

ΕΡΓΟΡΟΗ
ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Περιεχόμενα

I. ΠΡΟΟΙΜΙΟ.....	2
II. ΣΚΟΠΟΣ.....	2
III. ΟΡΙΣΜΟΙ.....	2
IV. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	3
V. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ...3	
α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.....	3
β) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς:.....	4
γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού:.....	5
δ) Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζόμενων 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:.....	5
ε) Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση των εργαζομένων αναφορά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία: 7	
στ) Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέση ή εύλογη προσαρμογή:.....	7
VI. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ.....	7
α) Δίαυλοι επικοινωνίας – αρμόδια πρόσωπα:.....	7
β) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων:.....	8
γ) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου:.....	8
δ) Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων:.....	8
ε) Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί:.....	8

I. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Στην Εταιρεία **ΕΡΓΟΡΟΗ Α.Τ.Ε.** δεν είναι αποδεκτή οποιαδήποτε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης σε βάρος οποιουδήποτε εργαζόμενου.

Για το λόγο αυτό, η Εταιρεία, συμμορφούμενη με τα **άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021** και κατ' εφαρμογή αυτών την **κανονιστική νομοθεσία**, υιοθετεί την παρούσα Πολιτική πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασίας (στο εξής η **«Πολιτική»**).

II. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της Πολιτικής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε ένα κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/μένης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

III. ΟΡΙΣΜΟΙ

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής:

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,

β) 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 καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

IV. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στην παρούσα Πολιτική εμπίπτουν όλοι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παροχών υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, άτομα που αιτούνται εργασία, συνεργάτες, πελάτες και γενικά οποιοσδήποτε τρίτος συναλλάσσεται με την Εταιρεία.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων που αναφέρονται παραπάνω μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων χώρων όπου κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία.

(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 Εταιρεία.

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

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

α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

Η Εταιρεία **προσδιορίζει** με σαφήνεια τους ενδεχόμενους **κινδύνους βίας** και **παρενόχλησης** στην εργασία - λαμβάνοντας υπ' όψιν τη φύση της εργασίας της Εταιρείας και παράγοντες όπως η ηλικία και το φύλο των εργαζομένων, των στελεχών και των μελών της διοίκησης - και οι οποίοι είναι οι παρακάτω:

- Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, λεκτικές απειλές ή κακοποίηση.
- Σωματική επίθεση, έντονα υπονοούμενα, σεξουαλικές φωτογραφίες, προσβλητικές εκφράσεις, άσεμνες χειρονομίες.
- Διάδοση κακόβουλων φημών για ένα άτομο ή μια ομάδα, αποκλείοντας κοινωνικά ή απομονώνοντας κάποιον.
- Καταστροφή, απόκρυψη ή κλοπή προσωπικών αντικειμένων ή εξοπλισμού εργασίας.
- Κατάχρηση εξουσίας με δημόσια γελοιοποίηση ενός υφισταμένου.
- Κατάχρηση εξουσίας με αποκλεισμό αιτήσεων άδειας, εκπαίδευσης ή προαγωγής με αυθαίρετο τρόπο.

3.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

- Κατάχρηση εξουσίας ζητώντας μια σεξουαλική σχέση από έναν υφιστάμενο ή κάνοντας κοινωνικές προσκλήσεις με σεξουαλικούς τόνους σε έναν υφιστάμενο.
- Καταχρηστικά ή υποτιμητικά σχόλια ή αστεία σχετικά με το φύλο, την ταυτότητα του φύλου ή την έκφραση του φύλου, το σεξ ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό (πχ. ομοφοβικές παρατηρήσεις).

Σε επόμενη παράγραφο (Vβ) αναφερόμαστε αναλυτικά στα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης των εν λόγω κινδύνων.

Για να υπάρξει σαφής διάκριση παρακάτω αναφερόμαστε σε καταστάσεις που **δεν συνιστούν** φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας μας.

Αναφέρουμε ενδεικτικά:

- Άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης.
- Λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης.
- Ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνει.
- Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών.
- Έγκριση ή άρνηση άδειας.
- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις.
- Ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου.
- Παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

β) 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 υιοθετεί τα κάτωθι μέτρα και πρακτικές, για την πρόληψη, τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών:

- 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 εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού, αλλαγή βαρδιών κ.ά.

- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ. 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.

γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού:

Η Εταιρεία δηλώνει τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης. Στο πλαίσιο ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού της η Εταιρεία:

- Οργανώνει στοχευόμενες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παροχές συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπου εθελοντικών οργανώσεων κλπ.
- Ενθαρρύνει 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.

δ) Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζόμενων 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:

Ο **Εργοδότης** ή όποιος **εκπροσωπεί** αυτόν είναι **υπεύθυνος** για την **εφαρμογή** ενός **συγκεκριμένου σχεδίου** βασισμένο και στο τρίπτυχο εκπαίδευση – συνεχής ενημέρωση – ευαισθητοποίηση με σκοπό την πρόληψη της βίας, του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στην εργασία, ως μέρος των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, δίνοντας σε όλους τους εργαζόμενους τη δυνατότητα να διαδραματίσουν το δικό τους ρόλο και να συμβάλουν στη δημιουργία ενός υγιούς ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος εργασίας.

Οι εργοδότες, δε, ή/και οι εκπρόσωποί τους είναι υπεύθυνοι για τον εντοπισμό και τη διαχείριση του κινδύνου παρενόχλησης και βίας στην εργασία.

Παρέχουν, δε, σαφείς πολιτικές σε σχέση με την παρενόχληση και τη βία, αναφέροντας τις δικές τους ευθύνες, καθώς και εκείνες των εργαζομένων, μεριμνούν για την ευαισθητοποίηση στα ζητήματα αυτά και θέτουν οι ίδιοι πρότυπα για σωστή συμπεριφορά στο χώρο εργασίας.

Σε μεγαλύτερες Εταιρείες όπως η δική μας οι πολιτικές αυτές έχουν τυποποιηθεί με σκοπό να διασφαλιστεί η συνέπεια και ορθότητα εφαρμογής τους.

Σε κάθε περίπτωση, όμως, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν επίγνωση της συμπεριφοράς που αναμένεται από αυτούς, καθώς και επίγνωση των διαθέσιμων επιλογών εάν αισθανθούν ότι έχουν πέσει θύματα βίας ή/και παρενόχλησης.

Τα **διοικητικά στελέχη**, προάγοντας ένα υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας και τηρώντας μια ευπρόσιτη και **ευαίσθητη στάση**, δε δίνουν απλώς τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να **εγείρουν** τα ζητήματα της βίας και της παρενόχλησης, αλλά τους **ενθαρρύνουν** ταυτόχρονα να **συμμετέχουν** στην εξεύρεση λύσεων.

Τέλος, είναι σημαντικό ότι στην πολιτική της εταιρείας υιοθετείται από τη **διοίκηση** της, με την έννοια της λήψης αποφάσεων, ότι η συμπεριφορά και η επικοινωνία στον εργασιακό χώρο συνάδουν με τις αξίες του σεβασμού, της ισότητας και της ανεκτικότητας.

Οι **εργαζόμενοι** διαδραματίζουν και αυτοί σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο.

Πρέπει :

- 1) να δεσμεύονται στην εφαρμογή της πολιτικής της επιχείρησης κατά της βίας και της παρενόχλησης,
- 2) να αναγνωρίζουν τα περιστατικά που πρέπει να αναφέρουν και να μη διστάζουν να το κάνουν,
- 3) να μη διστάζουν να καταγγείλουν περιστατικά βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού στο χώρο εργασίας,
- 4) να εφαρμόζουν μεθόδους αντιμετώπισης των συγκρούσεων στο χώρο εργασίας, αξιοποιώντας τεχνικές αποκλιμάκωσης μιας κρίσης ή έντασης ή ακόμα και βίαιης κατάστασης, πάνω στις οποίες έχουν εκπαιδευτεί,
- 5) εφόσον είναι μάρτυρες σε περιστατικά, θα πρέπει να αξιοποιούν τις υπηρεσίες υποστήριξης που είναι διαθέσιμες, ιδιωτικές ή δημόσιες, ώστε το περιστατικό να αναφερθεί και
- 6) εάν υπάρχει μια καταγγελία στο χώρο εργασίας, να μην αμφισβητούν και μην κρίνουν τον καταγγέλλοντα/την καταγγέλλουσα, να δείχνουν ενσυναίσθηση και να τον υποστηρίζουν με κάθε δυνατό τρόπο.

Η **αύξηση της ευαισθητοποίησης** των εργαζομένων στην κατεύθυνση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική, ώστε τα όρια να είναι σαφή σε όλους και τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τι είναι παρενόχληση και βία και τι δεν είναι.

ε) Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση των εργαζομένων αναφορά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

Κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στην παρούσα Πολιτική δύναται να απευθύνεται σε οποιοδήποτε μέλος της «Ομάδας Διαχείρισης Θεμάτων Δεοντολογίας», όπως αυτά ορίζονται παρακάτω, προκειμένου να ενημερωθεί για την πρόληψη και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ή / και να καθοδηγηθεί για τον τρόπο αντιμετώπισης τέτοιου περιστατικού.

στ) Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέση ή εύλογη προσαρμογή:

Η Πολιτική προβλέπει τα μέτρα που αποδεικνύουν έμπρακτα την κοινωνική ευθύνη της Εταιρείας απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας και ενδεικτικά περιλαμβάνουν την προστασία της απασχόλησης, την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του 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.

VI. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

α) Δίαυλοι επικοινωνίας – αρμόδια πρόσωπα:

Στην Εταιρεία έχει συσταθεί «Ομάδα Διαχείρισης Θεμάτων Δεοντολογίας», η οποία αποτελείται από εκπρόσωπο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, εκπρόσωπο της Διεύθυνσης Ολικής Ποιότητας και τον Νομικό Σύμβουλο της Εταιρείας. Αρμοδιότητα της «Ομάδας Διαχείρισης Θεμάτων Δεοντολογίας» είναι υποδοχή και εξέταση περιστατικών – καταγγελιών παραβίασης της παρούσας Πολιτικής.

Όλα τα περιστατικά - καταγγελίες υποβάλλονται στο κανάλι επικοινωνίας.

β) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων:

Η «Ομάδα Διαχείρισης Θεμάτων Δεοντολογίας» ερευνά, εξετάζει και διαχειρίζεται όλα τα περιστατικά και τις καταγγελίες με αμεροληψία, εχεμύθεια και με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επιπλέον, τηρείται η ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών και ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων τόσο των θυμάτων όσο και των καταγγελλόμενων.

γ) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου:

Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

δ) Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων:

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί παραβίαση της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν, ενδεικτικά και όχι αποκλειστικά, σύσταση συμμόρφωσης, αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχή εργασίας, καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, επιβολή πειθαρχικών ποινών που προβλέπονται από τον Κανονισμό Εργασίας. Για την επιλογή του επιβαλλόμενου μέτρου λαμβάνεται υπόψη η σοβαρότητα και η συχνότητα της παράβασης.

ε) Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί:

Εφόσον ζητηθεί από το θύμα, η Εταιρεία παρέχει συνδρομή για πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή.