

Πολιτικές :

(α) για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

(β) για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

A. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

A1. Η INGROUP τάσσεται ξεκάθαρα κατά οποιασδήποτε μορφής βίας ή παρενόχλησης στην εργασία συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλλου και δείχνουν μηδενική ανοχή σε κάθε είδους εκδήλωση συμπεριφοράς που θα μπορούσε να θεωρηθεί ως τέτοια.

A2. Η INGROUP έχει ήδη υιοθετήσει και εφαρμόζει πρακτικές δεοντολογίας Respect, Dignity and Fair Treatment (*Πρακτικές για τον Σεβασμό, την Αξιοπρέπεια και τη Δίκαιη Μεταχείριση*) που επιβάλλουν τον σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα και, μεταξύ άλλων, απαγορεύουν κάθε μορφής βία και παρενόχληση, η οποία εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν.

A3. Ο σκοπός των πολιτικών που υιοθετούνται και αποτυπώνονται στο έγγραφο αυτό είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα του προσώπου σε περιβάλλον εργασίας, χωρίς οποιασδήποτε μορφής βία και παρενόχληση.

A4. Οι πολιτικές αυτές υιοθετούνται σύμφωνα με τα άρθρα 9 & 10 του 4808/2021 και εξειδικεύουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, δηλαδή των συνεργαζόμενων εταιρειών του ομίλου, σε σχέση με οιαδήποτε συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και τα μέτρα που λαμβάνονται προς αποτροπή και αντιμετώπιση των σχετικών κινδύνων.

B. ΟΡΙΣΜΟΙ – ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

«**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,

«**παρενόχληση**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή ως 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 φύλλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

«**παρενόχληση λόγω φύλλου**» 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, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

«**εργαζόμενοι**»: οι εργαζόμενοι της INGROUP στην Ελλάδα ανεξάρτητα με ποιο συμβατικό καθεστώς εργάζονται, είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου, είτε απευθείας είτε μέσω τρίτων παρόχων (εργαζόμενοι με γνήσιο και κατ' επάγγελμα δανεισμό).

«**λοιποί απασχολούμενοι**» : όλοι οι απασχολούμενοι, πέραν των εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή σύμβαση έργου καθώς και των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εργαζόμενων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και ατόμων που ζητούν εργασία και εργαζομένων στην άτυπη οικονομία.

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

Κίνδυνοι παρενόχλησης και βίας κατά την εργασία & Μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης

Η INGROUP επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε οιαδήποτε συμπεριφορά αποτελεί παρενόχληση κατά την εργασία εις βάρος των εργαζομένων της και λοιπών απασχολούμενων. Ωστόσο, πάντα υπάρχει ο κίνδυνος εκδήλωσης από κάποιον εργαζόμενο εχθρικής, εκφοβιστικής συμπεριφοράς ή άλλου είδους βίαιης συμπεριφοράς που ενδέχεται να θίγει την αξιοπρέπεια των συναδέλφων και να τους φέρνει σε δύσκολη θέση, προσβάλλοντάς τους.

Οι κίνδυνοι ενδέχεται να λάβουν χώρα ιδίως : (α) στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των χώρων γραφείων, κοινόχρηστων χώρων της εταιρείας και άλλων ιδιωτικών ή δημόσιων χώρων, όπου παρέχεται η εργασία των εργαζομένων και λοιπών απασχολούμενων ή/και όπου αυτοί λαμβάνουν την αμοιβή τους ή/και κάνουν το διάλειμμά τους για ανάπαυση, αναψυχή ή άλλο λόγο, καθώς και σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων και καταλυμάτων που τυχόν παρέχει ο εργοδότης (β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, στα ταξίδια, στην εκπαίδευση, καθώς και στις εκδηλώσεις και κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και (γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Ειδικότερα, ιδιαίτερη αναφορά και επισήμανση γίνεται και αυξημένη μέριμνα πρέπει να λαμβάνεται σε χώρους εργασίας όπου απασχολούνται δύο μόνο εργαζόμενοι, σε χώρους εργασίας που απασχολείται ένας μόνο εργαζόμενος αρσενικού φύλλου ή μία μόνο εργαζόμενη θηλυκού φύλλου μαζί με άλλους εργαζόμενους του άλλου φύλλου, αντίστοιχα, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, στο πλαίσιο και κατά τη διάρκεια επικοινωνιών που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής με τη χρήση εικόνας ή/και ήχου, καθώς και σε κάθε άλλη περίπτωση που προβλέπεται από την έκθεση επαγγελματικού κινδύνου.

Η διοίκηση κάθε εταιρείας, οι αρμόδιοι υπάλληλοι και οι λοιποί απασχολούμενοι θα μεριμνούν για τον εντοπισμό και την κατανόηση νέων και ιδιαίτερων κινδύνων στο πλαίσιο της εργασίας, με σκοπό την αντιμετώπισή τους και την αποφυγή των δυσμενών συνεπειών τους.

Μέτρα πρόληψης / ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Η INGROUP, ως μέτρα πρόληψης, ελέγχου, περιορισμού και αντιμετώπισης των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, και προκειμένου να εφιστήσει την προσοχή όλων των εργαζόμενων και λοιπών απασχολούμενων και να τους ευαισθητοποιήσει σε θέματα συμπεριφοράς στην εργασία, προβαίνει στις εξής δράσεις :

(α) μεριμνά, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να εκπαιδεύονται σε θέματα σεβασμού της αξιοπρέπειας των συναδέλφων τους, της αλληλοβοήθειας, της συνεργασίας και της ίσης μεταχείρισης και όλοι να δεσμεύονται ότι θα τηρούν τις πολιτικές και πρακτικές Επιχειρηματικών Αρχών της INGROUP, μεταξύ άλλων των πρακτικών για τον Σεβασμό, την Αξιοπρέπεια και τη Δίκαιη Μεταχείριση (Respect, Dignity and Fair Treatment), με σκοπό την εμπέδωση και διατήρηση εργασιακού κλίματος που να στηρίζεται στις αρχές αυτές.

(β) μεριμνά, ώστε οι εργαζόμενοι να ενημερώνονται σε τακτική βάση, όποτε απαιτείται, από τον **υπεύθυνο ανθρωπίνου δυναμικού** τόσο για τρόπους πρόληψης όσο και για τρόπους αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

(γ) προτρέπει τους εργαζόμενους και λοιπούς απασχολούμενους να βρίσκονται σε επαγρύπνηση και να είναι έτοιμοι, εάν αναγνωρίσουν τέτοιου είδους συμπεριφορές, είτε εναντίον τους είτε εναντίον συναδέλφων τους, να τις αναφέρουν άμεσα, σύμφωνα με την πολιτική καταγγελιών, και να προβούν στις προβλεπόμενες ενέργειες.

(δ) εφιστά την προσοχή στους προϊσταμένους να έχουν αυξημένη ευθύνη, να επιβλέπουν και να εντοπίζουν τυχόν ανάρμοστες συμπεριφορές στις ομάδες που εποπτεύουν (σε επίπεδο διευθύνσεων, τμημάτων ή άλλων υποομάδων εργασίας) και να τις λαμβάνουν υπ' όψιν τόσο κατά την αξιολόγηση της απόδοσης των υφισταμένων τους όσο και κατά την οργάνωση της εργασίας. Παράλληλα, οι προϊστάμενοι θα πρέπει να προσπαθούν και να προλαμβάνουν -εφ' όσον βεβαίως έχει υποπέσει στην αντίληψή τους ο κίνδυνος εκδήλωσης οιασδήποτε μορφής βίας και παρενόχλησης- καταστάσεις που υπό προϋποθέσεις θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε τέτοια περιστατικά βίας ή και παρενόχλησης. Η προσοχή στην συμπεριφορά των συναδέλφων πρέπει να είναι μία συνεχής προσπάθεια των προϊσταμένων, των υπευθύνων ασφαλείας και των εργαζομένων. Παράλληλα, η INGROUP εφιστά την προσοχή στους προϊσταμένους, ώστε κατά την άσκηση των καθηκόντων τους να απέχουν από ενέργειες και γενικότερα να μην επιδεικνύουν συμπεριφορά έναντι των υφισταμένων τους που συνιστά ή θα μπορούσε να εξελιχθεί και να εκληφθεί ως βία και παρενόχληση στην εργασία.

Ενδεικτικές συμπεριφορές εργαζομένων και λοιπών απασχολούμενων οι οποίες θα μπορούσε να οδηγήσουν σε περιστατικά βίας ή παρενόχλησης είναι:

- Υποβόσκουσες ή ανοιχτές απειλές
- Συμπεριφορά η οποία είναι εκφοβιστική, σωματικά βίαιη ή απειλητική
- Συμπεριφορά η οποία έχει ως σκοπό τη δυσφήμιση, το χλευασμό ή την ταπείνωση ενός ατόμου, ιδίως μπροστά σε συναδέλφους
 - Έλλειψη αυτοελέγχου (απότομες κινήσεις/συμπεριφορές)
 - Συχνά και αδικαιολόγητα παράπονα για άδικη μεταχείριση
 - Κατηγορίες προς άλλους συναδέλφους
 - Άρνηση αποδοχής κριτικής στο πλαίσιο και κατά την εκτέλεση της εργασίας
 - Ανεπαρκής προσωπική φροντίδα, όπως ενδεικτικά η ανεπαρκής τήρηση υγιεινής
 - Επιδείνωση συνθηκών απασχόλησης, όπως ενδεικτικά η παρατεταμένη απουσία και συστηματική πλημμελής εκτέλεση εργασίας

Ενδεικτικές συμπεριφορές εργαζομένων και λοιπών απασχολούμενων οι οποίες θα μπορούσε να οδηγήσουν σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης είναι:

- Αιτήματα για σεξουαλικές χάρες,
- Προσβλητικά ή υποτιμητικά σχόλια, αστεία και υπαινιγμούς,
- Σεξουαλικές προτάσεις ή φλερτ ή αιτήματα για ραντεβού,
- Προβολή, αποστολή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή λήψη προσβλητικού υλικού,
- Ερωτήσεις, σχόλια ή υπαινιγμούς σχετικά με τις σεξουαλικές δραστηριότητες ή την ιδιωτική ζωή ενός ατόμου,
- Σωματική επαφή (π.χ. φιλή, άγγιγμα, επαφή με το σώμα ενός ατόμου περνώντας από δίπλα του),
- Απειλή, όφελος ή υπόσχεση που εκφράζεται άμεσα ή υπονοείται,
- Συμπεριφορά η οποία δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας,
- Προσβλητικές χειρονομίες,
- Απρεπή βλέμματα,
- Συμπεριφορά η οποία θα συνιστούσε επίσης αδίκημα με βάση το ποινικό δίκαιο.

Σε έναν πολυπολιτισμικό περιβάλλον εργασίας, ενδέχεται ορισμένες συμπεριφορές να είναι προσβλητικές για κάποια άτομα, ενώ άλλες, όπως σχόλια για την εμφάνιση και το ντύσιμο ή αστεία, να μην είναι. Σε κάθε περίπτωση, η εταιρεία θα εξετάζει πάντα τον αντίκτυπο της συμπεριφοράς στο θύμα και όχι την πρόθεση του θύτη.

(ε) το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και ο ιατρός εργασίας οφείλουν να παρακολουθούν και να ενημερώνουν άμεσα τον αντίστοιχο προϊστάμενο αλλά και τον υπεύθυνο για τη συμμόρφωση με τις επιχειρησιακές αρχές, πρακτικές και πολιτικές (business integrity officer) της Εταιρείας, ή άλλο υπεύθυνο πρόσωπο για τα θέματα αυτά, σε περίπτωση διαπίστωσης συμπεριφορών που θα

μπορούσαν να επιδεινωθούν ή περιστατικά που θα μπορούσαν να προκαλέσουν ανησυχία, προκειμένου να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα στον εργασιακό χώρο και σε χρόνο πριν την εκδήλωση συμπεριφορών βίας ή και παρενόχλησης.

(στ) μεριμνά, ώστε να ελαχιστοποιούνται κατά το δυνατόν οι περιπτώσεις απομόνωσης των εργαζομένων και λοιπών απασχολούμενων στους χώρους όπου παρέχεται εργασία και παράλληλα ενθαρρύνει και ενισχύει τη δυνατότητα επικοινωνίας αυτών με τους προϊστάμενους τους και άλλους συναδέλφους τους σε περίπτωση περιστατικών που θα μπορούσε να εξελιχθούν σε εκδηλώσεις συμπεριφορών βίας ή / και παρενόχλησης.

(η) ενθαρρύνει και μεριμνά, ώστε να διοργανώνονται στοχευμένες συναντήσεις με το προσωπικό για τη συζήτηση και αντιμετώπιση τέτοιων ζητημάτων, να πραγματοποιούνται σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών και εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, να συμμετέχουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και τα στελέχη της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια.

Μέτρα αντιμετώπισης

Σε περίπτωση εκδήλωσης βίαιης συμπεριφοράς ή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, θα πρέπει να ειδοποιηθεί άμεσα και το συντομότερο δυνατόν **ο άμεσα προϊστάμενος** καθώς και τα υπόλοιπα στελέχη / εργαζόμενοι των οποίων οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα αφορούν στη διεκπεραίωση τέτοιων ζητημάτων και συγκεκριμένα ο προϊστάμενος της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού ή, εάν δεν υπάρχει τέτοια θέση, ο προϊστάμενος του τμήματος προσωπικού, ο προϊστάμενος του τμήματος Υγείας της Εργασίας, ο ιατρός εργασίας και ο υπεύθυνος για τη συμμόρφωση με τις επιχειρησιακές αρχές, πρακτικές και πολιτικές (business integrity officer).

Σε ένα πρώτο επίπεδο, ο σκοπός της ενημέρωσης αφορά την αποκλιμάκωση της έντασης, την αποτροπή περαιτέρω κινδύνων, την απομάκρυνση των εμπλεκόμενων και τη διασφάλιση αποφυγής οποιασδήποτε επαφής και επικοινωνίας μεταξύ θύτη και θύματος που θα μπορούσε να οξύνει τα πνεύματα. Για την επίτευξη του στόχου αυτού τα αρμόδια στελέχη θα χρησιμοποιούν ήρεμο τρόπο επικοινωνίας, με ευγένεια και κοσμιότητα και χωρίς βία, αποφεύγοντας προσβολές, λεκτικές υπερβολές και αχρείαστες ενέργειες που δεν εξυπηρετούν, ενώ ως έσχατο μέσο θα πρέπει να ειδοποιούνται οι αρμόδιες αστυνομικές αρχές, εφ' όσον συντελούνται κακουργηματικές πράξεις ή άλλες παράνομες πράξεις και κριθεί απαραίτητο λόγω της σοβαρότητας και κρισιμότητας της κατάστασης. Σε κάθε περίπτωση, οι ενέργειες των αρμόδιων στελεχών σε αυτό το στάδιο θα πρέπει να εντοπίζονται στην αποτροπή περαιτέρω κλιμάκωσης του συμβάντος και στην εξάλειψη κάθε πιθανότητας επιδείνωσης των ακραίων, επιθετικών και παράνομων συμπεριφορών.

Σε ένα δεύτερο επίπεδο, αμέσως μετά το περιστατικό βίας/παρενόχλησης θα πρέπει να διασφαλιστεί ότι όλοι οι εμπλεκόμενοι είναι ασφαλείς, να τους παρασχεθούν οι πρώτες βοήθειες και η απαραίτητη ιατρική περίθαλψη, εφ' όσον χρειάζεται ή άλλη υποστήριξη στο θύμα και στους υπόλοιπους εργαζομένους και λοιπούς απασχολούμενους που τυχόν έχουν εμπλακεί στο περιστατικό, να διασφαλιστεί η τήρηση όλων των πειστηρίων/αποδεικτικών μέσων, να ερωτηθούν οι εμπλεκόμενοι, άμεσα όταν το επιτρέψει η κατάστασή τους, καθώς και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι και

απασχολούμενοι που ήταν παρόντες αναφορικά με τα πραγματικά γεγονότα που συνιστούν την παραβατική συμπεριφορά, τις συνθήκες υπό τις οποίες αυτά έλαβαν χώρα και πώς, να αποτυπωθούν και να καταγραφούν οι σχετικές πληροφορίες, προκειμένου να ελεγχθούν, να ερευνηθεί το συμβάν και να τηρηθούν οι πειθαρχικές και λοιπές διαδικασίες που έχει θεσπίσει η εταιρεία, σε κάθε περίπτωση με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και σύμφωνα με τον νόμο.

Δικαιώματα εργαζομένων & λοιπών απασχολούμενων

Κάθε εργαζόμενος που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να παραπονεθεί και να το αναφέρει στον εργοδότη του αλλά και να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρονικό διάστημα **το οποίο θα κρίνει ο Business Integrity Officer, ή η Business Integrity Committee**, χωρίς στέρηση του μισθού του ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον έχει την πεποίθηση και προκύπτει ότι υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν, παρά τα μέτρα που έχουν ληφθεί, εξακολουθεί να δέχεται παρενόχληση. Στην περίπτωση αυτή, το θύμα βίας ή παρενόχλησης προηγουμένως θα πρέπει να ενημερώσει εγγράφως τον άμεσο προϊστάμενό του ή/και τον προϊστάμενο της διεύθυνσης / τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που επιβεβαιώνουν και αποδεικνύουν την πεποίθησή του αυτή, δηλαδή ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Σε κάθε περίπτωση, εφ' όσον παύσει ο κίνδυνος, ο εργαζόμενος που υφίστατο τον κίνδυνο οφείλει να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο άμεσα και οπωσδήποτε μόλις ενημερωθεί σχετικά από τον εργοδότη του.

Τα ίδια δικαιώματα έχουν και οι λοιποί απασχολούμενοι, αντίστοιχα.

Ανεξάρτητα και παράλληλα με τα ανωτέρω δικαιώματα, η INGROUP, ως μέτρο αντιμετώπισης περιστατικών βίας ή και παρενόχλησης, έχει θεσπίσει συγκεκριμένη πολιτική / διαδικασία για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών, η οποία εφαρμόζεται σε κάθε είδους παράβαση και η οποία παρατίθεται παρακάτω.

Πληροφορίες, δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή/και εκπροσωπούν τον εργοδότη

Τα στελέχη που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα και/ή εκπροσωπούν τον εργοδότη οφείλουν να επιδεικνύουν ιδιαίτερη επιμέλεια για ζητήματα βίας και παρενόχλησης, να ενημερώνονται και να επιμορφώνονται συνεχώς για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιας φύσης ζητημάτων, να ακολουθούν τις σχετικές διαδικασίες, οδηγίες και συστάσεις που έχει θεσπίσει η INGROUP και να συνδράμουν τους υφισταμένους τους με κάθε τρόπο σε περίπτωση που συμβεί περιστατικό βίας και παρενόχλησης, με διακριτικότητα, σεβασμό και αντικειμενική κρίση.

Σε περίπτωση άμεσου και επικείμενου κινδύνου, τα στελέχη που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα και/ή εκπροσωπούν τον εργοδότη έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να εφαρμόζουν όσα ορίζει η κείμενη νομοθεσία και οι σχετικές διαδικασίες, οδηγίες και συστάσεις που έχει θεσπίσει η INGROUP, με σκοπό την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ακόμα και χωρίς προηγούμενη ιδιαίτερη έγκριση του εργοδότη.

Τα στελέχη που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα και/ή εκπροσωπούν τον εργοδότη οφείλουν να τηρούν εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα αναφορικά με τα ζητήματα βίας και παρενόχλησης και να επιδεικνύουν την απαραίτητη επιμέλεια, αντικειμενικότητα, επαγγελματισμό και ευθυκρισία κατά το χειρισμό τέτοιων περιστατικών. Παράλληλα, θα πρέπει να τηρούν τις διαδικασίες και τα πρωτόκολλα της INGROUP, με σκοπό να αποφευχθεί η αδικαιολόγητη έκθεση και διαπόμπευση των ατόμων που φέρονται ως θύτες ή θύματα.

Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»)

Ο εργοδότης έχει ορίσει τον **ο Business Integrity Officer** ως αρμόδιο, προκειμένου να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους και λοιπούς απασχολούμενους αναφορικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ο ρόλος του προσώπου αυτού είναι αυστηρά ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους και λοιπούς απασχολούμενους, ανεξάρτητα εάν αυτοί απευθύνονται με αφορμή κάποιο περιστατικό ή καταγγελία. Η επικοινωνία μαζί του μπορεί να γίνεται με email, τηλεφωνικά ή ζωντανά. Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου κατά την ενάσκηση των καθηκόντων του.

Θύματα ενδοοικογενειακής βίας

Η INGROUP δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Εργαζόμενοι που αποδεδειγμένα έχουν πέσει θύματα ενδοοικογενειακής βίας θα απολαμβάνουν αυξημένης προστασίας της θέσης εργασίας τους, θα δικαιούνται να λάβουν την κανονική άδειά τους κατά προτεραιότητα καθώς και τυχόν άλλες άδειες που έχει θεσπίσει ο εργοδότης, θα δικαιούνται κατά προτεραιότητα να απασχολούνται με ευέλικτες μορφές εργασίας ανάλογα βεβαίως και με τις ανάγκες της επιχείρησης του εργοδότη και γενικότερα σε συνεννόηση με τον εργοδότη τους θα επανεντάσσονται ομαλά στην εργασία τους μετά από τέτοια περιστατικά, ιδίως σε περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες και βαριά νοσήματα

Απασχολούμενοι μέσω τρίτων

(α) Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εργασίας με επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) εντάσσονται στην προστασία που πρέπει να παρέχει ο έμμεσος εργοδότης στους εργαζομένους του, αλλά και στις υποχρεώσεις που έχει ο έμμεσος εργοδότης για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραβίασης των σχετικών διατάξεων του άρθρου 4 του Ν 4808/2021 (πολιτικές βίας και παρενόχλησης και πολιτικές καταγγελιών) από προσωρινώς απασχολούμενο στην επιχείρησή του, δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από τον έμμεσο εργοδότη.

Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 από προσωρινώς απασχολούμενο στην επιχείρηση έμμεσου εργοδότη, ο τελευταίος διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον άμεσο εργοδότη (ΕΠΑ), καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει σε αυτόν (τον άμεσο εργοδότη), διέπεται από το δικό του πλαίσιο και δεν μεταβιβάζεται με τη σύμβαση παραχώρησης στον έμμεσο εργοδότη.

Τα στελέχη που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα και/ή εκπροσωπούν τον εργοδότη οφείλουν να ενημερώνουν τους προσωρινά απασχολούμενους εργαζομένους για τα σχετικά δικαιώματα και υποχρεώσεις τους.

Δ. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Διαδικασία πραγματοποίησης καταγγελίας /ενημέρωση

Αποτελεί δικαίωμα, αλλά ταυτόχρονα και υποχρέωση, κάθε εργαζόμενου ή άλλου απασχολούμενου που λαμβάνει γνώση οποιασδήποτε συμπεριφοράς παρενόχλησης ή εκδήλωσης βίας κατά την εργασία, να καταγγέλλει τη συμπεριφορά αυτή, ακολουθώντας τη διαδικασία που προβλέπεται.

Η INGROUP έχει θέσει σε εφαρμογή μια πρακτική/διαδικασία για την αναφορά ενδεχόμενων παραβιάσεων. Όλοι οι εργαζόμενοι παροτρύνονται να εξωτερικεύσουν και να γνωστοποιήσουν τις σκέψεις και τους προβληματισμούς τους, εάν νιώθουν ότι παραβιάζεται οποιαδήποτε αρχή της επιχείρησης, ιδίως μεταξύ άλλων όταν πρόκειται για συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για έλλειψη σεβασμού και αξιοπρέπειας προς συναδέλφους.

Η διαδικασία σε μια τέτοια περίπτωση είναι η ακόλουθη :

Ο καταγγέλλων θέτει άμεσα το ζήτημα :

A. Είτε υπόψιν του προϊσταμένου του,

B. Είτε/και υπόψιν του προϊσταμένου της διεύθυνσης / τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού,

Γ. Είτε/και στον υπεύθυνο για τη συμμόρφωση με τις επιχειρησιακές αρχές, πρακτικές και πολιτικές (business integrity officer).

Εναλλακτικά, ο καταγγέλλων μπορεί να στείλει e-mail απευθείας στην ηλεκτρονική διεύθυνση **bio@ingroup.gr**

Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις, ενημερώνεται οπωσδήποτε ο υπεύθυνος για τη συμμόρφωση με τις επιχειρησιακές αρχές, πρακτικές και πολιτικές (business integrity officer) της INGROUP.

Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις, η ανωνυμία (εφόσον ο καταγγέλλων το επιθυμεί) είναι εγγυημένη για οποιοδήποτε εργαζόμενο ή τυχόν άλλο άτομο γνωστοποιεί ένα τέτοιο ζήτημα και σε οποιοδήποτε στάδιο και επίπεδο ζητηθεί η ανωνυμία, ενώ τηρείται άκρα εμπιστευτικότητα και προστασία των προσωπικών δεδομένων του καταγγέλλοντος.

Πρόσβαση στα προσωπικά δεδομένα του καταγγέλλοντος, εφόσον δηλωθούν κατά τον χρόνο της καταγγελίας, θα έχει το πρόσωπο στο οποίο τυχόν υποβληθεί η καταγγελία, ο ιατρός εργασίας και ο υπεύθυνος για τη συμμόρφωση με τις επιχειρησιακές αρχές, πρακτικές και πολιτικές (Business Integrity Officer) της INGROUP, στον οποίο θα καταλήξει η καταγγελία προς διερεύνηση. Ο Business Integrity Officer, δύναται να αναθέσει την διερεύνηση της καταγγελίας σε ειδική ομάδα διερεύνησης

που θα έχει συσταθεί ειδικώς για το σκοπό αυτό στην INGROUΠ και θα τον συνδράμει στο έργο του. Η ομάδα διερεύνησης θα πληροφορηθεί τα προσωπικά δεδομένα του καταγγέλλοντος που είναι απαραίτητα για την εκτέλεση των καθηκόντων της, εκτός εάν ο καταγγέλων έχει εκφράσει την αντίρρησή του. Τα αποτελέσματα της διερεύνησης της καταγγελίας θα γνωστοποιηθούν από τον Business Integrity Officer στην Επιτροπή για τη συμμόρφωση με τις επιχειρησιακές αρχές, πρακτικές και πολιτικές - Business Integrity Committee, που έχει προβλέψει και συστήσει η εταιρεία, προκειμένου να εφαρμοστεί το πειθαρχικό δίκαιο και να προβεί σε εισήγηση προς τη διοίκηση της εταιρείας, ώστε η τελευταία να λάβει τις αναγκαίες αποφάσεις. Εφόσον δεν έχει συσταθεί και δεν λειτουργεί Επιτροπή στην επιχείρηση του εργοδότη- Business Integrity Committee, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές της ασκεί ο Business Integrity Officer, ενώ μετά τη σύσταση και λειτουργία της Επιτροπής, αυτή μπορεί να αναθέσει μέρος από τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές της στον Business Integrity Officer, ιδίως για περιστατικά που δεν αποτελούν επιβεβαιωμένη εκδήλωση σωματικής και ψυχολογικής βίας, για περιστατικά που δεν αφορούν περισσότερους εργαζομένους και δεν συνιστούν επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά κάποιου εργαζομένου ή κατά κάποιου εργαζομένου, για περιστατικά ανώνυμων καταγγελιών και για κάθε άλλο περιστατικό που θα αποφασίσει η Επιτροπή, η οποία ωστόσο θα ενημερώνεται για την εξέλιξη και τα αποτελέσματα της διαδικασίας έρευνας, ενώ μπορεί να επιληφθεί του ζητήματος οποιαδήποτε στιγμή, εφόσον κριθεί ότι μια συγκεκριμένη περίπτωση έχει αυξημένη σπουδαιότητα.

Η Επιτροπή για τη συμμόρφωση με τις επιχειρησιακές αρχές, πρακτικές και πολιτικές - Business Integrity Committee είναι τουλάχιστον τριμελής και συμμετέχουν σε αυτή (α) Διευθύνων Σύμβουλος (β) προϊστάμενος ανθρωπίνου δυναμικού Και (γ) ο νομικός σύμβουλος της εταιρείας

Σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά τον Business Integrity Officer, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητές του ασκούνται από τον αναπληρωτή του και από την Business Integrity Committee. Σε περίπτωση που δεν υφίστανται τα πρόσωπα αυτά, η καταγγελία γίνεται/διαβιβάζεται απευθείας στον νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρείας. Σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά εργαζόμενο/ους της εταιρείας που είναι μέλος/η της Επιτροπής, αυτός/οι ενημερώνεται/ονται και δεν συμμετέχει/ουν στην Επιτροπή ή αντικαθίσταται/νται από άλλο/α υψηλόβαθμο/α και έμπειρο/α στέλεχος/η, εάν αποφασιστεί ομόφωνα από τα υπόλοιπα μέλη, οπότε ενημερώνεται άμεσα η διοίκηση της εταιρείας. Η διοίκηση της εταιρείας μπορεί να μεταβάλλει τη σύνθεση της Επιτροπής κάθε ένα έτος και οποτεδήποτε για σπουδαίο λόγο, ωστόσο η απόφασή της αυτή θα πρέπει να αιτιολογείται εγγράφως και δεν μπορεί να αφορά την ουσιαστική κρίση, εισήγηση ή λήψη μέτρων σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, εφόσον οι ενέργειες αυτές είναι σύνομες και σύμφωνα με τις πολιτικές της INGROUΠ και τον Κανονισμό Προσωπικού της επιχείρησης.

Δεν επιτρέπεται η λήψη δυσμενών μέτρων κατά των μελών της Επιτροπής και του υπεύθυνου για τη συμμόρφωση με τις επιχειρησιακές αρχές, πρακτικές και πολιτικές λόγω της άσκησης των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων τους, σύμφωνα με το νόμο, τις πολιτικές της INGROUΠ και τον Κανονισμό Προσωπικού της επιχείρησης.

Είναι σημαντικό να διευκρινιστεί, ότι, εφόσον ο καταγγέλλων επιθυμεί να παραμείνει ανώνυμος, τότε είναι πιθανό η καταγγελία να μην διερευνηθεί σε βάθος, προκειμένου να μην αποκαλυφθεί σε τρίτους μέσω της έρευνας η ταυτότητα του καταγγέλλοντος, ανάλογα βεβαίως με τις περιστάσεις κάθε υπόθεσης.

Ο καταγγέλλων προστατεύεται από τυχόν αντίποινα λόγω της καταγγελίας από την INGROUP, η οποία δεσμεύεται να προστατεύσει τον καταγγέλλοντα και να λάβει κάθε μέτρο για την αποφυγή περαιτέρω «θυματοποίησής» του. Ωστόσο, εάν αποδειχθεί ότι η καταγγελία είναι αναληθής, ο καταγγέλλων θα ενέχει ευθύνη έναντι της INGROUP και του προσώπου κατά του οποίου υποβλήθηκε η καταγγελία για κάθε ζημία τους.

Ο καταγγελλόμενος έχει δικαίωμα να ενημερωθεί και να λάβει αντίγραφο της καταγγελίας, άμεσα εφόσον έχουν ληφθεί τα αναγκαία μέτρα και έχει εκλείψει ο κίνδυνος για το θύμα κατά την κρίση των αρμοδίων προσώπων και παράλληλα έχει ζητηθεί από τον καταγγελλόμενο να λάβει σχετική ενημέρωση. Επίσης και σε κάθε περίπτωση ο καταγγελλόμενος έχει το δικαίωμα αυτό όταν ζητηθεί η εξέτασή του για το περιστατικό ή όταν έχουν ήδη γνωστοποιηθεί τα στοιχεία του σε τρίτο πρόσωπο, του οποίου η μαρτυρία έχει ζητηθεί για την υπόθεση και το ζητήσει ο καταγγελλόμενος.

Η διοίκηση της εταιρείας, ο Business Integrity Officer, η Business Integrity Committee, ο προϊστάμενος της διεύθυνσης / τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και ο ιατρός εργασίας συνεργάζονται για κάθε σχετικό θέμα, εργάζονται για την εξέλιξη και βελτίωση των διαδικασιών και μεριμνούν ώστε η πολιτική αυτή και οι λοιπές διαδικασίες της εταιρείας να είναι κατανοητές στους εργαζόμενους και λοιπούς απασχολούμενους, αλλά παράλληλα εφαρμόσιμες και αποτελεσματικές, σε κάθε περίπτωση σύμφωνα με το σκοπό που προορίζονται να εξυπηρετήσουν.

Διαδικασία διαχείρισης της καταγγελίας

1. Κάθε καταγγελία για βίαιη συμπεριφορά ή παρενόχληση που θα υποβληθεί με οποιοδήποτε από τους ανωτέρω τρόπους θα εξεταστεί από τον/την Business Integrity Officer ή με επιμέλειά του από την ομάδα διερεύνησης που αυτός/ή θα ορίσει. Η ομάδα διερεύνησης θα πρέπει να αποτελείται από στελέχη, εργαζομένους, άλλους απασχολούμενους στην INGROUP ή/και τρίτους, εφόσον στην τελευταία περίπτωση διαθέτουν εξειδικευμένη εμπειρία και γνώση αλλά και τα εχέγγυα τήρησης εχεμύθειας και απορρήτου. Η σύνθεσή της θα πρέπει να έχει γνωστοποιηθεί έγκαιρα στη διοίκηση, ενώ, εφόσον προκύπτει πρόσθετο κόστος, η ανάθεση της εξέτασης σε ομάδα διερεύνησης τελεί υπό την προϋπόθεση της έγκρισης της δαπάνης από τη διοίκηση.
2. Η διερεύνηση κάθε υπόθεσης θα πρέπει να γίνεται άμεσα και συνίσταται να έχει ολοκληρωθεί εντός 90 ημερών. Για κάθε υπόθεση, θα συντάσσεται συνοπτική έκθεση με τα στοιχεία που ελήφθησαν υπόψιν και τα αποτελέσματα της διερεύνησης. Η επιμέλεια σύνταξης της έκθεσης αποτελεί αρμοδιότητα του Business Integrity Officer ή της Business Integrity Committee και θα λαμβάνεται υπόψιν από τη διοίκηση και τα πειθαρχικά όργανα της εταιρείας κατά τη λήψη των αποφάσεών τους.

3. Τα άτομα που αποτελούν την επιτροπή διερεύνησης και την Business Integrity Committee, όπως και ο Business Integrity Officer, μπορεί να ασκούν τα καθήκοντά τους κατ' αποκλειστικότητα ή παράλληλα με άλλα καθήκοντα, ακόμα και όταν ανήκουν στο προσωπικό της επιχείρησης.
4. Η υποδοχή, διερεύνηση και εξέταση των καταγγελιών θα γίνεται με αμεροληψία, με διασφάλιση του απορρήτου και με προστασίας του εμπιστευτικού χαρακτήρα των πληροφοριών, αλλά και με προστασία των προσωπικών δεδομένων των υποκειμένων που εμπλέκονται (θύματος, θύτη και μαρτύρων). Ο εργοδότης ενθαρρύνει και δεν παρεμποδίζει καθ' οιονδήποτε τρόπο την παραλαβή και διερεύνηση των καταγγελιών, ενώ μεριμνά ώστε η διερεύνηση να γίνεται με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τις αρχές και τις πολιτικές της εταιρείας και της κείμενης νομοθεσίας.
5. Ο Business Integrity Officer και τα άτομα που αποτελούν την Business Integrity Committee μπορεί να έχουν πρόσβαση στα αρχεία της επιχείρησης, σε οπτικοακουστικό υλικό και στα στοιχεία του εργασιακού φακέλου των εμπλεκόμενων εργαζομένων, εφόσον και στο μέτρο που αυτά είναι απαραίτητα για τη διερεύνηση της καταγγελίας. Με τους ίδιους περιορισμούς τα στοιχεία αυτά μπορεί να γνωστοποιούνται με επιμέλεια του Business Integrity Officer και στα άτομα που αποτελούν την Ομάδα Διερεύνησης των καταγγελιών. Ο προϊστάμενος της διεύθυνσης / τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και τα λοιπά στελέχη του εργοδότη οφείλουν να συνεργάζονται με τα πρόσωπα που είναι αρμόδια για τη διερεύνηση των καταγγελιών και να τους συνδράμουν στη συγκέντρωση των πληροφοριών υπό τις ανωτέρω προϋποθέσεις. Σε περίπτωση άρνησης ή διαφωνίας μεταξύ των ανωτέρω ατόμων αναφορικά με τη σκοπιμότητα και την αναγκαιότητα συγκέντρωσης του αιτούμενου υλικού, οι αντιτιθέμενες απόψεις θα παρατίθενται εγγράφως και θα αποφαινεται επί του ζητήματος ο Γενικός Διευθυντής της εταιρείας ή ο νόμιμος εκπρόσωπος αυτής σε συνεργασία με τη νομική υπηρεσία, εφόσον τίθενται [και] νομικής φύσεως ζητήματα.
6. Η συλλογή, επεξεργασία και διατήρηση των στοιχείων και πληροφοριών κάθε καταγγελίας πρέπει να γίνεται κατά τρόπο που διασφαλίζεται ο απόρρητος και εμπιστευτικός χαρακτήρας τους. Για το σκοπό αυτό θα λαμβάνονται από τον εργοδότη τα απαραίτητα τεχνικά, οργανωτικά και λοιπά μέτρα που είναι ανάλογα με το μέγεθος και τις δυνατότητες της επιχείρησής του και πάντοτε σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Οι καταθέσεις μαρτύρων λαμβάνονται οπωσδήποτε υπόψιν, εφόσον αυτές γίνονται επώνυμα, ενώ, εφόσον οι μάρτυρες ζητήσουν από τον Business Integrity Officer να μην αποκαλυφθούν τα στοιχεία της ταυτότητάς τους, τότε η κατάθεσή τους δεν αρκεί από μόνη της για την εξακρίβωση της καταγγελίας και την επιβολή ποινών στο θύτη, χωρίς το περιεχόμενό της να προκύπτει και να επιβεβαιώνεται από άλλα αποδεικτικά στοιχεία.
7. Ο θύτης και ελεγχόμενος θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα, αφενός να λάβει γνώση του συνόλου των αποδεικτικών μέσων της υπόθεσης, τα οποία έχει συγκεντρώσει και λάβει υπόψιν του ο Business Integrity Officer και τα άτομα που αποτελούν την Business Integrity Committee, όπως αυτά προκύπτουν από την έκθεσή τους (όχι όμως και το περιεχόμενο της έκθεσής τους, το οποίο είναι απόρρητο), και αφετέρου και παράλληλα να έχει τη δυνατότητα να καταθέσει τις απόψεις του για την υπόθεση και τα αποδεικτικά στοιχεία που τις τεκμηριώνουν, έγκαιρα και οπωσδήποτε σε χρόνο πριν την επιβολή οποιασδήποτε πειθαρχικής ποινής ή άλλου δυσμενούς μέτρου σε βάρος του.
8. Σε περίπτωση σφοδρής πιθανολόγησης του αντικειμένου της καταγγελίας ή/και διαπίστωσης άμεσου και επικείμενου κινδύνου λόγω ή εξ αφορμής της καταγγελίας και/ή των συνθηκών υπό τις

οποίες αυτή γίνεται, ο Business Integrity Officer και τα άτομα που αποτελούν την Business Integrity Committee οφείλουν να λάβουν όλα τα αναγκαία μέτρα για τη διασφάλιση της ακεραιότητας των εμπλεκόμενων σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία και να ενημερώσουν άμεσα τον εργοδότη. Ο εργοδότης, είτε αυτεπαγγέλτως είτε κατόπιν εισήγησης του Business Integrity Officer και των ατόμων που αποτελούν την Business Integrity Committee, μπορεί να λάβει και πρόσθετα μέτρα, εφόσον είναι αναγκαίο. Διευκρινίζεται ότι η διαδικασία διερεύνησης της καταγγελίας δεν εμποδίζει το δικαίωμα του εργοδότη να προβεί σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας των εμπλεκόμενων ατόμων ή κάποιων εξ αυτών, ανεξάρτητα από την ουσία και την εξακρίβωση της καταγγελίας, ακόμα και πριν την ολοκλήρωση ή την έναρξη της σχετικής διαδικασίας, αρκεί η καταγγελία να γίνεται σύννομα και να μην γίνεται εκδικητικά.

9. Σε περίπτωση εξακρίβωσης του αντικειμένου της καταγγελίας, ο εργοδότης θα λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία του θύματος (είτε είναι ο ίδιος ο καταγγέλλων είτε όχι) στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, ιδίως και ενδεικτικά την απομάκρυνση του καταγγελλόμενου και κάθε τυχόν άλλου υπαίτιου από το θύμα, ενώ, ανάλογα και με τη βαρύτητα της καταγγελίας, θα λάβει κάθε πρόσφορο και ανάλογο μέτρο κατά περίπτωση και κατά την κρίση του, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, τη μεταβολή του τόπου, του χρόνου και/ή του τρόπου παροχής εργασίας, καθώς και την καταγγελία της σχέσης εργασίας ή συνεργασίας. Αντίστοιχα, ο θύτης/υπαίτιος θα πρέπει να προστατεύεται από αντίποινα και αδικαιολόγητες συμπεριφορές άλλων συναδέλφων του, εφόσον συνεχίζει να απασχολείται στην επιχείρηση του εργοδότη.

10. Ο θιγόμενος από περιστατικά βίας και παρενόχλησης θα ενημερώνεται από τον Business Integrity Officer για τη δυνατότητά του να προσφύγει παράλληλα στις αρμόδιες διοικητικές Αρχές (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές Αρχές κατ' επιλογή του. Ο εργοδότης και τα αρμόδια όργανα της επιχείρησής του θα συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική Αρχή, η οποία είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν αιτήματος από το θιγόμενο πρόσωπο ζητά την παροχή στοιχείων και πληροφοριών στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της και σύμφωνα με το νόμο.

11. Οι καταγγελίες και το αποδεικτικό υλικό που έχει συγκεντρωθεί στο πλαίσιο αυτών, μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας διερεύνησής τους θα αρχειοθετούνται ηλεκτρονικά ή/και έγχαρτα και θα τηρούνται απόρρητες και εμπιστευτικές για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών, οπότε το υλικό θα καταστρέφεται με επιμέλεια του Business Integrity Officer ή της Business Integrity Committee, εφόσον υπάρχει, κατόπιν σχετικής έγγραφης ενημέρωσης του εργοδότη. Το υλικό από αβάσιμες καταγγελίες ή καταγγελίες με ελλιπή στοιχεία μπορεί να καταστρέφεται άμεσα μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας, εκτός εάν ο Business Integrity Officer ή η Business Integrity Committee ζητήσουν αιτιολογημένα τη διατήρηση του υλικού για κάποιο χρονικό διάστημα. Πρόσβαση στο περιεχόμενο της καταγγελίας και στο υλικό που έχει συγκεντρωθεί μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας διερεύνησης και της τυχόν επιβολής πειθαρχικών ποινών θα έχει αποκλειστικά και μόνο ο Business Integrity Officer, τα άτομα της Business Integrity Committee, καθώς επίσης ο εργοδότης για την άσκηση των δικαιωμάτων του και στο αναγκαίο μέτρο κατόπιν σχετικής ενημέρωσης των ανωτέρω.

Ο Business Integrity Officer και τα άτομα της Business Integrity Committee έχουν δικαίωμα να αρνηθούν αιτιολογημένα την πρόσβαση του εργοδότη στα ανωτέρω στοιχεία, ενώ σε περίπτωση διαφωνίας η διαφορά θα επιλύεται στο πλαίσιο συμφιλιωτικής διαδικασίας από τα αρμόδια όργανα (ΟΜΕΔ ή Επιθεώρηση Εργασίας ή άλλο όργανο σε αντικατάσταση αυτών). Διευκρινίζεται ωστόσο ότι (α) όλο το υλικό των καταγγελιών και το περιεχόμενο αυτών θα τηρούνται και αποτελούν περιουσιακά στοιχεία της εταιρείας (και όχι του Business Integrity Officer ή η Business Integrity Committee), ενώ θα πρέπει να διασφαλίζεται η διατήρησή του και η πρόσβαση σε αυτό από τα αρμόδια όργανα του εργοδότη και μετά την καθ' οιονδήποτε τρόπο λύση της συνεργασίας των ανωτέρω προσώπων με την εταιρεία (β) ότι οι ανωτέρω περιορισμοί δεν εμποδίζουν, δεν δυσχεραίνουν και δεν επηρεάζουν το δικαίωμα του εργοδότη, του προϊστάμενου της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, του ιατρού εργασίας και των υπόλοιπων στελεχών του εργοδότη στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων τους, αντίστοιχα, να διατηρούν αρχεία και να έχουν πρόσβαση σε στοιχεία και δεδομένα, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, τους Κανονισμούς και τις Πολιτικές της εταιρείας, καθώς και τη σύμβαση εργασίας των εργαζομένων και (γ) τα υποκείμενα των προσωπικών δεδομένων διατηρούν τα δικαιώματα που προβλέπει η νομοθεσία, για τα οποία έχουν ενημερωθεί και μπορεί να λάβουν περαιτέρω διευκρινίσεις, όταν το ζητήσουν.

12. Οι πολιτικές και διαδικασίες που προβλέπονται με το έγγραφο αυτό συμπληρώνονται από τις διατάξεις της νομοθεσίας και ερμηνεύονται σύμφωνα με τον σκοπό αυτών. Οι πολιτικές και διαδικασίες του παρόντος δεν επηρεάζουν και δεν τροποποιούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του εργοδότη και των εργαζομένων αλλά και των λοιπών απασχολουμένων στην INGROUP που προκύπτουν από τη νομοθεσία, τη σύμβαση εργασίας, τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας και τις λοιπές κανονιστικές πηγές δικαίου, ενώ σε περίπτωση σύγκρουσης διατάξεων εφαρμόζονται οι κανόνες της εργατικής νομοθεσίας.

13. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να τροποποιεί τις υφιστάμενες πολιτικές και διαδικασίες ή ακόμα να θεσπίσει νέες πολιτικές και διαδικασίες σε αντικατάσταση αυτών, σε κάθε περίπτωση σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, εφόσον κρίνει ότι με τον τρόπο αυτό εξυπηρετείται καλύτερα ο σκοπός της.