Πρακτικό διαβουλεύσεων άρθρου 11 ν. 4808/2021

Συμμετέχοντες:

ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΔΣ ΟΛΠ Α.Ε.:

Yu ZengGang

ΟΜΥΛΕ:

Απόστολος Ντάλλας, Πρόεδρος

Ένωση Τεχνικών Χειριστών Υπαλλήλων ΟΛΠ (ΕΤΧΥ):

Σάββας Κούζηλος, Πρόεδρος

Ένωση Μονίμων Υπαλλήλων ΟΛΠ (ΕΜΥ) :

Γεώργιος Λαμπίρης, Πρόεδρος

Ένωση Μονίμων και Δοκίμων Λιμενεργατών ΟΛΠ:

Σταμάτιος Κουλούρας, Πρόεδρος

Σύνδεσμος Εποπτών Αρχιεργατών ΟΛΠ:

Πέτρος Ψυχογιός, Πρόεδρος

Θέμα διαβουλεύσεων : Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Στο πλαίσιο των ρυθμίσεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης και βάσει της διάταξης του άρθρου 11 του νόμου, περί διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης, η ΟΛΠ ΑΕ κοινοποίησε στις συνδικαλιστικές οργανώσεις ΟΜΥΛΕ, ΕΤΧΥ ΟΛΠ, ΕΜΥ ΟΛΠ, Ένωση Μονίμων και Δοκίμων Λιμενεργατών ΟΛΠ και Σύνδεσμος Εποπτών Αρχιεργατών ΟΛΠ, ΣΧΕΔΙΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία ως βάση για διαβούλευση και επεξεργασία.

Πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις των μερών και υποβλήθηκαν από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σχόλια και παρατηρήσεις στο σχέδιο της ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, επί των οποίων υπήρξαν περαιτέρω συζητήσεις των μερών.

Η διαδικασία των διαβουλεύσεων έληξε με την οριστικοποίηση από την πλευρά της ΟΛΠ ΑΕ του κειμένου της ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Η ως άνω ΠΟΛΙΤΙΚΗ τίθεται σε ισχύ, σύμφωνα με το νόμο, με απόφαση της ΟΛΠ ΑΕ, που θα γνωστοποιηθεί κατά τον νόμο στους εργαζόμενους της εταιρίας.

Πειραιάς, 5/10/ 2023

Οι Συμμετέχοντες στη διαβούλευση

Για την ΟΛΠ ΑΕ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΔΣ

Yu ZengGang

Για την ΟΜΥΛΕ

Απόστολος Ντάλλας, Πρόεδρος

Για την ΕΤΧΥ ΟΛΠ

Σάββας Κούζηλος, Πρόεδρος

Για την ΕΜΥ ΟΛΠ

Γεώργιος Λαμπίρης, Πρόεδρος

Για την Ένωση Μονίμων και Δοκίμων Λιμενεργατών ΟΛΠ

Σταμάτιος Κουλούρας, Πρόεδρος

Για τον Σύνδεσμο Εποπτών Αρχιεργατών ΟΛΠ

Πέτρος Ψυχογιός, Πρόεδρος

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.

ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΔΣ / CHAIRMAN Of The BoD

Πειραιάς, 30/05/2023
Αριθμ. Πρωτ.: ADNT [2023] 0255

ΑΠΟΦΑΣΗ αριθμός: 139
DECISION number: 139

ΘΕΜΑ: Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία & για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

SUBJECT: Policy to prevent and combat violence and harassment at work & for the management of internal complaints about incidents of violence and harassment.

Έχοντας υπόψη/Taking into consideration:

1. Τις διατάξεις που ισχύουν για τον ΟΛΠ Α.Ε.
   The provisions of the legislation applicable to PPA S.A.
2. Τις διατάξεις του Ν.4404/2016, όπως δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ Α126/08-07-2016.
   The provisions of Law 4404/2016 published in the official Government Gazette A 126/08-07-2016.
3. Το Καταστατικό της Εταιρείας, όπως τροποποιήθηκε, κωδικοποιήθηκε και εγκρίθηκε από την Γενική Συνέλευση των Μετόχων της 16ης Νοεμβρίου 2021 και ισχύει σήμερα.
   The PPA SA articles of incorporation, as amended, being coded and accepted by the General Assembly of Stakeholders on November 16th, 2021 and is in force.
4. Την υπ' αριθμ. 19/17-03-2023 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου "Επικύρωση Απόφασης Προέδρου ΔΣ της ΟΛΠ Α.Ε. για τον Κανονισμό Εσωτερικής Οργάνωσης και Λειτουργίας της Εταιρείας (ΚΕΟΛ) και εκ νέου Κωδικοποίηση του ΚΕΟΛ".
   The decision 19/17-03-2023 of PPA SA Board of Directors "Ratification of Chairman of PPA SA BoD Decision for the Company's Internal Organization and Operation Regulation (IOOR) – Codification of the IOOR".
5. Την αριθμ. 20/3-5-2023 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου «Ανασυγκρότηση Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα».
   The decision 20/3-5-2023 of Board of Directors "Reconstitution of the Board of Directors".
6. Την υπ' αριθμ. 32/13-7-2022 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου «Επικαιροποίηση Απόφασης ΔΣ περί Ορισμού Νόμιμου Εκπροσώπου και Εκπροσώπηση της εταιρείας».
   The decision 32/13-7-2022 of PPA SA Board of Directors "Update of the BoD decision regarding the Designation of Legal Representative and Representation of the Company".
7. Την εισήγηση ADSA [2023] 0266 του Τμήματος Ανθρώπινων Πόρων.
   The proposal ADSA [2023] 0266 of Human Resources Department.
8. Την σύμφωνη γνώμη των μελών του Συμβουλίου υπό τον Πρόεδρο.
   The assent of the PPA SA Chairman Board members.

9. Τις ανάγκες του ΟΛΠ ΑΕ.
   The needs of PPA SA.

Αποφασίζουμε / We Decide

1. Την έγκριση της συνημμένης «Πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία & για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης» της ΟΛΠ Α.Ε.

2. Την κοινοποίηση αυτής στο σύνολο του προσωπικού και την γνωστοποίηση της στις αρμόδιες αρχές, με τη μέριμνα του Τμήματος Ανθρώπινων Πόρων.

1. The approval of the attached "Policy to prevent and combat violence and harassment at work & for the management of internal complaints about incidents of violence and harassment" of PPA S.A.

2. The communication of the policy to all the company staff and its notification to the competent authorities, by the Human Resources Department.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΔΣ / The CHAIRMAN of the BoD

YU ZengGang

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Η «ΟΛΠ Α.Ε.», (εφεξής "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.

1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Σκοπός της παρούσας πολιτικής 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 διακρίσεις, βία και παρενόχληση. Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ένα εργασιακό περιβάλλον με ισότητα ευκαιριών, χωρίς διακρίσεις, βία και παρενόχληση και δεν ανέχεται καμία μορφή βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ – ΥΠΑΓΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και την κατ' εξουσιοδότηση εκδοθείσα νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του αρθ. 3 του ν. 4808/2021, ήτοι εργαζόμενους και απασχολούμενους, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, των ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, των εθελοντών, των ατόμων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, των ατόμων που αιτούνται εργασία και λοιπών ατόμων που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με αυτήν.

3. ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ – ΟΡΙΣΜΟΙ

Α. Βία και παρενόχληση. Ως «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.

Β. Παρενόχληση. Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και την 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.

Γ. Παρενόχληση λόγω φύλου. Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» 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 την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Δ. Διάκριση. Ως «διάκριση» νοείται η διαφορετική μεταχείριση των ανθρώπων που προκύπτει από προκαταλήψεις ή συμφέροντα, η κάθε πράξη με την οποία γίνεται αδικαιολόγητος διαχωρισμός ατόμων με βάση τις ομάδες, τις τάξεις ή άλλες κατηγορίες στις οποίες ανήκουν ή θεωρούνται ότι ανήκουν. Ενδεικτικά, διάκριση λόγω φύλου, ηλικίας, γλώσσας, εθνικότητας, φυλής ή εθνότητας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

4. ΤΙ ΣΥΝΙΣΤΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

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 νομίμου 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, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.

- Η ανεπιθύμητη σωματική 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.

5. ΑΝΤΕΚΔΙΚΗΣΗ

Η Εταιρεία απαγορεύει επίσης σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.
Η Εταιρεία προστατεύει τόσο τα άτομα που υποβάλλουν καταγγελία όσο και τα άτομα τα οποία περιλαμβάνονται σε καταγγελίες. Συγκεκριμένα, η εταιρεία διασφαλίζει την μη ύπαρξη αντιποίνων σε οποιονδήποτε που καλόπιστα προβαίνει σε καταγγελία και διασφαλίζει ότι δε θα υποστούν παρενόχληση ή περιθωριοποίηση, εκφοβισμό ή απειλές και άδικη μεταχείριση ως αποτέλεσμα της καταγγελίας τους.
Περαιτέρω, απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για την καταγγελία περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

6. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ – ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ως χώρος εργασίας νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς μπορεί να λάβουν χώρα σε όλες τις εγκαταστάσεις της Εταιρείας, στις οποίες οι εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, καθώς και στους χώρους εκείνους που κάνουν διάλειμμα για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτήρια ή καταλύματα που παρέχει η Εταιρεία στο προσωπικό.

Επίσης, η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει και τις κάθε είδους μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, ταξίδια, συνέδρια, εκπαίδευση, καθώς και τις κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της Εταιρείας. Τέλος, εφαρμόζεται και στις κάθε είδους επικοινωνίες που σχετίζονται με την εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (π.χ. e-mails, team meetings, μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.).

7. ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΒΙΑ

Στην έννοια της ενδοοικογενειακής βίας συμπεριλαμβάνονται όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα. Η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, ενδεικτικά, μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους, αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις. Η ενδοοικογενειακή βία, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, θεωρείται ότι ασκείται στον εργαζόμενο και κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

8. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Α. Αξιολόγηση των παραγόντων κινδύνου και βελτίωση αυτών.

Η Εταιρεία εκτιμά και διερευνά σε συνεργασία με τον αρμόδιο ιατρό εργασίας σχετικά με τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων και των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με σκοπό την αξιολόγηση των υφιστάμενων συνθηκών εργασίας και την αναπροσαρμογή αυτών κατά τρόπο ώστε να περιοριστούν κατά το δυνατόν οι πιθανότητες να λάβει χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Αναφέρονται ενδεικτικά περιπτώσεις κινδύνου όπως: υψηλό άγχος στο χώρο εργασίας, χώροι εργασίας απομονωμένοι ή κλειστοί, κατανομή των θέσεων εργασίας, ασφάλεια εγκαταστάσεων και έλεγχος αυτών, έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης, άτομα με ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς, εργασία σε απομονωμένο χώρο.

Β. Τρόποι αποτροπής

Η Εταιρεία εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο και αναγκαίο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας με σκοπό, αφενός την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

9. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατά περίπτωση, πρόσφορα μέσα για την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι στα περιστατικά διάκρισης, βίας και παρενόχλησης, γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης, καθώς και τις δυνατότητες που τους δίνονται από το νόμο.

Ενδεικτικά:
- Ενθαρρύνει όλους τους εργαζόμενους/ συνεργάτες της για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Εξασφαλίζει την ανοικτή επικοινωνία με τη Διοίκηση και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.
- Καθιερώνει συγκεκριμένη διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών, ως αυτή εξειδικεύεται στο αντίστοιχο κεφάλαιο της παρούσας πολιτικής.
- Παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Ακολουθεί κάθε προβλεπόμενη διαδικασία, σεβόμενη την αρχή της εμπιστευτικότητας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων.
- Εξασφαλίζει 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.
- Καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης, καθώς και τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί / επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.

10. ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ – ΟΜΑΔΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Ορισμός προσώπου αναφοράς
Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον του Προσώπου Αναφοράς που για την παρούσα πολιτική ορίζεται η **Γραμματέας του Πειθαρχικού Συμβουλίου** που μπορεί να αναπληρωθεί από την **Αναπληρωτή Γραμματέα του Πειθαρχικού Συμβουλίου**.

Ομάδα Διαχείρισης Καταγγελιών
Για τη διαχείριση των Καταγγελιών ορίζεται ομάδα αποτελούμενη από την Προϊστάμενη Κανονιστικής Συμμόρφωσης, τον Προϊστάμενο Ανθρώπινων Πόρων και τον Αναπληρωτή Προϊστάμενο Ανθρωπίνων Πόρων.

Ο ρόλος του προσώπου αναφοράς είναι ενημερωτικός: έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους / συνεργάτες, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς θα είναι εύκολη και άμεση και ειδικότερα θα επικοινωνούν μαζί του μέσω της διεύθυνσης ηλεκτρονικής αλληλογραφίας **(e-mail odk@olp.gr)** ή μέσω φακέλου αλληλογραφίας με την ένδειξη «προσωπικό και εμπιστευτικό». Για απλή ενημέρωση και καθοδήγηση η επικοινωνία μπορεί να πραγματοποιηθεί με τους παραπάνω τρόπους ή/και τηλεφωνικά ή ζωντανά.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου, της Ομάδας Διαχείρισης Καταγγελιών και των στελεχών του Τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων τα οποία διαχειρίζονται και εξετάζουν τις ως άνω καταγγελίες, η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση τους κατά την ενάσκηση του ρόλου τους.

Για την αποφυγή κάθε αμφιβολίας, τα ως άνω αρμόδια πρόσωπα, οφείλουν να ενημερώνουν τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, 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.

11. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η Εταιρεία καθιερώνει ειδική διαδικασία, όσον αφορά στα στάδια της αναφοράς ζητημάτων προστασίας από την παρενόχληση και τη βία. Αυτή η διαδικασία αποτυπώνει τα άμεσα μέτρα που πρέπει να ληφθούν σε περίπτωση ζητημάτων προστασίας. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο ένας ειδικός μηχανισμός διαμαρτυρίας-αναφοράς καθορίζεται για τον εντοπισμό και την αναφορά των προβλημάτων και των παραβάσεων της σχετικής νομοθεσίας, διασφαλίζοντας: α) την άμεση επικοινωνία και πρόσβαση του προσώπου που είναι αρμόδιο για την παραλαβή της αναφοράς καθώς, β) την κατάλληλη υποστήριξη και νομική βοήθεια όταν χρειάζεται.

Βήμα 1: Εκκίνηση της διαδικασίας καταγγελίας

- Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως, ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ηλεκτρονική διεύθυνση odk@olp.gr, είτε ταχυδρομικώς, στη διεύθυνση Ακτή Μιαούλη 10, 185 38 Πειραιάς με συστημένη, απόρρητη επιστολή προς το «Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων, Πρόσωπο Αναφοράς».
- Η καταγγελία μπορεί να γίνει επώνυμα ή ανώνυμα. Σημειώνεται ότι η ανώνυμη καταγγελία είναι περιορισμένης νομικής ισχύος και αν δεν υπάρχουν κάποια υποστηρικτικά αποδεικτικά στοιχεία δύναται να απορριφθεί.
- Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.
- Η καταγγελία θα πρέπει να γνωστοποιείται και στα αρμόδια συνδικαλιστικά όργανα, σύμφωνα και με τον ΓΚΠ με τη συναίνεση του καταγγέλλοντα.

Βήμα 2: Διερεύνηση της καταγγελίας

Το πρόσωπο αναφοράς ενημερώνει την Ομάδα Διαχείρισης Καταγγελιών και υπό τις κατευθύνσεις της, διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων.

Ειδικότερα, η Ομάδα Διαχείρισης Καταγγελιών ή το πρόσωπο αναφοράς δύναται να:

- συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα
- συνομιλεί με τον καταγγελλόμενο,
- εξετάζει μάρτυρες,
- αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και
- επικοινωνεί με τους Προϊσταμένους κάθε Τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς.

Η παραλαβή, έρευνα και διαχείριση των καταγγελιών διεξάγεται άμεσα και με αμεροληψία, με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και διασφαλίζοντας την προστασία της εμπιστευτικότητας και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των θυμάτων και των καταγγελλόμενων που συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

Βήμα 3: Ολοκλήρωση έρευνας και λήψη αποφάσεων

Η έρευνα ολοκληρώνεται το αργότερο εντός ενός (1) μήνα για τα περιστατικά που διερευνώνται από το πρόσωπο αναφοράς/επιτροπή και εντός τεσσάρων (4) μηνών για τα περιστατικά που διερευνώνται από το Πειθαρχικό Συμβούλιο

Σε περίπτωση που η καταγγελία στρέφεται κατά μέλους της Ομάδας Διαχείρισης Καταγγελιών ή του προσώπου αναφοράς, ή κάποιο μέλος βρεθεί σε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, τότε το πρόσωπο αυτό αντικαθίσταται από άλλο μέλος που ορίζεται από την ανώτατη Διοίκηση.

Τα αρμόδια πρόσωπα που συμμετέχουν στη έρευνα, βάσει των άνω στοιχείων, κρίνουν επί της βασιμότητας της καταγγελίας και προβαίνουν στις κάτωθι ενέργειες:

- Σύνταξη έγγραφης αναφοράς στην οποία αναγράφεται το αποτέλεσμα των ερευνών.

- Υποβολή έγγραφης αναφοράς προς την Ανώτατη Διοίκηση της Εταιρείας, και ειδικά προς τον Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου που υπάγεται το Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων και τον Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου στον οποίο υπάγεται το Τμήμα του θιγόμενου προσώπου, οι οποίοι με την σειρά τους αποφασίζουν από κοινού για το αν απαιτείται κοινοποίηση της αναφοράς στο σύνολο των μελών της Ανώτατης Διοίκησης και στα όργανα αυτής.
- Γνωστοποίηση της έρευνας παράλληλα στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος του προσώπου αναφοράς, πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα που προβλέπεται για την ολοκλήρωση της έρευνας.

Το πόρισμα κοινοποιείται στα αρμόδια κατά τον Κανονισμό Προσωπικού πειθαρχικά όργανα της εταιρείας, στα οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 4808/2021 και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η Διοίκηση της Εταιρείας προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:
α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του,
γ) ενίσχυση της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης του προσωπικού αναφορικά με την σημασία της καταπολέμησης της βίας, της παρενόχλησης και της παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, μέσω της ανά τακτά χρονικά διαστήματα παροχής σχετικής ενημέρωσης του προσωπικού προκειμένου να αποφευχθεί η εμφάνιση φαινομένων που αφορούν στα ανωτέρω.

Η ως άνω διαδικασία συμπληρώνεται από τις διατάξεις του Πειθαρχικού Δικαίου του Γενικού Κανονισμού Προσωπικού.

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 εμπλεκομένους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

12. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ

Κάθε εργαζόμενος / συνεργάτης της Εταιρείας που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει τα ακόλουθα δικαιώματα:
- Δικαστικής προστασίας.
- Προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της.
- Αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, ως φορέας προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- Καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την παρούσα πολιτική.

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.
Η ύπαρξη της παρούσας Πολιτικής δεν έχει σκοπό, ούτε μπορεί, να αποθαρρύνει ή να αποκλείσει ή να εμποδίσει τον καταγγέλλοντα να ασκήσει τα δικαιώματά του που προβλέπονται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία και να επιδιώξει λύσεις με ένδικα ή εξωδικαστικά μέσα μέσω των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Κάθε πρόσωπο, που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, και μέχρι να ληφθούν μέτρα ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.
Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την εταιρεία εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο αυτό αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

Αναφορικά με το βάρος της αποδείξεως της καταγγελίας, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, εφαρμόζεται η παρ.1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010, στην οποία παραπέμπει το άρθρο 15 του ν. 4808/2021.

13. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Η Εταιρεία, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε εταιρικό επίπεδο συνεργάζονται 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. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, 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.»

14. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Η Εταιρεία λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικώς ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον Προϊστάμενό του και στο Πρόσωπο Αναφοράς προκειμένου να ενημερωθεί η Εταιρεία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.
Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων / συνεργατών θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία αποδεικνύοντας έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, υιοθετεί τα ακόλουθα μέτρα:
- Προστασία της απασχόλησης των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.
- Παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου / συνεργάτη, 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.

15. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ

Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής δε μπορούν να λάβουν χώρα. Οι εργαζόμενοι που χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή έχουν απορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική, μπορούν να απευθυνθούν στο Πρόσωπο Αναφοράς ή σε μέλος της Ομάδας Διαχείρισης Καταγγελιών.
Η παρούσα Πολιτική αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων της Εταιρείας και κοινοποιείται σε κάθε εργαζόμενο με ευθύνη του Τμήματος στο οποίο υπηρετεί.

POLICY TO PREVENT AND COMBAT VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK & FOR THE MANAGEMENT OF INTERNAL COMPLAINTS ABOUT INCIDENTS OF VIOLENCE AND HARASSMENT

PREAMBLE

«PPA S.A.», (henceforth the "Company") complies with all measures and obligations regarding the implementation of the provisions of part II of Law 4808/2021 for the prevention and treatment of any form of violence and harassment, including violence and gender-based and sexual harassment.

1. PURPOSE OF THIS POLICY

The purpose of this policy is to create and consolidate a work environment that respects, promotes and ensures human dignity and the right of every person to a world of work free of discriminations, violence and harassment. The Company declares that it recognizes and respects the right of every employee to a work environment with equal opportunities, free of discriminations, violence and harassment and does not tolerate any form of violence and harassment that occurs in the course of work or is connected to it or arises from it, including violence and harassment due to gender and sexual harassment.

2. SCOPE – SUBORDINATE PERSONS

This policy is adopted in accordance with articles 9 and 10 of Law 4808/2021 and the delegated legislation and covers the persons of par. 1 of article 3 of Law 4808/2021, i.e. workers and employees, regardless of their contractual status, including those employed under a project contract, independent services, salaried mandate, those employed through third party service providers, persons attending training, including interns and apprentices, volunteers, people whose employment relationship has ended, people applying for work and other people who deal with or collaborate with it.

3. PROHIBITED CONDUCT – DEFINITIONS

A. Violence and Harassment. "Violence and harassment" mean forms of behavior, acts, practices or threats thereof, which are intended, lead to or may lead to physical, psychological, sexual or financial harm, whether they occur individually or repeatedly.

B. Harassment. "Harassment" means forms of behavior that have the purpose or effect of violating a person's dignity and creating an intimidating, hostile, humiliating, degrading or aggressive environment, regardless of whether they constitute a form of discrimination, and include harassment based on gender or other grounds of discrimination.

C. Gender Harassment. "Gender-based harassment" means forms of behavior linked to a person's gender, which have the purpose or effect of violating the dignity of that person and creating an intimidating, hostile, humiliating, degrading or aggressive environment in accordance with Article 2 of Law 3896/2010 (A' 107) and paragraph 2 of Article 2 of Law 4443/2016 (A' 232). These forms of behavior include the

sexual harassment of Law 3896/2010, as well as forms of behavior linked to the sexual orientation, expression, identity or gender characteristics of the person.

D. Discrimination. "Discrimination" means the different treatment of people arising from prejudices or interests, any act by which individuals are unjustifiably separated on the basis of the groups, classes or other categories to which they belong or are perceived to belong. For example, discrimination based on sex, age, language, nationality, race or ethnicity, disability or chronic disease, religious or other belief or sexual orientation.

4. WHAT CONSTITUTES AN INCIDENT OF VIOLENCE AND HARASSMENT

The types of conduct prohibited by this policy include, but are not limited to:

-Insult based on discrimination based on gender, race, religion, appearance, sexual orientation, disability, age, or other personal characteristics and choices, threats, verbal or with gestures, insults in public or in private, belittling or ridiculing a person or their abilities, whether in private or in front of others, threatened or actual physical violence, persistent or unjustified criticism.

- The use and dissemination of abusive, malicious, derogatory, obscene or derisive comments, innuendos, sexist or racist "jokes" and comments, use of offensive language, verbal sexual harassment or suggestions, insinuations that someone's sexual favors can advance their career or that the refusal to enter into a sexual relationship may negatively affect his career path in the Company, the offer of benefits (eg, a promotion or salary increase) in exchange for sexual favors or creating an environment that promotes "sex" as a means of professional development in the workplace, retaliating or threatening to retaliate after rejecting sexual advances.

- Cyberbullying, sending messages with harassing and offensive content via SMS, e-mail, social media, fax or letter, persistent and/or offensive questions about age, marital status, personal life without lawful reason or justification, sexual orientation, and similar questions about race or ethnicity, including cultural identity and religion.

- Also included are visual forms of harassment such as e.g. posters, cartoons, photographs or designs that are derogatory based on characteristics protected by law.

- Unwanted physical contact such as touching, pinching, gestures of a sexual nature, hitting, grabbing, pushing as well as physical violence of any kind.

- Invasion of privacy, intentional partial or total destruction of personal belongings, vehicles or property, interference with or obstruction of a person's normal work, movement and physical integrity, physical exclusion or confinement, sexual gestures, physical surveillance, the pursuit.

The above acts are indicative and do not constitute an exclusive list of prohibited acts.

5. RETALIATION

The Company also prohibits any employee or third party, in any way connected with it, from taking retaliatory actions against another employee or third party who opposes violence or any form of harassment, files a complaint, reports as a witness, assists or participates in any proceeding of incident investigation.

The Company protects the persons who file a complaint as well as the persons mentioned in complaints. More specifically the Company ensures the non-existence of retaliation to anyone who in good will proceeds to a complaint and ensures that they will not suffer harassment or marginalization, bullying or threats or unfair treatment as a result of their complaint.

Furthermore, the termination or in any way dissolvement of the legal relationship on which the employment is based, as well as any other adverse treatment of the affected person, is prohibited and void, as long as it constitutes retaliatory behavior or a countermeasure for reporting an incident of violence and harassment.

6. SCOPE – DETERMINATION OF THE WORK AREA

A workplace is a wider spatial context in which incidents of violence and harassment can take place. The above forms of behavior may take place in all the company's facilities, in which employees provide their services, as well as in those areas where they take a break for rest or food, in personal hygiene areas and care, changing rooms or accommodation provided by the company to staff.

Also, this policy covers all types of travel to and from work, other travel, travel, conferences, training, as well as social events and activities related to work or connected to the actions of the company. Finally, it also applies to all communications related to the Company, including those carried out through IT and communication technologies (e.g. e-mails, team meetings, social media, etc.).

7. DOMESTIC VIOLENCE

The concept of domestic violence includes all acts of physical, sexual, psychological or financial violence that take place within the family or home, regardless of biological or legal family ties, between former or current spouses or partners, and regardless of whether the perpetrator shares or has shared in past the same residence with the victim. The domestic violence that takes place in the workplace, including but not limited to physical violence, sexual harassment and stalking by current or former partners, is a serious form of workplace violence. Acts of domestic violence, including stalking, can also be committed by people in the same work environment, with whom they have (or have had) close relationships. Domestic violence, in any of the above forms, is considered to be practiced on the employee during telework as well.

8. ASSESSMENT OF THE RISKS OF VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK

A. Assessment of risk factors and their improvement.

The company assesses and investigates in cooperation with competent occupational doctor regarding the possible risk factors depending on the nature and scope of the work provided, the psychosocial risks,

including the risks of violence and harassment at work, in order to evaluate the existing working conditions and readjust them in such a way as to limit as much as possible the chances of an incident of violence and harassment taking place in the workplace. Indicative cases of risk are mentioned such as: high stress in the workplace, isolated or closed workplaces, distribution of jobs, safety of facilities and their control, lack of appropriate training, people with a history of violent behavior, working in an isolated area.

B. Modes of prevention

The Company, within the framework of its capabilities, takes every appropriate and necessary measure and makes every reasonable adjustment to the working conditions with the aim, on one hand, to prevent and on the other hand to deal with and manage such incidents and forms of behavior.

9. MEASURES TO PREVENT INCIDENTS OF VIOLENCE AND HARASSMENT.

The Company takes all the necessary measures to inform and raise awareness of the staff, using appropriate means to combat discrimination, violence and harassment, ensuring that everyone is aware of the company's policy and procedures in relation to incidents of discriminations, violence and harassment, they know who they can turn to in case of violence or harassment, as well as the possibilities given to them by the law.

Indicative:

- Encourages all the employees/partners to maintain a working climate where respect for human dignity, cooperation and mutual assistance are key values.

- Ensures open communication with Management and direct supervisors and colleagues.

- Establishes a specific procedure for managing reports/complaints, as specified in the corresponding chapter of this policy.

- Receives, investigates and manages any complaint or related report, demonstrating zero tolerance for violence and harassment, with confidentiality and in a manner that respects human dignity. It follows every prescribed procedure, respecting the principle of confidentiality and the protection of the personal data of those involved.

- Ensures that employees have the necessary training/information to perform their duties, particularly in jobs that have a higher risk of incidents of violence and harassment.

- Guides and supports victims of violence and harassment, as well as victims of domestic violence in their reintegration into the workplace, by any appropriate means or reasonable accommodation.

- Evaluates on a regular basis the effectiveness of applied preventive measures and countermeasures and revises / updates the assessment of risks and measures.

10. PERSON OF REFERENCE – COMPLAINT MANAGEMENT TEAM

Appointment of Reference Person

Any employee against whom any incident of violence and harassment has occurred, may submit a complaint to the **Violence and Harassment Incidents Reference Person. The Secretary of the Disciplinary Board** is appointed as Person of Reference for this policy and may be replaced by the **Deputy Secretary of the Disciplinary Board.**

Complaint Management Team

For the management of the Complaints, a team is appointed, consisting of the Regulatory Compliance Manager, the Human Resources Manager and the Deputy Human Resources Manager.

The reporting person's role is informational: it is to guide and inform employees / partners, regardless of whether or not they contact them about an incident or complaint of violence and harassment. The access of the employees to the reference person will be easy and immediate and in particular they will communicate with him/her through the electronic mail address **(e-mail odk@olp.gr)** or via a mail folder marked "personal and confidential". For general information and guidance, the communication may also take place via the above methods or by phone or in person.

In any case, it is the obligation of the aforementioned person, of the Complaint Management Team and of the executives of the Human Resources Department who manage and examine the above complaints, the protection of Personal Data, which may come to their knowledge during the exercise of their role.

To avoid any doubt, the above competent persons must inform the victims of their right, at any stage of the procedure followed within the company, to also submit a complaint to the competent administrative authorities within their competence (Labor Inspection and Citizen's Advocate) as well as to the judicial authorities, at their choice.

11. COMPLAINT RECEIVING AND EXAMINATION PROCEDURE

The company establishes a special procedure regarding the stages of reporting issues of protection from harassment and violence. This procedure captures the immediate actions to be taken in case of protection issues. Within this context, a special complaint-reporting mechanism is established to identify and report problems and violations of the relevant legislation, ensuring: a) direct communication and access to the person responsible for receiving the report as well as, b) appropriate support and legal assistance when needed.

Step 1: Start of the complaint process

- The complaint can be submitted in person, or via email to odk@olp.gr, or via post to the address Akti Miaouli 10, 185 38 Piraeus, to "HR Department, Reference Person".
- The complaint can be made named or anonymously. It is noted that an anonymous complaint is of limited legal validity, and may be dismissed if there is no supportive evidence.
- The complaint should include the information of the person complained of, i.e. the person who engaged in a form of prohibited behavior, as well as the specific incident(s) that substantiate it.

- The complaint should also be notified to the relevant trade union bodies, in accordance with the General Staff Regulation and the consent of the complainant.

Step 2: Investigation of the Complaint

The reference person informs the Complaint Management Team and under its guidance, thoroughly investigates each complaint and collects any necessary information about it. Complaints and investigations remain strictly confidential to the maximum extent possible, taking into account the sensitivity of the case and the privacy of all involved.

In particular, the Complaint Management Team or the reference person, may:

- speak with the complainant
- speak with the person complained of,
- examine witnesses,
- request the production of documents that may exist and from which it is proven that any incident of violence and harassment took place or not and
- communicate with the heads of each department, in case which the complainant addressed to them.

The receipt, investigation and management of complaints is carried out promptly and impartially, in a manner that respects human dignity and ensuring the protection of the confidentiality and personal data of victims and complainants collected in the exercise of the above duties.

Step 3: Completion of research and decision making

The investigation is completed within one (1) month at the latest for incidents investigated by the reporting person/team and within four (4) months for incidents investigated by the Disciplinary Board.

In the event that the complaint is directed against a member of the Complaint Management Team, or the reference person, or one of them finds themselves in a conflict of interest situation, then this person is replaced by another member appointed by the top Management.

The competent persons participating in the investigation, based on the above data, judge the merits of the complaint and take the following actions:

- Preparation of a written report with the results of the investigations.
- Submission of the written report to Top Management members, and specifically to the Deputy CEO in charge of the Human Resources Department and Deputy CEO in charge of the affected person's Department, who in turn decide jointly on whether the report is required to be communicated to all members of the Top Management and its decision taking bodies.
- Disclosure of investigation result to both the complainant and the complained-of, in order for them to become aware of it. The completion of the investigation and the submission and communication of the reporting person's conclusion must take place as soon as possible and, in any case, no later than the period foreseen for the completion of the investigation.

The conclusion is communicated to the competent disciplinary bodies of the company according to the Staff Regulations, in which representatives of the employees participate.

The company undertakes to comply with the obligation to prohibit retaliation, in accordance with article 13 of Law 4808/2021 and the provisions of the labor legislation.

In the event that an incident of discrimination, violence or harassment or retaliation actually occurs, the Company's Management will, on a case-by-case basis, take all necessary, appropriate and proportionate measures against the person complained of.

These measures may include indicatively:

a) compliance recommendation,

b) changing job position, hours, place and way of providing work,

c) strengthening the education and training of the staff regarding the importance of combating violence, harassment and the violation of equal opportunities, through the provision of relevant information to the staff at regular intervals in order to avoid the occurrence of phenomena related to the above.

The above procedure is complemented by the provisions of the Disciplinary Law of the General Staff Regulations.

Complaints that proven to be clearly malicious will be considered unacceptable and will be further investigated at the discretion of the company, both in terms of motives and those involved, in order to restore order by any legal means.

12. RIGHTS OF VICTIMS

Every employee / partner of the company who is affected by an incident of violence and harassment against them, have the following rights:

- Judicial protection.

- Appealing, submitting a complaint and submit a Labor Complaint to the Labor Inspectorate, within the framework of its legal powers.

- Reporting to the Ombudsman, within the framework of their legal powers, as a body promoting and supervising the principle of equal treatment.

- Complaint within the company in accordance with this policy.

In any case, when there is a report or complaint of such behavior within the company, the affected person retains every right to appeal to any competent authority.

The existence of this Policy is not intended to, nor can it, discourage or exclude or prevent the complainant from exercising his rights provided by the applicable legislation and seeking solutions through judicial or extrajudicial means through the competent administrative or judicial authorities.

Any person who experiences an incident of violence and harassment has the right to leave the workplace for a reasonable time, without loss of salary or other adverse consequence, if in their reasonable belief there is an imminent serious danger to their life, health or safety, and until adequate measures are taken to stop the violent and harassing behavior.

In this case, the leaver is obliged to inform the company beforehand in writing, stating the incident of violence and harassment and the incidents that justify their belief that there is an imminent serious risk to their life, health or safety. As long as the risk does not exist or has ceased to exist and this person refuses to return to the workplace, the company can appeal to the Labor Inspectorate with a request to resolve the dispute.

In any case, the violation of the prohibition of violence and harassment at work gives rise, among other things, to a claim for full compensation of the affected person, which covers their positive and collateral damage, as well as moral damage.

With reference to the burden of proving of the complaint, before a court or other competent authority, paragraph 1 of article 24 of Law 3896/2010, to which Article 15 of Law 4808/2021 refers, applies.

13. COOPERATION WITH ADMINISTRATIVE AND JUDICIAL AUTHORITIES

The Company, as well as any competent person or agency for the reception and management of such complaints at the corporate level cooperates with any competent public, administrative or judicial authority, which, either ex officio or upon submission of a request by an affected person, within the scope of its competence, requests the provision of data or information and undertake to provide assistance and access to the data. Any information collected, in any form, is kept in a relevant file in compliance with the provisions of Law 4624/2019 (A' 137) "Personal Data Protection Principle, implementing measures of Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons against data processing."

14. CASES OF DOMESTIC VIOLENCE

The Company takes, as far as possible, measures to protect employment and support employee victims of domestic violence. Any employee who has suffered domestic violence, which also extends to the workplace, may report this fact verbally or in writing to their supervisor and to the Reference Person in order for the company to be informed and to take the appropriate and necessary measures.

Employment protection and support for employees / partners of victims of domestic violence

The company, proving in practice its social responsibility towards the phenomenon of domestic violence, adopts the following measures:

- Protecting the employment of victims of domestic violence by any appropriate means or reasonable accommodation.

- Provision of flexible work arrangements at the request of the employee / partner, a victim of domestic violence, with the aim of supporting them in maintaining their job and in their smooth reintegration after such incidents, especially in cases where there are minor children or children with disabilities or serious illnesses.

15. EXCEPTIONS

Deviations from the application of this Policy cannot take place. Employees who need more information or have questions about this policy can contact the Reference Person or any member of the Complaint Management Team.

This Policy will be posted on the company's bulletin board as well as is notified to each employee under the responsibility of the Department in which he/she serves.