



Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης

Αυτή η πολιτική είναι ιδιοκτησία της INTEGRIS. Δεν πρέπει να αναπαραχθεί στο σύνολο ή εν μέρει ή να αποκαλυφθεί με άλλο τρόπο χωρίς προηγούμενη γραπτή συγκατάθεση.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

1. Η INTEGRIS A.E. (εφεξής ως «INTEGRIS») τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης¹, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ο όρος «**βία και παρενόχληση**» στο εργασιακό περιβάλλον αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, με μεμονωμένη ή κατ'επανάληψη εκδήλωση, οι οποίες αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση.

Ο όρος «**παρενόχληση**» αναφέρεται σε 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.

Ο όρος «**έμφυλη βία και παρενόχληση**» σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος². Ο όρος περιλαμβάνει και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

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 σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η INTEGRIS δηλώνει ότι αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία. Για τους παραπάνω αναφερόμενους λόγους, σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής, από οποιοδήποτε πρόσωπο.

3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021, όπως εκείνα ενσωματώθηκαν στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου π.δ. 80/2022, και την κατ'

¹ Μέρος II του ν. 4808/2021, όπως ενσωματώθηκε στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022)

² Άρθρο 2, ν. 3896/ 2010 (Α'107) και παρ.2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α'232)

εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, δηλαδή εργαζόμενους και απασχολούμενους ανεξαρτήτως του εργασιακού συμβατικού τους καθεστώτος. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται τυχόν απασχολούμενοι με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παροχών υπηρεσιών καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, καθώς και εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, αλλά και άτομα που αιτούνται εργασία. Εφαρμόζεται για την αντιμετώπιση πάσης φύσεως περιστατικών βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένες ή προκύπτουν από εργασία και συγκεκριμένα:

- Στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας.
- Σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια.
- Κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία.
- Μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.
- Σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης.
- Κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.

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, φαξ ή επιστολής, οι άνευ νόμιμου 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, 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. Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων.

Θεμιτές συμπεριφορές, οι οποίες δεν συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης μπορούν να χαρακτηριστούν οι κάτωθι συμπεριφορές:

Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης. Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης. Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν. Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών. Η έγκριση ή δικαιολογημένη άρνηση άδειας. Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις. Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου. Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

A. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η INTEGRIS είναι πάντοτε σε εγρήγορση με σκοπό να εντοπίζονται οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες, όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως εργαζόμενοι on-site με ανάθεση σε πελάτες/τρίτους, νεοπροσληφθέντες, εργαζόμενοι που ταξιδεύουν συχνά).

β) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

Η INTEGRIS αποδέχεται αξιωματικά το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, φαινόμενα τα οποία θεωρεί απαράδεκτα και ασύμβατα με τον εργασιακό της χώρο και τα οποία αναγνωρίζει ως παραβίαση ή κατάχρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και απειλή για την ισότητα ευκαιριών. Η εργασιακή νοοτροπία της INTEGRIS βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό. Προς τον σκοπό της πρόληψης και εξάλειψης της

βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, λαμβάνει πλήθος μέτρων διαχείρισης του συγκεκριμένου κινδύνου. Ενδεικτικά, αναφέρονται οι βασικοί πυλώνες διαχείρισης των κινδύνων εκδήλωσης περιστατικών βίας/ παρενόχλησης:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ανοικτή επικοινωνία με τη Διοίκηση και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.
- Πολιτική διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών.
- 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.
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως ασφάλεια εγκαταστάσεων μέσω ελεγχόμενης πρόσβασης, εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά.
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Πάγια θέση υπέρ της καθοδήγησης και υποστήριξης στα θύματα βίας και παρενόχλησης για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

Η INTEGRIS αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στην φήμη της επιχείρησης, στην παραγωγικότητα, καθώς επίσης υπάρχουν νομικές και οικονομικές συνέπειες. Η INTEGRIS επιδεικνύει μηδενική ανοχή στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης. Πιο συγκεκριμένα, για τους εργαζομένους οι κίνδυνοι περιλαμβάνουν ιδίως, προσβολή ανθρώπινης αξιοπρέπειας και πρόκληση ηθικής βλάβης, πρόκληση άγχους, στρες, θυμού και φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας, όπως επίσης πρόκληση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων (όπως κεφαλαλγίες, ταχυκαρδίες και αύξηση αρτηριακής πίεσης, διαταραχές ύπνου, κλπ.). Για όλους τους προαναφερθέντες λόγους, η INTEGRIS μεριμνά για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού στα φαινόμενα αυτά. Ειδικότερα, προσπαθεί να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που προβλέπονται στο Σύστημα Διαχείρισής της και στον Κώδικα Δεοντολογίας της και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών. Ενδεικτικά, στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού μεταξύ άλλων:

- Οργανώνονται στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Ενθαρρύνεται η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

δ) Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

Η σχετική νομοθεσία ορίζει ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θιγεί από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. 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.

Για περισσότερες λεπτομέρειες ακολουθούν στο μέρος Β αναλυτικές οδηγίες για τη διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών που ακολουθεί η INTEGRIS.

Επίσης, όλα τα μέλη του προσωπικού μπορούν να απευθύνονται στο ορισμένο ειδικά για αυτόν τον σκοπό πρόσωπο αναφοράς.

ε) Ορισμός ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»), αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Ο ρόλος του προσώπου αναφοράς είναι ενημερωτικός: έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς οφείλει να είναι εύκολη και άμεση και προς τούτο προβλέπονται τα μέσα/δίαυλοι επικοινωνίας μαζί του. Το πρόσωπο αναφοράς έχει, σε κάθε περίπτωση, υποχρέωση να διαφυλάξει τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Η παρούσα πολιτική είναι διαθέσιμη για όλους τους υπαλλήλους της INTEGRIS, καθώς είναι αναρτημένη στο company web. Ως πρόσωπο αναφοράς της INTEGRIS ορίζεται ο Compliance Officer της εταιρείας.

στ) Την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Στην INTEGRIS προβλέπονται ειδικά μέτρα για την προστασία της απασχόλησης, την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου 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.

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

α) Δίαυλοι επικοινωνίας – αρμόδια πρόσωπα

Η INTEGRIS θεωρεί κεφαλαιώδους σημασίας την ασφαλή και εύκολα προσβάσιμη επικοινωνία για την υποδοχή των καταγγελιών. Ως αρμόδια πρόσωπα εντός της επιχείρησης για την παραλαβή, την εξέταση και την διαχείριση των καταγγελιών καθώς και για την ενημέρωση των καταγγελλόντων ορίζονται οι Compliance Officer και Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρείας.

Διευκρινίζεται ότι ο θιγόμενος έχει τη δυνατότητα, 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.

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

Η Διοίκηση της INTEGRIS και κάθε αρμόδιο πρόσωπο δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία βίας και παρενόχλησης, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Προβλέπεται, επίσης, ότι, σε κάθε περίπτωση, αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, 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.».

Η διαδικασία που ακολουθείται για τη διερεύνηση και αξιολόγηση της καταγγελίας, για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων, για την ενημέρωση του εργοδότη και των υπευθύνων για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, προσαρμόζεται κατά περίπτωση, ώστε να μπορεί να συλλεχθεί το συντομότερο δυνατό ο μεγαλύτερος αριθμός στοιχείων και πειστηρίων προς

εξακρίβωση των γεγονότων. Κινητοποιούνται άμεσα όλες οι απαιτούμενες συνεργασίες για την λήψη αποφάσεων και άμεσων μέτρων. Η INTEGRIS παραχωρεί σε όλα τα πρόσωπα που δραστηριοποιούνται στη διερεύνηση των καταγγελιών κάθε απαραίτητη πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, σε 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. Στις δραστηριότητες αυτές εφαρμόζονται με απόλυτη αυστηρότητα όλα τα μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών που προβλέπει το Σύστημα Ασφάλειας Δεδομένων της INTEGRIS, καθώς και κάθε δυνατό μέτρο για την αντιμετώπιση περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

γ) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Σε κάθε περίπτωση, η επιχείρηση δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων προς κάθε θιγόμενο πρόσωπο που αναφέρει κάποιο περιστατικό ή υποβάλλει καταγγελία, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει και σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

δ) Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβάσεων

Με την επιφύλαξη της ισχύουσας νομοθεσίας, στελέχη, διευθυντές και υπάλληλοι που παραβιάζουν την παρούσα πολιτική της INTEGRIS περί βίας και παρενόχλησης, ενδέχεται να υπόκεινται σε πειθαρχικές κυρώσεις, έως και παύση της απασχόλησής τους και, εάν δικαιολογείται από το καταγγελλόμενο περιστατικό, αστικές νομικές ενέργειες ή παραπομπή σε ποινική δίωξη. Επιπλέον, με την επιφύλαξη της ισχύουσας νομοθεσίας, μπορεί να ληφθούν πειθαρχικά μέτρα, έως και παύση της απασχόλησης, εναντίον οποιουδήποτε κατευθύνει ή εγκρίνει παραβάσεις ή έχει γνώση αυτών και δεν τις αναφέρει αμέσως σύμφωνα με τις πολιτικές της INTEGRIS.

Αξιολογώντας πάντα ανά περίπτωση, την επικινδυνότητα και τη σοβαρότητα της καταγγελίας, και πριν κατευθυνθούμε σε ακρότητες και ποινικές κυρώσεις, λαμβάνονται πιο ήπια μέτρα, όπως ενδεικτικά:

- η σύσταση συμμόρφωσης,
- η αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του,
- η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την εταιρεία, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

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

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

Η Διοίκηση της INTEGRIS, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης δηλώνουν απερίφραστα την πρόθεση συνεργασίας 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 (παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137), όπως εκάστοτε ισχύει.