

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ Α.Ε.

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

Αθήνα, 26.05.2022

Αρ. Πρωτ. : 4785

ΠΡΑΚΤΙΚΟ αριθμ. 297

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 26-05-2022

Στην Αθήνα, σήμερα, 26 Μαΐου, ημέρα Πέμπτη και ώρα 15.00, στα γραφεία της εταιρίας συνήλθε σε συνεδρίαση το Διοικητικό Συμβούλιο της ανώνυμης εταιρίας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ Α.Ε.» («ΕΡΤ ΑΕ»), ύστερα από πρόσκληση του Διευθύνοντος Συμβούλου.

Κατά τη συνεδρίαση, που πραγματοποιήθηκε μέσω τηλεδιάσκεψης, παρέστησαν ο κ. Κωνσταντίνος Ζούλας, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, ο κ. Γεώργιος Γαμπρίτσος, Διευθύνων Σύμβουλος, ο κ. Νικόλαος Ελματζιόγλου, η κα Ιωάννα Στεφανάκη και ο κ. Δημήτριος Παπαδημητρίου, Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Παρέστησαν, επίσης, ο κ. Βασίλειος Πατσιαντός, Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών και η κα Ελισάβετ Βιδάλη Κελαγιάννη, Γραμματέας του Διοικητικού Συμβουλίου.

Αφού διαπιστώθηκε απαρτία, αρχίζει η συζήτηση των κατωτέρω θεμάτων της ημερησίας διατάξεως :

Θέμα 20^ο : Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ Α.Ε.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, αφού ενημερώθηκε από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον Γενικό Διευθυντή Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών για την αναγκαιότητα έγκρισης κανονισμού για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, κατά την εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 4808/2021, μετά την ενημέρωση των εκπροσώπων των Εργαζομένων, που προηγήθηκε, προκειμένου να εκφράσουν γνώμη και να υποβάλουν σχόλια, αποφασίζει ομόφωνα και εγκρίνει την «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΤ ΑΕ».

Ο νέος Κανονισμός θα ισχύσει από την ημερομηνία ανάρτησής του στο πρόγραμμα «ΔΙΑΥΓΕΙΑ» και στην ιστοσελίδα της εταιρίας.

ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ ΑΠΟΣΠΑΣΜΑΤΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΑΜΠΡΙΤΣΟΣ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ ΑΝΩΝΥΜΗ

ΕΤΑΙΡΙΑ (ΕΡΤ ΑΕ) – ΓΕΜΗ 127248401000

ΚΑΤΕΧΑΚΗ ΚΑΙ ΜΕΣΟΓΕΙΩΝ 136

11527 ΑΘΗΝΑ

ΑΦΜ : 997476074 ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΤΗΛ. : 210 609 2525 ΦΑΞ : 210 606 6231

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ -ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ -ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΘΥΜΑΤΩΝ
ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ
ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΕΡΤ - Α.Ε.» .

Περιεχόμενα

A. ΠΡΟΟΙΜΙΟ	2
1.- Δήλωση πολιτικής	2
2.- Περιεχόμενο της παρούσης πολιτικής	2
3.- Σκοπός της παρούσας πολιτικής	3
B.- ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	4
4.- Πεδίο εφαρμογής	4
5.- Έννοια «βίας και παρενόχλησης»	4
6.- Έννοια «παρενόχλησης»	4
7.- Έννοια «παρενόχλησης λόγω φύλου»	4
8.- Έννοια «σεξουαλικής παρενόχλησης»	5
9.- Χώρος εμφάνισης των συμπεριφορών	5
10.- Εκτίμηση κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία	5
11.- Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση συμπεριφορών βίας και, παρενόχλησης	6
12.- Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού και των συνεργατών	7
13.- Δικαιώματα των προσώπων σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης	8
14.- Υποχρεώσεις προσώπων που λαμβάνουν γνώση εκδήλωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης	9
16.- Πρόσωπο αναφοράς – «σύνδεσμος» μεταξύ του καταγγέλλοντα και της εταιρίας	9
17.- Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας (αρ. 9 παρ. 2 εδάφιο στ. Ν. 4808/21).	10
Γ.- ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	11
18.- Σύσταση Τριμελούς Επιτροπής	11
19.- Τηρητέα διαδικασία σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας και, παρενόχλησης	11
20.- Μέτρα που λαμβάνονται- Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβάσεων	13
21.- Εχεμύθεια, εμπιστευτικότητα, τήρηση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αμεροληψία και αντικειμενικότητα	13
22.- Απαγόρευση αντιποίνων	14
23.- Συνεργασία με αρμόδιες αρχές	14
Δ.- ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	15
24.- Απάτες ή Κακόβουλες Καταγγελίες	15
25.- Γνωστοποίηση της παρούσης πολιτικής	15

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ —ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ
ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ (ΕΡΤ - Α.Ε.)».**

A. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

1.- Δήλωση πολιτικής

Η εταιρία «ΕΡΤ - Α.Ε.» (εφεξής «η εταιρία») τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων 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.

Η εταιρία ΕΡΤ - Α.Ε. δεσμεύεται να καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια, εντός των πλαισίων του νόμου και των κανονισμών λειτουργίας της για τη διατήρηση ενός χώρου εργασίας ασφαλούς από βία, κάθε μορφής, και παρενοχλήσεις και δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενης / ου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς τέτοιες συμπεριφορές, τις οποίες αποκηρύσσει ΚΑΙ καταδικάζει απερίφραστα. σε αυτές.

Οι εργαζόμενοι και οι κάθε είδους συνεργάτες της ΕΡΤ-ΑΕ απαγορεύεται ρητά να προβαίνουν σε τέτοιες ενέργειες και, αν η απαγόρευση αυτή παραβιαστεί, θα υφίστανται τις συνέπειες.

2.- Περιεχόμενο της παρούσης πολιτικής

Η παρούσα πολιτική περιέχει την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, τα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, τις ενέργειες, που θα λαμβάνουν χώρα προς ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της εταιρίας, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την εταιρία, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία, τον ορισμό προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών στην εργασία, την προστασία της απασχόλησης

και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, τη διαδικασία για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για τα ανωτέρω περιστατικά, τους ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων, την έρευνα και την εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου, την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων και τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

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 (ΦΕΚ 101Α/19.6.2021) και της υπ. αρ. 82063/22.10.21 Υπουργικής Απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΦΕΚ 5059Β/1.11.2021).

3.- Σκοπός της παρούσας πολιτικής

Ο σκοπός της παρούσης πολιτικής είναι:

1. Να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι και συνεργάτες της εταιρίας απολαμβάνουν ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από βία ή παρενόχληση, οποιουδήποτε είδους, είτε αυτή προκύπτει από κάποιον άλλο εργαζόμενο είτε από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο επισκέπτεται τον εργασιακό χώρο ή αλληλοεπιδρά με το προσωπικό.
2. Να γίνει κατανοητό ότι όλοι οι εργαζόμενοι και συνεργάτες αξίζουν να αντιμετωπίζονται με ευγένεια, αξιοπρέπεια και σεβασμό.
3. Να προαχθεί η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των εργαζόμενων αναφορικά με τη σημασία της καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης,
4. Να γνωρίζουν και να κατανοούν όλα τα άτομα (εργαζόμενοι και συνεργάτες) ότι πράξεις βίας και παρενόχλησης, θεωρούνται σοβαρό αδίκημα για το οποίο θα επιβάλλονται οι ανάλογες κυρώσεις.
5. Να γνωρίζουν όσοι θίγονται από πράξεις βίας ή παρενόχλησης ότι διαθέτουν πρόσβαση σε εσωτερική διαδικασία και βοήθεια, προκειμένου να ασκήσουν σχετική καταγγελία.

B.- ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

4.- Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική ισχύει απαρέγκλιτα για τους εργαζομένους και τους απασχολούμενους στην εταιρία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων.

5.- Έννοια «βίας και παρενόχλησης»

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.

6.- Έννοια «παρενόχλησης»

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.

7.- Έννοια «παρενόχλησης λόγω φύλου»

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 κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). 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.

8.- Έννοια «σεξουαλικής παρενόχλησης»

«Σεξουαλική παρενόχληση» είναι κάθε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη/τρια της συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσεως που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εξευτελιστικό, εκφοβιστικό, εκθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση, και εκφράζεται με λόγια ή πράξεις. Συστατικά στοιχεία των όρων «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση» είναι:

- Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά
- Η συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο και η συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης αντίστοιχα
- Η συμπεριφορά που μπορεί λογικά να θεωρηθεί, υπό τις περιστάσεις, ως προσβλητική, εκφοβιστική και ταπεινωτική από τον/την αποδέκτη/τρια και η οποία δημιουργεί ένα εκθρικό περιβάλλον εργασίας.

9.- Χώρος εμφάνισης των συμπεριφορών

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας πολιτικής οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως: α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, 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.

10.- Εκτίμηση κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η εταιρία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα προληπτικά μέτρα για την μη εμφάνιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης και διακρίσεων και για την μη παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών, έχει ενημερώσει με κάθε πρόσφορο μέσο και έχει ευαισθητοποιήσει σχετικά το προσωπικό και τους συνεργάτες της, έχει εισάγει διαδικασίες ελέγχου και παρακολούθησης ανάλογων συμπεριφορών και έχει εισάγει

εύκολους και προσβάσιμους διόδους επικοινωνίας μεταξύ των θυμάτων και της ίδιας, με κύριο γνώμονα αφενός τη μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση και αφετέρου την εμπιστευτικότητα, τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την ουσιαστική διερεύνηση των καταγγελιών ή απλών αναφορών για επίδειξη τέτοιων συμπεριφορών. Με την παρούσα πολιτική τίθενται εκ νέου οι βάσεις για την πρόληψη και την καταπολέμηση παρόμοιων φαινομένων, ώστε να διασφαλισθεί ένα ασφαλές και αξιοπρεπές περιβάλλον εργασίας για όλους τους εργαζόμενους και με τα υιοθετούμενα μέτρα εκτιμάται ότι ο κίνδυνος εμφάνισης βίας και παρενόχλησης στην εργασία εντός της ΕΡΤ-ΑΕ είναι περιορισμένος και αντιμετωπίζεται επαρκώς, με αμεσότητα και σε πλήρη συμμόρφωση με τον νόμο.

11.- Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση συμπεριφορών βίας και, παρενόχλησης

Η εταιρία δεσμεύεται ότι θα:

- α) Ενημερώνει συνεχώς και με κάθε πρόσφορο μέσο το προσωπικό και τους συνεργάτες της σχετικά με τη μηδενική ανοχή που επιδεικνύει σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης
- β) Ενημερώνει με σαφήνεια για τα δικαιώματα των θιγόμενων και για τις διαδικασίες, που μπορούν να ακολουθηθούν εάν οι εργαζόμενοι ή οι τρίτοι συνεργάτες υποστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης ή εάν υποπέσει στην αντίληψή τους η εμφάνιση αντίστοιχων περιστατικών κατά την εργασία τους.
- γ) Συνεργάζεται συνεχώς με τον ιατρό εργασίας και συμμορφώνεται στις υποδείξεις του αναφορικά με τη βελτίωση των μέτρων, που λαμβάνει για την πρόληψη και καταπολέμηση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης ιδίως δε στο πλαίσιο αξιολόγησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
- δ) Ενημερώνει ειδικώς τους προϊσταμένους όλων των βαθμίδων, ώστε να ελέγχουν εάν υποπέσει στην αντίληψή τους ανάλογο περιστατικό, ακόμη και εάν αφορά εργαζόμενους ή συνεργάτες τρίτης υπηρεσιακής μονάδας και όχι του χώρου ευθύνης τους.
- ε) Ορίζει πρόσωπο - «σύνδεσμο» επικοινωνίας μεταξύ της ίδιας και των υπαγόμενων στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας για θέματα παραβίασης της απαγόρευσης βίας, παρενόχλησης,, στο οποίο παράσχει το δικαίωμα να ενεργεί με ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα και το οποίο ελέγχεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από την διοίκηση της εταιρίας για τη διαφάνεια, την αντικειμενικότητα, την αμεσότητα και την ταχύτητα με την οποία ενεργεί, καθώς και την ορθότητα και πληρότητα των υποδείξεων και κατευθύνσεων που δίδει.

- στ) Συστήσκει Τριμελή Επιτροπή, αρμόδια να εξετάζει καταγγελίες και αναφορές για περιστατικά βίας και, παρενόχλησης
- ζ) Εισάγει απλές, άμεσες, γρήγορες και ασφαλείς διαδικασίες έρευνας τυχόν καταγγελιών για βία και παρενόχληση με κύριο γνώμονα τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την εμπιστευτικότητα.
- η) Εισάγει μέτρα προστασίας του ατόμου που προβαίνει σε καταγγελία ή αναφορά περιστατικών, που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής ειδικά αναφορικά με την αντιμετώπιση τυχόν αντιποίνων.
- θ) Εισάγει αυστηρές κυρώσεις για όσους προβαίνουν σε ενέργειες, που παραβιάζουν την απαγόρευση άσκησης βίας και παρενόχληση στην εργασία,
- ι) Παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της έχει προς τούτο υποβληθεί νόμιμο αίτημα.
- ια) Εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας ή και άλλων αρμόδιων αρχών(στο βαθμό που αυτό υπαγορεύεται από το νόμο) και διευκολύνει το έργο τους μέσα στην εταιρία κατά τους ελέγχους.

12.- Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού και των συνεργατών

Η εταιρία ανά τακτά χρονιά διαστήματα και εφόσον αυτό κριθεί απαραίτητο διοργανώνει συναντήσεις ενημέρωσης του προσωπικού και των συνεργατών προκειμένου να αποφευχθεί η εμφάνιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης,. Στις ενημερώσεις αυτές εξηγούνται με κάθε σαφήνεια οι σχετικοί ορισμοί, δίδονται παραδείγματα περιστατικών βίας και παρενόχλησης, υπενθυμίζεται το νομικό πλαίσιο που διέπει την εμφάνιση και την αντιμετώπιση παρόμοιων περιστατικών, καθώς και η μηδενική ανοχή της ίδιας της εταιρίας στην εμφάνισή τους, εξηγούνται με τρόπο απλό τα δικαιώματα που έχουν οι θιγόμενοι και οι κινήσεις, στις οποίες πρέπει να προβούν εάν έρθουν αντιμέτωπα με τέτοια περιστατικά, τόσο εντός της επιχείρησης όσο και ενώπιον των αρμοδίων αρχών, τονίζεται ότι η εταιρία ενεργεί άμεσα και γρήγορα, προστατεύοντας με κάθε τρόπο τον θιγόμενο σεβόμενη την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τερματίζοντας αμέσως την επίδειξη ανάλογων συμπεριφορών με τη λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων, μεταξύ των οποίων και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του παραβάτη (με την επιφύλαξη του αρ. 281 ΑΚ) ή η λύση της συνεργασίας με τρίτους και τονίζοντας ότι η εταιρία παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή κατά την έρευνα τέτοιων ειδών περιστατικών.

13.- Δικαιώματα των προσώπων σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης

1.- Κάθε πρόσωπο, το οποίο υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα:

α) Να αναφέρει άμεσα το περιστατικό στο οριζόμενο προς τούτο πρόσωπο, ώστε να κινηθούν ταχύτατα όλες οι διαδικασίες, που προβλέπονται στην παρούσα πολιτική. Σε περίπτωση αδυναμίας εξεύρεσης του οριζόμενου προσώπου ή σε περίπτωση, που διαπιστωθεί ολιγωρία, υποκειμενικότητα, άρνηση ενασχόλησης με το συμβάν ή οποιαδήποτε άλλη συμπεριφορά του οριζόμενου προσώπου, ο θιγόμενος μπορεί να αποστείλει email στην διεύθυνση ανθρωπίνου δυναμικού.

β) Δικαστικής προστασίας τόσο ενώπιον των ποινικών όσο και ενώπιον των αστικών Δικαστηρίων,

γ) Προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη σύμφωνα με το αρ. 12 Ν. 4808/2021

2.- Κάθε πρόσωπο, που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής και υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, εάν διαπιστώσει ότι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι πρόσωπο με μεγάλη εξουσία εντός αυτής ή εάν διαπιστώσει βάσιμα ότι η εταιρία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή εάν κρίνει αιτιολογημένα ότι όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την εταιρία εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο αποχωρών αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εταιρία δικαιούται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

14.- Υποχρεώσεις προσώπων που λαμβάνουν γνώση εκδήλωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης

Οποιοδήποτε πρόσωπο, που συνδέεται με την εταιρία με οιαδήποτε σχέση, ιδίως δε τα άτομα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα, λάβει γνώση εκδήλωσης εις βάρος τρίτου περιστατικού βίας, ακόμη και ενδοοικογενειακής υποχρεούται να κάνει αμέσως αναφορά στο οριζόμενο προς τούτο πρόσωπο, στη βάση των διαδικασιών, που προβλέπονται από την παρούσα πολιτική.

15.- Υποχρεώσεις εταιρίας σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας και, παρενόχλησης

Η εταιρία, σε περίπτωση υποβολής καταγγελίας ή αναφοράς για εκδήλωση περιστατικών βίας και, παρενόχλησης, έχει υποχρέωση να λάβει κάθε πρόσφορο και νόμιμο μέσο, ώστε να προστατεύσει το άτομο που φέρεται ως θιγόμενος των ανωτέρω συμπεριφορών, για να διασφαλίσει τόσο τη μη συνέχιση εκδήλωσης των εν λόγω συμπεριφορών, όσο και την αποτροπή αντιποίνων και περαιτέρω «θυματοποίησης» του θιγόμενου προσώπου.

Επιπλέον, σε περίπτωση διαπίστωσης, μετά την τήρηση της νόμιμης διαδικασίας, ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας, και παρενόχλησης, 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 μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή ακόμη και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, κατά τα οριζόμενα παρακάτω.

16.- Πρόσωπο αναφοράς – «σύνδεσμος» μεταξύ του καταγγέλλοντα και της εταιρίας

Η εταιρία ορίζει τον Διευθυντή ανθρώπινου δυναμικού ως πρόσωπο αναφοράς - «σύνδεσμο» μεταξύ της ίδιας και του καταγγέλλοντα, στον οποίο μπορούν να απευθύνονται οι εργαζόμενοι για τα σχετικά θέματα (τηλέφωνο 210 609 2790 και ηλεκτρονική διεύθυνση mobbing@ert.gr). Στο πρόσωπο αυτό μπορούν να απευθύνονται όσοι υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης:

α) Προκειμένου να τους καθοδηγεί και να τους ενημερώνει για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης χορηγώντας τους όλες τις αναγκαίες πληροφορίες για τα δικαιώματά τους (όχι μόνο εντός της επιχείρησης αλλά και ενώπιον των δικαστικών και διοικητικών αρχών) και τις υποχρεώσεις της εταιρίας.

Β) Προκειμένου να απευθύνονται σε αυτό το πρόσωπο όλοι όσοι θεωρούν ότι έχουν γίνει αποδέκτες περιστατικού βίας και παρενόχλησης κατά τη διαδικασία, που προβλέπεται στην παρούσα πολιτική.

Το πρόσωπο αναφοράς έχει υποχρέωση να ενεργεί άμεσα, με ανεξαρτησία, αντικειμενικότητα και εχεμύθεια και ελέγχεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από τον Γενικό Διευθυντή διοικητικών & οικονομικών υπηρεσιών για την διαφάνεια, την αντικειμενικότητα, την αμεσότητα, την ταχύτητα με την οποία ενεργεί και με την εχεμύθεια, που επιδεικνύει, καθώς και την ορθότητα και πληρότητα των υποδείξεων και κατευθύνσεων που δίδει. Το πρόσωπο αναφοράς απαγορεύεται να κοινοποιήσει σε οιονδήποτε τρίτο δεν σχετίζεται με τη διαδικασία που εισάγεται στην παρούσα πολιτική οποιαδήποτε πληροφορία για οιοδήποτε περιστατικό λάβει γνώση με απόλυτο σεβασμό στην προστασία των δεδομένων όλων των εμπλεκόμενων (θιγόμενου ή/και φερόμενου ως θύτη).

17.- Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας (αρ. 9 παρ. 2 εδάφιο στ. Ν. 4808/21).

Σε περίπτωση εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, η εταιρία, σταθμίζοντας κάθε φορά τις συνθήκες, λαμβάνει κατά την κρίση της και κατά περίπτωση όλα τα πρόσφορα μέτρα, προς υποστήριξη του εργαζόμενου και προς προστασία της απασχόλησής του και εύκολης προσαρμογής του (πχ χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών, κατόπιν αιτήσεως του, αλλαγή βάρδιας, μείωση χρόνου απασχόλησης κλπ).

Γ.- ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

18.- Σύσταση Τριμελούς Επιτροπής

Συστήνεται Τριμελής Επιτροπή, αποτελούμενη από α) τον Προϊστάμενο της Υποδιεύθυνσης Οργάνωσης Αποδοχών & Παροχών της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού με αναπληρωτή τον Προϊστάμενο του Τμήματος Προσλήψεων, Αξιολόγησης και Εκπαίδευσης της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, β) τον Προϊστάμενο του τμήματος Εφαρμογής Νομοθεσίας & Κανονισμών, της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού με αναπληρωτή υπάλληλο του τμήματος Εφαρμογής Νομοθεσίας & Κανονισμών και γ) τον Προϊστάμενο του Τμήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, με αναπληρωτή υπάλληλο του τμήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, με αρμοδιότητα τη διερεύνηση καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Η διερεύνηση των ανωτέρω θα πραγματοποιείται διεξοδικά, άμεσα, με εχεμύθεια και με εμπιστευτικότητα, προστατεύοντας το απόρρητο, τα δικαιώματα και των δύο πλευρών και σεβόμενη την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η έρευνα θα διεξάγεται κατά τρόπο διακριτικό και δίκαιο προς όλες τις πλευρές, κατά τα οριζόμενα στα παρακάτω άρθρα.

19.- Τηρητέα διαδικασία σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης

Η διαδικασία που ακολουθεί έχει στόχο την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης

- Οποιοδήποτε πρόσωπο, από αυτά που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, γίνεται αποδέκτης περιστατικού βίας και παρενόχλησης, μπορεί να απευθυνθεί είτε προφορικά είτε εγγράφως στο πρόσωπο αναφοράς - «σύνδεσμο». Σε περίπτωση αδυναμίας του ή μη εξεύρεσης του οριζόμενου προσώπου ή σε περίπτωση, που διαπιστωθεί ολιγωρία, υποκειμενικότητα, άρνηση ενασχόλησης με το συμβάν ή οποιαδήποτε άλλη συμπεριφορά του οριζόμενου προσώπου, το φερόμενο ως θύμα μπορεί να αποστείλει email στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού (hr@ert.gr).
- Το πρόσωπο αναφοράς - σύνδεσμος ενημερώνει τον θιγόμενο για όλα τα δικαιώματα, που έχει, όπως αυτά περιγράφονται στην παρούσα πολιτική, και τον βοηθάει, αν το επιθυμεί, στην σύνταξη έγγραφης αναφοράς στην εταιρία.

Ο θιγόμενος μπορεί να συντάξει μόνος του την έγγραφη αναφορά του και να την καταθέσει στο πρόσωπο αναφοράς - σύνδεσμο.

- Στην αναφορά θα πρέπει να περιγράφεται με σαφήνεια η ημέρα και η ώρα εκδήλωσης του συμβάντος, το πρόσωπο που επέδειξε συμπεριφορά που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής, τα πραγματικά περιστατικά, που έλαβαν χώρα, με κάθε δυνατή λεπτομέρεια, τα πρόσωπα που ήταν τυχόν παρόντα στο περιστατικό, τις αιτίες, για τις οποίες θεωρεί ο θιγόμενος ότι έλαβε χώρα το συμβάν, τους μάρτυρες, που ενδεχομένως ο θιγόμενος επιθυμεί να εξετασθούν και γενικά οποιαδήποτε άλλη πληροφορία είναι απαραίτητη για τη διερεύνηση του συμβάντος.
- Την επόμενη ημέρα από την παραλαβή της αναφοράς το πρόσωπο αναφοράς - σύνδεσμος υποχρεούται να την παραδώσει στην Τριμελή Επιτροπή.
- Η Τριμελής Επιτροπή οφείλει με την παραλαβή της αναφοράς να διερευνήσει άμεσα τους σε αυτήν αναφερόμενους ισχυρισμούς διεξάγοντας σχετική έρευνα.
- Το είδος της έρευνας της τριμελούς Επιτροπής καθορίζεται από την ίδια, ανάλογα με την φύση και τον χαρακτήρα των καταγγελλομένων. Η έρευνα πάντως περιλαμβάνει οπωσδήποτε κατάθεση του καταγγέλλοντα και του φερόμενο ως δράστη (ατομικά ή και κατ' αντιπαράσταση αν αυτό απαιτείται από τις περιστάσεις), αναζήτηση στοιχείων από τα μέρη, κατάθεση μαρτύρων, που τυχόν προτείνουν οι δύο πλευρές ή κρίνει η Επιτροπή ότι είναι απαραίτητο να εξετασθούν, μελέτη τυχόν έγγραφων στοιχείων, email κλπ και γενικά μελέτη όλου του υλικού, που έχει στην διάθεσή της.
- Η έρευνα πρέπει να ολοκληρωθεί εντός μίας εβδομάδας από την ημερομηνία έναρξής της, εκτός και εάν, λόγω της φύσης της υπόθεσης, της πολυπλοκότητάς της κλπ, απαιτείται περισσότερος χρόνος.
- Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας, η Τριμελής Επιτροπή συντάσσει σχετική έκθεση, την οποία κοινοποιεί στο Διευθυντή ανθρωπίνου δυναμικού, ως πρόσωπο αναφοράς της εταιρίας.
- Ο Διευθυντής ανθρωπίνου δυναμικού, ανάλογα με το πόρισμα της καταγγελίας λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 20 της παρούσης.
- Σε περίπτωση που επιβεβαιωθεί η παράβαση των απαγορεύσεων του νόμου και της παρούσας πολιτικής τα μέτρα που θα ληφθούν κοινοποιούνται εγγράφως την επομένη της λήψης σχετικής απόφασης τόσο στον καταγγέλλοντα όσο και στον δράστη.

Η ίδια ως άνω διαδικασία ακολουθείται και στην περίπτωση, που τρίτο πρόσωπο καταθέσει αναφορά στο πρόσωπο αναφοράς - σύνδεσμο για σχετικό περιστατικό, που έχει υποπέσει στην αντίληψή του.

20.- Μέτρα που λαμβάνονται- Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβάσεων

Σε περίπτωση διαπίστωσης παραβάσεων η ΕΡΤ ΑΕ θα 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, ανάλογα με την βαρύτητα, το είδος και την φύση του περιστατικού καθώς και το κατά πόσο έχει επαναληφθεί στο παρελθόν παρόμοια συμπεριφορά, μπορεί να περιλαμβάνουν:

- α) σύσταση συμμόρφωσης,
- β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας,
- γ) απασχόληση με τηλεργασία,
- δ) παραπομπή της υπόθεσης στο Πειθαρχικό Συμβούλιο,
- ε) καταγγελία της σχέσης απασχόλησης (με την επιφύλαξη του αρ. 281 ΑΚ) ή συνεργασίας.

21.- Εχεμύθεια, εμπιστευτικότητα, τήρηση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αμεροληψία και αντικειμενικότητα

Η ανωτέρω διαδικασία, καθώς και το σύνολο των ενεργειών που περιγράφονται, πρέπει να διεξάγεται με εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα, να τηρούνται όλες οι κείμενες διατάξεις αναφορικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και να επιδεικνύεται αμεροληψία και αντικειμενικότητα.

Η επεξεργασία δεδομένων γίνεται με βάση την Εταιρική Πολιτική Προστασίας Δεδομένων <https://dpo.ert.gr/privacy-notice-at-a-glance/> και τα υποκείμενα μπορούν να ασκούν τα δικαιώματά τους προς τον Υπεύθυνο Επεξεργασίας¹ ή τον DPO (dpo@ert.gr)

Οι οριζόμενοι υπεύθυνοι υποδοχής και διερεύνησης καταγγελιών:

¹ O data owner HR

- Ελέγχουν (κατά την ερμηνεία του controller του GDPR) τα προσωπικά δεδομένα και διατηρούν μόνο όσα σχετίζονται με την υπόθεση
- Τεκμηριώνουν επαρκώς τους λόγους, για τους οποίους το δικαίωμα ενημέρωσης των υποκειμένων του GDPR ενδέχεται να μην τηρηθεί
- Διαχωρίζουν τις περιόδους τήρησης των προσωπικών δεδομένων, ανάλογα με την πορεία της αναφοράς και την εξαγωγή ειδικότερης έρευνας
- Λαμβάνουν τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την ασφάλεια των δεδομένων
- Συνεργάζονται με τη Διεύθυνση Πληροφορικής για περιπτώσεις doxing ή σχετικές περιπτώσεις άσκησης βίας ή παρενόχλησης με τη χρήση πληροφοριακών συστημάτων, ώστε να γίνεται επεξεργασία των σχετικών logs
- Ενημερώνουν τον DPO σε περίπτωση που εμπλεκόμενος/οι ασκήσουν το δικαίωμα της ενημέρωσης ή άλλο

22.- Απαγόρευση αντιποίνων

Απαγορεύονται οιοδήποτε είδους αντίποινα κατά του καταγγέλλοντος, του φερόμενου ως δράστη και των μαρτύρων που εξετάζονται κατά την έρευνα, ως και οιαδήποτε περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου. Επίσης απαγορεύεται η με κάθε τρόπο παρεμπόδιση παραλαβής, διερεύνησης και διαχείρισης των καταγγελιών ή των αναφορών.

Εάν υποπέσει στην αντίληψή της εταιρίας σχετικό περιστατικό, πρέπει να ληφθούν όλα τα μέτρα που η ίδια κρίνει προσήκοντα, εντός των νομίμων πλαισίων, προς αποκατάσταση των πραγμάτων (μετακίνηση τόπου απασχόλησης, κίνηση νέας διαδικασίας κλπ).

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του καταγγέλλοντα, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α` 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του ν. 4808/21.

23.- Συνεργασία με αρμόδιες αρχές

Η εταιρία, για κάθε θέμα βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης των ίσων ευκαιριών οφείλει να συνεργάζεται με κάθε αρμόδιο αρχή και να παραδίδει όλα τα στοιχεία που έχει στην διάθεσή της, εφόσον αυτό της ζητηθεί νόμιμα.

Δ.- ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**24.- Απάτες ή Κακόβουλες Καταγγελίες.**

Η παρούσα Πολιτική Παρενόχλησης και Διακρίσεων στο Χώρο Εργασίας δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να χρησιμοποιείται για την υποβολή δόλιων ή κακόβουλων καταγγελιών εναντίον άλλων προσώπων. Είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι οι αβάσιμοι/επιπόλαιοι ισχυρισμοί μπορεί να προκαλέσουν τόσο στον καταγγελλόμενο όσο και στην εταιρία σημαντική ζημία. Εάν διαπιστωθεί από την εταιρία ότι κάποιο πρόσωπο έχει προβεί εν γνώσει του σε ψευδείς δηλώσεις σχετικά με έναν ισχυρισμό, θα ληφθούν άμεσα νόμιμα μέτρα.

25.- Γνωστοποίηση της παρούσης πολιτικής

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται στους υπαγόμενους στο πεδίο εφαρμογής της.

Αγία Παρασκευή, 28/4/2022

Για την εταιρία