

ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ν.Π.Ι.Δ. (Π.Δ. 237/86)

ΜΑΚΡΗ 1, ΑΘΗΝΑ, 11742

Η Παρούσα πολιτική εφαρμόζεται στο **ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ν.Π.Ι.Δ. (Π.Δ. 237/86)** όπου εδρεύει στην διεύθυνση Μακρή 1, Αθήνα με αντικείμενο την Καταβολή Ασφαλιστικής Αποζημίωσης για Αστική Ευθύνη από αυτ/κα ατυχήματα, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο άρθρο 19 Ν. 489/1976 και θα καλείται στο εξής «η Εταιρεία».

Σε συμφωνία με την πάγια βούληση και δέσμευση της διοίκησης της Εταιρίας για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με την εφαρμοστέα νομοθεσία, το Επικουρικό Κεφάλαιο τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σκοπός της παρούσας πολιτικής αυτής 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 Εταιρία ως Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιοσδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ.1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

ΜΕΡΟΣ Α΄ Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

(α) Προσδιορισμός πιθανών πηγών κινδύνων

1-1. Η παρούσα πολιτική βασίζεται στον εντοπισμό των πηγών κινδύνου που συνδέονται με τη φύση της δραστηριότητας της Εταιρίας και τις ιδιαιτερότητες των θέσεων εργασίας και της ιεραρχικής δομής που περιλαμβάνει η εν λόγω δραστηριότητα.

1-2. Ιδίως λαμβάνονται υπόψη ως παράγοντες κινδύνου:

- Το γεγονός ότι οι δραστηριότητες της Εταιρίας, η οποία δραστηριοποιείται στην Καταβολή Ασφαλιστικής Αποζημίωσης για Αστική Ευθύνη από αυτ/κα ατυχήματα, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο άρθρο 19 Ν.489/1976, περιλαμβάνουν ως επί το πλείστο εργασίες γραφείου που εκτελούνται σε συγκεκριμένο ωράριο, κατά κανόνα με φυσική παρουσία υπαλλήλων, αλλά και ότι η φύση των εργασιών ενδέχεται να περιλαμβάνει κατ'εξάιρεση και την διεκπεραίωση εργασιών σε ώρες μειωμένης παρουσίας προσωπικού ή και εξ αποστάσεως.
- Το γεγονός ότι στην Εταιρία παρέχονται ευκαιρίες εργασίας και εξέλιξης σε ενήλικα πρόσωπα που διαθέτουν τα εκάστοτε απαιτούμενα προσόντα ανεξαρτήτως επιμέρους ηλικιακής ομάδας, καταγωγής, φύλου ή λοιπών ατομικών χαρακτηριστικών.
- Διάφοροι παράγοντες που συνδέονται με τη φύση της εργασίας όπως π.χ. η ύπαρξη υψηλού άγχους και πίεσης που απορρέουν από τις υψηλές απαιτήσεις των επαγγελματικών υποχρεώσεων που αναλαμβάνει η Εταιρία, τόσο από πλευράς ποιότητας όσο και από πλευράς τήρησης χρονοδιαγραμμάτων και προθεσμιών.
- Η διαμόρφωση των χώρων εργασίας της Εταιρίας και εν γένει οι μορφές επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων, στο βαθμό που μπορεί να επιτρέψει περισσότερο ή λιγότερο την αποτροπή των συμπεριφορών που απαγορεύονται από την παρούσα πολιτική.
- Το γεγονός ότι η ατομική εκπαίδευση και ευαισθησία των εργαζομένων ως προς ζητήματα σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας αλλά και το ατομικό παρελθόν

έκαστου εξ αυτών (π.χ. ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς κλπ.) δεν μπορεί πάντοτε να είναι γνωστό εκ των προτέρων.

1-3. Στο πλαίσιο αυτό, οι κίνδυνοι συμπεριφορών βίας ή/και παρενόχλησης γίνεται αντιληπτό ότι μπορούν να λαμβάνουν χώρα:

(α) σε οποιονδήποτε χώρο της Εταιρίας, συμπεριλαμβανομένων χώρων όπου οι εργαζόμενοι παρέχουν εργασία, λαμβάνουν αμοιβή, κάνουν διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας

(β) στις κάθε είδους μετακινήσεις για ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και στις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της Εταιρίας

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

1-4. Στόχος της Εταιρίας είναι να εντοπίζει και να επικαιροποιεί τους κινδύνους σε συνεχή βάση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου όπου και όταν αυτά διατίθενται.

(β) Ορισμός συμπεριφορών βίας ή παρενόχλησης

1-5. 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.

1-6. 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.

1-7. 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 του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

1-8. Περιστατικό βίας και παρενόχλησης αποτελούν ενδεικτικά οι παρακάτω περιπτώσεις συμπεριφοράς:

- Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία
- Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη
- Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο
- Λεκτική εχθρότητα
- Απροκάλυπτες απειλές
- Απειλές οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας
- Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο
- Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια
- Πράξεις αντιποίνων
- Ενδοοικογενειακή βία που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας
- Σεξουαλικά σχόλια, αστεία, χειρονομίες
- Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό
- Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή
- Σεξουαλικά υπονοούμενα
- Προσκλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή
- Ανεπιθύμητα αγγίγματα, σφυρίγματα, χάρδια, φιλιά
- Επίμονα ή λάγνα βλέμματα
- Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου (μέσω τηλεφώνου ή με e-mail)

1-9. Δεν συνιστούν περιστατικό βίας και παρενόχλησης

- Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης
- Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης

- Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν
- Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών
- Η έγκριση ή άρνηση άδειας
- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις
- Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου
- Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας

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

2-1. Απαγορεύεται αυστηρά, για όλους τους εργαζομένους και τα στελέχη της διοίκησης που εργάζονται στην Εταιρεία, 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.

2-2. Επιπλέον της ανωτέρω ρητής απαγόρευσης, η Διοίκηση της Εταιρείας προωθεί ως μέτρα και διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης, τα κάτωθι:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ανοικτή επικοινωνία με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.
- Διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών.
- Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως βελτίωση φωτισμού κ.ά.
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.

- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

3-1. Η Διοίκηση της Εταιρίας δηλώνει τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

3-2. Στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού, τα αρμόδια όργανα της Εταιρίας δύνανται μεταξύ άλλων:

- Να οργανώνουν στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Να πραγματοποιούν σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ.
- Να ενθαρρύνουν τη 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.

4. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των προσώπων που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα ή εκπροσωπούν την Εταιρεία, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία

4-1. Σε περίπτωση που οποιοδήποτε μέλος του προσωπικού θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής 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 τα παρακάτω δικαιώματα:

- α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
- β) δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- γ) δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και
- δ) δικαίωμα υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

4-2. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

4-3. Τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο είναι τα ακόλουθα:

α) Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ): Τα στοιχεία επικοινωνίας είναι διαθέσιμα στον ιστότοπο του εν λόγω οργανισμού (<https://www.hli.gov.gr/epikoinonia/>). Τηλεφωνική καταγγελία στο ΣΕΠΕ μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555.

β) Συνήγορος του Πολίτη: Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα, E-mail: press@synigoros.gr, Τηλ.: (+30) 213 1306 600.

γ) Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: Γραμμή SOS 15900.

4-4. Με την παρούσα, η Εταιρία πληροφορεί το προσωπικό της ως προς τα δικαιώματα και τις συνέπειες από τη μη συμμόρφωση στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης, όπως αυτά προβλέπονται στα άρθρα 12-15 του ν. 4808/2021 και συμπληρώνονται από την παρούσα.

4-5. Με την παρούσα, η Εταιρία πληροφορεί το προσωπικό ως προς τη διαδικασία αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης που υιοθετείται στο Μέρος Β'.

5. Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

5-1. Η Εταιρία ορίζει ως πρόσωπο αναφοράς για τα θέματα αυτά τον υπάλληλο του τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού κο. Αθανασίου Γεώργιο (τηλ. 2103327481, e-mail: Athanasiou@epikef.gr).

5-2. Ο ρόλος του προσώπου αναφοράς είναι ενημερωτικός: 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 πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς είναι εύκολη και άμεση και προς τούτο προβλέπονται τα μέσα/δίαυλοι επικοινωνίας μαζί του.

5-3. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

5-4. Περαιτέρω, ως αναπληρωματικός σύνδεσμος ορίζεται η Γραμματεία της Γενικής Διεύθυνσης κα. Μπασδαβάνου Ελισάβετ (τηλ. 2103327454, e-mail: Ebasdavanou@epikef.gr) η οποία αντικαθιστά τον τακτικό Σύνδεσμο σε περίπτωση οποιουδήποτε κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων η υπόνοιας μεροληψίας ή για οποιαδήποτε λόγο αδυναμίας χειρισμού του περιστατικού από τον τακτικό Σύνδεσμο.

ΜΕΡΟΣ Β΄ Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

6. Δίαυλοι επικοινωνίας-αρμόδια πρόσωπα

6-1. Ως αρμόδιο/α πρόσωπο/α ή η αρμόδια υπηρεσία (στο εξής «τα αρμόδια πρόσωπα») η οποία θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή παράπονα των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζεται το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.

6-2. Τα αρμόδια πρόσωπα μπορούν να ασκούν τα καθήκοντα είτε αποκλειστικά, είτε παράλληλα με άλλα καθήκοντα και μπορούν είτε να ανήκουν στο προσωπικό της επιχείρησης είτε να συνεργάζονται με αυτήν.

6-3. Τα αρμόδια πρόσωπα ενημερώνουν τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

6-4. Οι καταγγελίες υποβάλλονται είτε εγγράφως, με την παράδοση στο εκάστοτε αρμόδιο πρόσωπο σχετικής έγγραφης αναφοράς του θιγόμενου, είτε προφορικά. Ως έγγραφη υποβολή νοείται και η αποστολή ηλεκτρονικού μηνύματος από την εταιρική διεύθυνση του καταγγέλλοντος. Στη δεύτερη περίπτωση, το αρμόδιο πρόσωπο συντάσσει σχετικό σημείωμα στο οποίο καταγράφει το περιεχόμενο της καταγγελίας και ζητά από το καταγγέλλον πρόσωπο να επιβεβαιώσει το περιεχόμενο της καταγγελίας θέτοντας την υπογραφή του.

6-5. Στην περίπτωση κατά την οποία η καταγγελία αφορά οποιοδήποτε εκ των προσώπων που είναι αρμόδια για την παραλαβή ή για το χειρισμό της, η καταγγελία μπορεί να υποβληθεί απευθείας στο αμέσως ανώτερο ιεραρχικά όργανο της Εταιρίας και αν δεν υπάρχει τέτοιο όργανο, στο Γενικό Διευθυντή της Εταιρίας, ο οποίος θα επιληφθεί της ανάθεσης της διερεύνησης σε αρμόδιο πρόσωπο που δεν θα τελεί σε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων σε σχέση με τη δεδομένη καταγγελία.

7. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων

7-1. Η Εταιρία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

7-2. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων ή υπηρεσιών η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

8. Διαδικασία διερεύνησης και αξιολόγησης

8-1. Μετά την παραλαβή της καταγγελίας, το αρμόδιο πρόσωπο προχωρά σε προκαταρκτική διερεύνησή της ώστε να προσδιορίσει προφανείς ανάγκες συμπλήρωσης στοιχείων από τον

καταγγέλλοντα (π.χ. προσδιορισμός χρόνου ή τόπου συμβάντος, παρόντων προσώπων ή άλλων συνθηκών κλπ.).

8-2. Εν συνεχεία προσδιορίζει τα στοιχεία που θα πρέπει να εξετασθούν (π.χ. αρχεία αλληλογραφίας, οπτικοακουστικό υλικό όπου υπάρχει νόμιμη καταγραφή κλπ.) καθώς και τα πρόσωπα που έχουν γνώση των πραγματικών περιστατικών την οποία μπορούν να καταθέσουν.

8-3. Βάσει της εξέτασης των ανωτέρω στοιχείων και της διενέργειας συνεντεύξεων με τα ανωτέρω πρόσωπα, το αρμόδιο πρόσωπο συντάσσει έκθεση συμπερασμάτων στην οποία καταγράφει την άποψή του

(α) για τη βασιμότητα της καταγγελίας και το βαθμό στον οποίο ενδεχομένως πιθανολογείται αυτή, εφόσον δεν επιβεβαιώνεται πλήρως

(β) για τη σοβαρότητα του περιστατικού και τον ενδεδειγμένο τρόπο αντιμετώπισής του

8-4. Η έκθεση αυτή υποβάλλεται στο Γενικό Διευθυντή της Εταιρίας, ο οποίος και αποφασίζει για την παραπομπή της υπόθεσης στα πειθαρχικά όργανα της Εταιρίας ή για τη λήψη άλλων μέτρων (π.χ. προληπτικών για την αποφυγή επανάληψης συμπεριφορών, τυχόν αναφορά σε αρμόδιες αρχές προκειμένου περί ιδιαίτερα σοβαρών περιστατικών, κυρώσεων σε περίπτωση αναληθούς καταγγελίας κλπ.).

8-5. Για την άσκηση των καθηκόντων τους ως προς τη διερεύνηση των καταγγελιών, τα αρμόδια πρόσωπα ζητούν από την υπηρεσία Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρίας την παροχή κάθε απαραίτητης πρόσβασης σε κάθε είδους αρχείο της Εταιρίας, επικαλούμενα την ύπαρξη καταγγελίας αλλά χωρίς να αποκαλύπτουν το πρόσωπο του καταγγέλλοντος και του καταγγελλομένου.

8-6. Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω, όπου κρίνεται απαραίτητο, ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκομένους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

9. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

9-1. Οποιαδήποτε δυσμενής συμπεριφορά προς το θιγόμενο πρόσωπο η οποία λαμβάνει χώρα ως συνέπεια της υποβολής καταγγελίας ή ως συνέπεια της μη ενδοτικότητας του θιγομένου προσώπου σε συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης απαγορεύεται και θα αντιμετωπίζεται ως περιστατικό βίας ή παρενόχλησης κατά τα οριζόμενα στην παρούσα, σε συμφωνία με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

10. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων

10-1. Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021, όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, η Εταιρία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν:

- τη σύσταση συμμόρφωσης.
- την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας.
- την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.

10-2. Η Εταιρία, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο Εταιρίας θα συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων της νομοθεσίας για την προστασία προσωπικών δεδομένων.

11. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρία αποδεικνύει έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, εξετάζοντας κατά περίπτωση την ανάγκη παροχής ειδικής άδειας ή εφαρμογής ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.