

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

(Η παρούσα πολιτική αποτελεί τμήμα του κυρωμένου Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας της εταιρείας και οι κατωτέρω όροι της περιλαμβάνονται αυτολεξεί στο άρθρο 11 αυτού)

1. Γενικά

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, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανόμενης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης (διευκρινίζεται ότι κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης μεταξύ των προσώπων που αναφέρονται κατωτέρω υπό 3, ακόμη κι αν λαμβάνει χώρα εκτός του χρόνου και του τόπου εργασίας θεωρείται ότι συνδέεται με την εργασία και άρα εμπίπτει στις διατάξεις της παρούσας).

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής οι όροι «βία και παρενόχληση», «παρενόχληση» και «παρενόχληση λόγω φύλου» έχουν το νόημα που τους αποδίδεται στο άρθρο 4 παρ. 2 του ν. 4808/2021.

Όπως ενδεικτικώς ως συμπεριφορές εντασσόμενες στις έννοιες της βίας και της παρενόχλησης είναι (μεταξύ άλλων) και οι ακόλουθες:

- οποιαδήποτε ενέργεια ή συμπεριφορά, που (είναι δυνατό να) εκφοβίζει, βλάπτει, θίγει την αξιοπρέπειά οποιοδήποτε εκ των κατωτέρω υπό 3 προσώπων (είτε με υβριστικά, υποτιμητικά σχόλια, αθέμιτη σωματική επαφή, με βλέμμα, με χειρονομίες, με σχόλια, με προσκλήσεις ή με διανομή προσβλητικού υλικού)
- αστεία που περιλαμβάνουν εκφράσεις σεξουαλικού περιεχομένου ή/και εκφράσεις μειωτικές προς ευάλωτες κοινωνικές ομάδες ή/ και προς άτομα με διαφορετική εθνική καταγωγή
- σχόλια με σεξουαλικά υπονοούμενα
- σεξουαλικές προτάσεις καθώς και η προσφορά ανταλλαγμάτων για την αποδοχή τους, όπως και οι απειλές για την περίπτωση απόρριψής τους ή/και επιθυμίας του θιγόμενου προσώπου να καταγγείλει συμπεριφορές που εντάσσονται στο πλαίσιο της παρούσας
- αισχρές χειρονομίες
- δημοσίευση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης οποιοδήποτε σχολίου με αισχρό/ προσβλητικό / μειωτικό περιεχόμενο
- αποστολή με οποιοδήποτε τεχνικό μέσο (πλατφόρμας επικοινωνίας) υλικού εικόνας/ βίντεο/ ήχου προσβλητικού ή/ και σεξουαλικού περιεχομένου
- κάθε άλλη πράξη που θα μπορούσε να εκληφθεί ως εντασσόμενη στους όρους βία και παρενόχληση-όπως αυτές προκύπτουν από την προαναφερθείσα νομοθετική ρύθμιση.

2. Σκοπός Πολιτικής – Δήλωση μηδενικής ανοχής σε οποιαδήποτε μορφή βίας και παρενόχλησης στην εργασία

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 σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και **δηλώνει, εν τέλει, τη μηδενική της ανοχή σε οποιαδήποτε μορφή βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.**

3. Πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής

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.

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

4.1. Εκτίμηση κινδύνων

Η Εταιρεία προβαίνει τακτικά -τουλάχιστον ετησίως σε εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου για την βία και παρενόχληση, συνταχθσόμενη από τους αρμόδιους συνεργάτες της, τα αποτελέσματα της οποίας κοινοποιούνται με κατάλληλο τρόπο στο σύνολο των εργαζομένων της Εταιρείας.

4.2. Καθορισμός των μέτρων που λαμβάνει η Εταιρεία για την πρόληψη, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αλλά και την παρακολούθηση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς- Περιγραφή των ενεργειών Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης του προσωπικού της Εταιρείας.

4.2.1. Η Εταιρεία διοργανώνει ανά τακτά χρονικά διαστήματα εκπαιδευτικά σεμινάρια του προσωπικού και της διοίκησης με σκοπό την ενημέρωσή τους:

(α) για τα υγιή πρότυπα συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο

(β) για τα δικαιώματά τους (και υποχρεώσεις ιδίως των στελεχών σε σχετικές θέσεις ευθύνης) σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικού βίας και παρενόχλησης

(γ) για την ορθή διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης

(δ) για τυχόν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων

Στα κατά τα άνω σεμινάρια συμμετέχουν ως ομιλητές οι κατά τεκμήριο αρμόδιοι εξωτερικοί συνεργάτες της Εταιρείας (ενδ. νομικοί, ψυχολόγοι, ιατροί κλπ) αλλά ενδεχομένως και εκπρόσωποι εθελοντικών οργανώσεων.

Η Εταιρεία πέραν των ως άνω σεμιναρίων δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές (αποστολή σχετικού e-mail ή διανομή φυλλαδίων) για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και για τις σχετικές διαδικασίες καταγγελίας τέτοιων περιστατικών.

4.2.2. Η Εταιρεία λαμβάνει και αναθεωρεί τακτικά μέτρα τεχνικού χαρακτήρα για τη διασφάλιση κλίματος ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Ενδεικτικά η Εταιρεία μεριμνά για την ύπαρξη και διατήρηση επαρκούς φωτισμού σε όλους τους χώρους της και δη στους δυσπρόσιτους, για την ύπαρξη κομβίου ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης στους υποδειχθέντες από τον Τεχνικό Ασφαλείας χώρους, τη φύλαξη των εγκαταστάσεων της εταιρείας κατά τις νυχτερινές ώρες, την λειτουργία κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης (CCTV) στους υποδειχθέντες από τον Τεχνικό Ασφαλείας χώρους κλπ.

4.2.3. Η Εταιρεία μεριμνά για την εμπέδωση από το προσωπικό και τη διοίκηση των αξιών του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της συνεργατικότητας, και της αλληλοϋποστήριξης μέσω της παροχής οδηγιών και συμβουλών (έγγραφων ή προφορικών) κάθε φορά που το κρίνει σκόπιμο ή αναγκαίο.

4.2.4. Η Εταιρεία διοργανώνει τακτικές συναντήσεις του προσωπικού και της διοίκησης (είτε συνολικά είτε ανά ομάδες), στις οποίες συμμετέχει και το πρόσωπο αναφοράς του άρθρου 4.4., με αντικείμενο τη συζήτηση προβλημάτων που τυχόν έχουν εντοπίσει τα ανωτέρω πρόσωπα αλλά και την αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

4.2.5. Η Εταιρεία ενθαρρύνει και συμβάλλει (δια της κατάλληλης οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή/και της χρηματοδότησης των σχετικών δράσεων) στη συμμετοχή των αρμοδίων στελεχών της διοίκησης σε επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και τη διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

4.2.6. Η Εταιρεία αξιολογεί τακτικά τα ανωτέρω μέτρα και προβαίνει στη δέουσα τυχόν αναθεώρησή τους. Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζόμενους, στο πλαίσιο της ως άνω αναθεώρησης των μέτρων πρόληψης να επικοινωνούν με τους άμεσους προϊσταμένους τους ή και με την ανώτερη διοίκηση και να προτείνουν τα μέτρα που τυχόν οι ίδιοι κρίνουν ως βέλτιστα για την εξυπηρέτηση τους σκοπού της δημιουργίας ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος.

4.3. Πληροφόρηση σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της Εταιρείας αλλά και σχετικά με την ακολουθητέα διαδικασία σε περίπτωση εκδήλωσης ή καταγγελίας τέτοιας συμπεριφοράς

4.3.1. Οι δυνατότητες του θιγομένου (κατά τα ανωτέρω υπό 3) προσώπου από περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο πλαίσιο που ανωτέρω (υπό 1) περιγράφεται είναι:

- Παροχή δικαστικής προστασίας δια προσφυγής στα αρμόδια πολιτικά ή/και ποινικά δικαστήρια για την ικανοποίηση των δικαιωμάτων που παρέχει ο νόμος στο θιγόμενο πρόσωπο ανάλογα με το εκάστοτε περιστατικό.

- Καταγγελία στην αστυνομία. **Τηλεφωνική κλήση 100** ή στην ιστοσελίδα της ελληνικής αστυνομίας για την ενδοοικογενειακή βία: <https://www.astynomia.gr/odigos-tou-politi/chrisimes-symvoules/endooikogeneiaki-via/>

- Υποβολή καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της (μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555) για τους εργαζόμενους στον Πειραιά (Επιθεώρηση Εργασίας, δ/νση: Καθολικής Εκκλησίας 1, 18531 Πειραιάς, τηλέφωνο: 2114119972). Για τους εργαζόμενους στη Θεσσαλονίκη (Επιθεώρηση Εργασίας, δ/νση: Φράγκων 14, 54626 Θεσσαλονίκη, τηλέφωνο: 2310531301).

- Αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του (είτε αυτοπροσώπως επί της οδού Χαλκοκονδύλη 17, Αθήνα είτε μέσω ηλεκτρονικής υποβολής της αναφοράς στην ιστοσελίδα synigoros.gr στο <https://www.synigoros.gr/el/anafora/ipovoli-anaforas> είτε τηλεφωνικώς: 2131306600).

- Καταγγελία εντός της εταιρείας σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 5 της παρούσης Πολιτικής.

- Αποχώρηση από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο του προσώπου που δέχεται συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης, 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.

- Λήψη άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης των γυναικών που υφίστανται βία και παρενόχληση από την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας στην Γραμμή SOS 15900.

Η Εταιρεία μεριμνά για την ανάρτηση και διατήρηση σε εμφανές σημείο της Εταιρείας προς πληροφόρηση του προσωπικού των κατά τα άνω στοιχείων επικοινωνίας των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη).

4.3.2. Υποχρεώσεις της Εταιρείας

Οι υποχρεώσεις της Εταιρείας σε περίπτωση καταγγελίας συμβάντος βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (όπως εδώ διαλαμβάνεται) περιγράφονται κατωτέρω υπό 5 επ. σε συνδυασμό με τις σχετικές διατάξεις του ν.4808/2021.

4.4. Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») αρμόδιου για την καθοδήγηση και ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με τα ζητήματα της πρόληψης και αντιμετώπισης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης

Ο εκάστοτε Επικεφαλής του Τμήματος μισθοδοσίας ορίζεται ως σύνδεσμος-πρόσωπο αναφοράς (στο εξής «Πρόσωπο Αναφοράς»), αρμόδιο για την καθοδήγηση και ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με τα ζητήματα της πρόληψης και αντιμετώπισης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης. Κάθε πρόσωπο εκ των ανωτέρω (υπό 3) αναφερόμενα μπορεί να απευθύνεται στο συγκεκριμένο πρόσωπο για τα ανωτέρω θέματα είτε σε συνάντηση δια ζώσης, είτε δια ηλεκτρονικού μηνύματος στην ηλεκτρονική διεύθυνση hr@hatziyiannakis.gr είτε δια τηλεφωνικής κλήσεως στο: 2161002421.

5. Διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης

5.1. Υποδοχή καταγγελιών – προσδιορισμός προσώπου για την παραλαβή των καταγγελιών αλλά και την ενημέρωση των καταγγελλόντων

5.1.1. Το Πρόσωπο Αναφοράς είναι αρμόδιο για την παραλαβή των καταγγελιών που λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο της παρούσας. Σημειώνεται ότι οποιοδήποτε θιγόμενο πρόσωπο έχει δικαίωμα να υποβάλει καταγγελία είτε εγγράφως (και με αποστολή e mail στην ανωτέρω υπό 4.4. ηλεκτρονική διεύθυνση) είτε και προφορικώς-δια ζώσης είτε δια τηλεφωνικής κλήσεως στον ανωτέρω υπό 4.4. τηλεφωνικό αριθμό.

5.1.2. Το Πρόσωπο Αναφοράς υποχρεούται να ενημερώσει το καταγγέλλον πρόσωπο για τα δικαιώματά του σύμφωνα και με τα ανωτέρω υπό 4.3.1. οριζόμενα και να διαβιβάσει άμεσα την καταγγελία στο Διοικητικό Συμβούλιο.

5.1.3. Η Εταιρεία δεσμεύεται ως προς την τήρηση εμπιστευτικότητας και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα των εμπλεκομένων σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό η πρόσβαση στο ηλεκτρονικό αρχείο της καταγγελίας (και των λοιπών αρχείων που αφορούν στην συγκεκριμένη καταγγελία) θα λαμβάνει χώρα μόνο με τη χρήση κωδικού πρόσβασης, τον οποίο θα διαθέτουν αποκλειστικά το Πρόσωπο Αναφοράς και το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Τυχόν σχετικά αρχεία σε φυσική μορφή θα φυλάσσονται σε ειδικό κλειδωμένο χώρο, στον οποίο θα έχουν πρόσβαση αποκλειστικά τα ανωτέρω πρόσωπα.

5.1.4. Τα ανωτέρω πρόσωπα που θα λαμβάνουν γνώση της καταγγελίας και των σχετικών στοιχείων στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους δεν θα αναπαράγουν με οποιονδήποτε τρόπο την καταγγελία ή και μέρος αυτής παρά μόνο εάν τούτο είναι απαραίτητο στο πλαίσιο της παρούσας ή/και κατά την κατωτέρω (υπό 5.4.) τυχόν συνεργασία τους με τις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές.

5.1.5. Σε περίπτωση που η καταγγελία στρέφεται κατά του Προσώπου Αναφοράς, το καταγγέλλον πρόσωπο δύναται να υποβάλει καταγγελία απευθείας στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (ο οποίος θα υποχρεούται να τη διαβιβάσει στο Διοικητικό Συμβούλιο και να ενημερώσει τον καταγγέλλοντα σύμφωνα με τα οριζόμενα στον όρο 5.1.2.) είτε εγγράφως (και με αποστολή e-mail στην ηλεκτρονική διεύθυνση hatz.dimitris@gmail.com) είτε και προφορικώς-δια ζώσης είτε δια τηλεφωνικής κλήσεως στον τηλεφωνικό αριθμό 2161002401).

5.2. Αμερόληπτη έρευνα και εξέταση των καταγγελιών - Απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του καταγγέλλοντος

5.2.1. Το Πρόσωπο Αναφοράς κατά την παραλαβή της καταγγελίας δεσμεύεται να αίρει κάθε εμπόδιο και δισταγμό του καταγγέλλοντος ως προς την καταγγελία και να μην εμποδίζει ή, έστω, παρακωλύει, καθ' οιονδήποτε τρόπο, την παραλαβή της.

5.2.2. Το Διοικητικό Συμβούλιο ερευνά και εξετάζει τα καταγγελλόμενα με αντικειμενικότητα, αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια τόσο του καταγγέλλοντος όσο και του καταγγελλόμενου.

5.2.3. Ρητά δηλώνεται ότι απαγορεύεται απολύτως οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση του καταγγέλλοντος, η οποία συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο έναντι της καταγγελίας στην οποία προέβη στο πλαίσιο της παρούσας (ρητά συμπεριλαμβανομένης της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του).

5.3. Διαδικασία εξέτασης καταγγελιών - Συνέπειες σε περίπτωση διαπίστωσης παράβασης της παρούσας Πολιτικής

5.3.1. Κατόπιν τη διαβίβασης και μελέτης της καταγγελίας το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας (δια του Προέδρου) καλεί χωρίς χρονοτριβή σε ακρόαση το θιγόμενο πρόσωπο και τυχόν μάρτυρες του περιστατικού.

5.3.2. Με την ολοκλήρωση της κατά τα άνω υπό 5.3.1. διαδικασίας το Διοικητικό Συμβούλιο (δια του Προέδρου) καλεί εγγράφως (ή δια μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου) τον καταγγελλόμενο σε απολογία γνωστοποιώντας του τα μέσα απόδειξης της κατηγορίας, προκειμένου να προβεί σε ανταπόδειξη. Η απολογία υποβάλλεται εγγράφως ενώπιον του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας τρεις (3) ημέρες μετά την γνωστοποίηση.

5.3.3. Το Διοικητικό Συμβούλιο δικαιούται, κατά την κρίση του, να υποβάλει ερωτήσεις στον καταγγελλόμενο ή και να καλέσει (στην ίδια ή και σε επόμενη συνεδρίαση του) για επιπλέον πληροφορίες/ εξέταση το καταγγέλλον πρόσωπο ή/ και τους τυχόν υπάρχοντες μάρτυρες.

5.3.4. Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται, με την λήψη της καταγγελίας, να λάβει ως προσωρινό μέτρο έως την έκδοση της κατά τα κατωτέρω υπό 5.3.5 απόφασής του, τηρώντας την αρχή της αναλογικότητας και με την επιφύλαξη της απαγόρευσης καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος, οποιοδήποτε εκ των κατωτέρω μέτρων (ή και συνδυασμό τους) κρίνει αναγκαίο και πρόσφορο για την προστασία του θιγόμενου και τη διαφύλαξη του αισθήματος ασφάλειας στον χώρο εργασίας, χωρίς η λήψη του συγκεκριμένου μέτρου να συνιστά πρόκριμα καθ' οιονδήποτε τρόπο για τη βασιμότητα της καταγγελίας. Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να λάβει ως προσωρινό μέτρο εις βάρος του καταγγελλόμενου:

- Σύσταση συμμόρφωσης
- Αλλαγή θέσης
- Αλλαγή ωραρίου

- Αλλαγή τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας

5.3.5. Σε περίπτωση που κατά την ολοκλήρωση της ανωτέρω (υπό 5.3.1. έως 5.3.3.) αναφερόμενης διαδικασίας το Διοικητικό Συμβούλιο κρίνει (με βάση τα ενώπιόν του παρουσιαζόμενα στοιχεία και καταθέσεις και αξιολογώντας τα ελεύθερα) την καταγγελία ως βάσιμη και αληθή, θα δικαιούται να αποφασίσει την επιβολή:

5.3.5.1. Οποιασδήποτε εκ των κυρώσεων που προβλέπει, υπό 14.1.4., ο κυρωμένος Κανονισμός Εργασίας της Εταιρείας για την συγκεκριμένη παράβαση ή/και

5.3.5.2. Οποιοσδήποτε εκ των ανωτέρω υπό 5.3.4. μέτρων ή/και να προβεί σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του καταγγελλόμενου.

Η σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου θα γνωστοποιείται στον καταγγελλόμενο και στον καταγγέλλοντα εγγράφως.

5.3.6. Σε περίπτωση που η καταγγελία στρέφεται σε βάρος μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το καταγγελλόμενο μέλος θα απέχει, αυτονοήτως από τη διαδικασία λήψης απόφασης. Σε περίπτωση που τυχόν δεν επαρκούν τα εναπομείναντα μέλη για την λήψη της απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου η σχετική αρμοδιότητα μεταβαίνει στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου και εάν τυχόν το καταγγελλόμενο πρόσωπο είναι ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου (και τα εναπομείναντα μέλη δεν επαρκούν αριθμητικά- ήτοι είναι λιγότερα από 3), στο γηραιότερο ηλικιακά μέλος του Δ.Σ..

5.4. Παροχή πληροφόρησης και συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές

Εφόσον ζητηθεί, η Εταιρεία δια των νομίμων εκπροσώπων της καθώς και το Πρόσωπο Αναφοράς 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 (αρ. 5 παρ. 1 ν. 4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).

6. Μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

6.1. Η Εταιρεία λαμβάνει κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή μέτρα για την υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

6.2. Ειδικότερα στο πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης η Εταιρεία δύναται να παρέχει κατά την κρίση της στον εργαζόμενο που υπήρξε θύμα ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά:

6.2.1. Ειδική αμειβόμενη άδεια εύλογου χρονικού διαστήματος (λαμβανομένης υπόψη και της μη διατάραξης της ομαλής λειτουργίας της επιχείρησης)

6.2.2. Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας σχετικές (π.χ. αναφορικά με το ωράριο)

6.3. Ο εργαζόμενος που είναι θύμα ενδοοικογενειακής βίας αιτείται τα παραπάνω μέτρα υποστήριξης με ειδικό αίτημα προς την Εταιρεία, είτε δια του Προσώπου Αναφοράς είτε απευθείας προς τη διοίκηση της Εταιρείας. Η Εταιρεία οφείλει να διαχειριστεί το ζήτημα με διακριτικότητα και εχεμύθεια.

Για την Εταιρεία

**Ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος
Δημήτριος Χατζηγιαννάκης**