

ERGO

Πολιτική για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία



Πίνακας Περιεχομένων

Πίνακας Περιεχομένων.....	2
1. Εισαγωγή.....	3
2. Πεδίο εφαρμογής.....	3
3. Σκοπός της Πολιτικής	3
4. Ορισμοί.....	3
5. Δήλωση Μηδενικής Ανοχής	4
6. Υποχρεώσεις για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης	5
7. Ενδεικτικές συμπεριφορές και περιστατικά βίας και παρενόχλησης.....	6
8. Επιπτώσεις της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (εκτίμηση κινδύνων).....	7
9. Μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης	7
10. Εξασφάλιση αποφυγής δυσμενών επιπτώσεων κατά οποιουδήποτε προσώπου καταγγέλλει συμπεριφορές που συνιστούν πράξεις βίας ή παρενόχλησης	8
11. Εξασφάλιση εχεμύθειας	8
12. Διαδικασία καταγγελίας συμπεριφορών και περιστατικών βίας ή παρενόχλησης	9
12.1 Διαδικασία ανεπίσημης καταγγελίας.....	10
12.2 Διαδικασία επίσημης καταγγελίας.....	10
12.3 Μέτρα αντιμετώπισης	11
12.4 Μη ικανοποίηση από το αποτέλεσμα της διερεύνησης της καταγγελίας.....	12
13. Άσκηση λοιπών δικαιωμάτων	12
14. Ενημέρωση και Ευαισθητοποίηση Προσωπικού.....	12
15. Επιπτώσεις από την παραβίαση της Πολιτικής	12
16. Παρακολούθηση και Αξιολόγηση της Πολιτικής	13
17. Προστασία προσωπικών δεδομένων.....	13
18. Ρόλοι και αρμοδιότητες.....	13

1. Εισαγωγή

Η Εταιρεία είναι σταθερά προσανατολισμένη στη δημιουργία και διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος, στο οποίο όλοι οι εργαζόμενοι και οι συνεργάτες της αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια, ευπρέπεια και σεβασμό. Το εργασιακό περιβάλλον της Εταιρείας πρέπει να χαρακτηρίζεται από αμοιβαία εμπιστοσύνη και απουσία εκφοβισμού, καταπίεσης και εκμετάλλευσης. Η Εταιρεία δεν ανέχεται οποιοσδήποτε παράνομες διακρίσεις ή παρενόχληση οποιουδήποτε είδους κατά εργαζομένου, πελάτη ή συνεργάτη της και με την παρούσα Πολιτική δηλώνει τη σταθερή και μη διαπραγματεύσιμη προσήλωσή της στην άμεση και αποτελεσματική αντιμετώπιση κάθε περιστατικού βίας και / ή παρενόχλησης στην εργασία.

2. Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική δεσμεύει τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εκτελεστικής Επιτροπής, τα Διευθυντικά Στελέχη και το προσωπικό της Εταιρείας, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης που τους συνδέει με την Εταιρεία.

Στην παρούσα Πολιτική υπάγονται επίσης αντισυμβαλλόμενοι της Εταιρείας στο πλαίσιο συμβάσεων έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, οι απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, άτομα που αιτούνται εργασία σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας εφαρμοστέας νομοθεσίας. Δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής περιστατικά βίας και παρενόχλησης που προκαλούνται από τρίτα πρόσωπα μη υπαγόμενα σε αυτήν, καθώς δεν συνδέονται με τον «κόσμο της εργασίας». Αναφορικά με την προστασία των εργαζομένων στις περιπτώσεις αυτές ισχύουν και εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις του εργατικού δικαίου αναφορικά με την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη.

3. Σκοπός της Πολιτικής

Σκοπός αυτής της Πολιτικής είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία ή παρενόχληση. Επιπλέον η παρούσα Πολιτική ρυθμίζει τη διαδικασία διαχείρισης (υποδοχής και εξέτασης) καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

4. Ορισμοί

Για τις ανάγκες της παρούσας Πολιτικής, εφαρμόζονται οι ακόλουθοι ορισμοί:

Ο όρος «**βία και παρενόχληση**» στην εργασία σημαίνει οποιαδήποτε μη αποδεκτή από το πρόσωπο, στο οποίο κατευθύνεται μορφή συμπεριφοράς, πράξη, πρακτική ή απειλή εκδήλωσής τους, που ασκείται είτε μεμονωμένα είτε ομαδικά, είτε εφάπαξ είτε κατ' επανάληψη, και αποσκοπεί ή οδηγεί ή ενδέχεται να οδηγήσει σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Ο όρος περιλαμβάνει την έμφυλη βία ή παρενόχληση.

Ως «**παρενόχληση**» νοείται ειδικότερα κάθε μορφή συμπεριφοράς, που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου προς το οποίο κατευθύνεται, και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστά μορφή διάκρισης και περιλαμβάνει την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

Ο όρος «**έμφυλη βία και παρενόχληση**» σημαίνει βία ή παρενόχληση που κατευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζουν δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση.

Ως «**παρενόχληση λόγω φύλου**» νοείται ειδικότερα κάθε μορφή συμπεριφοράς που συνδέεται με το φύλο του προσώπου προς το οποίο κατευθύνεται, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Η παρενόχληση λόγω φύλου περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και κάθε μορφή συμπεριφοράς που συνδέεται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου προς το οποίο κατευθύνεται.

Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας εκδηλώνονται ή προκύπτουν:

- i. στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,
- ii. σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό ή σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας ή άλλους κοινόχρηστους χώρους,
- iii. κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,
- iv. μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,
- v. σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης,
- vi. κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία,
- vii. εκτός χώρου και / ή χρόνου εργασίας, με οποιονδήποτε τρόπο και μέσο, εφόσον εκδηλώνονται μεταξύ προσώπων, που εμπίπτουν στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής.

5. Δήλωση Μηδενικής Ανοχής

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον για όλους τους απασχολούμενους με οποιαδήποτε μορφή εργασιακής σχέσης χωρίς διακρίσεις για οποιονδήποτε λόγο, το οποίο είναι ταυτόχρονα απαλλαγμένο από οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης ή βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής για κάθε περιστατικό βίας και / ή παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασίας, αντιμετωπίζει με υπευθυνότητα όλα τα περιστατικά και διερευνά αμέσως με σεβασμό και αμεροληψία όλους τους ισχυρισμούς και όλα τα παράπονα περί βίας και παρενόχλησης. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι οποιοδήποτε από τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής άσκησε βία ή παρενόχλησε οποιονδήποτε εργαζόμενο, υποψήφιο εργαζόμενο, αντισυμβαλλόμενο ή συνεργάτη της Εταιρείας σε οποιοδήποτε από τις συνθήκες που περιγράφονται με τα στοιχεία i έως vii του άρθρου 4 ή παρόμοιες,

η συμπεριφορά αυτή δεν θα γίνεται ανεκτή και θα επιφέρει τις απαραίτητες συνέπειες, όπως αυτές εξειδικεύονται στη συνέχεια.

Οποιοσδήποτε καταγγέλλει στην Εταιρεία περιστατικά βίας ή παρενόχλησης δεν πρόκειται να υποστεί οποιασδήποτε μορφής διάκριση για το λόγο αυτό.

Όλοι οι απασχολούμενοι, ανεξάρτητα από το είδος της εργασιακής σχέσης, με βάση την οποία εργάζονται στην Εταιρεία, αναμένεται να λαμβάνουν κάθε πρόνοια, ώστε να διασφαλίσουν ότι δεν θα εκδηλώσουν οποιασδήποτε μορφής απαγορευμένη συμπεριφορά.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι θα λαμβάνονται όλα τα κατάλληλα μέτρα εναντίον του προσώπου που παραβαίνει την παρούσα Πολιτική. Με βάση τη σοβαρότητα του παραπτώματος η Εταιρεία θα λαμβάνει κάθε αναγκαίο μέτρο ή εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο θα προχωρεί ακόμη και στη διακοπή της συνεργασίας σε περιπτώσεις απαγορευμένων συμπεριφορών, όποτε αυτό κριθεί ενδεδειγμένο. Στελέχη της Εταιρείας που ασκούν ή εν γνώσει τους επιτρέπουν ή ανέχονται διακρίσεις ή βία ή παρενόχληση ή αντίποινα, συμπεριλαμβανομένης της μη άμεσης καταγγελίας τέτοιων περιπτώσεων στη Διοίκηση, παραβιάζουν αυτήν την Πολιτική και υπόκεινται στον έλεγχο της Εταιρείας.

6. Υποχρεώσεις για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης

Όλοι όσοι δεσμεύονται από την παρούσα Πολιτική είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή της και συγκεκριμένα για:

- τη διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς βία ή παρενόχληση,
- την καταγγελία όλων των περιστατικών βίας ή παρενόχλησης, που περιέρχονται στην αντίληψή τους,
- την αμέριστη συνεργασία στη διερεύνηση οποιασδήποτε καταγγελίας για βία ή παρενόχληση, όπως κάθε φορά απαιτείται.

Τα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας είναι υπεύθυνα για:

- την άμεση και αμερόληπτη αντιμετώπιση όλων των καταγγελιών για βία ή παρενόχληση,
- την έγκαιρη αντιμετώπιση κάθε συμπεριφοράς που μπορεί να οδηγήσει σε εκδήλωση βίας ή παρενόχλησης με σκοπό την αποτροπή της.

Η Εταιρεία είναι υπεύθυνη για:

- τη λήψη όλων των εύλογων μέτρων τα οποία διασφαλίζουν ότι κανένας εργαζόμενος δεν θα υφίσταται βία ή παρενόχληση σε οποιοδήποτε από τις συνθήκες που περιγράφονται με τα στοιχεία i έως vii του άρθρου 4 ή παρόμοιες,
- την εφαρμογή μέτρων πρόληψης και αποτροπής περιστατικών βίας ή παρενόχλησης,
- την εκπαίδευση και τη διαρκή ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού της Εταιρείας σχετικά με τον τρόπο αναγνώρισης και αντιμετώπισης περιστατικών βίας ή παρενόχλησης,
- τον προσδιορισμό της διαδικασίας καταγγελίας και διερεύνησης περιστατικών βίας ή παρενόχλησης με τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια,
- τον εντοπισμό της πηγής της παρενόχλησης και την εξασφάλιση ότι αυτή τερματίστηκε,

- τη λήψη κατασταλακτικών και / ή αποτρεπτικών μέτρων σε βάρος οποιουδήποτε ασκεί βία ή παρενόχληση,
- τη λήψη όλων των αναγκαίων και εύλογων μέτρων για την αποκατάσταση των συνεπειών της άσκησης βίας ή παρενόχλησης και την αποτροπή μελλοντικών περιστατικών.

7. Ενδεικτικές συμπεριφορές και περιστατικά βίας και παρενόχλησης

Αναφέρονται, ενδεικτικά και οπωσδήποτε όχι περιοριστικά, ορισμένες χαρακτηριστικές συμπεριφορές και περιστατικά βίας ή παρενόχλησης:

- Κυκλοφορία ή απλή επίδειξη προσβλητικού ή άσεμνου υλικού.
- Σχόλια για την εμφάνιση ή τον τρόπο ομιλίας ή άλλα χαρακτηριστικά, τα οποία ενδέχεται να προκαλέσουν αμηχανία ή δυσαρέσκεια.
- Ανεπιθύμητη προσοχή, όπως ανεπιθύμητες μη υπηρεσιακές τηλεφωνικές κλήσεις ή μηνύματα ή επιστολές ή αναφορές σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή παρακολούθηση ή καταδίωξη.
- Κακόβουλα ή προσβλητικά σχόλια ή υπονοούμενα ή χλευασμός ή απρόσκλητες και επίμονες ερωτήσεις για στοιχεία όπως η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η προσωπική ζωή, οι μορφές και οι νομικές σχέσεις συμβίωσης, η εγκυμοσύνη, η μητρότητα και η πατρότητα, τα σεξουαλικά ενδιαφέροντα και προτιμήσεις, η φυλή, η εθνικότητα, η πολιτισμική ταυτότητα, οι θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις, οποιαδήποτε αναπηρία ή φυσικό ελάττωμα και άλλα παρόμοια θέματα ιδιωτικής φύσης.
- Άσεμνες ή αγενείς χειρονομίες ή ανεπιθύμητες σωματικές επαφές ή επίμονες προτάσεις για συναντήσεις ή επικοινωνίες ή απειλές σε περίπτωση μη αποδοχής.
- Άσκηση σωματικής βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής επίθεσης.
- Απειλές λεκτικές ή/και με χειρονομίες, ύβρεις, ή υποτιμητικές εκφράσεις και / ή χλευαστικά σχόλια, δημόσια ή κατ' ιδίαν.
- Εκρήξεις θυμού ή άσκηση φυσικής βίας ή άσκηση άδικης κριτικής.
- Αδικαιολόγητος αποκλεισμός από εταιρικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό.
- Χρήση απρεπών εκφράσεων ή απαξιωτικών σχολίων σχετικά με τις ικανότητες και τις δυνατότητες ανέλιξης εργαζομένου.

Δεν αποτελούν παρενόχληση:

- Δικαιολογημένες και εύλογες ενέργειες που πραγματοποιήθηκαν από εργαζομένους και προστηθέντες της Εταιρείας στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους για να μεταθέσουν, υποβιβάσουν, ασκήσουν πειθαρχική εξουσία, παράσχουν συμβουλές, οδηγίες ή κατευθύνσεις ή καταγγείλουν σύμβαση εργασίας ή έργου ή συνεργασίας, χωρίς να παραβιάζουν τους κανόνες ευπρέπειας.
- Οι εύλογες και δικαιολογημένες αποφάσεις της Εταιρείας ή στελεχών της για τη μη προαγωγή, τη μετάθεση ή την απόδοση παροχής που σχετίζονται με την εργασία εργαζομένου.
- Κάθε δικαιολογημένη και εύλογη ενέργεια της Εταιρείας και / ή των στελεχών της, ως προς τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και το είδος της εργασίας η οποία συνδέεται με την άσκηση των

καθηκόντων του εργαζομένου, στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και χωρίς να παραβιάζονται οι κανόνες ευπρέπειας.

Στις πιο πάνω περιπτώσεις, αν ο καταγγέλλων αμφισβητεί το δικαιολογημένο ή εύλογο της ενέργειας της εταιρείας ή των στελεχών της, έχει δικαίωμα να απευθύνει σχετική καταγγελία κατά τα οριζόμενα στην παρούσα πολιτική.

8. Επιπτώσεις της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (εκτίμηση κινδύνων)

i) Για τα θύματα της βίας και / ή της παρενόχλησης

- Άγχος, διαταραχές ύπνου, σύνδρομο μετατραυματικού στρες.
- Ανικανότητα εργασίας, απώλεια αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης.
- Μειωμένη επίδοση και απόδοση.
- Αίσθημα κοινωνικής απομόνωσης στην εργασία.
- Σωματικά συμπτώματα του άγχους, όπως πονοκέφαλοι, οσφυαλγίες, κράμπες στο στομάχι.
- Κρίσεις πανικού, σοβαρή κόπωση.
- Υποβάθμιση των προσωπικών σχέσεων.
- Κατάθλιψη.

ii) Για την Εταιρεία

- Αυξημένη εναλλαγή προσωπικού, κόστος εκπαίδευσης νέων υπαλλήλων.
- Επιδείνωση διαπροσωπικών σχέσεων.
- Ανασφαλές περιβάλλον και αρνητικό κλίμα εργασίας.
- Αρνητική δημόσια εικόνα, μείωση της εμπιστοσύνης δυνητικών και υφιστάμενων πελατών και γενικότερα του κοινού.

9. Μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης

Η Εταιρεία στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής και με την καθοριζόμενη σε αυτήν διαδικασία:

α) παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε καταγγελία επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία ή παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, και δεν παρεμποδίζει με οποιονδήποτε τρόπο την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών,

β) παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της ζητηθεί από αυτές,

γ) παρέχει στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

δ) αναρτά στο intranet και καθιστά προσβάσιμη με ηλεκτρονικά μέσα την παρούσα Πολιτική και τα σχετικά με την καθοριζόμενη διαδικασία για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Εν προκειμένω αρμόδιες δικαστικές και διοικητικές αρχές είναι τα κατά τόπους αρμόδια Δικαστήρια, οι κατά τόπους αρμόδιες υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (<https://www.sepenet.gr/liferayportal/documents/20181/0/SEPE+email+phones+catalog+23072019.pdf/ad017663-9ec4-4307-a52b-fad4064b23e3>) και του Συνηγόρου του Πολίτη (<https://www.synigoros-solidarity.gr/sxetika-epikoinonia>).

10. Εξασφάλιση αποφυγής δυσμενών επιπτώσεων κατά οποιουδήποτε προσώπου καταγγέλλει συμπεριφορές που συνιστούν πράξεις βίας ή παρενόχλησης

Η Εταιρεία διασφαλίζει ρητά και απερίφραστα σε όσους προτίθενται να υποβάλουν σχετική με την παρούσα Πολιτική καταγγελία, ότι δεν θα υποστούν οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση ως αποτέλεσμα της εν λόγω ενέργειας. Αποκλείεται η λήψη οποιαδήποτε μέτρου εναντίον εκείνου που υποβάλλει καλή τη πίστει οποιαδήποτε καταγγελία, ακόμη και αν τα αναφερόμενα σε αυτήν περιστατικά δεν επαληθευτούν με βάση τη συνολική διερεύνησή τους. Η παρενόχληση, ο εκφοβισμός ή οποιαδήποτε άλλη δυσμενής μεταχείριση, ως αντίποινα κατά προσώπου που έχει υποβάλει καταγγελία βάσει αυτής της Πολιτικής, δεν θα γίνονται σε οποιαδήποτε περίπτωση ανεκτά από την Εταιρεία.

Μη αποδεκτά αντίποινα ενδέχεται να συνιστούν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά τα ακόλουθα:

- Καταγγελία σύμβασης εργασίας.
- Μη ανανέωση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.
- Αυθαίρετη μετακίνηση του καταγγέλλοντος σε άλλη θέση ως αποτέλεσμα του καταγγελλόμενου περιστατικού ή αδικαιολόγητη άρνηση μετακίνησης που ζήτησε ο ίδιος.
- Δυσανάλογος περιορισμός ή διεύρυνση των καθηκόντων του καταγγέλλοντος ή δυσμενής αλλαγή του αντικειμένου εργασίας του.
- Άρνηση ευκαιριών και εκπαίδευσης.
- Αυθαίρετος αποκλεισμός από εταιρικές παροχές.
- Αυθαίρετη μείωση αποδοχών
- Λεκτική ή γραπτή παρενόχληση ή εκφοβισμός.

Σε περίπτωση που ο καταγγέλλων θεωρήσει ότι έχει υποβληθεί σε οποιαδήποτε αντίποινα ως αποτέλεσμα καταγγελίας στο πλαίσιο αυτής της Πολιτικής, θα πρέπει να ενημερώσει αμέσως τον Υπεύθυνο Καταγγελιών (βλ. πιο κάτω παρ. 12) και αυτός να εκκινήσει διαδικασία διερεύνησης σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρούσα Πολιτική. Η Εταιρεία προβαίνει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες για την αποκατάσταση του ενδεδειγμένου περιβάλλοντος συνεργασίας για κάθε εργαζόμενο ή συνεργάτη ή αντισυμβαλλόμενο, που διαπιστώνεται ότι έχει υποβληθεί σε οποιαδήποτε μορφή αντιποίνων.

Τα πιο πάνω ισχύουν και για όσους εργαζομένους καταθέτουν ως μάρτυρες στις σχετικές διαδικασίες εξέτασης της καταγγελίας και για όσους διερευνούν αυτές.

11. Εξασφάλιση εχεμύθειας

Όλες οι καταγγελίες και οι έρευνες αντιμετωπίζονται εμπιστευτικά στο μέτρο του δυνατού και οι πληροφορίες αποκαλύπτονται αυστηρά και μόνο βάσει της ανάγκης γνώσης τους. Σημειώνεται ότι η

αποκάλυψη της ταυτότητας του καταγγέλλοντος μπορεί να απαιτηθεί από Δικαστήριο ή άλλη δημόσια αρχή στο πλαίσιο της διερεύνησης της υπόθεσης. Η ταυτότητα του καταγγέλλοντος αποκαλύπτεται συνήθως στα εμπλεκόμενα μέρη κατά τη διάρκεια της έρευνας και ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Καταγγελιών (βλ. παρακάτω παρ. 12) λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίζει ότι ο καταγγέλλων προστατεύεται από αντίποινα κατά τη διάρκεια της διερεύνησης και μετά από αυτήν. Όλες οι πληροφορίες που αφορούν καταγγελία ή έρευνα βάσει αυτής της Πολιτικής θα διατηρούνται σε ασφαλή αρχεία στη Βασική Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Η διατήρηση και η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πραγματοποιούνται σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

12. Διαδικασία καταγγελίας συμπεριφορών βίας ή παρενόχλησης

Δικαίωμα καταγγελίας συμπεριφορών βίας ή παρενόχλησης έχουν τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, όπως περιγράφονται αναλυτικά στην παράγραφο 2 αυτής και συγκεκριμένα:

- κάθε εργαζόμενος στέλεχος της εταιρείας ή μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου,
 - κάθε συνεργάτης ή προστηθείς συνεργάτη της εταιρείας,
- σε βάρος
- οποιουδήποτε εργαζόμενου, στελέχους της εταιρείας ή μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου
 - οποιουδήποτε συνεργάτη ή προστηθέντος συνεργάτη της εταιρείας,

Όποιος υφίσταται βία ή παρενόχληση θα πρέπει, εάν είναι δυνατόν, να ενημερώσει, γραπτά ή προφορικά, τον φερόμενο ως παρενοχλούντα, ότι η συμπεριφορά του είναι ανεπιθύμητη και μη αποδεκτή.

Η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση μπορεί να προκύψουν σε άνισες σχέσεις (δηλαδή μεταξύ ενός προϊσταμένου και του υφισταμένου του) και ότι μπορεί να μην είναι δυνατόν ο παρενοχλούμενος να ενημερώσει τον φερόμενο ως παρενοχλούντα. Εάν ο παρενοχλούμενος δεν μπορεί να προσεγγίσει απευθείας τον φερόμενο ως παρενοχλούντα, μπορεί να απευθυνθεί στον Υπεύθυνο Διαχείρισης Καταγγελιών για την υποβολή καταγγελίας.

Οι καταγγελίες θα υποβάλλονται στον Υπεύθυνο Διαχείρισης Καταγγελιών, τα καθήκοντα του οποίου ανατίθενται στον επικεφαλής της Βασικής Λειτουργίας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, με αποστολή email στο violence&harassment@ergohellas.gr ή φακέλου αλληλογραφίας με την ένδειξη «προσωπικό και εμπιστευτικό».

Μετά την παραλαβή της καταγγελίας ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Καταγγελιών:

- Σε επικοινωνία με τον παρενοχλούμενο καταγράφει αμέσως τις ημερομηνίες, τις ώρες και τις λεπτομέρειες του συμβάντος, αν αυτές δεν περιέχονται στην ήδη υποβληθείσα καταγγελία.
- Εξακριβώνει τις απόψεις του παρενοχλούμενου ως προς το αποτέλεσμα που επιδιώκει.
- Βεβαιώνεται ότι ο παρενοχλούμενος κατανοεί τις διαδικασίες της Εταιρείας για την αντιμετώπιση της καταγγελίας.
- Συζητεί και συμφωνεί με τον παρενοχλούμενο για τα επόμενα βήματα: είτε της άτυπης είτε της επίσημης καταγγελίας, ενημερώνοντας τον παρενοχλούμενο ότι η επιλογή για ανεπίσημη

διευθέτηση του ζητήματος, δεν τον εμποδίζει να προβεί σε επίσημη καταγγελία, εάν δεν ικανοποιηθεί από το αποτέλεσμα.

- Τηρεί εμπιστευτικό αρχείο όλων των συζητήσεων.
- Σέβεται τις επιλογές του παρενοχλούμενου.
- Επιβεβαιώνει ότι ο παρενοχλούμενος γνωρίζει ότι μπορεί να υποβάλει την καταγγελία εκτός της εταιρείας στις αρμόδιες διοικητικές ή δικαστικές αρχές.

12.1 Διαδικασία ανεπίσημης καταγγελίας

Εάν ο παρενοχλούμενος επιθυμεί την ανεπίσημη επίλυση του ζητήματος, ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Καταγγελιών:

- Δίνει την ευκαιρία στον φερόμενο ως παρενοχλούντα να απαντήσει στην καταγγελία σε περίπτωση που αυτός υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας.
- Βεβαιώνεται ότι ο φερόμενος ως παρενοχλών κατανοεί τον μηχανισμό καταγγελίας.
- Διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ των δύο μερών σε περίπτωση που αυτά υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας για την επίτευξη ανεπίσημης επίλυσης αποδεκτής από τον καταγγέλλοντα ή παραπέμπει το θέμα σε διαμεσολαβητή εντός της Εταιρείας.
- Διασφαλίζει την τήρηση εμπιστευτικού αρχείου, σύμφωνα με τις απαραίτητες προδιαγραφές ασφαλείας της Εταιρείας.
- Παρακολουθεί το αποτέλεσμα της διαδικασίας, ώστε να διασφαλίσει ότι η μη αποδεκτή συμπεριφορά έχει τερματιστεί.
- Διασφαλίζει ότι όλα τα πιο πάνω ολοκληρώνονται εντός 10 εργάσιμων ημερών από την υποβολή της καταγγελίας.

12.2 Διαδικασία επίσημης καταγγελίας

Μόλις υποβληθεί οποιαδήποτε επίσημη καταγγελία, θα ακολουθείται ο πιο κάτω τρόπος διερεύνησης:

Ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Καταγγελιών:

- Επιβεβαιώνει την παραλαβή της καταγγελίας στον καταγγέλλοντα την ίδια ή την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την παραλαβή της.
- Διασφαλίζει την τήρηση εμπιστευτικού αρχείου, σύμφωνα με τις απαραίτητες προδιαγραφές ασφαλείας της Εταιρείας.
- Ενημερώνει για το περιεχόμενο της καταγγελίας την Τριμελή Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών, την οποία απαρτίζουν ο επικεφαλής του Γραφείου του Διευθύνοντος Συμβούλου, ο επικεφαλής του Τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού και ο ίδιος.

Η Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών διερευνά καταρχάς, εάν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής καθώς και το παραδεκτό ή το προδήλως αβάσιμο της καταγγελίας.

Σε περίπτωση απόρριψης της καταγγελίας, οι λόγοι γνωστοποιούνται εγγράφως στον καταγγέλλοντα μέσα σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες από την υποβολή της καταγγελίας και αφορούν περιπτώσεις όπου:

- Οι καταγγελλόμενες πράξεις δεν ανταποκρίνονται στον ορισμό της συμπεριφοράς βίας και / ή παρενόχλησης.
- Η καταγγελία δεν περιέχει επαρκείς πληροφορίες για την τεκμηρίωση του ισχυρισμού.

Μετά τον πιο πάνω αρχικό έλεγχο η Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών προχωρά στη διερεύνηση της καταγγελίας. Σε περίπτωση που η καταγγελία στρέφεται κατά μέλους της Επιτροπής Αξιολόγησης Καταγγελιών ή οποιοδήποτε μέλος της Επιτροπής βρεθεί σε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, τότε το μέλος αυτό δεν συμμετέχει στη διερεύνηση της σχετικής καταγγελίας και αντικαθίσταται ad hoc από πρόσωπο που θα ορίζεται από τη Διοίκηση της Εταιρείας.

Η Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών αποφασίζει σχετικά με το βάσιμο ή μη της υπό διερεύνησης καταγγελίας και εισηγείται τα κατάλληλα μέτρα αντιμετώπισης στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας, ώστε να αυτός να λάβει τις απαραίτητες αποφάσεις.

Σε περίπτωση που η καταγγελία στρέφεται κατά του Διευθύνοντος Συμβούλου ή αυτός ο τελευταίος βρεθεί σε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, τότε η απόφαση της Επιτροπής Αξιολόγησης Καταγγελιών διαβιβάζεται στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, ώστε αυτός να λάβει τις απαραίτητες αποφάσεις

Οι αποφάσεις της Επιτροπής Αξιολόγησης Καταγγελιών είναι αιτιολογημένες, λαμβάνονται κατά πλειοψηφία και γνωστοποιούνται στον καταγγέλλοντα.

Ο καταγγέλλων:

- Μπορεί (κατόπιν δικού του αιτήματος ή πρόσκλησης της Επιτροπής) να κληθεί να συμμετάσχει σε συνεδρίαση της Επιτροπής στο πλαίσιο της σχετικής διερεύνησης. Σε περίπτωση που ζητήσει ο ίδιος τη συμμετοχή του, καλείται υποχρεωτικά να συμμετάσχει, προκειμένου να εκθέσει το περιεχόμενο της καταγγελίας του και να παράσχει κάθε απαραίτητη διευκρίνιση σε χρόνο που αμοιβαία συμφωνείται.
- Ενημερώνεται το αργότερο ανά 15ήμερο από την παραλαβή της καταγγελίας του σχετικά με την πρόοδο και το αποτέλεσμα της διερεύνησης, με τον ενδεδειγμένο τρόπο, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη τυχόν νομικές υποχρεώσεις εμπιστευτικότητας που ισχύουν.

12.3 Μέτρα αντιμετώπισης

Σε περίπτωση που επιβεβαιώνεται η άσκηση βίας ή παρενόχλησης σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρούσα Πολιτική, λαμβάνεται κατά περίπτωση – εφόσον ο καταγγελλόμενος υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας - ένα από τα εξής μέτρα αντιμετώπισης:

- προφορική ή γραπτή σύσταση,
- προφορική ή γραπτή επίπληξη,
- καταγγελία σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας

και επιπλέον, εφόσον ενδείκνυται, αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας του καταγγελλόμενου.

Η επιλογή του ενδεδειγμένου μέτρου αντιμετώπισης εξαρτάται από τη σοβαρότητα, τη φύση και την έκταση της παρενόχλησης. Θα εφαρμόζονται κατάλληλα και ανάλογα κατασταλτικά και / ή αποτρεπτικά μέτρα για τη διασφάλιση ότι τα περιστατικά βίας ή παρενόχλησης αντιμετωπίζονται ως

άκρως σημαντικά. Σε σοβαρές περιπτώσεις, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής βίας, θα καταγγέλλεται αμέσως η σχέση απασχόλησης ή συνεργασίας του παρενοχλούντος.

Λεπτομέρειες σχετικά με οποιαδήποτε κατασταλτική ή αποτρεπτική ενέργεια της Εταιρείας σε βάρος του φερόμενου ως παρενοχλούντος παρέχονται στον καταγγέλλοντα, εφόσον αυτό κριθεί σκόπιμο από την Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών.

12.4 Μη ικανοποίηση από το αποτέλεσμα της διερεύνησης της καταγγελίας.

Εάν ο καταγγέλλων δεν είναι ικανοποιημένος από το αποτέλεσμα της έρευνας, δύναται να απευθυνθεί στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας αναφέροντας τους λόγους της δυσαρέσκειάς του. Ο Διευθύνων Σύμβουλος απαντά εγγράφως, ενημερώνοντας για την αποδοχή ή την απόρριψη τυχόν αιτήματος που αφορά σε περαιτέρω διερεύνηση της καταγγελίας.

13. Άσκηση λοιπών δικαιωμάτων

Η ύπαρξη της παρούσας Πολιτικής δεν έχει σκοπό, ούτε μπορεί να αποθαρρύνει ή να αποκλείσει ή να εμποδίσει τον καταγγέλλοντα να ασκήσει τα δικαιώματά του που προβλέπονται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία και να επιδιώξει λύσεις με ένδικα ή εξωδικαστικά μέσα μέσω των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Εν προκειμένω αρμόδιες δικαστικές και διοικητικές αρχές είναι τα κατά τόπους αρμόδια Δικαστήρια (βλ. αναλυτικά στοιχεία διευθύνσεων και τηλέφωνα επικοινωνίας: https://www.ministryofjustice.gr/?page_id=895), οι κατά τόπους αρμόδιες υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (βλ. αναλυτικά στοιχεία διευθύνσεων και τηλέφωνα επικοινωνίας: https://www.sepenet.gr/liferayportal/documents/20181/0/SEPE_email+phones+catalog+23072019.pdf/ad017663-9ec4-4307-a52b-fad4064b23e3 και οι υπηρεσίες του Συνηγόρου του Πολίτη (<https://www.synigoros-solidarity.gr/sxetika-epikoinonia>).

14. Ενημέρωση και Ευαισθητοποίηση Προσωπικού

Οι εργαζόμενοι της Εταιρείας λαμβάνουν την κατάλληλη ενημέρωση και εκπαίδευση προκειμένου να διασφαλιστεί, ότι γνωρίζουν πλήρως τις ανεπιθύμητες συνέπειες της βίας ή παρενόχλησης, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους στο πλαίσιο αυτής της Πολιτικής, και τις διαδικασίες της Εταιρείας για την καταγγελία τέτοιων περιστατικών.

Η Εταιρεία θα διασφαλίζει ότι η Πολιτική αυτή και κάθε αναθεώρησή της θα κοινοποιούνται σε όλα τα πρόσωπα που αφορά και το περιεχόμενό της θα συμπεριλαμβάνεται στον Κανονισμό Εργασίας.

15. Επιπτώσεις από την παραβίαση της Πολιτικής

Η Εταιρεία επιφυλάσσεται να λάβει οποιοδήποτε ενδεδειγμένο μέτρο σε βάρος οποιουδήποτε εργαζομένου ή συνεργάτη της, εφόσον προκύψει ή διαπιστωθεί με οποιονδήποτε τρόπο ότι εξέθεσε οποιοδήποτε πρόσωπο που υπέβαλε καταγγελία με βάση τη παρούσα Πολιτική σε οποιασδήποτε μορφής δυσμενή μεταχείριση. Η ίδια διαδικασία μπορεί επίσης να ασκηθεί σε περίπτωση που εργαζόμενος ή συνεργάτης της σκοπίμως παραπλάνησε την Εταιρεία για οποιοδήποτε υπό διερεύνηση

θέμα στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής ή πρόβαλε ψευδείς ισχυρισμούς σε βάρος συναδέλφου, αντισυμβαλλόμενου ή συνεργάτη της Εταιρείας.

16. Παρακολούθηση και Αξιολόγηση της Πολιτικής

Η Εταιρεία αναγνωρίζει τη σημασία της παρακολούθησης των αποτελεσμάτων αυτής της Πολιτικής και θα διασφαλίζει την συλλογή ανωνυμοποιημένων στατιστικών στοιχείων και δεδομένων για την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα αυτής. Οι επικεφαλής Τομέων και Βασικών Λειτουργιών θα συνεργάζονται με τον Τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού για την κατάρτιση ετήσιας έκθεσης συμμόρφωσης με αυτήν την Πολιτική, στην οποία θα αναφέρεται ο αριθμός και το είδος των περιστατικών, οι τρόποι αντιμετώπισής τους και τα μέτρα που λήφθηκαν. Με βάση αυτήν την έκθεση, η Εταιρεία θα αξιολογεί την αποτελεσματικότητα αυτής της Πολιτικής και θα προβαίνει στις απαραίτητες προσαρμογές. Η ετήσια έκθεση θα κοινοποιείται σε όλο το προσωπικό.

17. Προστασία προσωπικών δεδομένων

Η ERGO Ασφαλιστική Μονοπρόσωπη Α.Ε., ως Υπεύθυνος Επεξεργασίας, επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που σχετίζονται με την παρούσα Πολιτική με αποκλειστικό σκοπό τη συμμόρφωσή της με το ισχύον νομικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Η πρόσβαση στα δεδομένα που συλλέγονται για τον ανωτέρω σκοπό, περιορίζεται στα πρόσωπα που με βάση την παρούσα Πολιτική εμπλέκονται στη διερεύνηση του περιστατικού που καταγγέλθηκε και στα εμπλεκόμενα στο περιστατικό πρόσωπα.

Τα εν λόγω προσωπικά δεδομένα δύναται να διαβιβαστούν σε αρμόδιες δημόσιες ή δικαστικές αρχές, εφόσον απαιτηθεί, ενώ διατηρούνται για οκτώ (8) έτη από την ημερομηνία ολοκλήρωσης της διερεύνησης του εκάστοτε περιστατικού από τον Υπεύθυνο επεξεργασίας. Σε περίπτωση που υφίστανται πειθαρχικά μέτρα ή ποινική διαδικασία, τα σχετικά προσωπικά δεδομένα διατηρούνται έως την ολοκλήρωση της διαδικασίας και μετά την παρέλευση της προβλεπόμενης περιόδου για την άσκηση ενδίκου μέσου.

Για την άσκηση των δικαιωμάτων των υποκειμένων των δεδομένων που απορρέουν από τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ), τα υποκείμενα των δεδομένων πρέπει να επικοινωνούν με τη διεύθυνση dpo@ergohellas.gr.

18. Ρόλοι και αρμοδιότητες

Εκτελεστική Επιτροπή

Εγκρίνει την Πολιτική και τις αναθεωρήσεις της.

Υπεύθυνος Διαχείρισης Καταγγελιών

Είναι υπεύθυνος για την υλοποίηση όλων των σταδίων που προβλέπονται από τη διαδικασία διαχείρισης των καταγγελιών.

Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών

Διερευνά αν η καταγγελία εμπίπτει στο Πεδίο Εφαρμογής και στους Ορισμούς της παρούσας Πολιτικής (άρθρα 2 και 4 αντίστοιχα).

Διερευνά την καταγγελία.

Αποφασίζει σχετικά με το βάσιμο ή μη της υπό διερεύνησης καταγγελίας και εισηγείται τα κατάλληλα μέτρα αντιμετώπισης στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας, ώστε να ληφθούν οι απαραίτητες αποφάσεις.

Σε περίπτωση που η καταγγελία στρέφεται κατά του Διευθύνοντος Συμβούλου ή αυτός ο τελευταίος βρεθεί σε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, τότε η απόφαση της Επιτροπής Αξιολόγησης Καταγγελιών διαβιβάζεται στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας ώστε να αυτός να λάβει τις απαραίτητες αποφάσεις.

Ο Καταγγέλλων

Καταγγέλλει περιστατικά βίας ή παρενόχλησης, παρέχει όλα τα στοιχεία που έχει στη διάθεσή του και συνεργάζεται με τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Καταγγελιών και την Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών κατά τη διερεύνηση της καταγγελίας του.

Απευθύνει αναφορά στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, σε περίπτωση που δεν είναι ικανοποιημένος από το αποτέλεσμα της διερεύνησης της καταγγελίας του.

Διευθύνων Σύμβουλος

Αποφασίζει για τη λήψη των κατάλληλων μέτρων αντιμετώπισης.

Απαντά εγγράφως, ενημερώνοντας τον καταγγέλλοντα για την αποδοχή ή την απόρριψη τυχόν αιτήματος του που αφορά σε περαιτέρω διερεύνηση της καταγγελίας, στην περίπτωση που ο καταγγέλλων δεν είναι ικανοποιημένος από το αποτέλεσμα της έρευνας και απευθυνθεί σε αυτόν.

Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου

Σε περίπτωση που η καταγγελία στρέφεται κατά του Διευθύνοντος Συμβούλου ή αυτός ο τελευταίος βρεθεί σε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, η απόφαση της Επιτροπής Αξιολόγησης Καταγγελιών διαβιβάζεται στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, ώστε να αυτός να λάβει τις απαραίτητες αποφάσεις.

Διευθυντικά Στελέχη

Τα διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας είναι υπεύθυνα για:

- την άμεση, και αμερόληπτη αντιμετώπιση όλων των καταγγελιών για βία ή παρενόχληση,
- την έγκαιρη αντιμετώπιση κάθε συμπεριφοράς, που μπορεί να οδηγήσει σε εκδήλωση βίας ή παρενόχλησης.
- την παροχή όλων των απαιτούμενων στοιχείων κατά τη διερεύνηση μιας καταγγελίας τόσο προς τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Καταγγελιών, όσο και προς την Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών και / ή τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Εργαζόμενοι και Συνεργάτες της εταιρείας

Οφείλουν να παρέχουν όλα τα απαιτούμενα στοιχεία κατά τη διερεύνηση μιας καταγγελίας τόσο προς τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Καταγγελιών, όσο και προς την Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών και / ή τον Διευθύνοντα Σύμβουλο.