



ΠΟΛΙΤΙΚΗ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΤΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(άρθ. 9 και 10 Ν. 4808/2021)

Της Διοίκησης της εταιρείας

«ΟΡΜΠΙΤ ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΣ Α.Ε.»

ΑΦΜ: 999611470

ΔΟΥ: Φ.Α.Ε. ΑΘΗΝΩΝ

ΕΔΡΑ: Εμπορευματικός Σταθμός Διεθνούς Αερολιμένα Αθηνών «ΕΛ.ΒΕΝΙΖΕΛΟΣ», Κτίριο 23

Τ.Κ: 19019

1. Η εταιρεία «ΟΡΜΠΙΤ ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΣ Α.Ε.», ως «Εργοδότης» τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν.4808/2021 {νόμος με τον οποίο κυρώθηκε στην Ελλάδα η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO)}, αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση οποιασδήποτε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας - είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν - προκειμένου, το εργασιακό περιβάλλον της να εξακολουθήσει να αποτελεί ένα ασφαλές (εργασιακό) περιβάλλον για τους εργαζομένους της. Η παρούσα πολιτική της εταιρείας καταλαμβάνει το σύνολο των εργαζομένων και των απασχολούμενων στην εταιρεία, ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς με το οποίο συνδέονται με την εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων – ενδεικτικά - των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, (συμπεριλαμβανόμενων τυχόν ασκούμενων ή/και μαθητευόμενων) κλπ, οι οποίοι απασχολούνται στο σύνολο των εγκαταστάσεων/παραρτημάτων της εταιρείας στην Ελλάδα.

Ως βία, εκφοβισμός ή παρενόχληση νοείται κάθε ανεπιθύμητη σωματική, λεκτική ή άλλη συμπεριφορά που παραβιάζει την αξιοπρέπεια ή δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον. Μπορεί να περιλαμβάνει προσβλητικές ή ταπεινωτικές παρατηρήσεις, κατάχρηση εξουσίας, «ακατάλληλα» αγγίγματα, ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις και οποιαδήποτε άλλης μορφής προσβλητική και ανεπιθύμητη συμπεριφορά.

Ανέκαθεν ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η παροχή ίσων ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης, καθώς και η δημιουργία και διατήρηση αρμονικού κλίματος εργασίας, αποτελούσαν θεμελιώδεις αρχές και δεσμεύσεις της εταιρείας μας.

2. Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η περαιτέρω 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 «ΟΡΜΠΙΤ ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΣ Α.Ε.» δηλώνει πως αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου να παρέχει εργασία σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση, μη ανεχόμενος/η οποιαδήποτε τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο προερχόμενη. Εξ αρχής, η εταιρεία έχει υιοθετήσει κοινωνική πολιτική προκειμένου να αποφευχθεί η γέννηση και η ανάγκη καταπολέμησης οποιασδήποτε αποκλίνουσας συμπεριφοράς που δύναται να εκληφθεί και ερμηνευθεί ως εξευτελιστική, ταπεινωτική ή εν γένει προσβλητική.

3. Η εταιρεία μας καθ' όλη της διάρκεια της πολυετούς δραστηριότητάς της, επιδεικνύει ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΑΝΟΧΗ σε κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που θα μπορούσε να εκδηλωθεί κατά τη διάρκεια παροχής εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, αλλά και της σεξουαλικής παρενόχλησης !

Στο πλαίσιο των ανωτέρω και σε απόλυτη συμμόρφωση με τα οριζόμενα στις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, καταγράφονται και υιοθετούνται οι ακόλουθες «ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ», το περιεχόμενο των οποίων εξειδικεύεται παρακάτω, οι οποίες καταλαμβάνουν το σύνολο των εργαζομένων στην εταιρεία, αλλά και των απασχολούμενων σε αυτή με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, ακόμη και των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, (συμπεριλαμβανόμενων τυχόν ασκούμενων ή/και μαθητευόμενων) κλπ.

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

α) Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία: Γενικά, σε εργασιακούς χώρους υφίστανται κίνδυνοι για την εκδήλωση βίας, αλλά και πιθανότητες παρενόχλησης (ηθικής, ψυχικής, σεξουαλικής) στο εργασιακό περιβάλλον, γνωστής και ως «σύνδρομο mobbing» ή εργασιακός εκφοβισμός, που αποτελούν τη βασικότερη κατηγορία ψυχοκοινωνικών κινδύνων και εμφανίζονται με πολλές και διαφορετικές μορφές, μπορούν δε να απειλήσουν κάθε εργαζόμενο ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, επαγγελματικών δεξιοτήτων, μορφωτικού επιπέδου, αλλά και ιεραρχικής θέσης. Ο όρος "βία και παρενόχληση" στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά από **απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές τέτοιων πρακτικών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, οι οποίες αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση.** Ο όρος δε «έμφυλη

βία και παρενόχληση» αναφέρεται στη βία και την παρενόχληση που στοχεύουν σε άτομα λόγω του φύλου τους ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση.

Το «σύνδρομο mobbing» περιγράφει την κατ' επανάληψη υβριστική συμπεριφορά εντός ή εκτός της επιχείρησης, η οποία εκδηλώνεται με εκφοβιστικές ενέργειες, λόγια ή τρόπους οργάνωσης της εργασίας και στοχεύει στη διαμόρφωση ενός εχθρικού, ταπεινωτικού περιβάλλοντος, που προσβάλλει την προσωπικότητα, θίγει την αξιοπρέπεια και θέτει σε κίνδυνο τη σωματική ή/και την ψυχική ακεραιότητα του εργαζομένου, με απώτερο σκοπό να οδηγήσει στην παραίτησή του.

Με δεδομένη την συνεχή ανάπτυξη δραστηριοτήτων της, η εταιρεία παρέχει δυνατότητα εργασίας σε νεαρής ηλικίας εργαζόμενους, επιθυμώντας να αξιοποιηθούν οι γνώσεις και οι δεξιότητες τους, ενώ μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων της είναι γυναίκες – εργαζόμενοι που κατά εσφαλμένες/αρρωστημένες αντιλήψεις θα μπορούσαν να αποτελέσουν «θύματα» περιστατικών «βίας και παρενόχλησης».

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.

Στις τρέχουσες ανταγωνιστικές συνθήκες, το εργασιακό άγχος που αρκετές φορές δύναται να οδηγήσει σε συγκρούσεις που δεν μπορούν να αντιμετωπισθούν ορθολογικά, τυχόν προσωπικά κίνητρα «θύτη» (στοιχεία χαρακτήρα, προσωπικότητα) αποτελούν παράγοντες, που μπορούν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη φαινομένων βίας και ηθικής παρενόχλησης.

Η εταιρεία μας, αντιλαμβάνεται και αναγνωρίζει ότι η σύγχρονη μάστιγα του συνδρόμου του εργασιακού εκφοβισμού (ή «συνδρόμου mobbing»), εκτός από τις εξαιρετικά δυσμενείς συνέπειες για την προσωπικότητα και τον ψυχισμό του θιγόμενου εργαζόμενου, δύναται να επιφέρει και εξαιρετικά αρνητικές συνέπειες και στην ίδια την επιχείρηση, αφού δεν «δηλητηριάζει» μόνο τον εργαζόμενο, αλλά και όλο το εργασιακό κλίμα - συνθήκες, που με βεβαιότητα θα οδηγήσουν σε μειωμένη αφοσίωση στα εργασιακά καθήκοντα, σε υψηλά επίπεδα αποχής από την εργασία, σε απώλεια κινήτρων, δημιουργικότητας, πίστης και ικανοποίησης και κατ' επέκταση σε μείωση της παραγωγικότητας.

Προς αποφυγή/ αποτροπή εμφάνισης φαινομένων «βίας και παρενόχλησης» η εταιρεία μας ενθαρρύνει όλους τους εργαζόμενους, συνεργάτες κλπ στη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες !

Ένας από τους βασικούς πυλώνες οργάνωσης της εταιρείας μας, είναι η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και αλληλοβοήθειας ανάμεσα στους εργαζομένους/απασχολούμενους σε αυτή. Βασική παράμετρος για την επίτευξη των ανωτέρω αποτελεί η δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας με τους προϊστάμενους κάθε τμήματος, αλλά και η εξασφάλιση δυνατότητας άμεσης απεύθυνσης κάθε εργαζόμενου τόσο στο τμήμα προσωπικού (HR), όσο και στους άμεσα προϊστάμενους των τμημάτων, η επικοινωνία με άλλους συναδέλφους, αλλά και απευθείας με την Διοίκηση της εταιρείας, που - όπως γνωρίζετε – έχει πάντα «ανοιχτή την πόρτα» της σε όλους τους εργαζόμενους. προκειμένου να αναφερθεί πάραυτα οποιοδήποτε περιστατικό «βίας ή παρενόχλησης» και να αντιμετωπιστεί αυτό με τον δέοντα τρόπο.

Θεωρώντας σημαντικότερη την ενημέρωση όλων των εργαζομένων και των συνεργατών μας, με την παρούσα Πολιτική επιχειρείται μία πρώτη προσέγγιση του τόσο σοβαρού θέματος, δεσμευόμενοι ότι

θα παρέχουμε συνεχείς ενημερώσεις και εκπαιδεύσεις σε όλους τους εργαζόμενους και απασχολούμενους, τόσο αναφορικά στα «καθήκοντα», όσο και αναφορικά στα «δικαιώματά» τους.

Σε «τεχνικό επίπεδο», προς ενίσχυση του κλίματος ασφάλειας στους εργαζόμενους/απασχολούμενους, η εταιρεία διατηρεί επαρκέστατο φωτισμό στους χώρους των γραφείων, ενώ ελέγχει την ύπαρξη του απαραίτητου φωτισμού και σε λοιπούς (κοινόχρηστους) χώρους. Παράλληλα, ενημερώνει ότι υφίσταται διαρκής έλεγχος από επιφορτισμένα με αυτό το καθήκον άτομα, τόσο κατά την είσοδο όσο και κατά την έξοδο από τους χώρους των γραφείων.

Περαιτέρω, η εταιρεία θέτει σε λειτουργία δράσεις «ευαισθητοποίησης των εργαζόμενων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς» (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων), **αλλά και προγράμματα «εκπαίδευσης των εργαζομένων σε διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας».** Εννοείται ότι το σύνολο των μέτρων ανά τακτά χρονικά διαστήματα θα επαναξιολογείται από τη διοίκηση της εταιρείας, προκειμένου να διαπιστώνεται η αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων μέτρων και τυχόν ανάγκη αναθεώρησή τους, σε συνδυασμό με την επικαιροποίηση της εκτίμησης κινδύνων.

γ. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Η εταιρεία προωθεί «στοχευμένες» συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων, προτίθεται δε να διοργανώσει σχετικά **σεμινάρια με τη συμμετοχή ειδικών επιστημόνων ψυχικής υγείας**, ενώ προϊστάμενοι τμημάτων και μέλη της διοίκησης της εταιρείας πρόκειται να συμμετάσχουν σε **σεμινάρια διαχείρισης κινδύνων «βίας και παρενόχλησης»** στην εργασία.

δ) Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζόμενων και της εταιρείας σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών «βίας και παρενόχλησης», καθώς και για τη σχετική διαδικασία

Στους εργαζόμενους/απασχολούμενους η εταιρεία παρέχει όλες οι απαραίτητες πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τόσο των εργαζομένων/απασχολούμενων όσο και της εταιρείας ως «εργοδότη», καθώς και όσων ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την εταιρεία, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής της ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

ΕΝΗΜΕΡΩΝΟΥΜΕ τους εργαζόμενους/απασχολούμενους στην εταιρεία ότι σε περίπτωση εκδήλωσης παρενοχλητικής συμπεριφοράς, καθένας από εσάς τους εργαζόμενους /απασχολούμενους έχει δικαίωμα:

i) Αναζήτησης δικαστικής προστασίας, είτε σε ποινικό πεδίο (με την άσκηση έγκλησης για τον ποινικό κολασμό του/της δράστη κατά τις διατάξεις του άρθρου 285 ΠΚ), είτε σε αστικό πεδίο, προς αποκατάσταση του δικαιώματος προσωπικότητας

ii) Προσφυγής στην Επιθεώρηση Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) καλώντας στον τηλεφωνικό αριθμό 1555, όπου έχει συσταθεί αυτοτελές τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Επομένως, κάθε θιγόμενος/η μπορεί να υποβάλλει αίτηση για «εργατική διαφορά» σχετική με «βία και παρενόχληση» και αμέσως ενημερώνεται το τμήμα αυτό (στην ιστοσελίδα <https://1555.gov.gr/terms>, μπορείτε να ενημερωθείτε για το είδος των προσωπικών δεδομένων που θα σας ζητηθούν κατά την επικοινωνία, τη νόμιμη βάση επεξεργασίας τους και κάθε άλλο σχετικό θέμα με αυτά)

iii) Υποβολής αναφοράς στον «Συνήγορο του Πολίτη»,

iv) Κλήσης και αναζήτησης βοήθειας από την Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας – Γραμμή SOS 15900-που αποτελεί υπηρεσία εθνικής εμβέλειας που δίνει τη δυνατότητα σε γυναίκες θύματα βίας ή σε τρίτα πρόσωπα να επικοινωνήσουν άμεσα με ένα φορέα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Τη γραμμή στελεχώνουν ψυχολόγοι και κοινωνιολόγοι που παρέχουν άμεση βοήθεια σε έκτακτα και επείγοντα περιστατικά βίας σε 24ωρη βάση, 365 ημέρες το χρόνο. Ταυτόχρονα υπάρχει δυνατότητα ηλεκτρονικής επικοινωνίας των γυναικών μέσω της διεύθυνσης *email: sos15900@isotita.gr*

v) Υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης. Διευκρινίζεται ότι η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας εντός της επιχείρησης δεν θίγει το δικαίωμά σας για προσφυγή σας και σε αρμόδια αρχή.

ε. Ορισμός προσώπου αναφοράς (συνδέσμου) . Το οριζόμενο με το παρόν «πρόσωπο αναφοράς» (σύνδεσμοι), του οποίου τα στοιχεία επικοινωνίας τίθενται παρακάτω είναι σε θέση εύκολα και άμεσα, να σας ενημερώσει – και το καθένα χωριστά - για την πρόληψη και την αντιμετώπιση παρενοχλητικών συμπεριφορών και να σας καθοδηγήσει. Το παρακάτω πρόσωπο έχει δεσμευθεί να διαχειριστεί με απόλυτη εχεμύθεια και σεβασμό το σύνολο των προσωπικών δεδομένων που θα έλθουν στην κατοχή του κατά την άσκηση του παρόντος έργου του.

Το πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμος) είναι: Σοφία ΔΗΜΗΤΡΑΚΟΠΟΥΛΟΥ, τηλ 6977221553, email: sdimitrakopoulou@orbitcouriers.gr

Ο ανωτέρω «σύνδεσμος» είναι σε θέση να παράσχει συμβουλευτική επί θεμάτων βίας και παρενόχλησης-συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ μπορεί να σας συμβουλευσει για τρόπους ένταξης ή επανένταξή σας σε περιπτώσεις που έχετε υποστεί ανεπίτρεπτες διακρίσεις ή είστε θύματα βίας και παρενόχλησης. Η ίδια μπορεί να σας ενημερώσει για πιθανούς κινδύνους που ενδέχεται να προκύψουν από την εργασία σας, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης- συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να σας κατευθύνει σε τρόπους λήψης βοήθειας από έμπειρους επιστημονικούς ή συλλογικούς φορείς.

στ. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Η εταιρεία προστατεύει την απασχόληση και παρέχει πλήρη υποστήριξη σε εργαζόμενους θύματα ενδοοικογενειακής βίας, όσο το δυνατό περισσότερο και με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, προκειμένου το θύμα να μη διστάσει να μιλήσει ! Η στήριξη της εταιρίας σε όλο το προσωπικό καθίσταται σαφής και αποδεικνύεται εμπράκτως, ενθαρρύνοντας την άμεση επικοινωνία του/της εργαζόμενου/νης με την απευθείας τηλεφωνική γραμμή 15900, προκειμένου να καταγγεληθεί κάθε βίαιη συμπεριφορά και να στηριχθεί το θύμα από ειδικούς επιστήμονες.

Κατόπιν αιτήματος εργαζομένων που έχουν πέσει θύματα ενδοοικογενειακής βίας, η εταιρεία μπορεί να παράσχει ειδική άδεια ή να προχωρήσει σε ευέλικτες ρυθμίσεις παροχής εργασίας εκ μέρους τους ως έμπρακτη υποστήριξη προς αυτούς. Στις «ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας» περιλαμβάνεται η δυνατότητα του εργαζόμενου να προσέρχεται στην εργασία του λίγη ώρα αργότερα από το κανονικό ωράριο ή να φεύγει λίγη ώρα νωρίτερα ή έναν συνδυασμό και των δύο..

B. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών:

α) Δίαυλοι επικοινωνίας-Αρμόδια πρόσωπα:

Με την παρούσα σας ενημερώνουμε ότι η εταιρεία έχει ορίσει ως αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή καταγγελιών εργαζομένων, την εξέταση των καταγγελιών αυτών, αλλά και για την ενημέρωσή σας (δίαυλος επικοινωνίας), την Στυλιανή Μ. ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ - ΦΕΤΦΑΤΖΗ, Δικηγόρο, τηλ 6972258863, email: lianageo66@hotmail.gr

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

Ο ανωτέρω «δίαυλος επικοινωνίας» υποχρεούται να προχωρά σε εξέταση κάθε καταγγελίας με αντικειμενικότητα και αμεροληψία, δεσμευόμενος πλήρως από την υποχρέωση εμπιστευτικότητας και μη αποκάλυψης σε οποιονδήποτε μη αρμόδιο προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων, σύμφωνα με τις διατάξεις περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Η εταιρεία δεν επιθυμεί σε καμία περίπτωση να δημιουργήσει περαιτέρω προβλήματα στο πρόσωπο που έχει υποστεί οποιασδήποτε μορφής κακοποιητική συμπεριφορά, για αυτό και ενθαρρύνει την παραλαβή και τη διερεύνηση των καταγγελιών από αμερόληπτα πρόσωπα. Φροντίζει με διακριτικότητα και σεβασμό να εξετάσει κάθε καταγγελλόμενη περίπτωση και λαμβάνει όλα τα αναγκαία και πρόσφορα μέτρα προκειμένου ο θιγόμενος να αισθάνεται ασφάλεια στο περιβάλλον εργασίας και ο φερόμενος ως δράστης να έρθει αντιμέτωπος με τις προβλεπόμενες και δικαιότερες συνέπειες.

γ) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος θιγόμενου προσώπου

Η εταιρία απαγορεύει και τηρεί τη δέσμευσή της για αποκλεισμό και του ελάχιστου περιθωρίου επιβολής αντιποίνων σε εργαζόμενο/απασχολούμενο που ανέφερε μία κακοποιητική ή βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά (άρθρο 13 Ν. 4808/2021). Το εργασιακό περιβάλλον του καταγγέλλοντος προστατεύεται και ο εργαζόμενος/απασχολούμενος πρέπει να γνωρίζει ότι θα εξακολουθήσει να εργάζεται υπό καθεστώς ασφάλειας και αλληλοσεβασμού. Ουδεμία ανοχή παρέχεται ή πρόκειται να παρασχεθεί σε καταγγελλόμενους που αποδεδειγμένα προέβησαν σε εξευτελιστικές, επιθετικές, μειωτικές ή κάθε άλλου είδους προσβλητικές για την προσωπικότητα έτερων συναδέλφων τους, συμπεριφορές.

δ) Ενέργειες εταιρείας/συνέπειες επί διαπίστωσης παραβάσεων

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί η τέλεση περιστατικού βίας και παρενόχλησης σε βάρος εργαζόμενου/απασχολούμενου, η εταιρεία ενημερώνει τον καταγγελλόμενο και λαμβάνει και η ίδια άμεσα μέτρα σε βάρος του προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί η εκδήλωση τέτοιας συμπεριφοράς εκ μέρους του, τα οποία (μέτρα) περιλαμβάνουν αρχικά τη σύσταση προς συμμόρφωση του καταγγελλόμενου, την αλλαγή θέσης εργασίας του, την τροποποίηση του ωραρίου, του τόπου ή και του τρόπου παροχής της εργασίας του, την προτροπή να απευθυνθεί το εν λόγω άτομο σε ειδικούς ψυχικής υγείας, ακόμη δε (και υπό

την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 281 ΑΚ περί κατάχρησης δικαιώματος) και την απόλυσή του.

ε) Συνεργασία με τις αρμόδιες Αρχές και παροχή κάθε πληροφορίας σε αυτές, εφόσον ζητηθεί

Για οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης προκύψει, η εταιρία (και τα πρόσωπα που έχουν οριστεί ως αρμόδια για την υποδοχή και τη διαχείριση τέτοιων καταγγελιών) θα συνεργαστεί με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική Αρχή που αυτεπάγγελτα ή κατόπιν υποβολής αιτήματος από το θιγόμενο πρόσωπο και στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της θα ζητήσει στοιχεία ή πληροφορίες και δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία αυτά ή να παρέχει σε αυτή οποιαδήποτε πληροφορία ζητηθεί προς διαλεύκανση της υπόθεσης.

Η προστασία της σωματικής ακεραιότητας και της ψυχικής υγείας όλων των εργαζομένων/απασχολούμενων με οποιονδήποτε τρόπο στην εταιρεία, αποτελούσε και αποτελεί πρωταρχικό μέλημά μας.

Με εκτίμηση

Για την εταιρεία «ΟΡΜΠΙΤ ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΕΣ Α.Ε.»

Δημήτριος Κατσαδάκης

Αντιπρόεδρος ΔΣ