

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	2
2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	2
3. ΟΡΙΣΜΟΙ.....	2
4. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	3
5. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ. 4	
5.1 Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.....	4
5.2 Μέτρα για την πρόληψη τον έλεγχο τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.....	5
5.3 Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.....	5
6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ.....	7
7. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.....	9

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η Εταιρεία αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και με την παρούσα δηλώνει τη μηδενική ανοχή της σε συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας οποιοσδήποτε μορφής και από οποιοδήποτε πρόσωπο και αν προέρχονται.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ'εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Το περιεχόμενο αυτής της πολιτικής αφορά και καταλαμβάνει τα μέλη της διοίκησης, όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως του συμβατικού τους καθεστώτος, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και τα άτομα τα οποία παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, τους τυχόν εθελοντές/εθελόντριες, εργαζόμενους/ες των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει καθώς και τα άτομα τα οποία αιτούνται εργασία.

Η συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης θεωρείται ότι λαμβάνει χώρα κατά την εργασία όταν εκδηλώνεται:

α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό και σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας.

β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

3. ΟΡΙΣΜΟΙ

Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ισχύουν οι κάτωθι ορισμοί:

α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη

β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση (όπως ορίζεται κατωτέρω), καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

δ) ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα που αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

4. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, θρησκείας, φυλής, σεξουαλικού προσανατολισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ενδεικτικά παραδείγματα συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης:

Η συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης μπορεί να εκδηλωθεί είτε διά ζώσης, είτε στον κυβερνοχώρο, ανεξάρτητα αν γίνεται χρήση εταιρικού ή μη εξοπλισμού και λογαριασμού και ενδέχεται να είναι σωματική, λεκτική ή μη, άμεση ή έμμεση, συγκεκριμένη ή υπονοούμενη. Περιλαμβάνει μορφές συμπεριφοράς οι οποίες έχουν ως σκοπό την προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου και την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος

Ενδεικτικά απαγορεύονται αυστηρά στον χώρο εργασίας συμπεριφορές όπως: ανεπιθύμητο άγγιγμα, ανεπιθύμητη σωματική επαφή, ανεπιθύμητος ασπασμός και εναγκαλισμός, προσβλητικές και αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ζωή, σεξουαλικώς αδέξια και προσβλητικά σχόλια ή /και αστεία, ανάρμοστες προτάσεις για ραντεβού, άσεμνες χειρονομίες, ανάρμοστο, επίμονο και αδιάκριτο κοίταγμα με σεξουαλικώς υπονοούμενη διάθεση, προσβλητικές και ανάρμοστες προτάσεις σε ιστοσελίδες και εφαρμογές κοινωνικής δικτύωσης, αποστολή ηλεκτρονικών μηνυμάτων με προσβλητικό σεξουαλικού χαρακτήρα περιεχόμενο.

(ΣΕΒ Οδηγός για τις επιχειρήσεις –Παρενόχληση και Βία στην Εργασία- Μέτρα και ρυθμίσεις του Ν. 4808/2021).

5. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

5.1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η εταιρεία σε συνεργασία με τους υπεύθυνους που έχουν οριστεί για τον σκοπό αυτό, μελετά και αξιολογεί τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου περιστατικών βίας και παρενόχλησης, προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν οι πιθανότητες να υπάρξουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Λαμβάνεται υπόψη και συνεκτιμάται τυχόν εγγενής επικινδυνότητα, η οποία πηγάζει από την φύση της δραστηριότητας της παρεχόμενης εργασίας, τη θέση εργασίας, το φύλο, την ηλικία του εργαζομένου, ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, όπως επίσης και κίνδυνοι οι οποίοι αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων.

Ενδεικτικά αναφέρονται ως περιπτώσεις κινδύνου για εμφάνιση συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης: Έλλειψη εκπαίδευσης εργαζομένων αναφορικά με την κατανόηση των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης, παροχή εργασίας σε απομονωμένους κλειστούς χώρους, χωρίς την παρουσία περισσότερων ατόμων, ωράριο εργασίας (πολύ πρωινές ώρες), ατομικό ιστορικό συμπεριφοράς εργαζομένων-απασχολούμενων, τρόπος κατανομής θέσεων εργασίας.

5.2. Μέτρα για την πρόληψη τον έλεγχο τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Η Εταιρεία λαμβάνει μέτρα και εφαρμόζει διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

Ενδεικτικά Μέτρα Πρόληψης:

α) Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες. Ενθάρρυνση και διευκόλυνση της ανοικτής επικοινωνίας των εργαζομένων με τους και των άμεσα προϊσταμένους και τους συναδέλφους τους για θέματα βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

β) Πληροφόρηση και Εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με την ισχύουσα νομοθεσία, τα δικαιώματά τους και τις υποχρεώσεις τους σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας και παρενόχλησης και ενημέρωσή τους όσον αφορά στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.

γ) Ανάληψη δράσεων για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς

δ) Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως η ύπαρξη κατάλληλου φωτισμού κ.α.

ε) Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

στ) Διαδικασία διαχείρισης αναφορών /καταγγελιών - Υιοθέτηση Πολιτικής για τη Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης.

5.3 Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

1. Η εταιρεία αναρτά την παρούσα σε εμφανές σημείο των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, προκειμένου να λαμβάνουν γνώση αυτής όλοι οι εργαζόμενοι/ες.

Η εταιρεία δύναται:

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις του προσωπικού της για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης.

- Να διοργανώνει σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών ή εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων αναφορικά με την πρόληψη κινδύνων και την αντιμετώπιση συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας.

- Να ενθαρρύνει την συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

2. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

Σε περίπτωση κατά την οποία, ένας εργαζόμενος/η και κάθε πρόσωπο, το οποίο κατά τα παραπάνω καταλαμβάνεται από την παρούσα πολιτική, θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την διάρκεια της εργασιακής του σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει λήξει, έχει το δικαίωμα:

- Δικαστικής προστασίας και διεκδίκησης αποζημίωσης

- Προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των νομίμων αρμοδιοτήτων της,

- Αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των νομίμων αρμοδιοτήτων του καθώς και

- Καταγγελίας εντός της εταιρείας, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

- Το θιγόμενο πρόσωπο δικαιούται επίσης, στα πλαίσια της ισχύουσας νομοθεσίας, να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο, για εύλογο χρονικό διάστημα, χωρίς στέρηση μισθού, ή άλλη δυσμενή επίπτωση, εφόσον κατά την πεποίθησή του, υφίσταται σοβαρός κίνδυνος για την ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, και ιδίως εάν ο εργοδότης είναι ο δράστης της συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης, ή εάν δεν έχει λάβει τα κατάλληλα μέτρα ή εάν τα μέτρα τα οποία έχει λάβει δεν είναι επαρκή, ώστε να παύσει η συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης σε βάρος του. Πριν την αποχώρηση το θιγόμενο πρόσωπο οφείλει να έχει ενημερώσει εγγράφως τον εργοδότη για το περιστατικό.

Η εταιρεία διατηρεί σε εμφανές σημείο και πληροφορεί με την παρούσα το προσωπικό της για τα στοιχεία των αρμόδιων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο, (επιθεώρηση εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως δε πληροφορεί για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών 15512 του ΣΕΠΕ, για την τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555, την διαδικτυακή εξυπηρέτηση πολιτών-υποβολή καταγγελιών 1555.gov.gr, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και

συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, οι οποίες μπορούν να επικοινωνούν με την γραμμή SOS 15900.

3. Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και την ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασίας. Ο ρόλος του είναι ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η επικοινωνία με το ως άνω πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμο) θα γίνεται είτε αυτοπροσώπως, είτε με αποστολή ηλεκτρονικού μηνύματος στην ηλεκτρονική διεύθυνση: Η εταιρεία καθώς και το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται στην προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία περιέρχονται ή μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

4. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας:

Η εταιρεία δύναται να παρέχει ειδική άδεια ή ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας κατόπιν αιτήματος εργαζομένου θύματος ενδοοικογενειακής βίας με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη ειδικά στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Ο/Η εργαζόμενος/η ή κάθε πρόσωπο, το οποίο προστατεύεται κατά τα παραπάνω από την παρούσα πολιτική, το οποίο θεωρεί, ότι έχει θιγεί λόγω εκδήλωσης σε βάρος του συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης, δικαιούται να υποβάλει εγγράφως καταγγελία ή παράπονο προς το ως άνω οριζόμενο από την εταιρεία πρόσωπο αναφοράς, είτε αυτοπροσώπως, με απόδειξη παραλαβής, είτε με αποστολή ηλεκτρονικού μηνύματος στην ηλεκτρονική διεύθυνση hr@pronet.ms. Η καταγγελία πρέπει να είναι επώνυμη και να περιγράφονται σε αυτή τα συγκεκριμένα περιστατικά, τα οποία ο καταγγέλλων θεωρεί, ότι συνιστούν συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης. Κύριο μέλημα και σκοπός της εταιρείας είναι η ασφαλής υποβολή της καταγγελίας, αλλά και η προστασία από κακόπιστες καταγγελίες.

Κατά την παραλαβή της καταγγελίας, το πρόσωπο αναφοράς ενημερώνει τον θιγόμενο για την δυνατότητα την οποία έχει σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας, η οποία θα ακολουθείται εντός της επιχείρησης για την διερεύνηση της καταγγελίας, να υποβάλει παράλληλα κατά την επιλογή του, καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές.

Η εταιρεία δεσμεύεται, ότι το πρόσωπο αναφοράς θα παραλαμβάνει χωρίς προσκόμματα την καταγγελία, θα την διερευνά και θα την διαχειρίζεται άμεσα, με αμεροληψία, αντικειμενικότητα και σεβασμό στην ανθρωπινή αξιοπρέπεια, θα λαμβάνονται δε, τα κατάλληλα κατά την κρίση

του Δ.Σ της εταιρείας μέτρα, για την κατά περίπτωση, άμεση προστασία του θιγόμενου. Η εταιρεία δεσμεύεται επίσης, ότι η διερεύνηση της καταγγελίας από όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα θα γίνεται με απόλυτη εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα και θα τηρούνται όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας διερεύνησης και αξιολόγησης της καταγγελίας.

Το πρόσωπο αναφοράς θα διερευνά και θα αξιολογεί την καταγγελία σε συνεργασία με τους προϊσταμένους των τμημάτων στα οποία ανήκει ο καταγγέλλων και ο καθ' ου η καταγγελία αλλά και με το Δ.Σ. της εταιρείας, το οποίο και θα αποφαινεται τελικά επί της καταγγελίας. Το Δ.Σ δύναται να αιτηθεί και νομικής υποστήριξης κατά την διερεύνηση της καταγγελίας.

Το πρόσωπο αναφοράς κατά τη διερεύνηση της καταγγελίας πρόσωπο, θα επικοινωνεί με απόλυτη εχεμύθεια τόσο με τον καταγγέλλοντα όσο και με τον καθ' ου η καταγγελία. Το πρόσωπο αναφοράς καθώς και κάθε άλλο εμπλεκόμενο με τη διαχείριση της καταγγελίας πρόσωπο, δύναται να έχει πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης ηλεκτρονικά ή μη, σε οπτικοακουστικό υλικό το οποίο τυχόν συλλέγεται από την εταιρεία, καθώς και σε κάθε πρόσφορο μέσο για την συλλογή πληροφοριών και στοιχείων για την διαπίστωση της βασιμότητας ή μη της καταγγελίας. Το Δ.Σ της εταιρείας θα ενημερώνεται πάντοτε εγγράφως πριν την πρόσβαση στα ως άνω αρχεία και μέσα.

Η διερεύνηση της καταγγελίας ολοκληρώνεται το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο εντός μηνός από την ημέρα υποβολής της καταγγελίας και η διοίκηση της εταιρείας εκδίδει την απόφασή της περί στοιχειοθέτησης ή μη συμπεριφοράς, η οποία παραβιάζει την απαγόρευση βίας ή παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν. 4808/2021, την οποία κοινοποιεί με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με κάθε πρόσφορο μέσο τόσο στον καταγγέλλοντα όσο και στον καθ' ου η καταγγελία.

Στην περίπτωση κατά την οποία στοιχειοθετηθεί η καταγγελία, ότι εργαζόμενος/η ή με άλλη σχέση απασχολούμενος στην εταιρεία, παραβιάζει την απαγόρευση συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης, η εταιρεία θα λάβει τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα εναντίον του καταγγελλόμενου ,προκειμένου να εμποδιστεί και μην επαναληφθεί στο μέλλον παρόμοια συμπεριφορά. Ενδεικτικά η εταιρεία δύναται να λάβει τα εξής μέτρα:

-Σύσταση συμμόρφωσης,

-Αλλαγή θέσης εργασίας,

-Αλλαγή ωραρίου εργασίας

-Αλλαγή τρόπου ή τόπου παροχής εργασίας, εφόσον το επιτρέπει το είδος της εργασίας

-Καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη όμως της απαγόρευσης κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 Α.Κ.

- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας

Η εταιρεία δεσμεύεται με την παρούσα, ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σε βάρος των προσώπων, τα οποία κατήγγειλαν συμπεριφορές και περιστατικά βίας και παρενόχλησης σε βάρος τους, συμμορφούμενη με τις προβλέψεις του άρθρου 13 του Ν. 4808/2021. Οποιαδήποτε εκδικητική συμπεριφορά, δυσμενής μεταχείριση και εν γένει άσκηση αντιποίνων εναντίον των παραπάνω θιγόμενων προσώπων καθώς και η θυματοποίηση αυτών απαγορεύονται, είναι καταδικαστέες και πρέπει να καταγγέλλονται στο ως άνω πρόσωπο αναφοράς, το οποίο και οφείλει να διερευνά άμεσα την σχετική καταγγελία σε συνεργασία με τη διοίκηση της εταιρείας.

Η εταιρεία, το πρόσωπο αναφοράς καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο εντεταλμένο για την υποδοχή και διαχείριση των καταγγελιών, συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνονται και σε κάθε μορφή, διατηρούνται από την εταιρεία σε σχετικό φάκελο, (έγχαρτο ή/και ηλεκτρονικό αρχείο) για το διάστημα που απαιτείται από την κείμενη νομοθεσία, τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019 και του Κανονισμού 2016/679 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των προσωπικών τους δεδομένων.

7. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η παρούσα πολιτική, καθώς και κάθε τροποποίηση αυτής ή των στοιχείων του προσώπου αναφοράς (συνδέσμου) αναρτάται σε εμφανές σημείο στο χώρο εργασίας καθώς και στην ιστοσελίδα της εταιρείας, www.pronet.ms ενώ κοινοποιείται και στους εργαζόμενους έντυπα ή ηλεκτρονικά. Η παρούσα πολιτική επικαιροποιείται κατά την κρίση της εταιρείας, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.