

Νόμιμος Εκπρόσωπος: **ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗΣ του Σωτηρίου**

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

1. Η εταιρεία ΑΝ. ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ & ΣΙΑ Ε.Ε (εφ' εξής «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.
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 Εταιρεία 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, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.
3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 4, 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.

Α. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία:

- α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- 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,
- γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,
- δ) πληροφορίες 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,

ε) ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

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

B. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

α) Δίαυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα

ΝΑΥΣΙΚΑ ΡΑΦΤΟΠΟΥΛΟΥ – Υπεύθυνη Τμήματος HR

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

γ) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

δ) Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων.

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

Γ. Οδηγίες για την αποτροπή και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

- Επιδιώκετε την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση για τη νομοθεσία που αφορά στη βία, την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας.
- Αποφεύγετε συζητήσεις, σχόλια, υπαινιγμούς, χειρονομίες, εκφράσεις που στοχοποιούν ή έχουν σημείο αναφοράς το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου οποιουδήποτε ατόμου.
- Διορθώνετε τη συμπεριφορά σας όταν αντιλαμβάνεστε ότι ενοχλεί ή προσβάλλει άλλο άτομο και μη διστάζετε να απολογηθείτε.
- Καθορίζετε τα ατομικά όρια σας στους/στις άλλους/ες όταν έχετε ενδείξεις συμπεριφοράς που σας ενοχλεί ή σας προσβάλλει.
- Συνεργάζεστε με την διοίκηση για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και την εφαρμογή της Πολιτικής.

Δ. Οδηγίες για την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι αποδέκτες βίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης συχνά επιχειρούν να την αγνοούν ή να την αποκρύπτουν. Αποφύγετε αυτή την αμυντική, ανεκτική, επιζήμια και αδιέξοδη πρακτική και:

- Μην αγνοήσετε ή υποτιμήσετε τα δυσάρεστα συναισθήματα που σας προκαλεί.
- Εμπιστευτείτε την εκτίμησή σας για τη συμπεριφορά του ατόμου που σας παρενοχλεί.

- Μην αισθάνεστε άβoλα, μη ντρέπεστε ή κατηγορείτε τον εαυτό σας για τη συμπεριφορά του δράστη (άνδρα ή γυναίκα).
- Μην επιλέγετε την απομόνωση από τους/τις άλλους/ες.
- Μη δικαιολογείτε τη συμπεριφορά του δράστη (άνδρα ή γυναίκα).
- Αναλάβετε την ευθύνη να ενεργήσετε σωστά:
- Καθορίστε τα όριά σας στον δράστη (άνδρα ή γυναίκα).
- Αποκρούστε ή αντιμετωπίστε ψύχραιμα και αποφασιστικά τη συμπεριφορά του/της.
- Αν το συγκεκριμένο πρόσωπο, παρά τις προσπάθειές σας, συνεχίσει την παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, ενημερώστε έμπιστό σας άτομο και μιλήστε επίσης με την οικογένειά σας.
- Τηρείτε ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών βίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Ενημερώστε τον ορισμένο ως «Πρόσωπο Αναφοράς» σε επίπεδο επιχείρησης.
- Υποβάλετε γραπτό παράπονο ή καταγγελία στο «Πρόσωπο Αναφοράς», αρμόδιο για την σχετική καθοδήγηση και ενημέρωση, αναφέροντας συγκεκριμένα και αντικειμενικά τι έχει γίνει, πότε και πού.
- Επικοινωνήστε για υποβολή καταγγελίας στο ΣΕΠΕ μέσω της τηλ. γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555.
- Επικοινωνήστε με την Γραμμή SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, για άμεση ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας.

Ε. Καθήκοντα και ευθύνες της Εταιρείας

Διασφάλιση αξιοπρεπούς, ασφαλούς, υγιούς και φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Αναγνώριση ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση είναι μορφές έμφυλης βίας και συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου (ή για άλλους λόγους διάκρισης) στην εργασία.

Αναγνώριση ότι η βία είναι απαγορευμένη μορφή συμπεριφοράς/ πρακτική είτε συνδέεται με την εργασία είτε προκύπτει από αυτήν.

Έχει την ευθύνη πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας, της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης.

Αναγνωρίζει την ανάγκη στήριξης της απασχόλησης εργαζομένων ενδοοικογενειακής βίας

Προστασία του συνόλου των προσώπων που καλύπτει η Πολιτική (εργαζόμενους, διοίκηση και τρίτους) από κάθε πράξη που συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ιδίως από κάθε συμπεριφορά που συνιστά βία ή παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και από κάθε πράξη που αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση, λόγω της απόκρουσης βίας ή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή λόγω υποβολής σχετικής καταγγελίας/μαρτυρίας.

Υποχρέωση απέναντι στο πρόσωπο που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή βία ή/και άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω απόκρουσης τέτοιας συμπεριφοράς ή υποβολής σχετικής καταγγελίας, αμέσως μόλις περιέλθει σε γνώση της η συγκεκριμένη συμπεριφορά ή οι συνέπειές της, να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή της καθώς και για την άρση των συνεπειών της. Σε αντίθετη περίπτωση η

Εταιρεία είναι συνυπεύθυνη με το πρόσωπο που διέπραξε τις υπό αναφορά απαγορευμένες πράξεις.

Υποχρέωση συνεργασίας, συνδρομής και πρόσβασης αλλά και κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές κατά την έρευνα περιστατικού, εφόσον αυτό ζητηθεί.

Υποχρέωση, στο μέτρο του δυνατού, χρήσης κάθε πρόσφορου μέσου ή εύλογης προσαρμογής, ώστε να στηρίξει την απασχόληση εργαζομένων που έχουν υποστεί ενδοοικογενειακή βία.

ΣΤ. Μέτρα της Εταιρείας για πρόληψη της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Ιστορικά δεν έχουν προκύψει περιστατικά βίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας ή με αφορμή την εργασία στην Εταιρεία. Επιπλέον η σχετική μελέτη και ανάλυση των πιθανών κινδύνων δεν οδήγησε στον εντοπισμό συνθηκών υψηλού ρίσκου που να απαιτούν άμεσα μέτρα αντιμετώπισης τους.

Κατά συνέπεια η Εταιρεία με σκοπό την πρόληψη της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης λαμβάνει τα παρακάτω μέτρα που σχετίζονται με την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων των προσώπων που καλύπτει η Πολιτική. Εφόσον στο μέλλον μεταβληθούν σημαντικά οι συνθήκες εργασίας ή προκύψουν σχετικά περιστατικά η Εταιρεία θα προχωρήσει σε νέα εκτίμηση κινδύνου και πιθανόν πρόσθετα μέτρα αντιμετώπισης.

- Γνωστοποιεί την Πολιτική στους/στις εργαζόμενους/ες, την διοίκηση και τους τρίτους που αφορά, γραπτώς ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο, και μεριμνά ώστε η βία, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στο περιβάλλον εργασίας να μην είναι αποδεκτή, λαμβάνοντας μέτρα σε κάθε περίπτωση που οποιοσδήποτε από τους παραπάνω δεν συμμορφώνεται.
- Διασφάλιση εργασιακού περιβάλλοντος, προσιτού, ασφαλούς και φιλικού, όπου οι σχέσεις μεταξύ όλων των προσώπων που αφορά διακρίνονται για τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση, την εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και τη συμπράταση.
- Προσφέρει ενημέρωση αναφορικά με τις απαγορευμένες διακρίσεις, τη σημασία της καταπολέμησης και εξάλειψής τους, καθώς και των στερεοτύπων που συντηρούν και αναπαράγουν τις διακρίσεις, την έμφυλη βία, τη σεξουαλική παρενόχληση, την ανισότητα στην εργασία, τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις και τα οφέλη από τη τήρηση/εφαρμογή τους.

Ζ. Διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

Η Εταιρεία σε συμμόρφωση με το άρθρο 10 του ν.4808/2021, έχει καθορίσει σαφείς διαδικασίες για την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτές οι διαδικασίες εξασφαλίζουν την επίλυση των προβλημάτων με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο. Η διαδικασία επίλυσης κάθε τέτοιου προβλήματος μπορεί να πάρει είτε ανεπίσημη είτε επίσημη μορφή.

A. Εσωτερική / ανεπίσημη διαδικασία

Ο/Η καταγγέλλων/ουσα απευθύνεται στο «Πρόσωπο αναφοράς» και υποβάλλει γραπτώς το παράπονό του/της, αναλυτικά και αντικειμενικά. Εναλλακτικά το αποστέλλει με email στην διεύθυνση n.raftoroulou@multifunction.gr. Σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά σε περιστατικό βίας/ παρενόχλησης/ σεξουαλικής παρενόχλησης τρίτου προσώπου (και όχι του/ης καταγγέλλοντος/-ουσας) θα πρέπει να κατονομάζεται ο/η θιγόμενος/η.

Το «Πρόσωπο Αναφοράς» καταγράφει το ιστορικό του περιστατικού, διερευνά τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας ή διαμεσολάβησης και ενημερώνει την Διοίκηση της Εταιρείας.

Αναλόγως του ιστορικού, και μετά από γραπτή συναίνεση του/της καταγγέλλοντα/ουσας, η Εταιρεία είτε

(α) ενθαρρύνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα να εξηγήσει στο άτομο που προκαλεί την ανεπιθύμητη συμπεριφορά ότι αυτή δεν είναι ευπρόσδεκτη, ότι είναι προσβλητική, ότι δημιουργεί δυσαρέσκεια και ότι επεμβαίνει στην εργασία του/της, είτε,

(β) αναλαμβάνει διαμεσολάβηση.

Η Εταιρεία προβαίνει σε ενέργειες μόνο εάν η βία, η παρενόχληση και/ή σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει για μικρό χρονικό διάστημα, και αν ο φερόμενος ως δράστης φαίνεται πρόθυμος να συζητήσει και μόνο εάν ο/η καταγγέλλων/ουσα επιθυμεί να γίνει διαμεσολάβηση.

Σε περίπτωση που ο/η καταγγέλλων/ουσα επιλέγει την άμεση επικοινωνία με τον φερόμενο ως δράστη, τότε η Εταιρεία έχει την ευθύνη να παρακολουθήσει την έκβασή της.

Σε περίπτωση διαμεσολάβησης, η Εταιρεία αναλαμβάνει την ευθύνη της επικοινωνίας με τον φερόμενο ως δράστη.

Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία χειρίζεται την περίπτωση με πλήρη εχεμύθεια και φροντίζει για την ολοκλήρωσή της εντός εύλογου χρονικού διαστήματος.

Το «Πρόσωπο Αναφοράς» συντάσσει και υπογράφει σχετική αναφορά καταγραφής γεγονότων και ενεργειών.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι η εσωτερική/ανεπίσημη διαδικασία εξέτασης καταγγελιών για βία, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση:

- Είναι σαφής, έχει επεξηγηθεί και είναι κατανοητή από όλα τα πρόσωπα που αφορά.
- Διεξάγεται με εχεμύθεια και αντικειμενικότητα.
- Παρέχει ικανοποιητική καθοδήγηση και στήριξη στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα.
- Προσεγγίζει και αντιμετωπίζει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα και τον/την καταγγελλόμενο/η με σεβασμό.
- Δεν θυματοποιείται ο/η καταγγέλλων/ουσα ούτε ο/η καταγγελλόμενος/η.
- Δεν θυματοποιούνται τυχόν μάρτυρες.
- Παράγει αποτελέσματα σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ημερομηνία υποβολής του παραπόνου.
- Ενθαρρύνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα να αναφερθεί στα περιστατικά που συνιστούν βία, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση είτε προφορικά είτε γραπτά.

- Συστήνει στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα να φυλάξει με προσοχή στοιχεία που τυχόν διαθέτει και αφορούν τη συμπεριφορά του/της και/την συμπεριφορά του/της καταγγελλόμενου/ης.
- Ερωτά τον/την καταγγέλλοντα/ουσα αν επιθυμεί να αντιμετωπίσει ο/η ίδιος/α την κατάσταση ή αν χρειάζεται τη συνδρομή της.
- Ενημερώνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για το δικαίωμα του να υποβάλει επίσημη καταγγελία.
- Εάν απαιτείται, και χωρίς στιγματισμό των εμπλεκόμενων, αποφεύγεται η μεταξύ τους επαγγελματική συνεργασία ή/και απομακρύνονται εάν βρίσκονται σε κοντινά γραφεία ή στον ίδιο όροφο.

Η εσωτερική/ανεπίσημη διαδικασία δεν αφορά υποβολή καταγγελίας. Αφορά υποβολή παραπόνου και σε καμία περίπτωση ΔΕΝ υποκαθιστά την επίσημη διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελίας για βία, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση. Ο/Η καταγγέλλων/ουσα μπορεί σε οποιοδήποτε στάδιο της εσωτερικής/ανεπίσημης διαδικασίας, αν το επιθυμεί, να προχωρήσει σε εσωτερική/επίσημη διαδικασία και με σχετική καταγγελία στους θεσμούς του κράτους ή τη λήψη δικαστικών μέτρων.

B. Εσωτερική / Επίσημη Διαδικασία

Για να αρχίσει η επίσημη διαδικασία εξέτασης καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή βία, πρέπει να υποβληθεί, από το πρόσωπο που καλύπτει η Πολιτική, σχετική καταγγελία στο «Πρόσωπο Αναφοράς». Η υποβληθείσα καταγγελία θα εξεταστεί από την Διοίκηση της Εταιρείας και το Τμήμα HR.

Νοείται ότι σε κάθε περίπτωση, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση δύναται να καταγγελθεί στις αρμόδιες αρχές, οι οποίες θα προβούν σε σχετική διερεύνησή. Το άρθρο 12 του ν. 4808/2021 ορίζει την Επιθεώρηση Εργασίας καθώς και τον Συνήγορο του Πολίτη ως αρμόδιες αρχές. Σε κάθε περίπτωση είναι δυνατή και η καταγγελία στην Αστυνομία, η οποία και θα προβεί σε σχετική διερεύνηση της σε σχέση με τη διάπραξη ποινικού αδικήματος. Για την διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία δύναται, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά την διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται.

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης, η Εταιρεία θα προβαίνει σε βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): α. πειθαρχικές κυρώσεις, β. αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, γ. καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας. Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή/και αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

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

Γ. Ποινική και αστική διαδικασία

Ειδικότερα, ένα θύμα σεξουαλικής κακοποίησης έχει το δικαίωμα να ασκήσει ξεχωριστές ποινικές ή αστικές κατηγορίες εναντίον ενός/μιας φερόμενου/ης ως δράστη/τριας. Τα νομικά δικαιώματα του θύματος σε καμία περίπτωση δεν περιορίζονται ούτε επηρεάζονται από την παρούσα Πολιτική.

Εξυπακούεται ότι η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου/ συνεργάτη/ μαθητευόμενου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματα του, ούτε και το δικαίωμα υποβολής καταγγελίας ενώπιον των αρμόδιων ελεγκτικών αρχών.

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο οποίος άσκησε τα νόμιμα δικαιώματά του και υπέβαλε καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας Πολιτικής και επισύρει συνέπειες για τον ενεργούντα κατ' αυτόν τον τρόπο.

Η. Ορισμός «Προσώπου Αναφοράς».

Η Εταιρεία σε συμμόρφωση με το άρθρο 9 του ν.4808/2021, ορίζει ως Πρόσωπο Αναφοράς τον Εκπρόσωπο Εργαζομένων σε θέματα Υγείας και Ασφάλειας και Υπεύθυνο Προσωπικού που εκτός της ευθύνης σε επίπεδο επιχείρησης για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, θα είναι και ο υπεύθυνος για την αρχική λήψη των πιθανών επίσημων και ανεπίσημων καταγγελιών καθώς και της σχετικής υποστήριξης τους και μετά το πέρας της έρευνάς του θα συντάσσει σχετικό πόρισμα, το οποίο και θα υποβάλλει στη Διοίκηση για τη λήψη των σχετικών μέτρων κατά του φερόμενου ως θύτη της παρενόχλησης ή περιστατικού βίας.

Καλλιθέα, 28/09/2022

Ο Νόμιμος Εκπρόσωπος

ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗΣ