



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

Ένας
κόσμος
καλύτερος
για όλους

1. Σκοπός

Η Εταιρεία δεσμεύεται να 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.

Σκοπός του Μέρους ΙΙ του Ν. 4808/2021 είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η παρούσα Πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία.



Η ΠΑΡΟΥΣΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΕΙΝΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΑ
ΠΡΟΣΒΑΣΙΜΗ ΑΠΟ
ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥΣ
ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

2. Πεδίο Εφαρμογής

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής εμπίπτουν (παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021) οι εργαζόμενοι και οι απασχολούμενοι στις εταιρείες ΟΤΕ, COSMOTE, ΓΕΡΜΑΝΟΣ, COSMOTE Technical Services και COSMOTE e-Value (εφεξής Εταιρεία), ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.

Στις υπόλοιπες εταιρείες του Ομίλου ΟΤΕ, η Πολιτική θα τεθεί σε ισχύ μετά από απόφαση του αρμοδίου οργάνου τους.

3. Είδος Πρόσβασης

Η παρούσα πολιτική είναι αναρτημένη στο Process Web και στο Intranet της Εταιρείας και είναι ελεύθερα προσβάσιμη από όλους τους απασχολούμενους στην Εταιρεία.

Σε περίπτωση μη εφικτής πρόσβασης στο έγγραφο από εργαζόμενο ή απασχολούμενο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής, η ενημέρωση θα γίνεται με μέριμνα του αρμοδίου Director.

Η αποστολή του εγγράφου εκτός Εταιρείας δεν είναι επιτρεπτή.



4. Νομικό Πλαίσιο

Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, 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.

Στο άρθρο 4 παρ. 2 του Μέρους II του ν. 4808/2021 προβλέπονται οι ορισμοί, τόσο της βίας και παρενόχλησης, όσο και της παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου. Πιο συγκεκριμένα:

α) 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) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας

του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εκθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) 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 τη δημιουργία εκφοβιστικού, εκθρικού, 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 [σχετικές είναι οι διατάξεις του άρθρου 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και της παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232)].

Σημειώνεται ότι αναφορικά με την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων στον Όμιλο ΟΤΕ σε σχέση με το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και την αποτροπή του φαινομένου αυτού ισχύουν οι διατάξεις της «Πολιτικής για την Αποτροπή Σεξουαλικής Παρενόχλησης εντός του Ομίλου ΟΤΕ».

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων που αναφέρονται στο πεδίο εφαρμογής μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο

εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις 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.


5. Αξιολόγηση των κινδύνων (Risk Assessment) της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρεία οφείλει να εντοπίζει τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως εργαζόμενοι σε νυχτερινή βάρδια, νεοπροσληφθέντες).

Για την αξιολόγηση των κινδύνων, η Εταιρεία δύναται να αξιοποιεί ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου τόσο εσωτερικά, όπως το εργαλείο του Enterprise

Risk Management - TRMS tool (Telekom Risk Management Solution tool), ή και αυτά που διατίθενται για τη χώρα μας μέσω της διαδραστικής διαδικτυακής πλατφόρμας OIRA (Online Interactive Risk Assessment) στον ιστότοπο <http://www.oiraproject.eu> του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).

Σημειώνεται ότι η αξιολόγηση επαγγελματικών κινδύνων είναι ήδη υποχρέωση των εργοδοτών βάσει του άρθρου 43 παρ. 1 α' του ν. 3850/2010 (Κώδικας Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία), μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.



6. Μέτρα για την πρόληψη, την αντιμετώπιση των κινδύνων και την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης δύναται να περιλαμβάνουν:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες
- Ανοικτή επικοινωνία με την Εταιρεία και τους άμεσους προϊσταμένους και συναδέλφους
- Πολιτική Διαχείρισης Καταγγελιών
- Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι/απασχολούμενοι 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
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά.
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων/απασχολούμενων σε

υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων/απασχολούμενων

- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας
- Εκπαίδευση των εργαζομένων/απασχολούμενων στη διαχείριση περιστατικών βίας

Για την παρακολούθηση περιστατικών βίας ή μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, διενεργείται σε ετήσια βάση αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης των εξεταζόμενων καταστάσεων καθώς και επικαιροποίηση της διεργασίας Αξιολόγησης Κινδύνων και των σχετικών μέτρων που απορρέουν από αυτήν.

7. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων και απασχολούμενων στην Εταιρεία

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει στους εργαζόμενους και απασχολούμενους που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής, ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμη μορφή, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε εταιρικό επίπεδο και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία δύναται μεταξύ άλλων:

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις εργαζομένων και απασχολούμενων για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων,
- Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ.
- Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.



8. Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων/ απασχολούμενων και ατόμων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την Εταιρεία

Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει δικαίωμα:

- α) δικαστικής προστασίας,
- β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και
- δ) καταγγελίας εντός της Εταιρείας σύμφωνα με την «Πολιτική Διαχείρισης Καταγγελιών». Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της Εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, το οποίο υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, που σχετίζεται με την εργασία του, 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. Σε συνεργασία με τις αρμόδιες επιχειρησιακές μονάδες της Εταιρείας αποφασίζεται ποιο είναι το ενδεδειγμένο μέτρο για την αντιμετώπιση του περιστατικού (για παράδειγμα η απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας) καθώς και το αναγκαίο διάστημα εφαρμογής του μέτρου.

Στην περίπτωση αυτή, εφόσον παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής και το οποίο είχε απομακρυνθεί από το χώρο εργασίας, αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει

στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτήν εφαρμόζεται το άρθρο 18 του ν. 4808/2021.

Όταν πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την Εταιρεία παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 19 ν. 4808/2021 (π.χ. διοικητικό πρόστιμο κλπ.).

Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης 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.

Τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), είναι αναρτημένα στο ενδοδίκτυο της Εταιρείας.

Ακόμη, τα θιγόμενα πρόσωπα μπορούν να απευθύνονται και στην τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών **1555**, καθώς επίσης και στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών «θυμάτων έμφυλης βίας» να μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS **15900**.

Επιπλέον, η Εταιρεία διαθέτει κανάλια 24ωρης τηλεφωνικής επικοινωνίας μέσω της γραμμής ψυχολογικής υποστήριξης «**Next to you**» στο **8001150327** (κωδικός **1588**) όπου μπορούν να αναφερθούν οποιαδήποτε περιστατικά βίας ή παρενόχλησης και οι εργαζόμενοι να λάβουν υποστήριξη.

Η Εταιρεία διαθέτει κανάλια
24ωρης τηλεφωνικής
επικοινωνίας μέσω της
γραμμής ψυχολογικής
υποστήριξης

«Next to you»

στο **8001150327**

(κωδικός **1588**)



9. Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση αναφορικά με την πρόληψη & την αντιμετώπιση της βίας & παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρεία έχει ορίσει τον Executive Director Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Διαχείρισης Εταιρικών Κινδύνων και Ασφάλισης Ομίλου ΟΤΕ ως «πρόσωπο αναφοράς» για την καθοδήγηση και ενημέρωση αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και ως κανάλια επικοινωνίας ορίζονται τα εξής:

- Email: askmecompliance@ote.gr ή
- Τηλ.: **210 611 2345** (Δευτέρα έως Παρασκευή: 10 π.μ. έως 5μ.μ.)

Ο ρόλος του «προσώπου αναφοράς» είναι ενημερωτικός: έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους/απασχολούμενους, ανεξαρτήτως εάν απευθύνονται σε αυτό με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

10. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

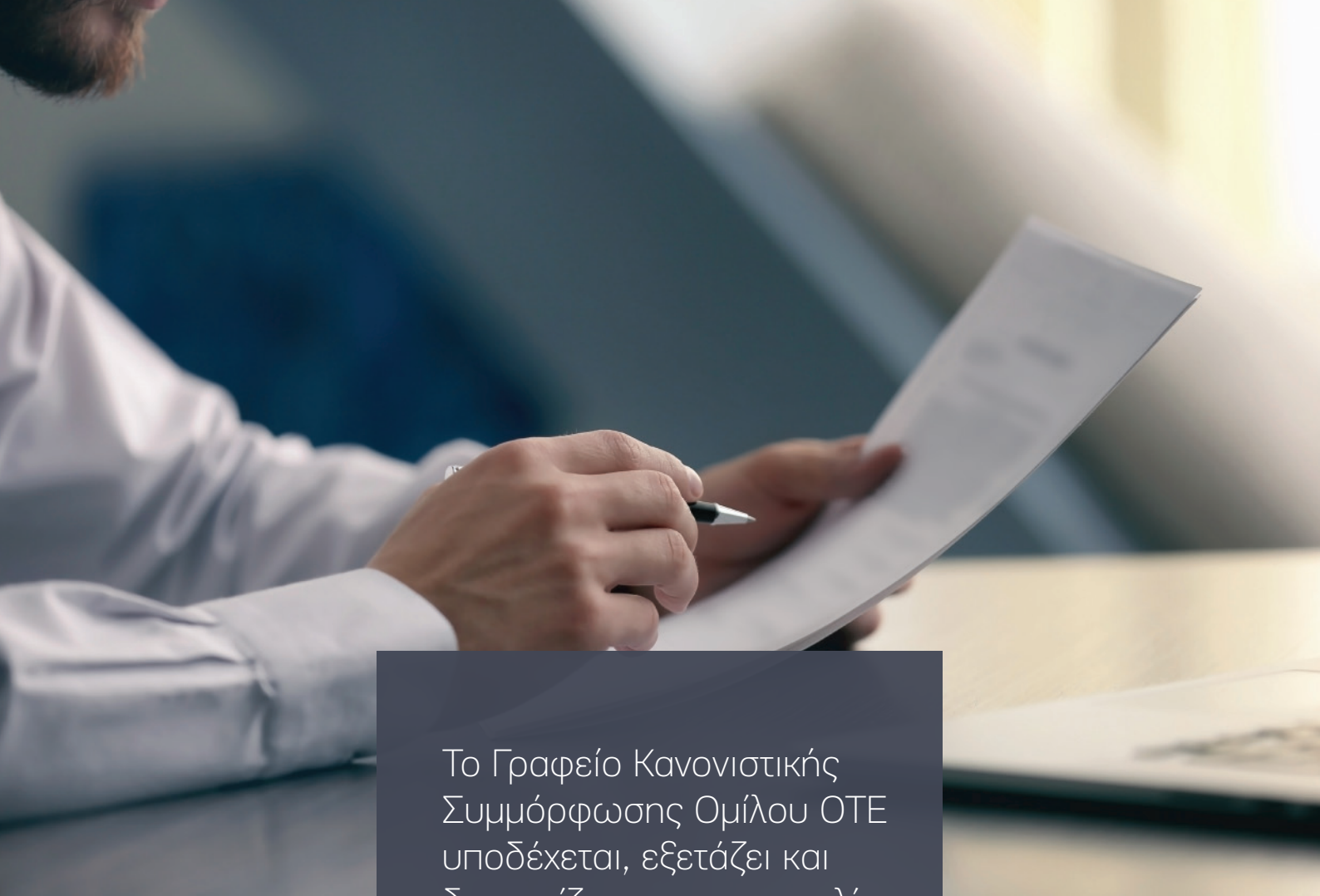
Η Εταιρεία λαμβάνει μέτρα που αποδεικνύουν έμπρακτα την κοινωνική ευθύνη της απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας και ενδεικτικά τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν την προστασία της απασχόλησης, την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του

εργαζόμενου-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.

11. Υποδοχή και εξέταση ερωτημάτων και καταγγελιών

Για ερωτήματα σχετικά με τη συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική ή σε περίπτωση αμφιβολίας, παραπόνου, παραβίασης ή ισχυρισμού παραβίασης της παρούσας Πολιτικής του Ομίλου, οι εργαζόμενοι/απασχολούμενοι που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής μπορούν να απευθύνονται στην Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου ΟΤΕ μέσω των παρακάτω καναλιών επικοινωνίας:

- Email: askmecompliance@ote.gr (για ερωτήματα)
- E-Mail: tellmecompliance@ote.gr (για παράπονα / καταγγελίες)
- E-Mail: humanrights@ote.gr (σε περιπτώσεις αμφιβολίας ή ανησυχίας για τυχόν σχετικά ζητήματα)



Το Γραφείο Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ υποδέχεται, εξετάζει και διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή παράπονα των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης

Το Γραφείο Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ υποδέχεται, εξετάζει και διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή παράπονα των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης.

Οι αρμόδιοι εργαζόμενοι της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ ενημερώνουν τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της Εταιρείας, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορο του Πολίτη),

καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

Η Εταιρεία και οι αρμόδιοι εργαζόμενοι της Εταιρείας, οι οποίοι έχουν λάβει ειδική, προς το σκοπό αυτό, εκπαίδευση, δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Επίσης, η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να

διασφαλίσει ότι τα άτομα που παρέχουν πληροφορίες, που υποβάλλονται καλόπιστα, σχετικά με περιστατικά για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης δεν θα υποστούν προσωπική, επαγγελματική ή οικονομική ζημία. Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα γίνεται σύμφωνα με τους Δεσμευτικούς Εταιρικούς Κανόνες Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων εντός του Ομίλου DT και τους Κανόνες Ορθής Χρήσης Επικοινωνιακών Μέσων, Συστημάτων, Πρόσβασης & Ελέγχου Εταιρικών Υπολογιστών. Τα στοιχεία που συγκεντρώνονται (προσωπικά δεδομένα και άλλες πληροφορίες) διατηρούνται για τρία (3) έτη, με σκοπό τη διερεύνηση παραπόνου, παραβίασης ή ισχυρισμού παραβίασης της παρούσας Πολιτικής, εκτός αν συντρέχουν σοβαροί λόγοι που επιβάλλουν τη διατήρησή τους (π.χ. διεξαγωγή έρευνας σε εξέλιξη, εκκρεμείς δικαστικές διαδικασίες).

Οι αρμόδιοι εργαζόμενοι της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ για την εξέταση και διαχείριση της καταγγελίας μπορεί να έχουν πρόσβαση σε αρχεία της Εταιρείας, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων.

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

προσώπου που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α` 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του Ν. 4808/2021.

Σε περίπτωση που εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης (άρθρου 4 του ν. 4808/2021), η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ (παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021).

Η Εταιρεία, καθώς και οι αρμόδιοι εργαζόμενοι της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών 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 (άρθρο 5 παρ. 1 ν. 4808/2021).

Ο ΟΜΙΛΟΣ ΟΤΕ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΚΑΙ
ΣΕΒΕΤΑΙ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΚΑΘΕ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΕΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΧΩΡΙΣ ΒΙΑ ΚΑΙ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΔΕΝ ΑΝΕΧΕΤΑΙ ΚΑΜΙΑ
ΤΕΤΟΙΑ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ, ΟΠΟΙΑΣΔΗΠΟΤΕ
ΜΟΡΦΗΣ ΑΠΟ ΟΠΟΙΟΔΗΠΟΤΕ ΠΡΟΣΩΠΟ





ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ