



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΜΕΡΟΣ Α – ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

A1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

A2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

A3. ΟΡΙΣΜΟΙ - ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

A4. ΜΟΡΦΕΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

ΜΕΡΟΣ Β – ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

B1. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΡΡΕΟΥΝ ΑΠΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

B.2 ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ, ΕΛΕΓΧΟΥ, ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ, ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

ΜΕΡΟΣ Γ - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ – ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

ΜΕΡΟΣ Δ – ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ

ΜΕΡΟΣ Α - ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

A1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εταιρεία με την επωνυμία «STAR A.E., Ραδιοτηλεοπτικός Οργανισμός Κεντρικής Ελλάδας» (εφεξής καλούμενη ως «Εταιρεία» ή «STAR Κεντρικής Ελλάδας»), 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.

Η παρούσα Πολιτική συντάσσεται και υιοθετείται βάσει των άρθρων 9. και 10. του Νόμου 4808/2021 και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν.4808/2021.

Ο στόχος αυτών των κανονισμών είναι να δημιουργήσουν ένα συνολικό, συνεκτικό και ενημερωμένο πλαίσιο για την πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, συμβάλλοντας έτσι στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που σέβεται τον άνθρωπο, προωθώντας και υλοποιώντας πρακτικά το δικαίωμα κάθε ατόμου σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης. Το Star Κεντρικής Ελλάδας αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά.

A2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται και αφορά στο σύνολο των εργαζομένων και απασχολούμενων στο STAR Κεντρικής Ελλάδας, ανεξαρτήτως από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων 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 στην Εταιρεία.

Παράλληλα η παρούσα Πολιτική ισχύει για περιστατικά βίας και παρενόχλησης που μπορεί να εκδηλωθούν και λάβουν χώρα κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένες με ή προκύπτουν από την εργασία και πιο συγκεκριμένα:

- στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας
- σε μέρη όπου οι εργαζόμενοι αμείβονται, κάνουν διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιούν κοινόχρηστους χώρους

- κατά τη διάρκεια των μετακινήσεων από και προς την εργασία, ταξιδιών για επαγγελματικούς σκοπούς, εκπαιδεύσεων, 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 (τηλέφωνο, ηλεκτρονική αλληλογραφία email κ.α.)

A3. ΟΡΙΣΜΟΙ - ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής παρατίθενται όπως ισχύουν οι κάτωθι βασικές έννοιες:

Βία: Ως βία θεωρείται κάθε συμπεριφορά που ως σκοπό έχει να εξαναγκάσει, κυριαρχήσει, πληγώσει ή/και απομονώσει ένα άτομο μεμονωμένα ή κατ' εξακολούθηση. Καλύπτει προσβολές, απειλές, σωματικές ή ψυχολογικές επιθέσεις, οι οποίες ασκούνται από άτομα εντός και εκτός του οργανισμού εναντίον ενός ατόμου στο χώρο εργασίας

Παρενόχληση: Η παρενόχληση καλύπτει ένα ευρύ φάσμα συμπεριφορών επιθετικής φύσης και αποτελεί συμπεριφορά που διαταράσσει ή αναστατώνει και είναι χαρακτηριστικά επαναλαμβανόμενη. Με τη νομική έννοια του όρου, νοείται ως μία συμπεριφορά ενοχλητική ή απειλητική. Αυτές οι εκδηλώσεις συμπεριφοράς έχουν ως στόχο ή αποτέλεσμα να προσβάλουν την αξιοπρέπεια του ατόμου, δημιουργώντας ένα εχθρικό, απειλητικό, εξευτελιστικό, εκφοβιστικό ή επιθετικό περιβάλλον.

Σεξουαλική παρενόχληση: Η σεξουαλική παρενόχληση αναφέρεται σε επίμονες ή/και ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, όπου οι συνέπειες της άρνησης είναι δυνητικά επιζήμιες για το θύμα. Υπό αυτή την έννοια νοείται οποιαδήποτε μορφή μη επιθυμητής λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σε σεξουαλικό πλαίσιο, που έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας του ατόμου, ειδικά με τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος εργασίας.

Παρενόχληση λόγω φύλου: Ως παρενόχληση λόγω φύλου νοούνται εκείνες οι μορφές συμπεριφοράς που αναφέρονται στην έννοια της παρενόχλησης, ωστόσο με το επιπρόσθετο χαρακτηριστικό ότι αυτές σχετίζονται με το φύλο. Περιλαμβάνουν, τόσο τη σεξουαλική παρενόχληση, όσο και άλλες μορφές συμπεριφοράς που σχετίζονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή/και τα χαρακτηριστικά φύλου του ατόμου.

A4. ΜΟΡΦΕΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η παρούσα Πολιτική ισχύει για πλήθος συμπεριφορών, οι οποίες μπορεί να εκδηλωθούν στο χώρο εργασίας. Για το λόγο αυτό η Εταιρεία επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή και έχοντας δηλώσει με σαφήνεια τη θέση της απέναντι στη βία και την παρενόχληση, παραθέτει ως ακολούθως ενδεικτικά τις συμπεριφορές εκείνες οι οποίες συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Σωματική: ανεπιθύμητο άγγιγμα, ανεπιθύμητη σωματική επαφή, ανεπιθύμητος ασπασμός, ανεπιθύμητος εναγκαλισμός, ανεπιθύμητες χειρονομίες (αγγιγματα, σπρωξίματα)

Λεκτική: χρήση αισχρής γλώσσας, προσβλητικές ή/και αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ζωή του ατόμου, σεξουαλικά αδέξια και προσβλητικά σχόλια, ανάρμοστες / επίμονες προτάσεις, ανάρμοστες ερωτήσεις για την εξωτερική εμφάνιση, το φύλο, θρησκεία, φυλή, σεξουαλικό προσανατολισμό

Μη λεκτική: επίδειξη ανάρμοστου οπτικού υλικού, σεξουαλικού περιεχομένου ή χαρακτήρα, ανάρμοστο, επίμονο ή/και αδιάκριτο κοίταγμα με σεξουαλικά υπονοούμενη διάθεση, άσεμνες χειρονομίες, αποκλεισμός ενός ατόμου από εταιρικές συναντήσεις, , αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για αναφορά ή απειλή αναφοράς, προσφορά παροχών (π.χ. εργασιακή εξέλιξη) ως αντάλλαγμα για σεξουαλική πράξη, διάδοση κακόβουλων σχολίων

Διαδικτυακή: διακίνηση ή/και επίδειξη υλικού σεξουαλικού περιεχομένου και κάθε άλλου προσβλητικού για την ανθρώπινη προσωπικότητα ή αξιοπρέπεια περιεχομένου (π.χ. φωτογραφικό, ψηφιακό, έντυπο), προσβλητικές ή/και ανάρμοστες, ταπεινωτικές προτάσεις σε ιστοσελίδες και εφαρμογές κοινωνικής δικτύωσης, αποστολή email ή/και μηνυμάτων με προσβλητικό ή/και σεξουαλικού χαρακτήρα περιεχόμενο, , εκφοβισμός μέσω διαδικτύου (διαδικτυακός εκφοβισμός)

Η Εταιρεία εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και εξάλειψη των ως άνω προβληματικών καταστάσεων και συμπεριφορών καθώς και κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης.

Τι δεν συνιστά Βία και Παρενόχληση:

Διαφορές απόψεων και ενδεχόμενες συγκρούσεις που συνήθως εμφανίζονται στο χώρο εργασίας της Εταιρείας, καθώς και κάθε δικαιολογημένη και λογική ενέργεια από την επιχείρηση ή τα στελέχη της, που σχετίζεται με την εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζομένου, εντάσσονται σαφώς στο πλαίσιο της διαχείρισης και είναι πλήρως συμβατές με τους κανόνες κοινωνικής συμπεριφοράς, ενδεικτικά:

- Ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση
- Εποπτεία των εργαζομένων για τον καθορισμό των προσδοκιών απόδοσής τους
- Ηθική ή/και οικονομική ανταμοιβή σχετιζόμενη με την απόδοση του εργαζόμενου

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ), οι διαφορετικές απόψεις, ο ανταγωνισμός, και οι αντιπαραθέσεις αποτελούν χρήσιμα στοιχεία σε έναν εργασιακό χώρο, εν αντιθέσει με το mobbing που χαρακτηρίζεται από επιβλαβείς πράξεις κατά κάποιου και είναι αντιπαραγωγικό. Επιπροσθέτως, μια σύγκρουση δεν θεωρείται bullying, εάν το συμβάν αποτελεί ένα μεμονωμένο γεγονός ή αν τα δύο άτομα που εμπλέκονται έχουν ισότιμη "εξουσία".

ΜΕΡΟΣ Β - ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

B1. Εκτίμηση Κινδύνων που απορρέουν από περιστατικά βίας και παρενόχλησης

Οι κίνδυνοι που μπορεί να προκύψουν από τη βία και παρενόχληση στον χώρο εργασίας μπορεί να είναι σοβαροί για τους εργαζόμενους, αλλά και την ίδια την Εταιρεία. Σε επίπεδο εργαζομένου η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι οι κίνδυνοι εντοπίζονται ενδεικτικά στους παρακάτω:

- Πρόκληση ηθικής βλάβης
- Πρόκληση άγχους, στρες, θυμού ή/και αισθήματος φόβου
- Ψυχοσωματικά συμπτώματα (ταχυκαρδίες, αυξημένη αρτηριακή πίεση, διαταραχές ύπνου, δυσκολία συγκέντρωσης)

Παράλληλα, σε επίπεδο Εταιρείας, η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι οι κίνδυνοι εντοπίζονται ενδεικτικά στους παρακάτω:

- Αρνητική δημοσιότητα και πλήγμα στη φήμη της Εταιρείας
- Διαταραχή της ομαλής λειτουργίας της Εταιρείας
- Διατάραξη των εργασιακών σχέσεων
- Μείωση παραγωγικότητας των εργαζομένων
- Νομικές και οικονομικές συνέπειες

B2. Μέτρα Πρόληψης, Ελέγχου, Περιορισμού και Αντιμετώπισης κινδύνων που απορρέουν από περιστατικά βίας και παρενόχλησης

Ενδεικτικά τα μέτρα της Εταιρείας για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης δύνανται να περιλαμβάνουν:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση υγιούς εργασιακού κλίματος, στη βάση της συνεργασίας
- Ανοικτή επικοινωνία με τη Διοίκηση της Εταιρείας
- Εξασφάλιση ότι όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την απαραίτητη εκπαίδευση και πληροφόρηση όπου και όταν απαιτείται για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαιτέρως σε θέσεις αυξημένης επικινδυνότητας να εκδηλωθούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης

- Παροχή κατεύθυνσης, καθοδήγησης και υποστήριξης στα θύματα βίας και παρενόχλησης για την ομαλή επανένταξή τους στο χώρο εργασίας
- Αξιολόγηση και επισκόπηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και σχετική αναθεώρηση / επικαιροποίηση αυτών όταν και όπου κρίνεται απαραίτητο.

Ενημέρωση του προσωπικού της Εταιρείας

Η Εταιρεία δύναται μεταξύ άλλων:

- Να παρέχει ενημέρωση στο σύνολο του προσωπικού της μέσω αλληλογραφίας (ενημερωτικό εταιρικό email)
- Να οργανώνει δια ζώσης τμηματικές συναντήσεις του προσωπικού της για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων
- Να οργανώνει τμηματικές τηλεδιασκέψεις (online συναντήσεις) του προσωπικού της για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων
- Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε σχετικά επιμορφωτικά σεμινάρια

Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων

Πρόσωπα που δύνανται να υποστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης (θιγόμενοι ή θύματα) έχουν το δικαίωμα να προστατευτούν ενδεικτικά μέσω δικαστικής προσφυγής, να υποβάλλουν καταγγελία, να υποβάλουν αναφορά στο Συνήγορο του Πολίτη, να υποβάλουν αναφορά εντός της Εταιρείας, να αποχωρήσουν από τον εργασιακό τους χώρο διακόπτοντας την εργασιακή τους σχέση.

Χρήσιμοι Σύνδεσμοι:

- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) - Ανεξάρτητη Αρχή <https://www.hli.gov.gr/>
- Συνήγορος του Πολίτη <https://www.synigoros.gr/el>
- Τηλεφωνική γραμμή SOS 15900 (Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων)
- Δίωξη ηλεκτρονικού εγκλήματος 11188 <https://cyberalert.gr/>
- Πληροφόρηση σε Θέματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης, κακοποίησης και εξουσιαστικής βίας και τις δράσεις καταπολέμησής τους <https://metoogreece.gr>

Πρόσωπο Αναφοράς («Σύνδεσμος»)

Η Εταιρεία ορίζει ένα πρόσωπο ως Πρόσωπο Αναφοράς («Σύνδεσμος»). Ο ρόλος του Προσώπου Αναφοράς είναι ενημερωτικός και 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 θα πρέπει να είναι εύκολη και άμεση και προς τούτο προβλέπονται τα μέσα / δίαυλοι επικοινωνίας μαζί του. Εφόσον κρίνεται απαραίτητο, ορίζεται και αναπληρωματικός Σύνδεσμος.

Το Πρόσωπο Αναφοράς («Σύνδεσμος») για τα θέματα είναι το κάτωθι:

Όνομα: Γεώργιος Σιμόπουλος

Θέση-Ιδιότητα: CEO

Email: gsimo@lamiastar.gr

Τηλέφωνο: 6977501193

Το Αναπληρωματικό Πρόσωπο Αναφοράς για τα θέματα είναι το κάτωθι:

Όνομα: Σπυριδούλα Μπενιάτα

Θέση-Ιδιότητα: Αντιπρόεδρος

Email: logistirio@lamiastar.gr

Τηλέφωνο: 2231046725 εσωτερικό: 4

Τα κατατιθέμενα στοιχεία για το περιστατικό (ενδεικτικά: γραπτά αποδεικτικά, emails κ.α.) που στοιχειοθετούν τους ισχυρισμούς διατηρούνται σε ασφαλές σημείο σε ψηφιακό φάκελο που διατηρεί η Εταιρεία (OneDrive). Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του/των ως άνω προσώπου/ων η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του/τους κατά την άσκηση του ρόλου του/τους.

Διαχείριση περιστατικών ενδοοικογενειακής βίας

Η ενδοοικογενειακή βία ορίζεται ως κάθε πράξη σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής και οικονομικής βίας που λαμβάνει χώρα εντός της οικογένειας, ανεξαρτήτως του εάν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

Η Εταιρεία εντός των δυνατοτήτων της, δεσμεύεται να προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας (ενδεικτικά ευέλικτα ρυθμίσεις εργασίας), με στόχο την προστασία και υποστήριξη του ατόμου που είναι θύμα ενδοοικογενειακής βίας

ΜΕΡΟΣ Γ - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ - ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης αναφορών και καταγγελιών αποτελείται από τα κάτωθι στάδια:

Εάν οποιοδήποτε πρόσωπο πιστεύει ότι έχει υποστεί περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή έχει διαπιστώσει μια τέτοια συμπεριφορά στο χώρο εργασίας, η Εταιρεία ενθαρρύνει την υποβολή επώνυμων ή/και ανώνυμων αναφορών.

i. Δίαυλοι / Στοιχεία Επικοινωνίας για την Υποδοχή αναφορών - καταγγελιών

Τα μέσα / δίαυλοι επικοινωνίας μέσω των οποίων παραλαμβάνονται οι καταγγελίες αναφέρονται ως ακολούθως:

- Με αλληλογραφία στην ειδική ηλ/κή διεύθυνση email: notalone@lamiastar.gr
Στο email γίνεται διαχείριση αποκλειστικά και μόνο από το Πρόσωπο Αναφοράς
- Μέσω τηλεφώνου στη Τηλεφωνική Γραμμή: 6974998922
- Απευθείας στο «Σύνδεσμο» προφορικά διά ζώσης

Σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων ή υπόνοιας μεροληψίας από τον τακτικό Σύνδεσμο, η αναφορά γίνεται στον αναπληρωματικό Σύνδεσμο στην τηλεφωνική Γραμμή 2231046725 εσωτερικό: 4 (η γραμμή του Αναπληρωματικού Συνδέσμου).

Σε κάθε περίπτωση υπενθυμίζεται η δέσμευση της Εταιρείας για προστασία της ανωνυμίας και της αρχής της εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ) του καταγγέλλοντος.

ii. Εξέταση / Διερεύνηση καταγγελίας

Η Εταιρεία και ο «Σύνδεσμος» δεσμεύονται να εργάζονται παραλαμβάνουν, διαχειρίζονται και εξετάζουν όλα τα στοιχεία μιας καταγγελίας / αναφοράς που αφορά σε περιστατικό βίας και παρενόχλησης με αμεροληψία και αντικειμενικότητα στα γεγονότα.

iii. Λήψη προσωρινών μέτρων

Αν υπάρχει η δυνατότητα, η Εταιρεία και ο «Σύνδεσμος» προσπαθούν να επιλύσουν το περιστατικό χωρίς κλιμακούμενες ενέργειες, εφόσον και όταν αυτό καθίσταται εφικτό. Αν κριθεί απαραίτητο, η Εταιρεία προχωρά σε λήψη προσωρινών μέτρων (ενδεικτικά: αλλαγή θέσης/πόστου, μετακίνηση του εργαζομένου, τηλεργασία) με απώτερο σκοπό τη διατήρηση υγιούς εργασιακού κλίματος.

iv. Προστασία από Αντίποινα

Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία δεσμεύεται να προστατεύει από τυχόν αντίποινα, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

v. Λήψη μέτρων / Συνέπειες - Κυρώσεις παραβάσεων

Εφόσον ολοκληρωθεί η εξέταση των στοιχείων και συνεκτιμηθούν όλες οι λεπτομέρειες, η Εταιρεία προβαίνει στο αναγκαίο μέτρο. Μεταξύ των μέτρων που δύναται να πάρει η Εταιρεία, ενδεικτικά αναφέρονται τα κάτωθι:

- Προφορική παρατήρηση ή/και σύσταση συμμόρφωσης
- Γραπτή παρατήρηση ή/και επίπληξη
- Αλλαγή καθηκόντων, αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση
- Παύση συνεργασίας / Λύση εργασιακής σχέσης

vi. Συνεργασία με τις αρμόδιες Αρχές

Η Εταιρεία δεσμεύεται να συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία αιτείται την παροχή στοιχείων / πληροφοριών, παρέχοντας τη συνδρομή της στην πρόσβαση σε αυτά τα στοιχεία.

ΜΕΡΟΣ Δ - ΙΣΧΥΣ - ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ - ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ – ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η υιοθέτηση των κειμένων της Πολιτικής ολοκληρώνεται με ενέργειες ενημέρωσης από την πλευρά της Εταιρείας, με ανάρτηση στην επίσημη ιστοσελίδα της Εταιρείας, καθώς και στον πίνακα ανακοινώσεων της Εταιρείας εφόσον υφίσταται, με παράλληλη ενημέρωση του συνόλου των εργαζομένων με κάθε πρόσφορο μέσο (γραπτώς ή/και με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο). Σε περίπτωση τροποποίησης των κειμένων της Πολιτικής η Εταιρεία έχει την ίδια υποχρέωση διαβούλευσης και ενημέρωσης των εργαζομένων της, καθ' όμοιο τρόπο με την αρχική υιοθέτησή της.

Η παρούσα Πολιτική ισχύει από την ημερομηνία της απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) της Εταιρείας, η οποία ελήφθη στις 28.12.2023.

Το Star Κεντρικής Ελλάδας δεσμεύεται να αξιολογεί την παρούσα κατά τρόπο συνεπή με τις απαιτήσεις των ισχυόντων νόμων και κανονισμών, φροντίζοντας τη συνεχή ενημέρωσή της για τις εξελίξεις, αλλά και κατόπιν αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας αυτής.

Στοιχεία επικοινωνίας Υπεύθυνου Πολιτικής:

Όνομα: Γεώργιος Σιμόπουλος

Θέση-Ιδιότητα: CEO

Email: gsimo@lamiastar.gr

Τηλέφωνο: 6977501193