



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ



ΜΑΙΟΣ 2023

ΟΛΠ ΑΕ, ΑΚΤΗ ΜΙΑΟΥΛΗ 10, 185 38 ΠΕΙΡΑΙΑΣ

WWW.OLP.GR

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Η «ΟΛΠ Α.Ε.», (εφεξής “Εταιρεία”) 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.

1. 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 διακρίσεις, βία και παρενόχληση. Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ένα εργασιακό περιβάλλον με ισότητα ευκαιριών, χωρίς διακρίσεις, βία και παρενόχληση και δεν ανέχεται καμία 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.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ – ΥΠΑΓΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και την κατ’ εξουσιοδότηση εκδοθείσα νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του αρθ. 3 του ν. 4808/2021, ήτοι εργαζόμενους και απασχολούμενους, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, των ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, των εθελοντών, των ατόμων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, των ατόμων που αιτούνται εργασία και λοιπών ατόμων που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με αυτήν.

3. ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ – ΟΡΙΣΜΟΙ

Α. Βία και παρενόχληση. 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. Παρενόχληση. Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και την 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. Παρενόχληση 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 την 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.

Δ. Διάκριση. Ως «διάκριση» νοείται η διαφορετική μεταχείριση των ανθρώπων που προκύπτει από προκαταλήψεις ή συμφέροντα, η κάθε πράξη με την οποία γίνεται αδικαιολόγητος διαχωρισμός ατόμων με βάση τις ομάδες, τις τάξεις ή άλλες κατηγορίες στις οποίες ανήκουν ή θεωρούνται ότι ανήκουν. Ενδεικτικά, διάκριση λόγω φύλου, ηλικίας, γλώσσας, εθνικότητας, φυλής ή εθνότητας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

4. ΤΙ ΣΥΝΙΣΤΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Στις μορφές συμπεριφοράς που απαγορεύονται από την παρούσα Πολιτική περιλαμβάνονται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

-Η προσβολή λόγω διακρίσεων βάσει φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας, ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, οι απειλές, λεκτικές ή με χειρονομίες, οι ύβρεις δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων, η επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής.

-Τα υβριστικά, κακόβουλα, υποτιμητικά, άσεμνα ή χλευαστικά σχόλια και η διάδοση αυτών, τα υπονοούμενα, τα σεξιστικά ή ρατσιστικά «αστεία» και σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην Εταιρεία, η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας, η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.

- Ο διαδικτυακός εκφοβισμός, η αποστολή μηνυμάτων με παρενοχλητικό και προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φaxes ή επιστολής, οι άνευ νομίμου λόγου και αιτίας επίμονες ή/και προσβλητικές ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας.

- Ακόμη συμπεριλαμβάνονται οι οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως π.χ. αφίσες, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.

- Η ανεπιθύμητη σωματική επαφή όπως αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα όπως και πάσης φύσεως φυσική βία.

- Η παραβίαση της ιδιωτικότητας, η σκοπούμενη μερική ή ολική καταστροφή προσωπικών αντικειμένων, οχημάτων ή περιουσιακών στοιχείων, η παρεμβολή ή παρεμπόδιση της κανονικής εργασίας, της κίνησης και της σωματικής ακεραιότητας του ατόμου, ο φυσικός αποκλεισμός ή εγκλεισμός, οι σεξουαλικές χειρονομίες, η φυσική παρακολούθηση, η καταδίωξη.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων.

5. ΑΝΤΕΚΔΙΚΗΣΗ

Η Εταιρεία απαγορεύει επίσης σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

Η Εταιρεία προστατεύει τόσο τα άτομα που υποβάλλουν καταγγελία όσο και τα άτομα τα οποία περιλαμβάνονται σε καταγγελίες. Συγκεκριμένα, η εταιρεία διασφαλίζει την μη ύπαρξη αντιποίνων σε οποιονδήποτε που καλόπιστα προβαίνει σε καταγγελία και διασφαλίζει ότι δε θα υποστούν παρενόχληση ή περιθωριοποίηση, εκφοβισμό ή απειλές και άδικη μεταχείριση ως αποτέλεσμα της καταγγελίας τους.

Περαιτέρω, 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 θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για την καταγγελία περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

6. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ – ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ως χώρος εργασίας νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς μπορεί να λάβουν χώρα σε όλες τις εγκαταστάσεις της Εταιρείας, στις οποίες οι εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, καθώς και στους χώρους εκείνους που κάνουν διάλειμμα για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτήρια ή καταλύματα που παρέχει η Εταιρεία στο προσωπικό.

Επίσης, η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει και τις κάθε είδους μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, ταξίδια, συνέδρια, εκπαίδευση, καθώς και τις κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της Εταιρείας. Τέλος, εφαρμόζεται και στις κάθε είδους επικοινωνίες που σχετίζονται με την εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (π.χ. e-mails, team meetings, μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.).

7. ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΒΙΑ

Στην έννοια της ενδοοικογενειακής βίας συμπεριλαμβάνονται όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα. Η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, ενδεικτικά, μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους, αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις. Η ενδοοικογενειακή βία, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, θεωρείται ότι ασκείται στον εργαζόμενο και κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

8. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

A. Αξιολόγηση των παραγόντων κινδύνου και βελτίωση αυτών.

Η Εταιρεία εκτιμά και διερευνά σε συνεργασία με τον αρμόδιο ιατρό εργασίας σχετικά με τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων και των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με σκοπό την αξιολόγηση των υφιστάμενων συνθηκών εργασίας και την αναπροσαρμογή αυτών κατά τρόπο ώστε να περιοριστούν κατά το δυνατόν οι πιθανότητες να λάβει χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Αναφέρονται ενδεικτικά περιπτώσεις κινδύνου όπως: υψηλό άγχος στο χώρο εργασίας, χώροι εργασίας απομονωμένοι ή κλειστοί, κατανομή των θέσεων εργασίας, ασφάλεια εγκαταστάσεων και έλεγχος αυτών, έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης, άτομα με ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς, εργασία σε απομονωμένο χώρο.

B. Τρόποι αποτροπής

Η Εταιρεία εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο και αναγκαίο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας με σκοπό, αφενός την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

9. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατά περίπτωση, πρόσφορα μέσα για την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι στα περιστατικά διάκρισης, βίας και παρενόχλησης, γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης, καθώς και τις δυνατότητες που τους δίνονται από το νόμο.

Ενδεικτικά:

- Ενθαρρύνει όλους τους εργαζόμενους/ συνεργάτες της για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Εξασφαλίζει την ανοικτή επικοινωνία με τη Διοίκηση και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.
- Καθιερώνει συγκεκριμένη διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών, ως αυτή εξειδικεύεται στο αντίστοιχο κεφάλαιο της παρούσας πολιτικής.
- Παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Ακολουθεί κάθε προβλεπόμενη διαδικασία, σεβόμενη την αρχή της εμπιστευτικότητας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων.
- Εξασφαλίζει 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.
- Καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης, καθώς και τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί / επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.

10. ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ – ΟΜΑΔΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Ορισμός προσώπου αναφοράς

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον του Προσώπου Αναφοράς που για την παρούσα πολιτική ορίζεται η **Γραμματέας του Πειθαρχικού Συμβουλίου** που μπορεί να αναπληρωθεί από την **Αναπληρωτή Γραμματέα του Πειθαρχικού Συμβουλίου**.

Ομάδα Διαχείρισης Καταγγελιών

Για τη διαχείριση των Καταγγελιών ορίζεται ομάδα αποτελούμενη από την Προϊστάμενη Κανονιστικής Συμμόρφωσης, τον Προϊστάμενο Ανθρώπινων Πόρων και τον Αναπληρωτή Προϊστάμενο Ανθρώπινων Πόρων.

Ο ρόλος του προσώπου αναφοράς είναι ενημερωτικός: έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους / συνεργάτες, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς θα είναι εύκολη και άμεση και ειδικότερα θα επικοινωνούν μαζί του μέσω της διεύθυνσης ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (**e-mail odk@olp.gr**) ή μέσω φακέλου αλληλογραφίας με την ένδειξη «προσωπικό και εμπιστευτικό». Για απλή ενημέρωση και καθοδήγηση η επικοινωνία μπορεί να πραγματοποιηθεί με τους παραπάνω τρόπους ή/και τηλεφωνικά ή ζωντανά.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου, της Ομάδας Διαχείρισης Καταγγελιών και των στελεχών του Τμήματος Ανθρώπινων Πόρων τα οποία διαχειρίζονται και εξετάζουν τις ως άνω καταγγελίες, η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση τους κατά την ενάσκηση του ρόλου τους.

Για την αποφυγή κάθε αμφιβολίας, τα ως άνω αρμόδια πρόσωπα, οφείλουν να 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.

11. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η Εταιρεία καθιερώνει ειδική διαδικασία, όσον αφορά στα στάδια της αναφοράς ζητημάτων προστασίας από την παρενόχληση και τη βία. Αυτή η διαδικασία αποτυπώνει τα άμεσα μέτρα που πρέπει να ληφθούν σε περίπτωση ζητημάτων προστασίας. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο ένας ειδικός μηχανισμός διαμαρτυρίας-αναφοράς καθορίζεται για τον εντοπισμό και την αναφορά των προβλημάτων και των παραβάσεων της σχετικής νομοθεσίας, διασφαλίζοντας: α) την άμεση επικοινωνία και πρόσβαση του προσώπου που είναι αρμόδιο για την παραλαβή της αναφοράς καθώς, β) την κατάλληλη υποστήριξη και νομική βοήθεια όταν χρειάζεται.

Βήμα 1: Εκκίνηση της διαδικασίας καταγγελίας

- Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως, ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ηλεκτρονική διεύθυνση odk@olp.gr, είτε ταχυδρομικώς, στη διεύθυνση Ακτή Μιαούλη 10, 185 38 Πειραιάς με συστημένη, απόρρητη επιστολή προς το «Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων, Πρόσωπο Αναφοράς».
- Η καταγγελία μπορεί να γίνει επώνυμα ή ανώνυμα. Σημειώνεται ότι η ανώνυμη καταγγελία είναι περιορισμένης νομικής ισχύος και αν δεν υπάρχουν κάποια υποστηρικτικά αποδεικτικά στοιχεία δύναται να απορριφθεί.
- Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.
- Η καταγγελία θα πρέπει να γνωστοποιείται και στα αρμόδια συνδικαλιστικά όργανα, σύμφωνα και με τον ΓΚΠ με τη συναίνεση του καταγγέλλοντα.

Βήμα 2: Διερεύνηση της καταγγελίας

Το πρόσωπο αναφοράς ενημερώνει την Ομάδα Διαχείρισης Καταγγελιών και υπό τις κατευθύνσεις της, διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων.

Ειδικότερα, η Ομάδα Διαχείρισης Καταγγελιών ή το πρόσωπο αναφοράς δύναται να:

- συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα
- συνομιλεί με τον καταγγελλόμενο,
- εξετάζει μάρτυρες,
- αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και
- επικοινωνεί με τους Προϊσταμένους κάθε Τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς.

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.

Βήμα 3: Ολοκλήρωση έρευνας και λήψη αποφάσεων

Η έρευνα ολοκληρώνεται το αργότερο εντός ενός (1) μήνα για τα περιστατικά που διερευνώνται από το πρόσωπο αναφοράς/επιτροπή και εντός τεσσάρων (4) μηνών για τα περιστατικά που διερευνώνται από το Πειθαρχικό Συμβούλιο

Σε περίπτωση που η καταγγελία στρέφεται κατά μέλους της Ομάδας Διαχείρισης Καταγγελιών ή του προσώπου αναφοράς, ή κάποιο μέλος βρεθεί σε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, τότε το πρόσωπο αυτό αντικαθίσταται από άλλο μέλος που ορίζεται από την ανώτατη Διοίκηση.

Τα αρμόδια πρόσωπα που συμμετέχουν στη έρευνα, βάσει των άνω στοιχείων, κρίνουν επί της βασιμότητας της καταγγελίας και προβαίνουν στις κάτωθι ενέργειες:

- Σύνταξη έγγραφης αναφοράς στην οποία αναγράφεται το αποτέλεσμα των ερευνών.

- Υποβολή έγγραφης αναφοράς προς την Ανώτατη Διοίκηση της Εταιρείας, και ειδικά προς τον Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου που υπάγεται το Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων και τον Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου στον οποίο υπάγεται το Τμήμα του θιγόμενου προσώπου, οι οποίοι με την σειρά τους αποφασίζουν από κοινού για το αν απαιτείται κοινοποίηση της αναφοράς στο σύνολο των μελών της Ανώτατης Διοίκησης και στα όργανα αυτής.
- Γνωστοποίηση της έρευνας παράλληλα στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος του προσώπου αναφοράς, πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα που προβλέπεται για την ολοκλήρωση της έρευνας.

Το πόρισμα κοινοποιείται στα αρμόδια κατά τον Κανονισμό Προσωπικού πειθαρχικά όργανα της εταιρείας, στα οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων.

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

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η Διοίκηση της Εταιρείας προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
- β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του,
- γ) ενίσχυση της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης του προσωπικού αναφορικά με την σημασία της καταπολέμησης της βίας, της παρενόχλησης και της παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, μέσω της ανά τακτά χρονικά διαστήματα παροχής σχετικής ενημέρωσης του προσωπικού προκειμένου να αποφευχθεί η εμφάνιση φαινομένων που αφορούν στα ανωτέρω.

Η ως άνω διαδικασία συμπληρώνεται από τις διατάξεις του Πειθαρχικού Δικαίου του Γενικού Κανονισμού Προσωπικού.

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

12. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ

Κάθε εργαζόμενος / συνεργάτης της Εταιρείας που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει τα ακόλουθα δικαιώματα:

- Δικαστικής προστασίας.
- Προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της.
- Αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, ως φορέας προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- Καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την παρούσα πολιτική.

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.

Η ύπαρξη της παρούσας Πολιτικής δεν έχει σκοπό, ούτε μπορεί, να αποθαρρύνει ή να αποκλείσει ή να εμποδίσει τον καταγγέλλοντα να ασκήσει τα δικαιώματά του που προβλέπονται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία και να επιδιώξει λύσεις με ένδικα ή εξωδικαστικά μέσα μέσω των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Κάθε πρόσωπο, που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης, 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, και μέχρι να ληφθούν μέτρα ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την εταιρεία 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 το πρόσωπο αυτό αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

Αναφορικά με το βάρος της αποδείξεως της καταγγελίας, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, εφαρμόζεται η παρ.1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010, στην οποία παραπέμπει το άρθρο 15 του ν. 4808/2021.

13. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Η Εταιρεία, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε εταιρικό επίπεδο 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 δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137) «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων.»

14. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Η Εταιρεία λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικώς ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον Προϊστάμενό του και στο Πρόσωπο Αναφοράς προκειμένου να ενημερωθεί η Εταιρεία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων / συνεργατών θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία αποδεικνύοντας έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, υιοθετεί τα ακόλουθα μέτρα:

- Προστασία της απασχόλησης των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.
- Παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου / συνεργάτη, 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.

15. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ

Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής δε μπορούν να λάβουν χώρα. Οι εργαζόμενοι που χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή έχουν απορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική, μπορούν να απευθυνθούν στο Πρόσωπο Αναφοράς ή σε μέλος της Ομάδας Διαχείρισης Καταγγελιών.

Η παρούσα Πολιτική αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων της Εταιρείας και κοινοποιείται σε κάθε εργαζόμενο με ευθύνη του Τμήματος στο οποίο υπηρετεί.