

1. ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με βάση το νέο νομοθετικό πλαίσιο το οποίο πλέον ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν εργαζόμενους και για πρώτη φορά έρχεται και αναλύεται η βία με κάθε μορφή της στο περιβάλλον εργασίας. Η βίαιη παρενόχληση και γενικά κάθε τέτοια κίνηση οφείλεται να μελετάται και από τα θεσμοθετημένα όργανα ασφάλειας ενός οργανισμού καθώς αποτελεί πηγή που έμμεσα μπορεί να οδηγήσει σε επικίνδυνες καταστάσεις. Για παράδειγμα ένας εργαζόμενος είναι δυνατόν μετά από μια παρενόχληση να αμελήσει την δουλειά του προκαλώντας ατύχημα ή ακόμη να οδηγηθεί σε αυτοκαταστροφικούς δρόμους ή ακόμα και επιθετικούς. Παρακάτω ξεκινάμε μια πρώτη εισαγωγή στο θέμα και τον ορισμό των βασικών εννοιών του.

Βία και παρενόχληση

Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Εκδηλώνονται είτε μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Παρενόχληση

Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή 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.

Παρενόχληση λόγω φύλου

Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που αναφέρονται στην έννοια της παρενόχλησης, με τη διαφορά όμως ότι αυτές συνδέονται αιτιωδώς με το φύλο. 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.

Σεξουαλική παρενόχληση

Νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

11.1 Μορφές βίας και παρενόχλησης

Ο όρος βία και παρενόχληση καλύπτει ένα ευρύ φάσμα μη αποδεκτών συμπεριφορών και πρακτικών. Μπορεί να εκδηλωθεί δια ζώσης με διάφορες μορφές (σωματική, λεκτική, μη λεκτική, άμεση, έμμεση ή υπονοούμενη) ή να εκδηλωθεί στο διαδίκτυο. Ενδεικτικά ορίζονται στην συνέχεια τα κυριότερα των ειδών

Σωματική

- Ανεπιθύμητο άγγιγμα,
- ανεπιθύμητη σωματική επαφή,
- ανεπιθύμητος ασπασμός,
- ανεπιθύμητος εναγκαλισμός,
- σωματική επίθεση,
- σωματική κακοποίηση,
- δολοφονία.

Λεκτική (γραπτή ή προφορική).

- Εκφοβισμός,
- απειλές,
- εχθρική συμπεριφορά,
- αδιάκριτες προσβλητικές ερωτήσεις για την προσωπική ζωή του ατόμου.

Μη λεκτική βία

- Άσεμνες χειρονομίες,
- επίδειξη ανάρμοστου οπτικού υλικού σεξουαλικού περιεχομένου.

Διαδικτυακή ή κυβερνο-παρενόχληση μέσω της τεχνολογίας και του διαδικτύου

- Απειλές,
- προσβολές,
- υβριστικά σχόλια,
- διαδικτυακός εκφοβισμός,
- διαδικτυακή καταδίωξη,
- τρολάρισμα,
- μίσος,
- αποστολή άσεμνων εικόνων.

Σεξουαλική βία και παρενόχληση

- Ανεπιθύμητα αγγίγματα και φιλία,
- ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις,
- σεξουαλικά προσβλητικά σχόλια,
- αστεία,

- σεξουαλικές χειρονομίες,
- σχόλια για το ντύσιμο συναδέλφου,
- επίμονη παρακολούθηση (stalking),
- απειλές λόγω της μη ανταπόκρισης σε σεξουαλική δραστηριότητα,
- αδιάκριτες ερωτήσεις,
- επίμονες προσκλήσεις σε ραντεβού

Bullying (εκφοβισμός) και mobbing (ηθική παρενόχληση)

- Επαναλαμβανόμενη αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο ή ομάδα εργαζομένων που ενέχει κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του,
- επαναλαμβανόμενα αρνητικά σχόλια,
- κριτικές,
- απομόνωση εργαζομένων,
- απόκρυψη πληροφοριών,
- ανάθεση εργασιών που δεν ταιριάζουν με τις δυνατότητες, δίνοντας αδύνατους στόχους και προθεσμίες,
- υπερβολική επιτήρηση ή υπερβολική παρακολούθηση,
- αναγκάζοντας τους εργαζομένους να εργάζονται άσκοπα,
- κλιμακούμενη διαδικασία περιθωριοποίησης και σταδιακής αποπομπής από την εργασία.

Όλα τα παραπάνω αποτελούν χαρακτηριστικά δείγματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Κάθε ένα από τα παραπάνω έχει δυσμενείς επιπτώσεις τόσο στην απόδοση όσο και στην ψυχολογία του εργαζομένου και πρέπει άμεσα να εντοπίζονται να αναλύονται και να καταπολεμούνται στην πηγή τους.

11.2 Μέτρα κατά του φαινομένου βίας και παρενόχλησης

Η Ελλάδα με τον νόμο 4808 επικύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190 της ΔΟΕ, η οποία αποτελεί τομή στο δίκαιο της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Στο ν.4808/2021 και συγκεκριμένα στο Μέρος II, αναφέρονται ρητά τα παρακάτω που αποτελούν οδηγίες και υποχρεώσεις:

- Απαγορεύεται ρητά κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά την διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Αναγνωρίζεται ότι οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως στον χώρο εργασίας ή στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση και τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την

εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

- Ορίζονται γενικές υποχρεώσεις, οι οποίες δεσμεύουν όλες τις επιχειρήσεις -ανεξάρτητα από τον αριθμό των ατόμων που απασχολούνται σε αυτές- δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην εργοδοτική ευθύνη για τη λήψη των κατάλληλων μέτρων.
- Οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 20 άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν δύο αυτοτελείς πολιτικές:
 - πολιτική μηδενικής ανοχής για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, εκτιμώντας τους πιθανούς κινδύνους, προβαίνοντας σε ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού και ορίζοντας έναν εργαζόμενο ως «πρόσωπο αναφοράς - σύνδεσμο», αρμόδιο για την καθοδήγηση και ενημέρωση των υπολοίπων και
 - πολιτική διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, στην οποία θα περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών με τρόπο που θα διασφαλίζει την προστασία του θιγόμενου προσώπου και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στα διευρυμένα δικαιώματα των θιγόμενων εργαζόμενων
- Η άμεση προστασία των θιγόμενων ενισχύεται με την καθιέρωση του δικονομικού κανόνα περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης. Όταν το θιγόμενο πρόσωπο προβαίνει σε καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης, ο καταγγελλόμενος είναι αυτός που φέρει το βάρος της απόδειξης, δηλαδή αυτός που πρέπει να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν τέτοια περιστατικά.
- Προβλέφθηκε η σύσταση αυτοτελούς τμήματος για την παρακολούθηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Η εταιρεία στα πλαίσια των παραπάνω έχει προβεί στην υπογραφή πολιτικής «μηδενικής ανοχής σε περιστατικά παρενόχλησης και βίας» και σε πολιτική διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών για βία και παρενόχληση οι δυο πολιτικές παρατίθενται στην συνέχεια.

11.3 Δικαιώματα θιγόμενων βίας και παρενόχλησης

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε έναν ασφαλή χώρο εργασίας χωρίς παρενόχληση και βία, και κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμά του να αναφέρει οποιοδήποτε περιστατικό όπου έχει παρενοχληθεί ή πιστεύει ότι μπορεί να έχει παρενοχληθεί ή να έχει δει έναν συνάδελφο να παρενοχλείται. Είναι ευθύνη του

εργοδότη να διερευνήσει, να καταγράψει και να αναφέρει όλα τα περιστατικά που είναι γνωστά σε αυτόν.

Συγκεκριμένα κάθε θιγόμενο πρόσωπο έχει δικαίωμα:

- Να καταγγείλει το περιστατικό εντός της επιχείρησης και ακολούθως να εφαρμοστεί η προβλεπόμενη από τον νόμο διαδικασία σχετικά με τη διαχείριση τέτοιων καταγγελιών.
- Να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας.
- Να προσφύγει στον Συνήγορο του Πολίτη.
- Να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρονικό διάστημα και χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή επίπτωση, εφόσον κρίνει ότι υφίσταται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του και αφού προηγουμένως έχει ενημερώσει εγγράφως και αναλυτικά τον εργοδότη
- Να διεκδικήσει αποζημίωση

11.4 Υποχρεώσεις εργοδοτών σχετικά με τη βία και παρενόχληση στην εργασία

Προκειμένου να γίνουν όλα τα παραπάνω προκύπτουν και υποχρεώσεις του εργοδότη οι οποίες μπορούν να συνοψιστούν στα παρακάτω:

- Απαγόρευση οποιασδήποτε μορφής αντιποίνων σε βάρος της/του καταγγέλλουσας/οντος
- Λήψη μέτρων προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί στο μέλλον παρόμοια συμπεριφορά/περιστατικό. Ενδεικτικά μέτρα: Σύσταση συμμόρφωσης, Αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας του/της καταγγελλόμενου/ης, Καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΑΙ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

ΜΕΡΟΣ Α

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Εισαγωγή

- I. Η εταιρεία με την επωνυμία «ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. » 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. Και βεβαιώνει την αгаστή εργασία προς την επίτευξη όσο το δυνατόν καλύτερου εργατικού περιβάλλοντος για τους εργαζομένους της
- II. 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 βία και παρενόχληση και διακρίσεις. ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. , δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιοσδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.
- III. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία.

2. Πεδίο Εφαρμογής

- I. Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται και αφορά στο σύνολο των εργαζομένων και απασχολούμενων της ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε., ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παροχών υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.
- II. Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος οποιουδήποτε εκ των ανωτέρω προσώπων μπορεί να λαμβάνουν χώρα ιδίως:
 1. 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 παρέχονται από την ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. .
 2. 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

3. κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

3. Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ισχύουν οι κάτωθι ορισμοί:

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. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση (όπως ορίζεται κατωτέρω), καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

δ) ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα που αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό

4. Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, θρησκείας, φυλής, σεξουαλικού προσανατολισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Ενδεικτικά, απαγορεύονται αυστηρά, μεταξύ άλλων:

α) σχόλια που περιλαμβάνουν εκφράσεις σεξουαλικού περιεχομένου ή λοιπά κακόβουλα σχόλια, όταν απευθύνονται σε πρόσωπα που δεν έχουν εκδηλώσει ρητά την επιθυμία να γίνουν αποδέκτες τέτοιων σχολίων

β) σχόλια ή επίμονες ερωτήσεις για την εξωτερική εμφάνιση, το φύλο, θρησκεία, φυλή, σεξουαλικό προσανατολισμό τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία

γ) διακίνηση και/ή επίδειξη υλικού σεξουαλικού περιεχομένου και κάθε άλλου προσβλητικού για την ανθρώπινη προσωπικότητα ή αξιοπρέπεια περιεχομένου (π.χ. φωτογραφικού, ψηφιακού, εντύπου).

- δ) ανεπιθύμητα σχόλια με σεξουαλικά υπονοούμενα
- ε) η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο
- στ) σεξουαλικές χειρονομίες ή πράξεις (π.χ. κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή, με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων)
- ζ) επίμονες προτάσεις για ραντεβού
- η) απειλές ή 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
- θ) χρήση αισχρής, απειλητικής ή προσβλητικής γλώσσας, συμπεριλαμβανομένου του διαδικτυακού εκφοβισμού
- ι) αισχρές, απειλητικές, βίαιες ή προσβλητικές χειρονομίες
- ια) εξαναγκασμός σε σεξουαλικές περιπτώξεις ή επαφή.
- ιβ) η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους.

ΜΕΡΟΣ Β

ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Οι κίνδυνοι που απορρέουν από τη βία και παρενόχληση στην εργασία μπορεί να αποδειχθούν πολύ σοβαροί, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για την ίδια την εταιρεία.

Πιο συγκεκριμένα, για τους εργαζομένους οι κίνδυνοι περιλαμβάνουν ιδίως: α) Προσβολή ανθρώπινης αξιοπρέπειας και πρόκληση ηθικής βλάβης, β) Πρόκληση άγχους, στρες, θυμού και φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας, γ) Πρόκληση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων (όπως κεφαλαλγίες, ταχυκαρδίες και αύξηση αρτηριακής πίεσης, διαταραχές ύπνου, κλπ)

Παράλληλα με τους εργαζομένους και η ίδια η εταιρεία αντιμετωπίζει κινδύνους όπως:

- A) Διατάραξη εργασιακών σχέσεων και εύρυθμης λειτουργίας της εταιρείας,
- B) Μειωμένη παραγωγικότητα,
- Γ) Νομικές και οικονομικές συνέπειες,
- Δ) Αρνητική δημοσιότητα,

Ωστόσο, τα μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και παρακολούθησης και διαχείρισης τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς τα οποία εφαρμόζει η ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε., οι ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού της για θέματα βίας και παρενόχλησης που πραγματοποιεί, σε συνδυασμό με τις μεθόδους οργάνωσης της εργασίας, τη φύση της δραστηριότητάς της και την πιστή τήρηση της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, συμβάλλουν ουσιαστικά στην βελτίωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των συναφών κινδύνων.

2. Μέτρα πρόληψης ελέγχου εντοπισμού και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Η ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. λαμβάνει μέτρα και εφαρμόζει διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

Ενδεικτικά τα ως άνω μέτρα και διοικητικές πρακτικές να περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- α) Υιοθέτηση Πολιτικής για τη Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης, η οποία περιλαμβάνεται στην παρούσα (Μέρος Γ), ώστε κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά να παραλαμβάνεται, να

διερευνάται και να επιλύεται με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. προτίθεται να τηρεί Βιβλίο συμβάντων για τα καταγγελλόμενα περιστατικά.

β) **Ορισμός προσώπου αναφοράς** («συνδέσμου» σύμφωνα με το νόμο) για την καθοδήγηση και την ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

γ) Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

δ) Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως η ύπαρξη κατάλληλου φωτισμού κ.α.

ε) Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας και εξασφάλιση 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

στ) Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

ζ) Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.

η) Παροχή συνδρομής σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικών βίας ή παρενόχλησης, εφόσον ζητηθεί από αυτές.

θ) Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

ι) Κάθε άλλο πρόσφορο και ενδεδειγμένο μέτρο προς επίτευξη των σκοπών της παρούσας.

3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για θέματα βίας και παρενόχλησης

Η ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. δηλώνει τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού της στα φαινόμενα αυτά:

- παρέχει δια παρόντος στο προσωπικό της ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο εταιρείας και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.
- Δύναται να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.

- Δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, κ.λπ.
- Ενθαρρύνει τη συμμετοχή εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

4. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της εταιρείας σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

4.1. Δυνατότητες θιγόμενων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης του ή συνεργασίας με την ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας του στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

- Δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
- Δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- Δικαίωμα υποβολής αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και
- Δικαίωμα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας της ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. σύμφωνα με την διαδικασία υποδοχής και διαχείρισης των καταγγελιών που προβλέπεται στο Μέρος Γ της παρούσας. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. , το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Περαιτέρω, κάθε πρόσωπο υπαγόμενο στην παρούσα πολιτική που 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, όταν ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. ή όταν η ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. δεν λαμβάνει τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη

συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον «Σύνδεσμο» της ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. 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 θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, εφαρμοζομένων σχετικά των διατάξεων του άρθρου 18 του Νόμου 4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει.

4.2. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο

α) **Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ):** Τα στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είναι διαθέσιμα στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://www.hli.gov.gr/epikoinonia/>

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555

β) **Συνήγορος του Πολίτη:** Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα, E-mail: press@synigoros.gr Τηλ.: (+30) 213 1306 600

γ) **Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: Γραμμή SOS 15900.**

4.3. Συνέπειες από τη μη συμμόρφωση με την παρούσα πολιτική στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης

Στην περίπτωση μη συμμόρφωσης ισχύουν όσα αναφέρονται ρητά στο Μέρος Γ της παρούσας

5. Ορισμός προσώπου αναφοράς («Συνδέσμου»)

Ως πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος») για τους σκοπούς της παρούσας πρόκειται να οριστεί διευθυντικό στέλεχος της εταιρείας το οποίο θα γνωστοποιηθεί στο προσωπικό μέσω αναρτήσεων και ανακοινώσεων μαζί με τα τηλέφωνα του και όλους του πιθανούς τρόπους επικοινωνίας. Υπό την ιδιότητά του αυτή, ο Σύνδεσμος είναι αρμόδιος για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους υπαγόμενους στην παρούσα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η ευθύνη ενημέρωσης της Διοίκησης εναπόκειται στην

κρίση του Συνδέσμου. Περαιτέρω, ο Σύνδεσμος υποχρεούται να μεριμνά για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του. Στην συνέχεια πρόκειται να οριστεί ως αντικαταστάτης του ορισμένου ως σύνδεσμο προσωπικό το οποίο άπτεται σε θέματα ασφάλειας και υγείας. Το στέλεχος αυτό αντικαθιστά τον τακτικό Σύνδεσμο σε περίπτωση οποιουδήποτε κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων ή υπόνοιας μεροληψίας ή για οποιονδήποτε λόγο αδυναμίας χειρισμού του περιστατικού από τον τακτικό Σύνδεσμο.

ΜΕΡΟΣ Γ

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

1. Στοιχεία επικοινωνίας για την υποδοχή καταγγελιών

Ως αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης πρόκειται να οριστεί διευθυντικό στέλεχος της εταιρείας το οποίο θα γνωστοποιηθεί στο προσωπικό μέσω αναρτήσεων και ανακοινώσεων μαζί με τα τηλέφωνα του και όλους τους πιθανούς τρόπους επικοινωνίας και, σε περίπτωση οποιουδήποτε κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων ή υπόνοιας μεροληψίας ή για οποιονδήποτε λόγο αδυναμίας χειρισμού του περιστατικού από τον τακτικό Σύνδεσμο, θα οριστεί κατάλληλος αναπληρωματικός Σύνδεσμος. Όπου στην παρούσα πολιτική γίνεται αναφορά στον Σύνδεσμο, συμπεριλαμβάνεται και ο αναπληρωματικός Σύνδεσμος. Ο αναπληρωματικός σύνδεσμος αν δεχτεί καταγγελία, ανατρέχει στον διευθύνων σύμβουλο της εταιρείας που αποτελεί την ανώτερη βαθμίδα αν η καταγγελία θιγεί και την διοίκηση ο σύνδεσμος καλείται να επικοινωνήσει με της εξωτερικές υπηρεσίες (επιθεώρηση εργασίας – αστυνομία κα)

2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων

Η ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία, αντικειμενικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Στο πλαίσιο αυτό:

- Τα πρόσωπα που υποβάλλουν καταγγελία θα ενημερώνονται για την παραλαβή της καταγγελίας και, σε τακτά διαστήματα, για την πορεία εξέτασης της καταγγελίας τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, θα υπάρχει ενημέρωση τον/την καταγγέλοντα/ουσα για τα αποτελέσματα της έρευνας
- Ο Σύνδεσμος, συνεπικουρούμενος, εφόσον το κρίνει ενδεδειγμένο ή απαραίτητο, από το νομικό σύμβουλο, προβαίνει σε διερεύνηση των καταγγελλομένων, όπου δύναται να χρησιμοποιήσει κάθε πρόσφορο μέσο εφόσον αυτό δεν αντίκειται στο νόμο και στα χρηστά ήθη. Περαιτέρω, εφόσον το κρίνει σκόπιμο ή απαραίτητο, ο Σύνδεσμος

ενημερώνει τη Διοίκηση της ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. (Διοικητικό Συμβούλιο) για την καταγγελία και τα αποτελέσματα της σχετική έρευνας.

- Αν υπάρχει δυνατότητα, ο Σύνδεσμος προσπαθεί να επιλύσει το περιστατικό κατά τρόπο συμβιβαστικό πριν αυτό κλιμακωθεί.
- Για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης και της ακεραιότητας των ερευνών, μεταξύ των άλλων, η εταιρεία μπορεί προσωρινά ή μόνιμα να μετακινεί το θιγόμενο πρόσωπο ή τον καταγγελλόμενο ή να τους τροποποιεί το ωράριο ή τον τόπο ή τρόπο παροχής της εργασίας, μέχρι την ολοκλήρωση της έρευνας.
- Κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων ο Σύνδεσμος ενδέχεται να έχει πρόσβαση σε αρχεία της ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. , σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων.
- Προ της λήψης οποιουδήποτε μέτρου ή επιβολής οποιασδήποτε κύρωσης, ο Σύνδεσμος καλεί τον καταγγελλόμενο σε απολογία, εκτός αν κρίνει αιτιολογημένα ότι τούτο δεν απαιτείται είτε γιατί θα θέσει σε κίνδυνο το θιγόμενο πρόσωπο, είτε διότι υφίστανται αδιάσειστες αποδείξεις αναφορικά με την τέλεση ή μη της πράξης που συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο
- Αν το περιστατικό αποτελεί ταυτόχρονα παράνομη πράξη και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις ο Σύνδεσμος συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά δικαστικές, εισαγγελικές, ΣΕΠΕ, Συνήγορο του Πολίτη, κλπ).
- Η ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

3. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

Η ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων κατά θιγόμενων προσώπων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται, μεταξύ των άλλων, κάθε δυσμενής μεταχείριση θιγόμενου προσώπου εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο εναντίον του λόγω της υποβολής καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

4. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων της παρούσας πολιτικής

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος στην εταιρεία έχει παραβιάσει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης η ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. λαμβάνει εναντίον του τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν:

- I. τη σύσταση συμμόρφωσης,
- II. την επιβολή πειθαρχικής ποινής, εφαρμοζομένων σχετικά και των οικείων διατάξεων του Κανονισμού Εργασίας ή/και του Κώδικα Ηθικής & Δεοντολογίας της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύουν,
- III. την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση,
- IV. την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Περαιτέρω, σε περίπτωση κατά την οποία καταγγελία κριθεί ότι υποβλήθηκε κακόβουλα, η εταιρεία επιφυλάσσεται να λάβει κάθε νόμιμο μέτρο κατά του καταγγέλλοντος στο πλαίσιο της σύμβασης απασχόλησης ή συνεργασίας και του νόμου.

5. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Η ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. , ο Σύνδεσμός και κάθε τυχόν άλλο αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών βίας ή παρενόχλησης 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 εν λόγω στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων της νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

ΜΕΡΟΣ Δ

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται σε όλους τους εργαζομένους της ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. με κάθε πρόσφορο μέσο και αναρτάται στους χώρους εργασίας και στην ιστοσελίδα της εταιρείας. Η παρούσα πολιτική δύναται να επικαιροποιείται από καιρού εις καιρόν κατά την διακριτική ευχέρεια της ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε. (συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης αλλαγής των στοιχείων των αρμοδίων προσώπων

Έχει συνταχθεί μέσω υποδειγμάτων του νόμου και αντίστοιχων εταιρειών.

ΤΟ ΠΑΡΟΝ ΝΑ ΕΚΤΥΠΩΘΕΙ ΚΑΙ ΝΑ ΒΡΙΣΚΕΤΑΙ ΣΕ ΕΜΦΑΝΕΣ ΣΗΜΕΙΟ ΕΝΤΟΣ ΤΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ. Ο ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΟΦΕΙΛΕΙ ΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΕΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΠΑΡΟΥΣΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΝΑ ΛΑΒΕΙ ΕΝΥΠΟΓΡΑΦΑ ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ

Για την «ΕΝΗΛΙΟΝ ΕΡΓΑ ΕΥΓΗΡΙΑΣ ΝΑΥΠΑΚΤΟΥ Ε.Ε.»



Ο τεχνικός ασφαλείας