

ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης	Τροποποιήσεις
1.0	Απρίλιος 2023	Νέα Έκδοση

Ημερομηνία Εφαρμογής Απρίλιος 2023

ΜΕΡΟΣ Ι: «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ»

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η πρόληψη και η καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά την διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν

Η εταιρεία με την επωνυμία «**KALTEQ ΑΕ**» (στο εξής «η Εταιρεία») δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε προσώπου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η 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.

Η Εταιρεία σε εναρμόνιση με τις διατάξεις του ν. 4808/2021 έχει καταρτίσει την «Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης» (στο εξής «η Πολιτική») κύριος σκοπός της οποίας 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 βία και παρενόχληση.

Α. Επιμέρους Σκοποί της Πολιτικής

Η Πολιτική έχει σκοπό την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης και ειδικότερα:

- Να ενημερώνει τους/τις εργαζόμενους/ες/ απασχολούμενους/ες της Εταιρείας ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης που έχουν με την Εταιρεία ή θέση που κατέχουν αναφορικά με τις έννοιες «βία και παρενόχληση», «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση», για την προστασία που παρέχει η ισχύουσα νομοθεσία έναντι

συμπεριφοράς που μπορεί να συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, για τα δικαιώματά τους οποτεδήποτε ενδεχομένως υφίστανται βία ή παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβαίνουν όταν έχουν εύλογη πεποίθηση βάσει των περιστάσεων θεωρούν ότι είναι θύματα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

- Να ενθαρρύνει τους/τις εργαζόμενους/ες/ απασχολούμενους/ες της Εταιρείας ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης που έχουν με την Εταιρεία ή θέση που κατέχουν να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και στη διαμόρφωση φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/όμενες ανεξαρτήτως φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
- Να προάγει την εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζόμενων/ απασχολούμενων στην Εταιρεία ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης που έχουν με την Εταιρεία ή θέση που κατέχουν αναφορικά με τη σημασία:

(α) της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών,

(β) της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού και

(γ) της πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας, της παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

- Να προωθεί τη συνεργασία μεταξύ της διοίκησης και των εργαζόμενων/ απασχολούμενων στην Εταιρεία για τη διατήρηση υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος με ιδιαίτερα και σταθερά χαρακτηριστικά τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση και αλληλοϋποστήριξη.
- Να παρέχει άμεση προστασία στον/στην κάθε εργαζόμενο/η/ απασχολούμενο/η που έχει εύλογη πεποίθηση βάσει των περιστάσεων ότι υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή έχει υποστεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση καθώς και από πιθανές εκδικητικές ενέργειες εναντίον του/της, λόγω απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, οι οποίες λαμβάνουν χώρα κατά την εργασία (χώρος εργασίας, μετακίνηση από και προς την εργασία, επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία).

-
- Να ορίζει τις υποχρεώσεις της διοίκησης οποτεδήποτε έχει υποψίες για περιστατικό βίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή περιέρχεται σε γνώση της τέτοιου περιστατικό ή λαμβάνει σχετική καταγγελία.
 - Να καθοδηγεί την διοίκηση για την ορθή και άμεση αντιμετώπιση καταγγελιών για βία, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για την προστασία των θυμάτων, αλλά και των υπόλοιπων μερών που εμπλέκονται στη διερεύνηση κάθε καταγγελίας.

B. Δήλωση – Δέσμευση της Εταιρίας

Η Εταιρεία, ως πρώτο βήμα έκφρασης της δέσμευσής της στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης και της βίας, προβαίνει σε δήλωση Πολιτικής η οποία προβλέπει ότι:

- Απαγορεύεται αυστηρά η διάκριση λόγω φύλου, η βία, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση.
- Οι εργαζόμενοι, οι απασχολούμενοι ανεξάρτητα από το συμβατικό/εργασιακό τους καθεστώς και η διοίκηση της Εταιρείας έχουν υποχρέωση να συμμορφώνονται και να στηρίζουν όλα όσα προβλέπονται στην Πολιτική.
- Οι εργαζόμενοι, οι απασχολούμενοι ανεξάρτητα από το συμβατικό/εργασιακό τους καθεστώς και η διοίκηση της Εταιρείας έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος της διερεύνησης μιας καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή / και διάδοση φημών δεν θα γίνεται ανεκτή.
- Οι εργαζόμενοι οι απασχολούμενοι ανεξάρτητα από το συμβατικό/εργασιακό τους καθεστώς και η διοίκηση της Εταιρείας καθώς επίσης και οι αιτούντες/σες εργασία και άλλα πρόσωπα που συνεργάζονται με την Εταιρεία, έχουν το δικαίωμα να αντιμετωπίζονται με ισότητα και αξιοπρέπεια.
- Η βία, η παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεν θα είναι επιτρεπτή ή ανεκτή και η Εταιρεία θα λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα για το σκοπό αυτό, όπως προνοείται από τη σχετική νομοθεσία και την Πολιτική.
- Τα παράπονα για βία, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση θα τυγχάνουν χειρισμού με ταχύτητα, σοβαρότητα και πλήρη εμπιστευτικότητα.
- Οι εργαζόμενοι, οι απασχολούμενοι ανεξάρτητα από το συμβατικό/εργασιακό τους καθεστώς και τα μέλη της διοίκησης της Εταιρείας θα προστατεύονται από τη

θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και την επιζήμια μεταβολή συνθηκών ως αποτέλεσμα συμβολής τους με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. καταγγελία, μαρτυρία) στη διερεύνηση καταγγελίας βίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

- Τυχόν αποκλίνουσες σε σχέση με την Πολιτική συμπεριφορές θα έχουν συνέπειες για τους δράστες που μπορούν να φτάσουν έως και την απόλυση τους.

Η Πολιτική κοινοποιείται σε όλους τους εργαζόμενους και λοιπούς συνεργάτες της Εταιρείας και είναι αναρτημένη τόσο σε εμφανές σημείο στις εγκαταστάσεις της όσο και στην ιστοσελίδα της.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ-ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΑ

Πρόσωπα: Η παρούσα Πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021. Αφορά δηλαδή τους εργαζόμενους και τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής, τους εργαζόμενους μέσω τρίτων παρόχων και τους μαθητευόμενους.

Χώρος: Η Πολιτική ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεδεμένες με την εργασία, είτε στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας είτε εκτός, είτε στις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία διαδικτυακά ή τηλεφωνικά.

ΜΟΡΦΕΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

A. Ορισμοί

Η «βία και παρενόχληση» στην εργασία περιγράφονται στο άρθρο 4 του ν.4808/2021:

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, εχθρικού,

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, 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.

Η παρενόχληση και ο εκφοβισμός ορίζονται λοιπόν ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά ενός ατόμου που είναι εκφοβιστική, κακόβουλη, ενοχλητική, προσβλητική, εξευτελιστική ή υποτιμητική για κάποιον άλλον. Μπορεί να σχετίζεται, αλλά όχι μόνο, με την ηλικία, το φύλο, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, τη φυλή, την αναπηρία, την θρησκεία ή τις πεποιθήσεις του άλλου και μπορεί να είναι επαναλαμβανόμενο ή μεμονωμένο περιστατικό. Μπορεί να είναι λεκτική, μη λεκτική, σωματική και δεν γίνεται πάντα πρόσωπο με πρόσωπο.

B. Μορφές παρενόχλησης-εκφοβισμού

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά παραδείγματα του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας αποτελούν οι παρακάτω συμπεριφορές:

- Διάδοση αναληθών ισχυρισμών
- Πραγματοποίηση προσβλητικών ή επιθετικών σχολίων για την προσωπική ζωή των άλλων
- Κυκλοφορία ή απλή επίδειξη προσβλητικού ή άσεμνου υλικού
- Άσεμνες ή αγενείς χειρονομίες ή ανεπιθύμητες σωματικές επαφές ή επίμονες προτάσεις για συναντήσεις ή επικοινωνίες ή απειλές σε περίπτωση μη αποδοχής.
- Άσκηση σωματικής βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής επίθεσης
- Στοχοποίηση με φωνές και θυμό

-
- Κατ' εξακολούθηση εξαίρεση και αποκλεισμός από εταιρικές διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα
 - Υπόνοιες ή σημάδια ότι θα έπρεπε ο εργαζόμενος να παρατήσει την δουλειά του
 - Επαναλαμβανόμενη και συνεχής υπενθύμιση των λαθών και παραλείψεων με υποτιμητικούς χαρακτηρισμούς
 - Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειας που κάνει κάποιος χωρίς να συνδέεται άμεσα με το αποτέλεσμα της προσπάθειας
 - Φάρσες και αστεία από τρίτους που δεν συμπαθούν το συγκεκριμένο άτομο
 - Πραγματοποίηση ψευδών ισχυρισμών εις βάρος ενός ατόμου
 - Αφαίρεση σημαντικών περιοχών ευθύνης και αντικατάσταση με τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα

Δεν αποτελούν παρενόχληση:

- Δικαιολογημένες και εύλογες ενέργειες που πραγματοποιήθηκαν από εργαζομένους και προσηθέντες της Εταιρείας στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους για να μεταθέσουν, υποβιβάσουν, ασκήσουν πειθαρχική εξουσία, παράσχουν συμβουλές, οδηγίες ή κατευθύνσεις ή καταγγείλουν σύμβαση εργασίας ή έργου ή συνεργασίας, χωρίς να παραβιάζουν τους κανόνες ευπρέπειας.
- Οι εύλογες και δικαιολογημένες αποφάσεις της Εταιρείας ή στελεχών της για τη μη προαγωγή, τη μετάθεση ή την απόδοση παροχής που σχετίζονται με την εργασία εργαζομένου.
- Κάθε δικαιολογημένη και εύλογη ενέργεια της Εταιρείας και / ή των στελεχών της, ως προς τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και το είδος της εργασίας η οποία συνδέεται με την άσκηση των καθηκόντων του εργαζομένου, στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και χωρίς να παραβιάζονται οι κανόνες ευπρέπειας.

Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι το ανεπιθύμητο της συμπεριφοράς. Καμία από τις πιο πάνω συμπεριφορές δεν συνιστά σεξουαλική παρενόχληση εάν δεν είναι ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη/τρια της ή αν δεν είναι τέτοιας μορφής και φύσης που να θίγει την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών. Αν η συμπεριφορά είναι

αποδεκτή και γίνεται με τη συναίνεση των μερών, τότε δεν τίθεται θέμα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Είναι σαφές ότι η πρόθεση (καλή ή κακή, αθώα ή ένοχη, υποψιασμένη ή ανυποψίαστη) του/της δράστη είναι εντελώς αδιάφορη και χωρίς καμία σημασία. Η καλή πρόθεση δεν αναιρεί μια συμπεριφορά η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση.

Η Εταιρεία, εντός του πλαισίου των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων-θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Επιπτώσεις της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (εκτίμηση κινδύνων)

i) Για τα θύματα της βίας και / ή της παρενόχλησης

- Άγχος, διαταραχές ύπνου, σύνδρομο μετατραυματικού στρες.
- Ανικανότητα εργασίας, απώλεια αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης.
- Μειωμένη επίδοση και απόδοση.
- Αίσθημα κοινωνικής απομόνωσης στην εργασία.
- Σωματικά συμπτώματα του άγχους, όπως πονοκέφαλοι, οσφυαλγίες, κράμπες στο στομάχι. - Κρίσεις πανικού, σοβαρή κόπωση.
- Υποβάθμιση των προσωπικών σχέσεων.
- Κατάθλιψη.

ii) Για την Εταιρεία

- Αυξημένη εναλλαγή προσωπικού, κόστος εκπαίδευσης νέων υπαλλήλων.
- Επιδείνωση διαπροσωπικών σχέσεων.
- Ανασφαλές περιβάλλον και αρνητικό κλίμα εργασίας.
- Αρνητική δημόσια εικόνα, μείωση της εμπιστοσύνης δυνητικών και υφιστάμενων πελατών και γενικότερα του κοινού

Οδηγίες προς τους εργαζόμενους και την διοίκηση για την αποτροπή και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

A. Οδηγίες για την αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης και της βίας.

- Επιδιώκετε την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση για τη νομοθεσία που αφορά στη βία, την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας
- Συμμετέχετε σε δράσεις και προγράμματα καταπολέμησης των αιτιών των έμφυλων διακρίσεων, των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που συντηρούν τη βία, την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση
- Αποφεύγετε συζητήσεις, σχόλια, υπαινιγμούς, χειρονομίες, εκφράσεις που στοχοποιούν ή έχουν σημείο αναφοράς το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου οποιουδήποτε ατόμου
- Διορθώνετε τη συμπεριφορά σας όταν αντιλαμβάνεστε ότι ενοχλεί ή προσβάλλει άλλο άτομο και μη διστάζετε να απολογηθείτε
- Καθορίζετε τα ατομικά όρια σας στους/στις άλλους/ες όταν έχετε ενδείξεις συμπεριφοράς που σας ενοχλεί ή σας προσβάλλει
- Συνεργάζεστε με την διοίκηση για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και την εφαρμογή της Πολιτικής.

B. Οδηγίες για την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

- Μην αγνοήσετε ή υποτιμήσετε τα δυσάρεστα συναισθήματα που σας προκαλεί.
- Εμπιστευτείτε την εκτίμησή σας για τη συμπεριφορά του ατόμου που σας παρενοχλεί.
- Μην αισθάνεστε άβολα, μη ντρέπεστε ή κατηγορείτε τον εαυτό σας για τη συμπεριφορά του δράστη (άνδρα ή γυναίκας).
- Μην επιλέγετε την απομόνωση.
- Μη δικαιολογείτε τη συμπεριφορά του δράστη (άνδρα ή γυναίκας).
- Αναλάβετε την ευθύνη να ενεργήσετε σωστά:

-
- Καθορίστε τα όριά σας στον δράστη (άνδρα ή γυναίκα).
 - Αποκρούστε ή αντιμετωπίστε ψύχραιμα και αποφασιστικά τη συμπεριφορά του/της.
 - Αν το συγκεκριμένο πρόσωπο, παρά τις προσπάθειές σας, συνεχίσει την παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, ενημερώστε έμπιστό σας άτομο και μιλήστε επίσης με την οικογένειά σας.
 - Τηρείτε ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών βίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
 - Ενημερώστε τον ορισμένο ως «Πρόσωπο Αναφοράς» σε επίπεδο επιχείρησης.
 - Υποβάλετε γραπτό παράπονο ή καταγγελία στο «Πρόσωπο Αναφοράς», αρμόδιο για την σχετική καθοδήγηση και ενημέρωση, αναφέροντας συγκεκριμένα και αντικειμενικά τι έχει γίνει, πότε και πού. Χρησιμοποιήστε για τον σκοπό αυτό το «Έντυπο Υποβολής Καταγγελίας» που υπάρχει στο τέλος του κειμένου (Παράρτημα Α).
 - Συμβουλευθείτε τους/τις Επιθεωρητές/τριες του ΣΕΠΕ.

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Α. Διασφάλιση αξιοπρεπούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος

Η Εταιρεία:

- Αναγνωρίζει ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση είναι μορφές έμφυλης βίας και συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου (ή για άλλους λόγους διάκρισης) στην εργασία.
- Αναγνωρίζει ότι η βία είναι απαγορευμένη μορφή συμπεριφοράς/ πρακτική είτε συνδέεται με την εργασία είτε προκύπτει από αυτήν.
- Έχει νομική ευθύνη να διασφαλίζει ένα ασφαλές, αξιοπρεπές, υγιές και φιλικό εργασιακό περιβάλλον.
- Έχει την ευθύνη πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας, της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Αναγνωρίζει την ανάγκη στήριξης της απασχόλησης εργαζομένων ενδοοικογενειακής βίας

B. Μέτρα της Εταιρείας για πρόληψη της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Ιστορικά δεν έχουν προκύψει περιστατικά βίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας ή με αφορμή την εργασία στην Εταιρεία. Κατά συνέπεια η Εταιρεία με σκοπό την πρόληψη της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης λαμβάνει τα παρακάτω μέτρα που σχετίζονται με την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων των προσώπων που καλύπτει η Πολιτική. Εφόσον στο μέλλον μεταβληθούν σημαντικά οι συνθήκες εργασίας ή προκύψουν σχετικά περιστατικά η Εταιρεία θα προχωρήσει σε νέα εκτίμηση κινδύνου και πιθανών πρόσθετα μέτρα αντιμετώπισης.

Αναλυτικά η Εταιρεία λαμβάνει τα παρακάτω μέτρα:

- Η Εταιρεία γνωστοποιεί την Πολιτική στους/στις εργαζόμενους/ες, την διοίκηση και τους τρίτους που αφορά, γραπτώς ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο, και μεριμνά ώστε η βία, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στο περιβάλλον εργασίας να μην είναι αποδεκτή, λαμβάνοντας μέτρα σε κάθε περίπτωση που οποιοσδήποτε από τους παραπάνω δεν συμμορφώνεται.
- Διασφάλιση εργασιακού περιβάλλοντος, προσιτού, ασφαλούς και φιλικού, όπου οι σχέσεις μεταξύ όλων των προσώπων που αφορά διακρίνονται για τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση, την εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και τη συμπαράσταση.
- Η εταιρεία ορίζει ως πρόσωπο αναφοράς τον υπεύθυνο κανονιστικής συμμόρφωσης σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ο ρόλος του προσώπου αναφοράς είναι ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Το πρόσωπο αναφοράς είναι υποχρεωμένο να προστατεύει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που μπορούν να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.
- Η εταιρεία παρέχει πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό

δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών. Ειδικότερα κάθε θιγόμενο πρόσωπο από περιστατικό βίας ή 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 τις εξής δυνατότητες: 4.1) προσφυγή στη δικαστική προστασία, 4.2) υποβολή καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, 4.3) κατάθεση αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του καθώς και 4.4) καταγγελία εντός τη επιχείρησης, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. Τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές έχουν ως ακολούθως:

- Γραμμή Συνηγόρου του Πολίτη: 213 13 06 600 (e-mail: press@sinigoros.gr),
- Γραμμή Επιθεώρησης Εργασίας μέσω γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 (e-mail: helpdesk@sepenet.gr),
- Γραμμή SOS 15900 για άμεση ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Εξασφάλιση αποφυγής δυσμενών επιπτώσεων κατά οποιουδήποτε προσώπου καταγγέλλει συμπεριφορές που συνιστούν πράξεις βίας ή παρενόχλησης

Η Εταιρεία διασφαλίζει ρητά και απερίφραστα σε όσους προτίθενται να υποβάλουν σχετική με την παρούσα Πολιτική καταγγελία, ότι δεν θα υποστούν οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση ως αποτέλεσμα της εν λόγω ενέργειας. Αποκλείεται η λήψη οποιαδήποτε μέτρου εναντίον εκείνου που υποβάλλει καλή τη πίστει οποιαδήποτε καταγγελία, ακόμη και αν τα αναφερόμενα σε αυτήν περιστατικά δεν επαληθευτούν με βάση τη συνολική διερεύνησή τους. Η παρενόχληση, ο εκφοβισμός ή οποιαδήποτε άλλη δυσμενής μεταχείριση, ως αντίποινα κατά προσώπου που έχει υποβάλει καταγγελία βάσει αυτής της Πολιτικής, δεν θα γίνονται σε οποιαδήποτε περίπτωση ανεκτά από την Εταιρεία.

Μη αποδεκτά αντίποινα ενδέχεται να συνιστούν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά τα ακόλουθα:

- Καταγγελία σύμβασης εργασίας.
- Μη ανανέωση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου.
- Αυθαίρετη μετακίνηση του καταγγέλλοντος σε άλλη θέση ως αποτέλεσμα του καταγγελλόμενου περιστατικού ή αδικαιολόγητη άρνηση μετακίνησης που ζήτησε ο ίδιος.
- Δυσανάλογος περιορισμός ή διεύρυνση των καθηκόντων του καταγγέλλοντος ή δυσμενής αλλαγή του αντικειμένου εργασίας του.
- Άρνηση ευκαιριών και εκπαίδευσης.
- Αυθαίρετος αποκλεισμός από εταιρικές παροχές.
- Αυθαίρετη μείωση αποδοχών
- Λεκτική ή γραπτή παρενόχληση ή εκφοβισμός.

Σε περίπτωση που ο καταγγέλλων θεωρήσει ότι έχει υποβληθεί σε οποιαδήποτε αντίποινα ως αποτέλεσμα καταγγελίας στο πλαίσιο αυτής της Πολιτικής, θα πρέπει να ενημερώσει αμέσως τον υπεύθυνο κανονιστικής συμμόρφωσης και αυτός να εκκινήσει διαδικασία διερεύνησης σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρούσα Πολιτική.

Η Εταιρεία προβαίνει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες για την αποκατάσταση του ενδεδειγμένου περιβάλλοντος συνεργασίας για κάθε εργαζόμενο ή συνεργάτη ή αντισυμβαλλόμενο, που διαπιστώνεται ότι έχει υποβληθεί σε οποιαδήποτε μορφή αντιποίνων. Τα πιο πάνω ισχύουν και για όσους εργαζομένους καταθέτουν ως μάρτυρες στις σχετικές διαδικασίες εξέτασης της καταγγελίας και για όσους διερευνούν αυτές.

Εξασφάλιση εχεμύθειας

Όλες οι καταγγελίες και οι έρευνες αντιμετωπίζονται εμπιστευτικά στο μέτρο του δυνατού και οι πληροφορίες αποκαλύπτονται αυστηρά και μόνο βάσει της ανάγκης γνώσης τους. Σημειώνεται ότι η αποκάλυψη της ταυτότητας του καταγγέλλοντος μπορεί να απαιτηθεί από Δικαστήριο ή άλλη δημόσια αρχή στο πλαίσιο της διερεύνησης της υπόθεσης. Η ταυτότητα του καταγγέλλοντος αποκαλύπτεται συνήθως στα εμπλεκόμενα μέρη κατά τη διάρκεια της έρευνας και ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Καταγγελιών λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για να

διασφαλίζει ότι ο καταγγέλλων προστατεύεται από αντίποινα κατά τη διάρκεια της διερεύνησης και μετά από αυτήν. Όλες οι πληροφορίες που αφορούν καταγγελία ή έρευνα βάσει αυτής της Πολιτικής θα διατηρούνται σε ασφαλή αρχεία στη Βασική Λειτουργία Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Η διατήρηση και η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πραγματοποιούνται σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων

Η Εταιρεία σε συμμόρφωση με το άρθρο 10 του ν.4808/2021, έχει καθορίσει σαφείς διαδικασίες για την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτές οι διαδικασίες εξασφαλίζουν την επίλυση των προβλημάτων με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο. Η διαδικασία επίλυσης κάθε τέτοιου προβλήματος μπορεί να πάρει είτε ανεπίσημη είτε επίσημη μορφή.

Διαδικασία ανεπίσημης καταγγελίας

Εάν ο παρενοχλούμενος επιθυμεί την ανεπίσημη επίλυση του ζητήματος, ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Καταγγελιών:

- Δίνει την ευκαιρία στον φερόμενο ως παρενοχλούντα να απαντήσει στην καταγγελία σε περίπτωση που αυτός υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας.
- Βεβαιώνεται ότι ο φερόμενος ως παρενοχλών κατανοεί τον μηχανισμό καταγγελίας.
- Διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ των δύο μερών σε περίπτωση που αυτά υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας για την επίτευξη ανεπίσημης επίλυσης αποδεκτής από τον καταγγέλλοντα.
- Διασφαλίζει την τήρηση εμπιστευτικού αρχείου, σύμφωνα με τις απαραίτητες προδιαγραφές ασφαλείας της Εταιρείας.
- Παρακολουθεί το αποτέλεσμα της διαδικασίας, ώστε να διασφαλίσει ότι η μη αποδεκτή συμπεριφορά έχει τερματιστεί.
- Διασφαλίζει ότι όλα τα πιο πάνω ολοκληρώνονται εντός 10 εργάσιμων ημερών από την υποβολή της καταγγελία

Διαδικασία επίσημης καταγγελίας

Μόλις υποβληθεί οποιαδήποτε επίσημη καταγγελία, (σχετική αποστολή εντύπου στο «πρόσωπο αναφοράς») θα ακολουθείται ο πιο κάτω τρόπος διερεύνησης:

Το πρόσωπο αναφοράς:

Επιβεβαιώνει την παραλαβή της καταγγελίας στον καταγγέλλοντα την ίδια ή την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την παραλαβή της.

- Διασφαλίζει την τήρηση εμπιστευτικού αρχείου, σύμφωνα με τις απαραίτητες προδιαγραφές ασφαλείας της Εταιρείας.
- Ενημερώνει για το περιεχόμενο της καταγγελίας τα μέλη της επιτροπής. Οι οποίοι διερευνούν εάν η καταγγελία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής καθώς και το παραδεκτό ή το προδήλως αβάσιμο της καταγγελίας.

1. Σε **περίπτωση απόρριψης της καταγγελίας**, οι λόγοι γνωστοποιούνται εγγράφως στον καταγγέλλοντα μέσα σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες από την υποβολή της καταγγελίας και αφορούν περιπτώσεις όπου:

- Οι καταγγελλόμενες πράξεις δεν ανταποκρίνονται στον ορισμό της συμπεριφοράς βίας και / ή παρενόχλησης.
- Η καταγγελία δεν περιέχει επαρκείς πληροφορίες για την τεκμηρίωση του ισχυρισμού.

Μετά τον αρχικό έλεγχο οι τα μέλη της επιτροπής προχωρούν στη διερεύνηση της καταγγελίας.

Σε περίπτωση που η καταγγελία στρέφεται σε κάποιον εκ τους αρμοδίους διερεύνησής υφίσταται κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, και τότε το μέλος αυτό δεν συμμετέχει στη διερεύνηση της σχετικής καταγγελίας και αντικαθίσταται *ad hoc* από πρόσωπο που θα ορίζεται από τη Διοίκηση της Εταιρείας.

Η επιτροπή αποφασίζει σχετικά με το βάσιμο ή μη της υπό διερεύνησης καταγγελίας και εισηγείται τα κατάλληλα μέτρα αντιμετώπισης στον Πρόεδρο της Εταιρείας, ώστε να αυτός να λάβει τις απαραίτητες οριστικές αποφάσεις.

Οι αποφάσεις της Επιτροπής Αξιολόγησης Καταγγελιών είναι αιτιολογημένες, λαμβάνονται κατά πλειοψηφία και γνωστοποιούνται στον καταγγέλλοντα.

Η επιτροπή αξιολόγησης αποτελείται από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, το/τη Διευθυντή/ ντρια Ανθρώπινου Δυναμικού, το Νομικό Σύμβουλο της εταιρίας

Ο καταγγέλλων:

- Μπορεί (κατόπιν δικού του αιτήματος ή πρόσκλησης της Επιτροπής) να κληθεί να συμμετάσχει σε συνεδρίαση της Επιτροπής στο πλαίσιο της σχετικής διερεύνησης. Σε περίπτωση που ζητήσει ο ίδιος τη συμμετοχή του, καλείται υποχρεωτικά να συμμετάσχει, προκειμένου να εκθέσει το περιεχόμενο της καταγγελίας του και να παράσχει κάθε απαραίτητη διευκρίνιση σε χρόνο που αμοιβαία συμφωνείται.
- Ενημερώνεται το αργότερο ανά 15ήμερο από την παραλαβή της καταγγελίας του σχετικά με την πρόοδο και το αποτέλεσμα της διερεύνησης, με τον ενδεδειγμένο τρόπο, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη τυχόν νομικές υποχρεώσεις εμπιστευτικότητας που ισχύουν

Μέτρα αντιμετώπισης

Σε περίπτωση που επιβεβαιώνεται η άσκηση βίας ή παρενόχλησης σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρούσα Πολιτική, λαμβάνεται κατά περίπτωση – εφόσον ο καταγγελλόμενος υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας - ένα από τα εξής μέτρα αντιμετώπισης:

- προφορική ή γραπτή σύσταση,
- προφορική ή γραπτή επίπληξη,
- καταγγελία σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας και επιπλέον, εφόσον ενδείκνυται, αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας του καταγγελλόμενου.

Η επιλογή του ενδεδειγμένου μέτρου αντιμετώπισης εξαρτάται από τη σοβαρότητα, τη φύση και την έκταση της παρενόχλησης. Θα εφαρμόζονται κατάλληλα και ανάλογα κατασταλτικά και / ή αποτρεπτικά μέτρα για τη διασφάλιση ότι τα περιστατικά βίας ή παρενόχλησης αντιμετωπίζονται ως άκρως σημαντικά.

Σε σοβαρές περιπτώσεις, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής βίας, θα καταγγέλλεται αμέσως η σχέση απασχόλησης ή συνεργασίας του παρενοχλούντος. Λεπτομέρειες σχετικά με οποιαδήποτε κατασταλτική ή αποτρεπτική ενέργεια της Εταιρείας σε βάρος του φερόμενου ως παρενοχλούντος παρέχονται στον καταγγέλλοντα, εφόσον αυτό κριθεί σκόπιμο από την Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών.

Μη ικανοποίηση από το αποτέλεσμα της διερεύνησης της καταγγελίας.

Εάν ο καταγγέλλων δεν είναι ικανοποιημένος από το αποτέλεσμα της έρευνας, δύναται να απευθυνθεί στον Πρόεδρο της Εταιρείας αναφέροντας τους λόγους της δυσαρέσκειάς του. Ο

Πρόεδρος απαντά εγγράφως, ενημερώνοντας για την αποδοχή ή την απόρριψη τυχόν αιτήματος που αφορά σε περαιτέρω διερεύνηση της καταγγελίας.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι η εσωτερική/ανεπίσημη διαδικασία εξέτασης καταγγελιών για βία, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση:

- Είναι σαφής, έχει επεξηγηθεί και είναι κατανοητή από όλα τα πρόσωπα που αφορά.
- Διεξάγεται με εχεμύθεια και αντικειμενικότητα.
- Παρέχει ικανοποιητική καθοδήγηση και στήριξη στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα.
- Προσεγγίζει και αντιμετωπίζει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα και τον/την καταγγελλόμενο/η με σεβασμό.
- Δεν θυματοποιείται ο/η καταγγέλλον/ουσα ούτε ο/η καταγγελλόμενος/η.
- Δεν θυματοποιούνται τυχόν μάρτυρες.
- Παράγει αποτελέσματα σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ημερομηνία υποβολής του παραπόνου.
- Ενθαρρύνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα να αναφερθεί στα περιστατικά που συνιστούν βία, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση είτε προφορικά είτε γραπτά.
- Συστήνει στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα να φυλάξει με προσοχή στοιχεία που τυχόν διαθέτει και αφορούν τη συμπεριφορά του/της και/την συμπεριφορά του/της καταγγελλόμενου/ης.
- Ερωτά τον/την καταγγέλλοντα/ουσα αν επιθυμεί να αντιμετωπίσει ο/η ίδιος/α την κατάσταση ή αν χρειάζεται τη συνδρομή της.
- Ενημερώνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για το δικαίωμα του να υποβάλει επίσημη καταγγελία.
- Εάν απαιτείται, και χωρίς σιγματισμό των εμπλεκομένων, αποφεύγεται η μεταξύ τους επαγγελματική συνεργασία ή/και απομακρύνονται εάν βρίσκονται σε κοντινά γραφεία ή στον ίδιο χώρο.

Η εσωτερική/ανεπίσημη διαδικασία δεν αφορά υποβολή καταγγελίας. Αφορά υποβολή παραπόνου και σε καμία περίπτωση ΔΕΝ υποκαθιστά την επίσημη διαδικασία υποβολής και

εξέτασης καταγγελίας για βία, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση. Ο/Η καταγγέλλων/ουσα μπορεί σε οποιοδήποτε στάδιο της εσωτερικής/ανεπίσημης διαδικασίας, αν το επιθυμεί, να προχωρήσει σε εσωτερική/επίσημη διαδικασία και με σχετική καταγγελία στους θεσμούς του κράτους ή τη λήψη δικαστικών μέτρων.

Ποινική και αστική διαδικασία

Ειδικότερα, ένα θύμα σεξουαλικής κακοποίησης έχει το δικαίωμα να ασκήσει ξεχωριστές ποινικές ή αστικές κατηγορίες εναντίον ενός/μιας φερόμενου/ης ως δράστη/τριας. Τα νομικά δικαιώματα του θύματος σε καμία περίπτωση δεν περιορίζονται ούτε επηρεάζονται από την παρούσα Πολιτική.

Εξυπακούεται ότι η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου/ συνεργάτη/ μαθητευόμενου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματα του, ούτε και το δικαίωμα υποβολής καταγγελίας ενώπιον των αρμόδιων ελεγκτικών αρχών.

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο οποίος άσκησε τα νόμιμα δικαιώματά του και υπέβαλε καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας Πολιτικής και επισύρει συνέπειες για τον ενεργούντα κατ' αυτόν τον τρόπο.

ΟΡΙΣΜΟΣ «ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ».

Η Εταιρεία σε συμμόρφωση με το άρθρο 9 του ν.4808/2021, ορίζει ως Πρόσωπο Αναφοράς τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης που εκτός της ευθύνης σε επίπεδο επιχείρησης για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, θα είναι και ο υπεύθυνος για την αρχική λήψη των πιθανών επίσημων και ανεπίσημων καταγγελιών καθώς και της σχετικής υποστήριξης τους και μετά το πέρας της έρευνάς του θα συντάσσει σχετικό πόρισμα, το οποίο και θα υποβάλει στο Διοικητικό Συμβούλιο για τη λήψη των σχετικών μέτρων κατά του φερόμενου ως θύτη της παρενόχλησης ή περιστατικού βίας. Στην περίπτωση κατά την οποία ο φερόμενος ως θύτης είναι με οποιαδήποτε ιδιότητα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα απέχει από τη σχετική συνεδρίαση κατά την οποία θα ληφθεί η απόφαση επί της καταγγελίας.

Η Εταιρεία διαθέτει Ιατρό Εργασίας, ο οποίος σε περιπτώσεις που διαπιστωθεί περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στην εργασία, δύναται να λαμβάνει γνώση αυτού, εφόσον τούτο κριθεί απαραίτητο

ΜΕΡΟΣ ΙΙ: «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΣΥΛΛΕΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ»

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εταιρεία με την επωνυμία «ΚΑΛΤΕQ ΑΕ» (εφεξής «Εταιρεία») σέβεται την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων και είναι συμμορφωμένη με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679 (εφεξής «ΓΚΠΔ»). Στο πλαίσιο των υποχρεώσεων του Εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, όπως αυτές αναλυτικά περιγράφονται και ορίζονται στο Μέρος ΙΙ του Νόμου 4808/2021 και ιδίως κατά την διάρκεια της διαδικασίας διερεύνησης καταγγελλόμενου περιστατικού βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, ο Εργοδότης θα συλλέγει και θα αποκτά πρόσβαση σε προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων του/ των απασχολούμενων ανεξάρτητα από το συμβατικό/εργασιακό καθεστώς. Το παρόν έγγραφο παρέχει τις λεπτομέρειες σχετικά την Επεξεργασία Δεδομένων και καθορίζει τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία αυτών. Η μη συμμόρφωση με την πολιτική αυτή θα μπορούσε να έχει σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο στις επιχειρηματικές δραστηριότητες του Εργοδότη και θα μπορούσε να οδηγήσει σε απώλεια φήμης και οικονομική ζημία. Η πολιτική αυτή έχει ως στόχο να ενημερώσει τους εργαζόμενους/ απασχολούμενους στην Εταιρεία για την επεξεργασία των Δεδομένων τους Προσωπικού Χαρακτήρα (όπως ορίζονται κατωτέρω) στο πλαίσιο διερεύνησης καταγγελλόμενου περιστατικού βίας ή παρενόχλησης και να συμβάλλει στη γενικότερη συμμόρφωση της Εταιρείας με όλους τους εφαρμοστέους νόμους για την προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένου του Ν. 4624/2019 και του ΓΚΠΔ.

ΤΙ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΣΥΛΛΕΓΟΥΜΕ

Στο πλαίσιο της έρευνας, ο Εργοδότης συλλέγει και επεξεργάζεται τα ακόλουθα προσωπικά δεδομένα των υποκειμένων των δεδομένων:

Όνομα και επώνυμο.

Διεύθυνση.

Τηλέφωνο/-α επικοινωνίας.

E-mail.

Φύλο.

Δεδομένα σχετικά με τη γνώμη και τις απόψεις του υποκειμένου των δεδομένων σχετικά με άλλα άτομα που σχετίζονται με τον Εργοδότη όπως οι εργαζόμενοι, οι επικεφαλής (επόπτες), τα μέλη της διοικητικής ομάδας ή οι πρώην υπάλληλοι σε αυτές τις θέσεις.

Δεδομένα σχετικά με την ημερομηνία και τη θέση των ενεργειών ή των συνομιλιών του υποκειμένου των δεδομένων.

Απαντήσεις υποκειμένου των δεδομένων στις ερωτήσεις του σχετικού εντύπου (Ερωτηματολογίου) ή σε γραπτά ή καταγεγραμμένα πρακτικά.

Δεδομένα που συλλέγονται κατά την διεξαγωγή των συνεντεύξεων για την διερεύνηση των περιστατικών τα οποία δύναται να συνίστανται σε έντυπα έγγραφα, ή σε ηλεκτρονικά αρχεία που υποβάλλονται προς εξέταση από τους εμπλεκόμενους.

Υπογραφή.

ΠΩΣ ΣΥΛΛΕΓΟΥΜΕ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

A. Άμεσα από το φυσικό πρόσωπο

Ο Εργοδότης συλλέγει τα προσωπικά δεδομένα απευθείας από το υποκείμενο με τους κάτωθι τρόπους:

- Με την υποβολή της καταγγελίας.
- Με την υποβολή αρχείων σχετικά με την τεκμηρίωση ή την υπεράσπιση κατά της καταγγελίας.
- Με την διεξαγωγή των προφορικών συνεντεύξεων κατά την διερεύνηση του περιστατικού.

β. Από τρίτους

Σε συγκεκριμένες περιπτώσεις συλλέγονται προσωπικά δεδομένα από τρίτους όπως:

- Από το αντίπαλο μέρος της διαφοράς.

- Από συνεργάτες/ εργαζόμενους της Εταιρείας αν κληθούν να καταθέσουν ως μάρτυρες ή αν καταγγείλουν περιστατικό που υπέπεσε στην αντίληψή τους.
- Από τρίτους μάρτυρες μη εργαζόμενους στην Εταιρεία, στον βαθμό που αυτό επιτρέπεται ή επιβάλλεται από την έρευνα.

γ. Αυτοδικαίως.

Όπου απαιτείται ο Εργοδότης μπορεί να συλλέξει δεδομένα από:

Από τον φάκελο του εκάστου εργαζομένου.

Από τα αρχεία χρήσης του τεχνολογικού και επικοινωνιακού εξοπλισμού του Εργοδότη στο βαθμό που αυτό επιτρέπεται από τον νόμο.

ΝΟΜΙΜΗ ΒΑΣΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα που συλλέγονται απευθείας από τα υποκείμενα ή από τρίτους ή αυτοδικαίως, υφίστανται επεξεργασία μόνο στο πλαίσιο των νόμιμων σκοπών επεξεργασίας, όπως αυτοί περιγράφονται στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο. Οι νόμιμοι λόγοι επεξεργασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα συνίστανται:

(α) στη συμμόρφωση με υποχρεώσεις εκ του νόμου (Νόμου 4808/2021 και της Αριθμ. Υ.Α. 82063/1Νοεμβρίου 2021 (ΦΕΚ 5059/Β/1-11-2021)).

(β) στην διαφύλαξη και προστασία των εννόμων συμφερόντων, τόσο της Εταιρείας όσο και των ιδίων των εργαζομένων/ συνεργατών.

(γ) στην συγκατάθεση που παρέχει το υποκείμενο υπό τις συγκεκριμένες προϋποθέσεις που θέτει το νομικό πλαίσιο, όπως για παράδειγμα σε περίπτωση καταγραφής και δημιουργίας οπτικοακουστικού υλικού. Στην περίπτωση αυτή οι συμμετέχοντες θα κληθούν να δώσουν προηγούμενη συγκατάθεση, είτε προφορικά είτε γραπτώς, και στις δύο περιπτώσεις με προηγούμενη σαφή ενημέρωση και ασφαλή μέθοδο τεκμηρίωσης λήψης έγκυρης συγκατάθεσης. Η μη παροχή συγκατάθεσης για την καταγραφή της μαρτυρίας του εργαζομένου δεν έχει καμία επίπτωση στην έρευνα ή την έκβασή της.

Ειδικά όσον αφορά την επεξεργασία Δεδομένων Ειδικών Κατηγοριών, η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των υποχρεώσεων και την άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του υπευθύνου επεξεργασίας ή του υποκειμένου των δεδομένων στον τομέα του εργατικού

δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας, εφόσον επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους.

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα που συλλέγονται στο πλαίσιο καταγγελίας και έρευνας περιστατικού βίας και παρενόχλησης χρησιμοποιούνται αποκλειστικά για την εκπλήρωση της υποχρέωσης εσωτερικής διερεύνησης της καταγγελίας στον χώρο εργασίας, σύμφωνα με τις προβλέψεις του Μέρους Ι.

Στο πλαίσιο της διασφάλισης της καλύτερης δυνατής εκτέλεσης της έρευνας και πάντα σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, οι αποδέκτες των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα της έρευνας μπορεί να είναι οι ακόλουθοι:

- Τα μέλη της επιτροπής
- Το Πρόσωπο Αναφοράς
- Ο Ιατρός Εργασίας
- Το αντίδικο μέρος

Στο βαθμό που είναι απαραίτητη η συνεργασία, 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.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, ιδίως όσον αφορά τη ροή δεδομένων στους αποδέκτες ή όσους συμμετέχουν στη διαδικασία έρευνας οι οποίοι δεσμεύονται με ρήτρες εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας όσον αφορά την πρόσβαση ή έχουν έννομη υποχρέωση εχεμύθειας εκ του νόμου.

ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα που συλλέγονται στο πλαίσιο έρευνας θα καταχωρούνται σε ειδικό φάκελο και θα διατηρούνται για όσο διάστημα βρίσκεται σε εξέλιξη η εσωτερική έρευνα και αξιολόγηση των στοιχείων και, στο βαθμό που είναι απαραίτητο στο πλαίσιο της συνεργασίας μας 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. Στην περίπτωση αυτή τα δεδομένα θα διατηρούνται τουλάχιστον μέχρι την περάτωση της δικαστικής έρευνας ή την έκδοση αμετάκλητης δικαστικής απόφασης. Σε κάθε άλλη περίπτωση τα δεδομένα θα

καταστρέφονται με την πλήρωση ενός (1) έτους από την ολοκλήρωση της έρευνας και την έκδοση του σχετικού πορίσματος.

Μετά την πάροδο του σχετικού χρονικού διαστήματος τα δεδομένα διαγράφονται ή καταστρέφονται με ασφαλείς μεθόδους σύμφωνα με την Πολιτική Αποθήκευσης και Καταστροφής του Εργοδότη.

Δεδομένα για στατιστικούς σκοπούς δύνανται να τηρούνται για αόριστο χρονικό διάστημα εφόσον έχουν ανωνυμοποιηθεί.

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΔΙΑΒΙΒΑΣΕΙΣ

Η Εταιρεία δεν πρόκειται να διαβιβάσει τα Προσωπικά Δεδομένα που συλλέγει από υποκείμενα των δεδομένων, σε άλλες χώρες. Αν προκύψει όμως ανάγκη διαβίβασης σε τρίτες χώρες, η Εταιρεία θα λάβει τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των Προσωπικών Δεδομένων σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ, όπως αποστολή σε χώρες που έχουν λάβει απόφαση επάρκειας ή χρήση Τυποποιημένων Συμβατικών Ρητρών και οποιεσδήποτε άλλες εγγυήσεις ώστε να διασφαλίζεται η νομιμότητα της διαβίβασης.

ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και στο πλαίσιο της Έρευνας, το υποκείμενο των δεδομένων, αφού αποδείξει την ταυτότητά του και υποβάλει το γραπτό αίτημά του, έχει και μπορεί να ασκήσει τα ακόλουθα δικαιώματα:

Το δικαίωμα πρόσβασης, δηλαδή το δικαίωμα ενημέρωσης σχετικά με το κατά πόσον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται σε επεξεργασία και λήψης περαιτέρω πληροφοριών σχετικά με την επεξεργασία που πραγματοποιείται στο βαθμό που δεν έρχεται σε σύγκρουση με τυχόν δικαιώματα άλλων εμπλεκόμενων στην έρευνα φυσικών προσώπων που έχουν νόμιμο δικαίωμα στην προστασία της εμπιστευτικότητας/εχεμύθειας.

Το δικαίωμα να ζητήσει τη διόρθωση τυχόν ανακριβών Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα ή τη συμπλήρωσή τους. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να γίνει η εξής διάκριση:

Δεδομένα που αφορούν γεγονότα και στοιχεία που μπορεί να εξακριβωθούν με αντικειμενικό τρόπο (όπως η ημέρα και ώρα ενός συμβάντος ή θέση εργασίας ενός των συμμετεχόντων) υπόκεινται στο δικαίωμα αυτό.

Δεδομένα που πηγάζουν από ισχυρισμούς των μερών και είναι υπό διερεύνησή δεν δύνανται να μεταβληθούν με την άσκηση του δικαιώματος αυτού.

Το δικαίωμα εναντίωσης στην περαιτέρω επεξεργασία των δεδομένων τους,

Το δικαίωμα ανάκλησης οποιασδήποτε συγκατάθεσης δοθεί, για το μέλλον, χωρίς να επηρεάζεται η νομιμότητα οποιασδήποτε επεξεργασίας που έχει ήδη πραγματοποιηθεί. Εάν πληρούνται οι προϋποθέσεις που προβλέπονται από τον νόμο:

Το δικαίωμα διαγραφής,

Το δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας και

Το δικαίωμα φορητότητας δεδομένων.

Το υποκείμενο μπορεί να ασκήσει τα δικαιώματά του αποστέλλοντας μήνυμα στο: [mail compliance@kalteq.gr](mailto:compliance@kalteq.gr) Η Εταιρεία λάβει όλα τα δυνατά μέτρα για να ικανοποιήσει το αίτημά εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, το αργότερο εντός ενός (1) μήνα μετά την υποβολή του αιτήματος και την εξακρίβωση της ταυτότητας του υποκειμένου. Η προθεσμία αυτή μπορεί να παραταθεί κατά δύο ακόμη μήνες, εφόσον απαιτείται, λαμβάνοντας υπόψη την πολυπλοκότητα και τον αριθμό των αιτήσεων.

Επιπλέον, αν το υποκείμενο θεωρεί ότι παραβιάζονται τα δικαιώματά του, έχει το δικαίωμα προσφυγής στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο επεξεργάζεται η Εταιρεία τα Προσωπικά Δεδομένα (www.dpa.gr) στον σύνδεσμο https://www.dpa.gr/el/polites/katagelia_stin_archi, Γραφεία: Κηφισίας 1-3, Τ.Κ. 115 23, Αθήνα, Τηλεφωνικό Κέντρο: +30-2106475600, Fax: +30-2106475628.

ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η παρούσα Πολιτική δύναται να μεταβάλλεται προκειμένου να προσαρμόζεται και να συμμορφώνεται στο ισχύον κάθε φορά νομοθετικό πλαίσιο. Σε κάθε αλλαγή οι εργαζόμενοι θα ενημερώνονται με το πλέον πρόσφορο τρόπο από τον Εργοδότη.