

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΑΙ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

Επωνυμία Επιχείρησης: ΓΡΑΦΕΙΟ ΜΕΛΕΤΩΝ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ Ν. ΤΟΜΠΑΖΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Έδρα: Μονεμβασιάς 27, Πολύδροσο Αμαρουσίου

Α.Φ.Μ: 998159748

Δ.Ο.Υ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

Νόμιμος εκπρόσωπος: Ιωάννης Ρωμάνος

1. Η «ΓΡΑΦΕΙΟ ΜΕΛΕΤΩΝ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ Ν. ΤΟΜΠΑΖΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (εφεξής αποκαλούμενη «η Εταιρεία») 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, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν. Για το λόγο αυτό, η Εταιρεία υιοθετεί και εφαρμόζει την παρούσα πολιτική, σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία.

2. Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου να βρίσκεται σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Ο σεβασμός εκδηλώνεται σε καθημερινή βάση, μεταξύ άλλων, με την ευγενική και ευπρεπή συμπεριφορά μεταξύ όλων των προσώπων που συνδέονται με οποιονδήποτε τρόπο με την Εταιρεία. Η Εταιρεία θέτει ως πρωταρχικής σημασίας ζήτημα την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις συμπεριφορές αυτές οποιασδήποτε μορφής και από οποιοδήποτε πρόσωπο κι αν εκδηλώνονται.

3. Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- 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.
- 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 και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.
- 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.

4. Η βία και παρενόχληση δύναται να λαμβάνει χώρα στον ευρύτερο χώρο της εργασίας (π.χ. γραφεία, κοινόχρηστοι χώροι, χώροι διαλείματος κτλ.), στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, τις εκδηλώσεις/κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία, καθώς και κατά την επικοινωνία που σχετίζεται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (π.χ. ηλεκτρονικά μηνύματα, τηλεδιασκέψεις, τηλεφωνήματα κτλ.).

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής εμπίπτουν όλοι οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με συμβάσεις έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, εθελοντών καθώς και ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση (π.χ. ασκούμενοι, μαθητευόμενοι) κτλ.

A. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

1. Η Εταιρεία δηλώνει τη μηδενική ανοχή της σε κάθε μορφής βία και παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αποτελεί ευθύνη όλων η συμπεριφορά μας να έχει γνώμονα το σεβασμό, την αξιοπρέπεια, τη συνεργασία και την αλληλοβοήθεια απέναντι στους άλλους στο χώρο εργασίας.

Στο πλαίσιο της εκτίμησης των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, η Εταιρεία εφιστά την προσοχή όλων, μεταξύ άλλων, στα ακόλουθα:

Ο εκφοβισμός, η παρενόχληση και η βία είναι μια σημαντική κατηγορία κινδύνων στο χώρο εργασίας, με αναφορά σε δημόσιους χώρους, εικονικούς χώρους όπως το διαδίκτυο και την κοινωνική ζωή ευρύτερα. Ο εργασιακός χώρος δεν πρέπει να αποτελεί το έδαφος στο οποίο καλλιεργούνται συμπεριφορές οποιασδήποτε μορφής βίας, παρενόχλησης ή εκφοβισμού. Τέτοιου είδους συμπεριφορές δε γίνονται αποδεκτές στο εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης.

Ορισμοί

- 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.
- 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.
- Ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται κάθε μορφή ανεπιθύμητης προφορικής, μη προφορικής ή φυσικής συμπεριφοράς με πράξεις γενετήσιου χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, και, ιδίως, τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
- 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.

Πού μπορούν να λάβουν χώρα οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης

- 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, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης • 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 • Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και

επικοινωνίας.

Αξιολόγηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων, συμπεριλαμβανομένης της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Αξιολογώντας τους κινδύνους βίας, παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στην επιχείρηση, έγινε μια αρχική ποιοτική εκτίμηση. Τα δεδομένα αυτά έχουν τον κίνδυνο υποαναφοράς, καθώς μελέτες δείχνουν ότι παγκοσμίως παρά την υψηλή συχνότητα περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης ή βίας στο χώρο εργασίας πολλά θύματα στην πράξη δεν αναφέρουν το πρόβλημα, ενώ οι παρευρισκόμενοι/ες και οι μάρτυρες σπάνια εμφανίζονται. Παρά το πρόβλημα αυτό, εκτιμάται ότι στην Ελλάδα όλο και περισσότερα θύματα βίας και παρενόχλησης μιλούν ανοιχτά, καθώς διάφορα κινήματα έδωσαν τη δυνατότητα δράσης προς την κατεύθυνση της εξάλειψης της βίας και παρενόχλησης σε διάφορους χώρους. Καθώς μέχρι την σύνταξη της εκτίμησης δεν υπήρξε ενημέρωση για αναφορά περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, δεν εντοπίζεται αυξημένος κίνδυνος έκθεσης των εργαζομένων στους κινδύνους αυτούς. Η πιθανότητα έκθεσης σε βία ή παρενόχληση από τρίτους (επισκέπτες ή πελάτες ή εν γένει πρόσωπα εκτός εργασίας) δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι μηδενική, ωστόσο είναι χαμηλή εφόσον η επιχείρηση μεριμνά διαρκώς ώστε να λαμβάνει κατάλληλα μέτρα, που περιλαμβάνουν τη φυσική ασφάλεια του χώρου, την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και την εφαρμογή διαδικασιών μείωσης της έκθεσης των εργαζομένων σε βία από τρίτους. Σημειώνεται ότι δεδομένης της ιδιαίτερης φύσης των συγκεκριμένων κινδύνων, κάθε φαινόμενο βίας και παρενόχλησης που σχετίζεται με το χώρο εργασίας πρέπει να αναφερθεί ώστε να ληφθεί υπόψη στο πλαίσιο της αναθεώρησης της παρούσας εκτίμησης.

2. Με σκοπό την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, η Εταιρεία λαμβάνει ενδεικτικά τα ακόλουθα μέτρα κι υιοθετεί σχετικές διοικητικές πρακτικές. Η Εταιρεία ενθαρρύνει την ανοιχτή επικοινωνία του προσωπικού με τους άμεσα προϊστάμενους και τους συναδέλφους για κάθε θέμα σχετικό με την παρούσα πολιτική. Εξασφαλίζεται ότι το προσωπικό λαμβάνει την απαραίτητη εκπαίδευση και πληροφόρηση για την άσκηση των καθηκόντων τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης. Επιπλέον, η Εταιρεία αναλαμβάνει δράσεις για την ευαισθητοποίηση και ενημέρωση του προσωπικού της σχετικά με τα υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων, σωστή διαχείριση αρνητικών συναισθημάτων) αλλά και ζητήματα που αφορούν τις ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων. Η Εταιρεία επιδιώκει την ευαισθητοποίηση του προσωπικού της κυρίως οργανώνοντας και πραγματοποιώντας στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση των σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων, σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών κι ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων του προσωπικού και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση τέτοιων κινδύνων.

3.1 Αν παρά τη λήψη των παραπάνω μέτρων, κάποιο άτομο θίγεται (ή αισθάνεται ότι έχει θιγεί) από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, έχει τις εξής δυνατότητες για την προάσπιση των συμφερόντων του:

- δικαίωμα καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στο κεφάλαιο Β της παρούσας πολιτικής, ή/και
- δικαίωμα υποβολής αναφοράς στο Συνήγορο του Πολίτη, ή/και
- δικαίωμα καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, ή/και
- δικαίωμα δικαστικής προστασίας.

Τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων διοικητικών αρχών είναι τα εξής:

- Συνήγορος του Πολίτη: Οι αναφορές μπορούν να υποβληθούν (α) χρησιμοποιώντας τη σχετική ηλεκτρονική φόρμα <https://www.synigoros.gr/?i=submission-system.el.upobolianaforasform>, (β) με φυσική επίσκεψη στα γραφεία της Αρχής στην διεύθυνση Χαλκοκονδύλη 17, Τ.Κ. 104 32 Αθήνα, ή (γ) μέσω ταχυδρομείου στην ανωτέρω διεύθυνση.
- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας: Χρησιμοποιώντας την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555.
- Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS: 15900.

3.2 Κάθε εργαζόμενος ή απασχολούμενος στην Εταιρεία, που υφίσταται περιστατικό βίας ή παρενόχλησης σε βάρος του, έχει επίσης το 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. Στην περίπτωση αυτή, ο/η αποχωρών/-ούσα υποχρεούται προηγουμένως να έχει εγγράφως ενημερώσει σχετικά την κα. Δέσποινα Τομπάζη, η οποία έχει οριστεί, σύμφωνα με το όρο Β.1 παρακάτω, αρμόδια για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας της Εταιρείας, αναφέροντας το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του/της ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για την υγεία, τη ζωή ή την ασφάλειά του/της.

4. Επιπλέον, η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει υποστήριξη σε εργαζόμενους που υπόκεινται ή έχουν υποστεί ενδοοικογενειακή βία λαμβάνοντας κάθε πρόσφορο μέτρο (π.χ. παροχή ειδικής άδειας, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας κτλ.) έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξη 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, ενώ σε κάθε περίπτωση, θα συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές εφόσον ζητηθεί. Η υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS, που αναγράφεται ανωτέρω, είναι αρμόδια, μεταξύ των άλλων, και για την υποστήριξη γυναικών θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

5. Με σκοπό τη διασφάλιση του σεβασμού και της τήρησης της παρούσας πολιτικής, η Εταιρεία ορίζει ως πρόσωπο αναφοράς την κα. Δέσποινα Τομπάζη, η οποία είναι αρμόδια για την αποτελεσματική καθοδήγηση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ο ρόλος του ατόμου αναφοράς είναι ενημερωτικός, καθώς αναλαμβάνει να καθοδηγεί και να πληροφορεί όσους εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή κάποιο συγκεκριμένο περιστατικό ή καταγγελία παραβίασης της πολιτικής, ενώ, σε κάθε περίπτωση, η επικοινωνία μαζί του είναι εύκολη και άμεση, λαμβάνοντας χώρα είτε μέσω διαπροσωπικής συνάντησης ή μέσω ηλεκτρονικών μέσων (τηλέφωνο, email κτλ.). Φυσικά, αποτελεί υποχρέωση του προσώπου αναφοράς η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία ενδέχεται να περιέλθουν εις γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

6. Η αποτελεσματικότητα των παραπάνω προληπτικών και κατασταλτικών μέτρων ελέγχεται σε τακτική βάση και η παρούσα πολιτική δύναται, αναλόγως των πορισμάτων, να επικαιροποιείται και να ανανεώνεται αντιστοίχως. Για τη διασφάλιση της συνεχούς επαγρύπνησης όλου του προσωπικού για περιστατικά βίας και παρενόχλησης και διαρκούς διατήρησης ενός καλού εργασιακού κλίματος, όλοι όσοι εργάζονται στην Εταιρεία ή συνεργάζονται με αυτήν λαμβάνουν πλήρη γνώση του περιεχομένου της παρούσας πολιτικής και έχουν ελεύθερη πρόσβαση σ' αυτή καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας τους ή της παροχής των υπηρεσιών τους προς την Εταιρεία.

B. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

1. Η Εταιρεία ακολουθεί μια δίκαιη, αντικειμενική και εχέμυθη διαδικασία για όλους τους εμπλεκόμενους σε σχέση με τη διαχείριση καταγγελιών για βία και παρενόχληση στην εργασία. Η διαδικασία διαχείρισης καταγγελιών ενεργοποιείται κατόπιν υποβολής σχετικής καταγγελίας, με σκοπό τη διεξοδική διερεύνηση της υπόθεσης και τη λήψη των κατάλληλων διορθωτικών μέτρων, εφόσον κρίνεται απαραίτητο. Για το σκοπό αυτό, ορίζεται ως άτομο αρμόδιο για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας της Εταιρείας η κα. Δέσποινα Τομπάζη, στην οποία μπορεί να απευθυνθεί κάθε θιγόμενος/η από τέτοια περιστατικά είτε μέσω διαπροσωπικής συνάντησης μαζί της ή μέσω ηλεκτρονικών μέσων (τηλέφωνο, email κτλ.). Σε περίπτωση επιλογής της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, προτείνεται αυτή να είναι κρυπτογραφημένη για καλύτερη προστασία των δεδομένων του καταγγέλλοντος.

2. Το αρμόδιο άτομο εξετάζει με αμεροληψία και σεβασμό άμεσα κάθε καταγγελία και πάντα με απόλυτη εχεμύθεια ως προς τα προσωπικά δεδομένα των θυμάτων και των καταγγελλομένων και λαμβάνει όποια διορθωτικά μέτρα κρίνει απαραίτητα και πρόσφορα, με σκοπό την προστασία της προσωπικότητας του/της θιγόμενου/ης, τη διασφάλιση μη επανάληψης αντίστοιχων παραβιάσεων και την παροχή θεραπείας προς το θύμα, εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο. Η Εταιρεία ενθαρρύνει τα εμπλεκόμενα μέρη να δώσουν όλες τις πληροφορίες που αισθάνονται άνετα να παράσχουν και διασφαλίζει ότι θα αντιμετωπιστούν με την ίδια εμπιστευτικότητα, αξιοπρέπεια και αμεροληψία. Το αρμόδιο άτομο απολαμβάνει ευρείες εξουσίες για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε αρχεία της Εταιρείας, σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων, τηρώντας πάντα τα προβλεπόμενα μέτρα για την προστασία της ασφάλειας των πληροφοριών. Το άτομο αυτό δύναται, επίσης, να ενημερώνει τον εργοδότη και τον υπεύθυνο για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού με στόχο τις απαιτούμενες συνεργασίες για τη λήψη αποφάσεων και άμεσων μέτρων. Τα διορθωτικά μέτρα που λαμβάνονται πρέπει να είναι πρόσφορα και ανάλογα σε σχέση με το είδος και τη βαρύτητα της καταγγελίας, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Ενδεικτικά, τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.

3. Η Εταιρεία επιδεικνύει μηδενική ανοχή και απαγορεύει ρητά ενέργειες ή απειλές θυματοποίησης και αντιποίνων εναντίον οποιουδήποτε αναφέρει παραβάσεις καλόπιστα, ακόμα και αν η έρευνα καταλήξει στο συμπέρασμα ότι δεν υπήρξε παραβίαση της παρούσας πολιτικής. Επίσης, εξίσου με τα εμπλεκόμενα μέρη προστατεύονται και τα άτομα που συμμετέχουν στη σχετική έρευνα ή την επίλυση ενός τέτοιου περιστατικού (π.χ. μάρτυρες) αποτρέποντας τη θυματοποίησή τους σε κάθε περίπτωση.

4. Τέλος, το αρμόδιο άτομο για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία είτε αυτεπαγγέλτως είτε κατόπιν υποβολής σχετικού αιτήματος από το θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα συλλεχθέντα στοιχεία, τα οποία διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων πάντα των διατάξεων του ν. 4624/2019.