

TÜVNORD

TÜV HELLAS

Passion for
Safety

**Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της
Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία & Πολιτική
για τη Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για
Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης**



tuvhellas.gr
TÜV®

TÜVNORDGROUP

Στο πλαίσιο της συμμόρφωσης της ΤΥΝ ΕΛΛΑΣ ΑΕ με τα οριζόμενα στις διατάξεις του Μέρους II του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, και συγκεκριμένα με το άρθρο 9 και 10 του Ν. 4808/2021, η Εταιρεία θεσπίζει και ακολουθεί την παρακάτω πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

1. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και η 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 ΤΥΝ ΕΛΛΑΣ δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι έχει μηδενική ανοχή σε τέτοιου είδους συμπεριφορές, οποιασδήποτε μορφής και από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Ως εκ τούτου σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι:

- α. η πρόληψη, η αντιμετώπιση και η απάλειψη 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.
- β. η άμεση αναγνώριση περιπτώσεων παρενόχλησης ή/και καταπίεσης εξακριβώνοντας περιστατικά με τη χρήση αποτελεσματικών μεθόδων αναφοράς παραπόνων,
- γ. η γνωστοποίηση προς όλα τα στελέχη, εργαζόμενους, εξωτερικούς συνεργάτες, πελάτες και τρίτα πρόσωπα που έρχονται σε άμεση επαφή με την εταιρεία ότι οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης και βίας είναι φαινόμενα μη αποδεκτά στην εταιρεία

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 και ειδικότερα όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, εργαζόμενους και απασχολούμενους ανεξάρτητα από το συμβατικό/εργασιακό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των εργαζόμενων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, των πρακτικώς ασκούμενων και των εργαζόμενων, των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρεία έχει λήξει, καθώς και των υποψήφιων εργαζόμενων και άλλων ατόμων που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την Εταιρεία.

3. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΟΡΙΣΜΟΙ

- α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη,
- β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) 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.

Στις μορφές βίας και παρενόχλησης που απαγορεύονται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνονται ενδεικτικά, αλλά όχι περιοριστικά:

- Η προσβολή κάποιου κυρίως και όχι περιοριστικά λόγω διακρίσεων στη βάση του φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας, ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, οι απειλές, λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου ατόμου, 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, φαξ ή επιστολής, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας. Στα ανωτέρω συμπεριλαμβάνονται και οι οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Η σωματική ανεπιθύμητη 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.

Ρητά προβλέπεται ότι αντιμετωπίζονται ως ενέργειες βίας και παρενόχλησης και απαγορεύονται ρητώς τα αντίποινα και οι ενέργειες αντεκδίκησης ή εκφοβισμού 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 σε βάρος του καταγγέλλοντος και την περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου

Ρητά προβλέπεται ότι αντιμετωπίζονται ως ενέργειες βίας και παρενόχλησης και απαγορεύονται ρητώς τα αντίποινα και οι ενέργειες αντεκδίκησης ή εκφοβισμού 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 σε βάρος του καταγγέλλοντος και την περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου

4. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΤΩΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΑΥΤΩΝ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Η ΜΟΡΦΩΝ

Η εταιρεία στο πλαίσιο της εν γένει πολιτικής της για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία προβαίνει στις παρακάτω ενέργειες:

- Ενημερώνει και εκπαιδεύει το προσωπικό χρησιμοποιώντας τα προσφορότερα κατά περίπτωση μέσα, προκειμένου να εξασφαλισθεί ότι το σύνολο του προσωπικού έχει γνώση της παρούσας πολιτικής και των προβλεπόμενων σε αυτήν διαδικασιών, καθώς και τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο, σε περίπτωση εμφάνισης περιστατικών βίας ή παρενόχλησης στην εργασία τους.
- Οι ενέργειες αυτές περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων και ενημέρωση του προσωπικού με ανάρτηση σε εμφανές σημείο ή αποστολή μέσω e-mail στις επαγγελματικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις του προσωπικού των στοιχείων των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας) και ειδικότερα για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ (15512) αλλά και την γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555 και την ηλεκτρονική διεύθυνση <https://1555.gov.gr/>, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας που μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900.
- Εκπαιδεύει και ενημερώνει με κάθε πρόσφορο τρόπο τα στελέχη της, ώστε να αναγνωρίζουν και να ταυτοποιούν τα φαινόμενα διάκρισης, βίας και παρενόχλησης τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία καθώς και προκειμένου να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες του.
- Ενθαρρύνει την συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και τη διαχείριση δυνητικών κινδύνων βίας και παρενόχλησης καθώς επίσης και σε σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών.
- Θεσπίζει στα πλαίσια της παρούσας πολιτικής διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών για τα παραπάνω φαινόμενα ορίζοντας συνάμα συγκεκριμένο πρόσωπο ως πρόσωπο αναφοράς («συνδέσμου») μέσα στην επιχείρηση, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης, καθώς και να διαχειρίζεται τις καταγγελίες. Στα πλαίσια των διαδικασιών αυτών συμπεριλαμβάνεται και η πρόβλεψη για την υποβολή πειθαρχικών κυρώσεων για οποιονδήποτε αποδειχθεί πως προέβη σε οποιαδήποτε μορφής παρενόχληση ή άσκηση βίας, καθώς και σε οποιονδήποτε συνέδραμε τέτοιες ενέργειες ή γνώριζε και σκοπίμως αποσιωπούσε.
- Απαγορεύει ρητώς τα αντίποινα σε βάρος του καταγγέλλοντος και την περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου.

Δεσμεύεται ότι οι καταγγελίες και οι διαδικασίες για παρενόχληση θα αντιμετωπίζονται εμπιστευτικά και θα εξετάζονται με αμεροληψία.

5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, δύναται να προβεί σε αναφορά/καταγγελία αυτών σύμφωνα με τα οριζόμενα κατωτέρω.

Ως πρόσωπο αναφοράς σε σχέση με την παρούσα πολιτική και την διαχείριση περιστατικών αντιμετώπισης των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία ορίζεται ο εκάστοτε Υπεύθυνος Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης και Υπεύθυνος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας.

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία της παρούσας πολιτικής προς το πρόσωπο αναφοράς, το οποίο είναι αρμόδιο και διαχειρίζεται όλα τα θέματα που αφορούν στην ενημέρωση και στη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού, καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους όρους εργασίας.

Επίσης στο πρόσωπο αναφοράς υποβάλλονται οι καταγγελίες και/η τα παράπονα των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης, το οποίο διαχειρίζεται αυτές ως κατωτέρω.

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, γίνονται δεκτές γραπτώς, είτε επώνυμα είτε ανώνυμα στην ειδική προς τούτο ηλεκτρονική διεύθυνση speakout@tuvhellas.gr, στην οποία έχει πρόσβαση μόνο το πρόσωπο αναφοράς.

Οι καταγγελίες διερευνώνται από το πρόσωπο αναφοράς άμεσα και διεξοδικά, με αμεροληψία και τηρώντας τις αρχές της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των φερόμενων θυμάτων και των καταγγελλομένων.

Ειδικότερα το πρόσωπο αναφοράς συλλέγει και αξιολογεί την καταγγελία, προβαίνοντας σε καταγραφή και χαρακτηρισμό αυτής. Στη συνέχεια το πρόσωπο αναφοράς, εφόσον η καταγγελία έχει γίνει επώνυμα, έρχεται σε επαφή με τον καταγγέλλοντα/ουσα, τον/την οποίο/α ενημερώνει για τις παρακάτω επιλογές διαχείρισης του περιστατικού και τον ερωτά για το πώς επιθυμεί να δρομολογηθεί η διαδικασία διαχείρισης του

Σημειώνεται ότι οι καταγγέλλοντες έχουν δικαίωμα να ενημερώνονται για την παραλαβή της καταγγελίας τους και για την πορεία της εξέτασης της.

Για την αποφυγή χειροτέρευσης της θέσης του καταγγέλλοντος, καθώς και για την εξασφάλιση της ακεραιότητας των ερευνών, το πρόσωπο αναφοράς οφείλει να εισηγείται στη Διοίκηση της εταιρείας τη λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων, όπως η μετακίνηση εργαζομένων ή η τροποποίηση του ωραρίου εργασίας τους ή του τρόπου παροχής αυτής (πχ. τηλεργασία) τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, μέχρι να ολοκληρωθεί η έρευνα.

Ειδικότερα σε συνέχεια καταγγελίας δύναται να ακολουθηθούν οι εξής διαδικασίες:

- Διαμεσολάβηση του προσώπου αναφοράς και επέλευση συμβιβασμού μέσω συζήτησης κατόπιν πρόσκλησης και ακρόαση δύο μερών. Εφόσον αρθούν οι καταγγελλθείσες συνθήκες και το συμβάν θεωρηθεί λήξαν, της διαδικασίας μη διαρκούσης πέραν των 10 εργάσιμων ημερών, το πρόσωπο συντάσσει σχετική έκθεση για το περιστατικό και την εξέλιξή του και ενημερώνει τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της εταιρείας.
- Εφόσον ο καταγγέλλων/ουσα δεν επιθυμεί να ακολουθηθεί η παραπάνω διαδικασία, ή εφόσον δεν ευοδωθεί η παραπάνω διαδικασία, καθώς και σε περίπτωση ανώνυμης καταγγελίας, το πρόσωπο αναφοράς συντάσσει σχετικό πόρισμα με τα ευρήματα της έρευνάς του με ταυτόχρονο χαρακτηρισμό της τυχόν διαπιστούμενης συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης και του βαθμού αυτής, το οποίο υποβάλλει εντός 10 εργάσιμων ημερών από την λήψη της καταγγελίας στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο είναι και το αρμόδιο να αποφασίσει για την υποβολή κυρώσεων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας εφόσον διαπιστώσει ότι πράγματι έχει λάβει χώρα το καταγγελλόμενο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή διακριτικής μεταχείρισης θα αποφασίζει για τη λήψη των κατάλληλων διορθωτικών μέτρων και στην επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων σε βάρος του καταγγελλόμενου, ανάλογα με την βαρύτητα του περιστατικού, που μπορούν να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά μεταξύ άλλων:

- α. η προφορική ή έγγραφη επίπληξη ή σύσταση προς συμμόρφωση
- β. την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας
- γ. την καταγγελία τη σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι προδήλως αβάσιμες ή κακόβουλες θα αρχειοθετούνται ως απαράδεκτες, σε περίπτωση δε που η Διοίκηση της εταιρείας το κρίνει αναγκαίο θα διερευνώνται περαιτέρω για την αποκατάσταση της τάξης και προς αποφυγή της στρέβλωσης των σκοπών που επιδιώκονται με την παρούσα.

Η παρούσα πολιτική και η παραπάνω διαδικασία εφαρμόζονται παράλληλα και συμπληρωματικά με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζουν τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας.

Ο εργαζόμενος ή το στέλεχος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, φέρει την πλήρη και αποκλειστική ευθύνη για τις πράξεις του και εφόσον η υπόθεση ακολουθήσει τη δικαστική οδό, η εταιρεία μας δεσμεύεται να συνεργαστεί με τις Αρμόδιες Αρχές και να παρέχει οποιαδήποτε σχετική πληροφορία, εφόσον της ζητηθεί.

Γενικότερα η εταιρεία και το ορισθέν από αυτή πρόσωπο αναφοράς δεσμεύονται να συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα 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 νόμου για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Κατά τη λήξη του ημερολογιακού έτους συντάσσεται από το πρόσωπο αναφοράς έκθεση με τα περιστατικά (χωρίς επώνυμη αναφορά σε πρόσωπα), το είδος και την εξέλιξη των περιστατικών που διαχειρίστηκε.

Η υιοθέτηση των κειμένων της πολιτικής των άρθρων 9 & 10 του ν.4808/2021 ολοκληρώνεται με τις ενέργειες ενημέρωσης από πλευράς της εταιρείας της ανάρτησης της στο χώρο εργασίας, στον πίνακα ανακοινώσεων και στην ιστοσελίδα της εταιρείας, με παράλληλη ενημέρωση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, γραπτώς ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή με κάθε πρόσφορο μέσο. Σε περίπτωση τροποποίησης των κειμένων πολιτικής η εταιρεία έχει την ίδια υποχρέωση διαβούλευσης και ενημέρωσης των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, όπως και κατά την αρχική υιοθέτησή της.

01/09/2023


Σόββας Πελτέκης


Βασιλική Καζάζη