

Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία της εταιρείας.

1. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ - ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΤΗΡΗΣΗΣ ΜΕΤΡΩΝ ΠΡΟΛΗΨΗΣ

Η εταιρεία **ΥΙΟΙ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΜΑΡΜΑΡΑ ΕΠΕ**, που εδρεύει στην Μαρούλα 0 στην Κόρινθο, Α.Φ.Μ. 095447970 Δ.Ο.Υ. Κορίνθου, τηλέφωνο επικοινωνίας 2741024159, ηλεκτρονική διεύθυνση info@kmarmaras.gr, τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του μέρους II 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.

2. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

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 μας δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και δεν ανέχεται καμία 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 και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου της, σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά οποιασδήποτε μορφής και από οποιοδήποτε πρόσωπο.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και την κατ' εξουσιοδότηση εκδοθείσα νομοθεσία και καταλαμβάνει εργαζόμενους και απασχολούμενους, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς. Ειδικότερα:

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

4.1. Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η εταιρεία έχει προβεί σε εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (π.χ. νεοπροσληφθέντες, νυχτερινοί εργαζόμενοι, εκπαιδευόμενοι, Λ.Ο.Α.Τ.Κ.Ι., Α.μεΑ., μετανάστες, αλλοδαποί εργαζόμενοι κ.ο.κ.). Για την εκτίμηση αυτή αξιοποιούμε διάφορα είδη εργαλείων εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου. Διευκρινίζεται ότι η εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων είναι ούτως ή άλλως υποχρέωση των εργοδοτών με βάση το άρθρο 43 παρ. 1α' του Ν. 3850/2010 (Κώδικας Νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων), μεταξύ των οποίων εντάσσονται και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.

4.2. Παραδείγματα παρενόχλησης

- Σχόλια για τη εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία.
- Προσβολή ή κυκλοφορία προσβλητικού ή άσεμνου υλικού.

- Υπονοούμενα, κοροϊδίες, αισχρά ή σεξουαλικά/ρατσιστικά/αστεία ή σχόλια εναντίων των ομοφυλοφίλων.
- Χρήση προσβλητικής γλώσσας περιγράφοντας κάποιον με αναπηρία ή κοροϊδεύοντας κάποιον με αναπηρία.
- Ανεπιθύμητη προσοχή όπως παρακολούθηση, καταδίωξη και ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή.
- Ανεπιθύμητες σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες «προτάσεις» για ραντεβού ή απειλές.
- Αποστολή ανεπιθύμητων μηνυμάτων με σεξουαλικά τολμηρό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής ή κάνοντας απειλητικά τηλεφωνήματα.
- Αυθαίρετες, προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα κάποιου, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας.
- Υπονοούμενα ότι η αποδοχή σεξουαλικών προτάσεων από την πλευρά του μισθωτού μπορεί να προωθήσουν την καριέρα του, ή η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να την επηρεάσει αρνητικά.
- Ανεπιθύμητα βλέμματα με σεξουαλικό περιεχόμενο, αγενείς χειρονομίες, αγγίγματα ή κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή.
- Διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου (κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, τη φυλή, την αλλαγή φύλου, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, το φύλο, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, την θρησκεία του ή τα πιστεύω του).

4.3. Λήψη μέτρων για την πρόληψη, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων.

Η εταιρεία δηλώνει τη μηδενική ανοχή της σε φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και στο πλαίσιο αυτό λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, λειτουργώντας με εμπιστευτικότητα και σεβόμενη την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Ενδεικτικά η εταιρεία ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

Προβαίνει σε δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς και για ζητήματα που αφορούν σε ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

Επίσης, λαμβάνει και μέτρα τεχνικού χαρακτήρα στις εγκαταστάσεις της για την πρόληψη κινδύνων, όπως μεριμνά για τον επαρκή φωτισμό των χώρων (εσωτερικών και εξωτερικών) και προγραμματίζει τις βάρδιες εργασίας εις τρόπον ώστε να μη συμπίπτει ο τόπος και χρόνος εργασίας καταγγελλόμενων με θύματα της καταγγελίας. Η εταιρεία εφαρμόζει επίσης, διαδικασίες διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών και προβαίνει τακτικά σε αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ενεργειών της, καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης, κ.ά..

Επίσης η εταιρεία διαθέτει κοινωνικές ευαισθησίες και αντανακλαστικά και δεσμεύεται ότι θα διασφαλίζει την προστασία της απασχόλησης και θα διευκολύνει την κατοχύρωση των θέσεων εργασίας των εργαζόμενων που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικά ομάδες ή είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας, ή έχουν υποστεί βία και παρενόχληση.

Πιο συγκεκριμένα η εταιρεία μας προβαίνει στα παρακάτω μέτρα για την πρόληψη, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης:

- Ρητά προστατεύει τα θύματα βίας και παρενόχλησης και απαγορεύει τα αντίποινα και την περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου
- Έχει υιοθετηθεί από την εταιρεία, διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών καθώς και ορισμός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») μέσα στην επιχείρηση, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης.
- Έχει θεσπισθεί μηχανισμός ελέγχου παραβατικών συμπεριφορών στα πλαίσια που ορίζει η κείμενη εργατική νομοθεσία, ο οποίος θα λειτουργεί και θα εποπτεύεται από το πρόσωπο αναφοράς. Στο πλαίσιο αυτό προβλέπεται η ενδελεχής εξέταση συμβάντων και συμπεριφορών, για οποιονδήποτε αποδειχθεί πως προέβη σε οποιαδήποτε μορφής παρενόχληση ή άσκηση βίας καθώς και σε οποιονδήποτε συνέδραμε τέτοιες ενέργειες ή γνώριζε και σκοπίμως αποσιωπούσε.
- Η εταιρεία δεσμεύεται ρητά, όλα τα παράπονα και οι καταγγελίες, καθώς και οι διαδικασίες για παρενόχληση να παραμένουν εμπιστευτικά και να εξετάζονται με αμεροληψία.

4.4. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Η εταιρεία προβαίνει σε ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας επί τέτοιων περιστατικών. Στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού οργανώνονται στοχευμένες συναντήσεις για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Επίσης ενθαρρύνεται η συμμετοχή των στελεχών της διοίκησης και εκπροσώπων των εργαζομένων σε επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Πιο συγκεκριμένα,

- Παρέχεται διαρκής εκπαίδευση των στελεχών της εταιρείας ώστε να καθίσταται δυνατή η ανάδειξη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- Παρέχεται εκπαίδευση σε τακτά χρονικά διαστήματα στο προσωπικό της εταιρείας, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι το σύνολο των εργαζόμενων έχει γνώση των εσωτερικών πολιτικών και των διαδικασιών και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.
- Παρέχεται επιμορφωτική ενημέρωση στο προσωπικό της εταιρείας που σκοπό έχει να συμβάλει στην ανάδειξη και ταυτοποίηση συμπεριφορών που συνιστούν παρενόχληση και στην αποδυνάμωσή τους, ώστε να καλλιεργηθεί η κουλτούρα μηδενικής ανοχής σε οποιαδήποτε μορφής παρενόχληση και να εμπεδωθεί η ισότητα στον εργασιακό χώρο.

- Η εταιρεία μας δηλώνει για ακόμη μια φορά τη μηδενική ανοχή της σε περιστατικά παρενόχλησης ή βίας στον εργασιακό χώρο και δεσμεύεται ρητά να συνδράμει καθ' οιονδήποτε τρόπο στην εξάλειψη και αποτροπή τέτοιων περιστατικών.

4.5. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη σε περίπτωση αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικού βίας ή παρενόχλησης

Η εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει πληροφορίες 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 υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών. Ειδικότερα κάθε θιγόμενο πρόσωπο από περιστατικό βίας ή 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 τις εξής δυνατότητες:

- α) προσφυγή στη δικαστική προστασία,
- β) υποβολή καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- γ) κατάθεση αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του καθώς και
- δ) καταγγελία εντός τη επιχείρησης, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

Τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές έχουν ως ακολούθως:

- Γραμμή Συνηγόρου του Πολίτη: 213 13 06 600 (e-mail: press@sinigoros.gr),
- Γραμμή Επιθεώρησης Εργασίας μέσω γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 (e-mail: helpdesk@sepenet.gr),
- Γραμμή SOS 15900 για άμεση ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας.

4.6. Ορισμός ενός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης

Αρχικά παρέχεται σε κάθε εργαζόμενο η δυνατότητα να ζητήσει την παρέμβαση της εταιρείας μας κατόπιν περιστατικού βίας ή παρενόχλησης.

Η Εταιρεία διασφαλίζει εύκολη και άμεση πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς και προς τούτο προβλέπονται ως μέσα επικοινωνίας μαζί του, τόσο ή δια ζώσης επαφή, όσο και η δια ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τηλεφώνου κ.λπ..

Η εταιρεία ορίζει ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία τον/την **κ.Μαρμαρας Παναγιωτης**, στον/στην οποίο/α μπορούν να απευθύνονται οι εργαζόμενοι για τα σχετικά θέματα (τηλέφωνο 6944774051 και ηλεκτρονική διεύθυνση info@kmarmaras.gr).

Ο ρόλος του προσώπου αναφοράς 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. Το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται και για το λόγο αυτό δεσμεύεται να προστατεύει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που μπορούν να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Ως πρώτο στάδιο της διαδικασίας αυτής καθορίζεται μια προφορική επικοινωνία με το ως άνω πρόσωπο αναφοράς, κατά τη διάρκεια της οποίας η εταιρεία δεσμεύεται πως ότι ειπωθεί θα παραμείνει εμπιστευτικό, και στη συνέχεια θα γίνεται μια προσπάθεια διαμεσολάβησης μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, φρονώντας πως μία άτυπη συζήτηση μπορεί να έχει καλύτερα αποτελέσματα για να μην συνεχιστεί περαιτέρω αυτή η συμπεριφορά και να δοθεί ένα τέλος στο περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Εάν το θέμα δεν λυθεί μέσω της ανωτέρω άτυπης διαδικασίας ή αν ο καταγγέλλων αισθανθεί ότι η καταπίεση ή η παρενόχληση γίνεται όλο και πιο σοβαρή υπόθεση, τότε είναι απαραίτητο να γίνει γραπτή αναφορά και καταγραφή των παραπόνων και καταγγελιών του. Κατόπιν το πρόσωπο αναφοράς κρίνει εάν το συμβάν βίας και παρενόχλησης πρέπει να αντιμετωπιστεί ως πειθαρχικό παράπτωμα. Σε κάθε περίπτωση αναφοράς καταπίεσης ή παρενόχλησης τόσο ο καταγγέλλων όσο και το άτομο το οποίο κατηγορείται θα πρέπει να αντιμετωπιστούν με αμεροληψία.

Εάν η υπόθεση ακολουθήσει τη δικαστική οδό, η εταιρεία δεσμεύεται να συνεργαστεί με τις Αρμόδιες Αρχές και να παρέχει οποιαδήποτε σχετική πληροφορία, εφόσον της ζητηθεί.

5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

5.1. Διάυλοι επικοινωνίας - Αρμόδια πρόσωπα:

Η εταιρεία εγγυάται ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή και εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων και διευκολύνει τις σχετικές διαδικασίες. Ειδικότερα, αρμόδιο πρόσωπο που θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή τα παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης είναι το πρόσωπο αναφοράς της παραγράφου 4.6. Η σχετική επικοινωνία θα γίνεται στην ηλεκτρονική διεύθυνση info@kmarmaras.gr

Οποιοσδήποτε εργαζόμενος, κατόπιν οποιουδήποτε περιστατικού παρενόχλησης τυχόν λάβει μέρος εις βάρος του, έχει τη δυνατότητα να επικοινωνήσει μέσω της ανωτέρω ηλεκτρονικής διεύθυνσης με την εταιρεία, η οποία δεσμεύεται να τον βοηθήσει στην ανεύρεση συμβουλευτικής ή/και ψυχολογικής υποστήριξης.

Σε κάθε περίπτωση το θιγόμενο πρόσωπο, θα ενημερώνεται, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, για τη δυνατότητά του 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.

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

Η παραλαβή, έρευνα και διαχείριση των καταγγελιών διεξάγεται άμεσα και με αμεροληψία, με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και διασφαλίζοντας την προστασία της εμπιστευτικότητας και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των θυμάτων και των καταγγελλόμενων που συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

Επισημαίνεται ότι ο νόμιμος εκπρόσωπος της εταιρείας και τα αρμόδια πρόσωπα αναφοράς, καθώς και οι τυχόν εμπλεκόμενες υπηρεσίες, δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και ουδόλως να εμποδίζουν την παραλαβή σχετικών καταγγελιών, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε σχετική καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και εχεμύθεια και σεβασμό στην ανθρώπινα αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Προβλέπεται επίσης ότι σε κάθε περίπτωση αποτελεί δέσμευση της εταιρείας και των στελεχών της που εξετάζουν σχετικές καταγγελίες, η τήρηση της εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Δ.Π.Χ.), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους. Δίνεται η δυνατότητα στα εν λόγω πρόσωπα, να έχουν πρόσβαση σε αρχεία της εταιρείας, σε οπτικοακουστικό υλικό που τυχόν συλλέγεται από αυτήν και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων, κατά την εξέταση της καταγγελίας στα πλαίσια διασταύρωσης των στοιχείων των καταγγελλομένων. Τέλος προβλέπονται μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών και για την αντιμετώπιση περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

5.3. 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 τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Επιπλέον ρητά ορίζεται ότι απαγορεύεται το victim blaming, δηλαδή η περαιτέρω θυματοποίηση του θύματος βίας και παρενόχλησης από τον περίγυρο με αιχμές, κατηγορίες και επίρριψη ευθυνών ότι δήθεν (το θύμα) είναι υπαίτιο και ότι αυτό προκάλεσε την κακοποίηση.

5.4. Μέτρα επί διαπίστωσης παραβίασης σε βάρος του καταγγελλομένου

Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του Ν.4808/2021, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση, σε βάρος του καταγγελλομένου. Ειδικότερα, σε περίπτωση διαπίστωσης παραβίασης η εταιρεία λαμβάνει τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλομένου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν ενδεικτικά τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, αλλαγή ωραρίου, αλλαγή τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 Α.Κ..

5.5. Συνεργασία, συνδρομή και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες δημόσιες, διοικητικές και δικαστικές αρχές

Η εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών βίας και παρενόχλησης, οφείλουν να συνεργάζονται αρμονικά και θα παρέχουν τη συνεργασία και συνδρομή τους, καθώς και κάθε σχετική πληροφορία στην αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητας της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύεται προς τούτο να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 5 παρ.1 Ν.4808/2021. Για το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του Ν.

4624/2019 και παραδίδονται αμελλητί στις αρμόδιες αρχές, όταν τούτο κρίνεται απαραίτητο.

Καθώς η εταιρεία βελτιώνεται και διευρύνει τις δραστηριότητές της, θα φροντίζει για την άμεση επικαιροποίηση της παρούσας πολιτικής η οποία πάντοτε θα φέρει και ημερομηνία αναθεώρησης.

....., Κορινθος (τόπος) (ημερομηνία)

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΥΙΟΙ ΚΩΝ ΜΑΡΜΑΡΑ ΕΠΕ

Ο ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΜΑΡΜΑΡΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ