



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

**ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ  
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Της εταιρείας με την επωνυμία  
**«ΕΜΕΚ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ  
ΕΤΑΙΡΕΙΑ»**  
(αρ. Γ.Ε.ΜΗ. 112598708000)

Η Ανώνυμη Εταιρεία με την επωνυμία «**ΕΜΕΚ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**» και το διακριτικό τίτλο «**ΕΜΕΚ Α.Ε.**» (εφεξής «**Εταιρεία**»), υιοθετεί και εφαρμόζει, σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021, την παρούσα πολιτική (εφεξής «**Πολιτική**») για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στους εργασιακούς της χώρους και για τη διαχείριση τυχόν καταγγελιών για περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης.

Κάθε τροποποίηση της παρούσας Πολιτικής εγκρίνεται υποχρεωτικώς από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

**ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ – ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Η Πολιτική αφορά όλους τους απασχολούμενους στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το ειδικότερο κατά περίπτωση συμβατικό καθεστώς που τους συνδέει με αυτή, είτε πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είτε για σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, ακόμη δε και στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και σε άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, περιλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, των εθελοντών, των εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και ατόμων που αιτούνται εργασία (εφεξής «**Εργαζόμενοι/-ες**»).

Εφαρμόζεται επίσης και στη θυγατρική της Εταιρείας στη Βουλγαρία, με την επιφύλαξη τυχόν διαφοροποιήσεων για επιμέρους θέματα που τυχάνουν προσαρμογής λόγω του τοπικού κανονιστικού πλαισίου.

Σκοπός της Πολιτικής είναι αφενός η δημιουργία ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, αφετέρου η εξασφάλιση ότι εφαρμόζεται αποτελεσματικός μηχανισμός για την υποστήριξη και προστασία των Εργαζομένων που αναφέρουν/καταγγέλλουν περιστατικά βίας ή παρενόχλησης, και για την αποτελεσματική διαχείριση των σχετικών αναφορών / καταγγελιών.

---

**ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ  
ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ – ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ**

1. Η Εταιρεία σέβεται τα δικαιώματα και τη διαφορετικότητα των Εργαζομένων

2. Η Εταιρεία επιδεικνύει μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, από όπου και αν προέρχεται αυτή, και έχει καθήκον να προστατεύει τους/τις Εργαζομένους/ες της από τη βία τρίτων ατόμων
3. Η Εταιρεία δεν κάνει διακρίσεις - ούτε ανέχεται οποιαδήποτε μορφή διακρίσεων ή παρενόχλησης - βάσει φύλου, σωματικής ή νοητικής αναπηρίας ή πάθησης, εμφάνισης, θρησκείας, φυλής, χρώματος, κοινωνικής τάξης, εθνικότητας, πολιτικών πεποιθήσεων, ηλικίας, οικογενειακής κατάστασης, γενετήσιου προσανατολισμού ή άλλων χαρακτηριστικών.
4. Το εργασιακό κλίμα πρέπει να διαπνέεται από σεβασμό, αλληλεγγύη, δικαιοσύνη και κατανόηση.
5. Απαγορεύεται ρητά, καθολικά και απόλυτα 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,
6. Δεν γίνεται επ' ουδενί ανεκτή, και αντιμετωπίζεται ως αδίκημα με σοβαρές ποινές, οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης, εκφοβισμού, ψυχολογικής κακομεταχείρισης, επιθετικής ή αδικαιολόγητης συμπεριφοράς, προσβλητικής, ενοχλητικής και γενικά ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σε βάρος οποιουδήποτε Εργαζόμενου, εκ μέρους προϊσταμένου, συναδέλφου ή/και τρίτων,
7. Απαγορεύεται ο προκατελημμένος τρόπος σκέψης.
8. Κάθε Εργαζόμενος που τυγχάνει αποδέκτης ή μάρτυρας τέτοιων περιστατικών οφείλει να ενημερώσει άμεσα την Εταιρεία.
9. Τα σχετικά θέματα αντιμετωπίζονται με διακριτικότητα, εχεμύθεια και αποτελεσματικότητα.

Βία ή/και παρενόχληση μπορεί να λάβει χώρα ιδίως:

1. Στους χώρους εργασίας της Εταιρείας, δημόσιους ή/και ιδιωτικούς, καθώς σε χώρους όπου ο Εργαζόμενος παρέχει εργασία (συμπεριλαμβανομένων και των κάθε είδους εργοταξίων της Εταιρείας), λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα (ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό), σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, σε τυχόν αποδυτήρια ή καταλύματα που παρέχει η Εταιρεία.
2. Στις μετακινήσεις των Εργαζομένων από και προς την εργασία τους, στις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και στις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
3. Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

## **2. ΕΚΤΙΜΗΣΗ / ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Ο σημαντικότερος παράγοντας αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης είναι η πρόληψη.

Απαραίτητη προϋπόθεση της πρόληψης είναι η διενέργεια αξιολογήσεων κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία των Εργαζομένων και την εξάλειψη φαινομένων βίας/παρενόχλησης.

Η Εταιρεία διενεργεί αξιολογήσεις κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία των Εργαζομένων ήδη στη βάση της παρ. 1α' του άρθρου 43 του ν. 3850/2010 (Κώδικας Νόμων για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία), ενώ, κατά την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, λαμβάνονται υπόψη παράγοντες όπως:

1. οι συνθήκες και η οργάνωση της εργασίας και η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων της Εταιρείας,
2. ο τρόπος διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της (δίκαιη κατανομή θέσεων εργασίας μεταξύ ανδρών – γυναικών, ανεξαρτήτως ηλικίας ή άλλων χαρακτηριστικών),
3. η οργανωτική δομή της Εταιρείας,
4. η φυσική διάταξη των εργασιακών χώρων και των θέσεων στάθμευσης, των αποθηκών και λοιπών εγκαταστάσεων της Εταιρείας (π.χ., αν υπάρχουν «σκοτεινά» σημεία ή απομονωμένες θέσεις εργασίας, αν επιτηρούνται επαρκώς οι χώροι εργασίας για λόγους ασφαλείας κ.λ.π.),
5. ο βαθμός αλληλεπίδρασης των Εργαζομένων με τρίτα άτομα (πελάτες, προμηθευτές, κ.λ.π.),
6. οι διαπροσωπικές σχέσεις των Εργαζομένων,
7. ο βαθμός στον οποίο τυχόν υπάρχουν ή όχι διακρίσεις, κατάχρηση εξουσιαστικών σχέσεων και έμφυλα πολιτιστικά και κοινωνικά πρότυπα που υποστηρίζουν τη βία και την παρενόχληση,
8. οι πολλαπλοί κίνδυνοι που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον κόσμο της εργασίας, καθώς και οι συνθήκες υπό τις οποίες αυτές εργάζονται στην Εταιρεία (θέσεις που αναλαμβάνουν κ.λ.π.),
9. ο βαθμός στον οποίο τα επαγγελματικά προγράμματα ασφάλειας και υγείας αντιμετωπίζουν τις ανάγκες και τις ανησυχίες των Εργαζομένων στον χώρο εργασίας,
10. οι γενικότερες συνθήκες (π.χ. οικονομική κρίση και επίπεδο ανεργίας κατά κανόνα λειτουργούν αποτρεπτικά για την καταγγελία περιστατικών βίας/παρενόχλησης).

Η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τη βία και την παρενόχληση και τους συναφείς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους κατά τη διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας και φροντίζει ώστε να (επαναξιολογούνται) συστηματικά οι εν λόγω κίνδυνοι.

### **3. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ**

Για την μείωση της πιθανότητας εμφάνισης των κινδύνων βίας/παρενόχλησης, η Εταιρεία λαμβάνει μέτρα:

*ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΑ  
(Δράσεις κατά της  
βίας και της  
παρενόχλησης και  
καλλιέργεια  
επιχειρηματικών  
προτύπων και αξιών  
που δεν επιτρέπουν  
να εκδηλωθούν  
σχετικά  
περιστατικά)*

1. Δημιουργία ποικιλόμορφου κατά το δυνατόν και περιεκτικού περιβάλλοντος εργασίας, με σεβασμό και με παρουσία γυναικών στη διοίκηση της Εταιρείας.
2. Ενημέρωση των Εργαζομένων σχετικά με το τι συνιστά βία και παρενόχληση, ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και στοχευμένη πληροφόρηση και κατάρτισή τους αναφορικά με τις τυπικές μορφές/συμπεριφορές, αίτια και συνέπειες αυτών.
3. Λήψη μέτρων τεχνικού χαρακτήρα (επαρκής φωτισμός κ.ά.).
4. Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση και πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

5. Διερεύνηση της έκτασης των ενδεχομένων κινδύνων, εκτίμηση της πιθανότητας εμφάνισής τους και αποσαφήνιση της φύσης των σχετικών προβλημάτων.
6. Διαμόρφωση σχετικής πολιτικής και πρόβλεψη αποτελεσματικών διαδικασιών υποβολής παραπόνων/καταγγελιών.
7. Αποτελεσματική γνωστοποίηση των προτύπων και αξιών της Εταιρείας σε όλα τα επίπεδα (διανομή/ανάρτηση της Πολιτικής, ειδοποίηση σε περίπτωση επικαιροποιήσεων / τροποποιήσεων κ.λπ.).
8. Διασφάλιση τήρησης των επιχειρηματικών προτύπων και αξιών από το σύνολο των Εργαζομένων (με την υιοθέτηση σχετικών συμβατικών ρητρών, το διαρκή έλεγχο και παρακολούθηση της συμμόρφωσης κ.λπ.).
9. Διασφάλιση ότι τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη λειτουργούν ως πρότυπα συμπεριφοράς.
10. Καλλιέργεια εργασιακού κλίματος με περιορισμένες κατά το δυνατόν διαπροσωπικές συγκρούσεις.
11. Συμπερίληψη του χειρισμό των διαπροσωπικών συγκρούσεων μεταξύ Εργαζομένων στις ευθύνες και αρμοδιότητες των διοικητικών της στελεχών.
12. Επιλογή διοικητικών στελεχών με ικανότητες διαχείρισης τέτοιων συγκρούσεων και επίλυσης διαφωνιών.
13. Διαρκής έλεγχος για τυχόν φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας.
14. Συμμετοχή των Εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, ιδίως των γυναικών, στις προληπτικές δράσεις και τη διαμόρφωση της σχετικής πολιτικής.
15. Διεξαγωγή, εφόσον κρίνεται αναγκαίο, εμπιστευτικών και ανώνυμων ερευνών για το εργασιακό κλίμα, με διαφάνεια, ώστε οι εργαζόμενοι/ες να γνωρίζουν πώς θα χρησιμοποιούνται τα δεδομένα της έρευνας και πώς θα διατίθενται τα αποτελέσματα και, εν συνεχεία, χρήση των αποτελεσμάτων για την ενημέρωση των μέτρων πρόληψης.
16. Καθιέρωση διαφανών διαδικασιών πρόσληψης και προαγωγής χωρίς διακρίσεις.
17. Τήρηση αξιολογικής πολιτικής προσλήψεων και ανέλιξης προσωπικού, θέσπιση συγκεκριμένων αντικειμενικών κριτηρίων για την επιλογή υποψηφίου σε θέση εργασίας και την εξέλιξη υφισταμένων εργαζομένων, ώστε να αποφεύγονται μορφές παρενόχλησης που συμβαίνουν ως προϋπόθεση πρόσληψης ή προαγωγής.
18. Δημιουργία συνθηκών που εμποδίζουν ή μειώνουν την έκθεση των Εργαζομένων σε φαινόμενα βίας και παρενοχλητικές συμπεριφορές – Περιορισμός των παραγόντων που κατά κανόνα ευνοούν τη βίαιη/παρενοχλητική συμπεριφορά.
19. Διασφάλιση επαγγελματισμού και επιστημονικής αυστηρότητας στη διερεύνηση και διευθέτηση των σχετικών καταγγελιών.

20. Δημιουργία εμπιστευτικού κλίματος και σχέσεων εμπιστοσύνης ώστε θύματα και μάρτυρες να μπορούν να αναφέρουν χωρίς φόβο τη βία/παρενόχληση.

*ΠΕΡΙΟΡΙΣΤΙΚΑ  
(Ενέργειες που ελαχιστοποιούν ή τερματίζουν τις συνέπειες τυχόν φαινομένων βίας/παρενόχλησης)*

1. Λειτουργία διοικητικών στελεχών ως ομάδα, σε συμμετοχικό πρότυπο.
2. Καλλιέργεια θετικού ομαδικού κλίματος.
3. Ιεράρχηση καθηκόντων.
4. Σαφής καθορισμός ατόμων που έχουν ορισθεί υπεύθυνα για την επίλυση διαφωνιών και συγκρούσεων.
5. Εκπαίδευση προσωπικού σε διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας/παρενόχλησης.

*ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΑ  
(Μέτρα για την περίπτωση που τυχόν προκύψουν φαινόμενα βίας/παρενόχλησης)*

1. Πρόβλεψη συγκεκριμένων διαδικασιών, σύμφωνα με την Πολιτική της Εταιρείας για τη Διαχείριση Εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
2. Πρόβλεψη έννομων συνεπειών για τους δράστες τέτοιων περιστατικών.
3. Καθοδήγηση και υποστήριξη των θυμάτων βίας και παρενόχλησης ή ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.

Η Εταιρεία αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί/επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.

#### **4. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ**

1. Εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας Εργαζομένων και τρίτων.
2. Προστασία Εργαζομένων από πράξεις βίας ή προσβολής της προσωπικότητας ή βλάβης της ηθικής τους, πρόληψη και περιορισμός τυχόν εκδηλώσεων συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης.
3. Συμμόρφωση προς τις νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις περί της υγείας και ασφάλειας των Εργαζομένων και της προστασίας τους από συμπεριφορές βίας/παρενόχλησης,
4. Λήψη μέτρων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των Εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων.
5. Επίβλεψη της ορθής εφαρμογής των μέτρων.
6. Προσαρμογή των μέτρων ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων.
7. Διαρκής βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων.
8. Εφαρμογή των υποδείξεων των αρμοδίων αρχών και γενικά διευκόλυνση του έργου τους.
9. Εξασφάλιση της συντήρησης και της παρακολούθησης της ασφαλούς λειτουργίας μέσων και εγκαταστάσεων.

10. Ενθάρρυνση και διευκόλυνση επιμόρφωσης και εκπαίδευσης Εργαζομένων και εκπροσώπων τους.
11. Λήψη προληπτικών μέτρων (αποφυγή και εκτίμηση των κινδύνων).
12. Προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις.
13. Παροχή στους Εργαζομένους πληροφοριών σχετικών με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων Εργαζομένων και Εταιρείας.
14. Παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους Εργαζομένους.
15. Ανάρτηση στους χώρους εργασίας της ενημέρωσης για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση βίας/παρενόχλησης.
16. Συνεργασία με τον ιατρό εργασίας σε θέματα φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.
17. Παροχή κατά περίπτωση, στο πλαίσιο άμεσης υποστήριξης, ιατρικής και ψυχολογικής αξιολόγησης και υποστήριξης στους Εργαζομένους που τυχόν υφίστανται βία / παρενόχληση / ενδοοικογενειακή βία.
18. Παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση καταγγελιών/αναφορών με εμπιστευτικότητα και με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
19. Διευκόλυνση παραλαβής, διερεύνησης και διαχείρισης των καταγγελιών / αναφορών.

## **5. ΕΙΔΙΚΑ ΟΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

1. Η Εταιρεία προάγει την εκπαίδευση και επιμόρφωση των Εργαζόμενων αναφορικά με τη σημασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού και της πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της παρενόχλησης.
2. Η Εταιρεία γνωστοποιεί την Πολιτική στους Εργαζομένους και τη διατηρεί αναρτημένη στους χώρους εργασίας και προσβάσιμη στο εσωτερικό της δίκτυο.
3. Η Εταιρεία λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου οι Εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους να έχουν στη διάθεσή τους όλες τις απαραίτητες πληροφορίες σε σχέση με:
  - a) τη νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των Εργαζομένων και τον τρόπο εφαρμογής της από την Εταιρεία,
  - b) τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης και
  - c) τα μέτρα που λαμβάνονται.
4. Η Εταιρεία προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες προκειμένου οι κατάλληλες πληροφορίες να παρέχονται και στους εργαζομένους τυχόν άλλων επιχειρήσεων που εκτελούν εργασίες στις εγκαταστάσεις της από τους οικείους εκάστοτε εργοδότες.
5. Η Εταιρεία εξασφαλίζει ότι κάθε Εργαζόμενος λαμβάνει, χωρίς κόστος για τον ίδιο, κατάλληλη και επαρκή εκπαίδευση στον τομέα της ασφάλειας και της προστασίας της υγείας και της ακεραιότητάς του, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας του ενάντια σε φαινόμενα βίας ή/και παρενόχλησης, ιδίως υπό μορφή πληροφοριών και οδηγιών επ' ευκαιρία:

- a) της πρόσληψής του,
- b) τυχόν αλλαγής καθηκόντων,
- c) αλλαγής των συνθηκών εργασίας του,
- d) αλλαγής εξοπλισμού /τεχνολογίας ή εισαγωγής νέας τεχνολογίας που αφορά ειδικά τη θέση εργασίας ή τα καθήκοντά του.

## **6. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

1. Εφαρμογή των κανόνων της Εταιρείας για την υγεία, ασφάλεια και προστασία ενάντια στη βία/ παρενόχληση.
2. Φροντίδα, κατά το δυνατόν, για την ασφάλεια και την προστασία της υγείας και της ακεραιότητάς τους, καθώς και για την ασφάλεια και την προστασία της υγείας και της ακεραιότητας των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις τους κατά την απασχόλησή τους, σύμφωνα με την εκπαίδευσή τους και με τις κατάλληλες οδηγίες της Εταιρείας.
3. Άμεση αναφορά όλων των καταστάσεων που μπορεί εύλογα να θεωρηθεί ότι παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την προστασία της υγείας και της ακεραιότητάς τους.
4. Συνδρομή προς την Εταιρεία ώστε να καθίσταται δυνατή η εκπλήρωση των καθηκόντων ή απαιτήσεων που επιβάλλονται από τη νομοθεσία περί ασφάλειας, υγείας και προστασίας ενάντια στη βία και την παρενόχληση ή/και από τις αρμόδιες.
5. Παρακολούθηση των επιμορφωτικών προγραμμάτων που πραγματοποιεί η Εταιρεία για θέματα υγείας, ασφάλειας και προστασίας ενάντια στη βία και την παρενόχληση.
6. Συνεργασία με τον ιατρό εργασίας της Εταιρείας στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του.

## **7. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Εργαζόμενος που τυχόν θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει:

- ❖ δικαίωμα προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, δικαίωμα αναφοράς στο Συνήγορο του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, δυνατότητα επικοινωνίας με την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, καθώς και δικαίωμα υποβολής καταγγελίας κατά την παρούσα Πολιτική, δικαίωμα δικαστικής προστασίας, δικαίωμα προσφυγής γενικά σε κάθε αρμόδια Δημόσια Αρχή.

Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 12 του ν. 4808/2021, ενημερώνοντας προηγουμένως την Εταιρεία εγγράφως και αναφέροντας τόσο το περιστατικό βίας / παρενόχλησης όσο και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

## **8. ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ – ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΓΙΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΒΙΑΣ/ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

**Υπεύθυνος – πρόσωπο αναφοράς** για θέματα που αφορούν την παρούσα Πολιτική και σύνδεσμος για την καθοδήγηση και ενημέρωση των Εργαζομένων σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία ορίζεται η κα Πατητή Ελπίδα, Αντιπρόεδρος Δ.Σ..

Η πρόσβαση των Εργαζομένων στο παραπάνω πρόσωπο είναι εύκολη και άμεση και γίνεται μέσω του τηλεφώνου 210 5595084 ή με email στο: h.patiti@emek.gr ή αυτοπροσώπως στο γραφείο του.

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του ως άνω προσώπου κατά την ενάσκηση του ρόλου του ως πρόσωπο αναφοράς – σύνδεσμος των εργαζομένων προστατεύονται κατά πάντα χρόνο σύμφωνα με το νόμο και την παρούσα Πολιτική.

## **9. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ**

- ❖ Η Εταιρεία υποστηρίζει τους Εργαζόμενους της που τυχόν αντιμετωπίζουν ενδοοικογενειακή βία και συνδράμει αυτούς, με κάθε πρόσφορο μέσο, προσαρμόζοντας εύλογα τις εργασιακές κατά περίπτωση ρυθμίσεις. Σε περίπτωση που Εργαζόμενος/η ανησυχεί για τους κινδύνους ενδοοικογενειακής βίας στον χώρο της εργασίας του ή εάν, για παράδειγμα, έχει λάβει περιοριστικά μέτρα ή συναφή προστασία έναντι συντρόφου ή πρώην συντρόφου του/της, και γενικώς εάν θύμα ενδοοικογενειακής βίας επηρεάζεται από αυτήν στην εργασία του/της, η Εταιρεία θα του/της παράσχει κατά περίπτωση συνδρομή σε περίπτωση σχετικής ανάγκης. Π.χ.:

  - a) θα προβεί σε πρακτικές ενέργειες / σχεδιασμό ασφάλειας (π.χ. παρέχοντας ασφαλή θέση στάθμευσης ή αναδιοργανώνοντας προσωρινά τις εργασίες του),
  - b) θα συνδράμει σε επίπεδο πληροφόρησης σχετικά με εξειδικευμένες υπηρεσίες και υποστήριξη,
  - c) θα παραπέμψει τον Εργαζόμενο/η σε εξειδικευμένες οργανώσεις ενδοοικογενειακής βίας, ασφαλούς στέγασης, νομικής βοήθειας και παροχής συμβουλών,
  - d) θα χορηγήσει άδεια κατά περίπτωση προκειμένου να έχει ο/η Εργαζόμενος/η πρόσβαση σε υποστήριξη από οργανώσεις ενδοοικογενειακής βίας, να λάβει συμβουλευτική, να παρακολουθήσει δικαστήριο, να παρευρεθεί σε αστυνομικές ή άλλες αρχές κ.λπ.,
  - e) θα προβεί ενδεχομένως σε ευέλικτες ρυθμίσεις για την εργασία του/της για καθορισμένο χρονικό διάστημα,
  - f) θα του/της παράσχει ενδεχομένως κατά περίπτωση, στο πλαίσιο άμεσης προστασίας, ιατρική και ψυχολογική αξιολόγηση και υποστήριξη.



## **1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ**

Κατά τη διαχείριση αναφορών/καταγγελιών:

1. Η Εταιρεία διασφαλίζει εμπιστοσύνη και ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον.
2. Η Εταιρεία ενθαρρύνει την υποβολή αναφορών/καταγγελιών σε περίπτωση βίας/παρενόχλησης.
3. Η Εταιρεία παραλαμβάνει και δεν εμποδίζει την παραλαβή των αναφορών/καταγγελιών.
4. Η Εταιρεία συλλέγει και διερευνά όλα τα αποδεικτικά στοιχεία και πληροφορίες σχετικά με αναφορές/καταγγελίες, ερευνά δε και εξετάζει τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
5. Η Εταιρεία παρέχει ευλόγως τεκμηριωμένες απαντήσεις επί υποβληθεισών αναφορών/καταγγελιών και λαμβάνει άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.
6. Η ανωνυμία και τα προσωπικά δεδομένα των αναφέροντων / καταγγέλλοντων προστατεύονται.
7. Η θέση των αναφέροντων / καταγγέλλοντων στην Εταιρεία ή η μελλοντική επαγγελματική εξέλιξή τους δεν επηρεάζεται από το γεγονός της υποβολής αναφοράς/καταγγελίας.
8. Οι αναφορές/καταγγελίες πραγματοποιούνται χωρίς υπόσχεση καταβολής ή ύπαρξη οποιουδήποτε ανταλλάγματος προς τον αναφέροντα / καταγγέλλοντα.
9. Οι αναφορές/καταγγελίες αντιμετωπίζονται με σεβασμό στην προσωπικότητα του αναφέροντα / καταγγέλλοντα, με εμπιστοσύνη, διαφάνεια, ευπρέπεια, εντιμότητα και επαγγελματική ευσυνειδησία.
10. Η Εταιρεία διερευνά τις αναφορές/καταγγελίες με επιμέλεια και χωρίς διάκριση, ανταποκρίνεται με προσοχή σε κάθε αναφορά και επιδεικνύει ευγένεια και κατανόηση.
11. Η Εταιρεία παρέχει καθοδήγηση για τους υφιστάμενους μηχανισμούς επικοινωνίας.
12. Η Εταιρεία διασφαλίζει την προστασία των στοιχείων του καταγγέλλοντος και κάθε τρίτου που κατονομάζεται στην αναφορά/ καταγγελία.
13. Η Εταιρεία εξαντλεί κάθε δυνατότητα άμεσης διευθέτησης της αναφοράς/καταγγελίας.

## **2. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ - ΥΠΟΒΟΛΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ - ΑΡΜΟΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΑ**

Καταγγελία περιστατικού βίας/παρενόχλησης μπορεί να γίνει, εγγράφως ή προφορικά:

- a) Με ηλεκτρονικό μήνυμα στη διεύθυνση: h.patiti@emek.gr
- b) Μέσω κυτίου παραπόνων το οποίο βρίσκεται στον χώρο εισόδου στα γραφεία της Εταιρείας,
- c) Με προσωπική συνάντηση, κατόπιν αιτήσεως του καταγγέλλοντα, με την κυρία Κοτρότσιου Όλγα, γραμματέα, ή τον ιατρό εργασίας, ή τον άμεσο Προϊστάμενό του/της, οι οποίοι είναι υποχρεωμένοι να προωθήσουν αρμοδίως την αναφορά/καταγγελία στην κα Πατητή Ελπίδα, Αντιπρόεδρο Δ.Σ. ή οποιονδήποτε μελλοντικό εργαζόμενο στη θέση αυτή,
- d) Τηλεφωνικά (ανωνύμως ή επωνύμως) στον αριθμό 210 5595084.

Στην περίπτωση που η καταγγελία έχει υποβληθεί μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email), τούτο διατηρείται στο αρχείο της εταιρείας για ένα (1) έτος και μετά την πάροδο του χρονικού αυτού διαστήματος διαγράφεται.

Η Εταιρεία διασφαλίζει την ορθή και ασφαλή λειτουργία των εν λόγω διαύλων επικοινωνίας.

Σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας, οι θιγόμενοι μπορούν βεβαίως να υποβάλουν επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητας αυτών.

### **3. ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

1. Οι αναφορές/ καταγγελίες μπορούν να είναι επώνυμες αλλά και ανώνυμες. Λόγω της φύσης των περιστατικών, είναι σαφώς προτιμητέα η υποβολή επώνυμων καταγγελιών ώστε να μπορεί να είναι πιο αποτελεσματική η διαχείριση των περιστατικών και να διευκολύνεται η διεξαγωγή της σχετικής έρευνας και η λήψη των συναφών μέτρων.
2. Οι καταγγέλλοντες οφείλουν να ενεργούν υπεύθυνα προκειμένου να διαπιστωθεί εάν μια ενέργεια χρειάζεται να καταγγελθεί και να ερευνηθεί περαιτέρω.
3. Κάθε καταγγελία πρέπει να παρέχει επαρκείς, ακριβείς και σχετικές πληροφορίες ως προς ονόματα, ημερομηνίες, θέσεις, μάρτυρες, περιγραφή των περιστατικών, προκειμένου να μπορεί να διεξαχθεί εύλογη έρευνα.
4. Ο/η καταγγέλλων/ουσα δεν αναμένεται να αποδείξει την αλήθεια του ισχυρισμού του, αλλά ότι υπάρχουν επαρκείς λόγοι ανησυχίας βάσει των πληροφοριών που έχει στη διάθεσή του κατά το χρόνο της αναφοράς.
5. Η έρευνα των καταγγελιών είναι αρμοδιότητα της κας Πατητή Ελπίδας, υπό την εποπτεία του Διευθύνοντος Συμβούλου. Μετά τη λήψη της καταγγελίας:
  - Ο έλεγχος και η αξιολόγηση της σοβαρότητας και αξιοπιστίας της καταγγελίας.
  - Η διερεύνηση της καταγγελίας με αμεροληψία και υπευθυνότητα .
  - Η διαμόρφωση προτάσεων επίλυσης του θέματος εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει τις τριάντα (30) ημέρες.
  - Η ενημέρωση των εμπλεκόμενων μερών, κατόπιν ολοκλήρωσης της έρευνας για τα πορίσματα αυτής και τα αναγκαία μέτρα.
  - Η τήρηση αρχείου με την καταγγελία, τις σχετικές τεκμηριώσεις, τυχόν ευρήματα που καταγράφηκαν. Το εν λόγω αρχείο τηρείται από την κα Κοτρότσιου Όλγα, σε ηλεκτρονική ή έγχαρτη μορφή, για χρονικό διάστημα πέντε (5) ετών από την υποβολή της αναφοράς/καταγγελίας, διάστημα αναγκαίο για την αποτελεσματική διαχείριση των καταγγελιών και την ορθολογική αντιμετώπιση των θεμάτων που ανακύπτουν, περιλαμβανομένων των διαδικασιών αξιολόγησης και ανάλυσης των περιστατικών με σκοπό την αντιμετώπιση και την πρόληψη περιστατικών βίας/παρενόχλησης στο μέλλον. Η ενημέρωση του Δ.Σ. της Εταιρείας.
6. Η κα Πατητή Ελπίδα,
  - Ενημερώνει σε εύλογο χρονικό διάστημα και όσο το δυνατόν αμεσότερα τον αναφέροντα/καταγγέλλοντα.
  - Μπορεί να ζητά περαιτέρω πληροφορίες και να διατηρεί επικοινωνία με τον αναφέροντα/καταγγέλλοντα, εφόσον τούτο απαιτείται.
7. Η έρευνα διεξάγεται με αμεροληψία, σεβασμό και διακριτικότητα προς τα εμπλεκόμενα πρόσωπα. Όσα πρόσωπα συμμετέχουν στην έρευνα πρέπει να συνεργάζονται αρμονικά και ουσιαστικά, προκειμένου να επιλύονται αποτελεσματικά τα αναφερόμενα/ καταγγελλόμενα περιστατικά.
8. Η έρευνα πρέπει να ολοκληρώνεται σε εύλογο χρονικό διάστημα, ανάλογα με τη φύση και την πολυπλοκότητα του αναφερόμενου ζητήματος.

9. Οποιαδήποτε τυχόν καθυστέρηση πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένη.
10. Εάν η αναφορά/καταγγελία σχετίζεται με πρόσωπο που εμπλέκεται στη διαδικασία διερεύνησης ή κάποιο από αυτά τα πρόσωπα έχει σύγκρουση συμφερόντων, τότε το πρόσωπο αυτό απέχει από τη διερεύνηση της αναφοράς/καταγγελίας και αντικαθίσταται.
11. Καταγγελία μπορεί να απορριφθεί ιδίως εάν:
  - Η καταγγελλόμενη συμπεριφορά δεν αποτελεί συμπεριφορά που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής. Η καταγγελία δεν έχει υποβληθεί καλόπιστα ή είναι πρόδηλα κακόβουλη. Δεν υπάρχουν επαρκείς πληροφορίες για περαιτέρω διερεύνηση και αξιολόγηση της καταγγελίας. Το ζήτημα για το οποίο υποβλήθηκε η οικεία καταγγελία έχει ήδη αντιμετωπιστεί.
12. Τα ανώτερα διοικητικά / διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας:
  - ενημερώνουν τους υφισταμένους τους για την παρούσα Πολιτική και τις σχετικές διαδικασίες,
  - ενθαρρύνουν τους υφισταμένους τους να υιοθετούν θετική, ανοικτή νοοτροπία εργασίας, έτσι ώστε να νιώθουν ότι μπορούν να εκφράσουν εύκολα τις ανησυχίες τους και
  - εφαρμόζουν τις αποφάσεις των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας για την αντιμετώπιση των πιθανών αναφορών/καταγγελιών.
13. Οι Εργαζόμενοι οφείλουν:
  - να είναι ενήμεροι για την παρούσα Πολιτική και τις σχετικές διαδικασίες,
  - να υποβάλλουν καλόπιστες και στοιχειοθετημένες αναφορές/καταγγελίες.
14. Η Εταιρεία πραγματοποιεί ποιοτική και ποσοτική ανάλυση, σε ανωνυμοποιημένη μορφή, των δεδομένων που αφορούν το χειρισμό αναφορών/καταγγελιών, προκειμένου:
  - να εντοπίζονται τα πρόσωπα στα οποία αφορούν πιο συχνά οι αναφορές/καταγγελίες,
  - να εντοπίζονται και αναλύονται οι γενεσιουργές αιτίες,
  - να εξετάζεται εάν επηρεάζονται ενδεχομένως και άλλες διαδικασίες ή λειτουργίες της Εταιρείας,
  - να υποβάλλονται προτάσεις για διορθωτικά μέτρα και
  - να λαμβάνονται διορθωτικά μέτρα, όπου αυτό κρίνεται εύλογο.

#### **4. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΘΥΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ**

1. Κανένα άτομο που πραγματοποιεί καταγγελία/ αναφορά καλοπροαίρετα δεν θα υπόκειται σε επιβλαβείς συνέπειες, όπως αδικαιολόγητα πειθαρχικά μέτρα, θυματοποίηση, απειλές ή άλλη δυσμενή μεταχείριση.
2. Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενή μεταχείριση Εργαζομένου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για περιστατικό βίας και παρενόχλησης, όταν δηλαδή γίνεται ως αντίδραση σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια, είτε εντός Εταιρείας είτε ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής.

#### **5. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΠΙ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ**

1. Εάν Εργαζόμενος παραβιάσει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία θα λάβει τα απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα κατά περίπτωση μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.
2. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν ιδίως:
  - a) την προφορική ή έγγραφη παρατήρηση,
  - b) την έγγραφη επίπληξη / σύσταση συμμόρφωσης,
  - c) την αλλαγή θέσης,
  - d) την αλλαγή ωραρίου,
  - e) την αλλαγή τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας,
  - f) την επιπρόσθετη επιμόρφωση του καταγγελλόμενου προσώπου σε ζητήματα πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία
  - g) τη θέση σε άδεια άνευ αποδοχών του καταγγελλόμενου προσώπου για εύλογο χρονικό διάστημα κατόπιν συμφωνίας των μερών,εφόσον πρόκειται για ήπια παράβαση, άλλως,
  - a) πρόστιμο μέχρι ποσοστού 25% του μισθού που αντιστοιχεί σε μια ημέρα εργασίας ή επί του ημερομισθίου του μισθωτού
  - b) υποχρεωτική αποχή από την εργασία (αργία) μέχρι δέκα (10) ημερών,εφόσον ο/η εργαζόμενος/η υπέπεσε σε σοβαρό παράπτωμα καθ' υποτροπήν.
3. Σε όλες τις υπόλοιπες περιπτώσεις κατά τις οποίες το πρόσωπο που έχει υποπέσει στην παραβίαση δεν συνιστά μέλος του προσωπικού της Εταιρείας, αλλά υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας κατά τα ανωτέρω, θα διακόπτεται άμεσα η καθ' οιονδήποτε τρόπο συνεργασία του με την Εταιρεία, σύμφωνα με τα όσα προβλέπει η εκάστοτε συμφωνία μεταξύ των μερών και η τυχόν εφαρμοστέα νομοθεσία
4. Σε περίπτωση που η παραβίαση προέρχεται από συνάδελφο του καταγγέλλοντος, η Εταιρεία οφείλει να λάβει αμέσως όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της προσωπικότητας του θιγόμενου Εργαζόμενου, ενώ δεν αποκλείεται οι συμπεριφορές αυτές να τυγχάνουν ελεγκτές και σε ποινικό επίπεδο και, επομένως, στην περίπτωση που η παράβαση συνιστά ταυτόχρονα και ποινικό αδίκημα, η Εταιρεία μπορεί να κινηθεί ποινική δίωξη κατά του υπαιτίου, ανεξάρτητα από την επιβολή της όποιας πειθαρχικής κύρωσης κατά τα άνω.
5. Σε κάθε περίπτωση, σε σχέση με την επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων ισχύουν οι προβλέψεις του άρθρου 36 του Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας της Εταιρείας.

## **6. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΑΡΧΕΣ – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΑΡΜΟΔΙΩΝ ΑΡΧΩΝ**

Κατά περίπτωση η Εταιρεία μπορεί να συνεργάζεται (είτε με δική της πρωτοβουλία είτε κατόπιν προσφυγής του καταγγέλλοντος στην Επιθεώρηση Εργασίας ή το Συνήγορο του Πολίτη ή άλλη αρχή ή φορέα) με κάθε νόμιμη και αρμόδια αρχή ή φορέα και, αναλόγως της περίπτωσης, μπορεί να κινείται δικαστική διαδικασία ή/και να αναλαμβάνονται άλλες τυχόν νομικές ενέργειες.

Αρμόδιοι φορείς – Στοιχεία επικοινωνίας:

### **Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας**

Τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών : 1555

Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

28ης Οκτωβρίου 37, Αθήνα, ΤΚ 104 32

<https://www.sepenet.gr/liferayportal/2>



**Συνήγορος του Πολίτη**

Χαλκοκονδύλη 17, Αθήνα, ΤΚ 104 32

τηλ.: 21 3130 6600

<https://www.synigoros.gr/>

**Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας**

Τηλεφωνική γραμμή SOS – βία κατά των γυναικών: 15900

**Ελληνική Αστυνομία**

Τηλεφωνική γραμμή: 100

[www.astynomia.gr](http://www.astynomia.gr)

**Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία**

Διεύθυνση Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Σταδίου 29, Αθήνα, ΤΚ 10559

2131516384

**Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων**

Δραγατσάνιου 8, Αθήνα, ΤΚ 105 59

Τηλ.: 21 0331 7305

<https://isotita.gr/>

**7. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΚΑΙ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΜΕΝΩΝ**

1. Η Εταιρεία διασφαλίζει την προστασία της εμπιστευτικότητας της ταυτότητας του καταγγέλλοντος και κάθε τρίτου που κατονομάζεται στην αναφορά/ καταγγελία.
2. Προσωπικά στοιχεία που δεν σχετίζονται με τη φύση της καταγγελίας δεν επεξεργάζονται περαιτέρω και διαγράφονται.
3. Η Εταιρεία μεριμνά για την τήρηση όλων των απαραίτητων μέτρων με σκοπό τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και τον περιορισμό του κινδύνου διαρροής ή απώλειας εταιρικών δεδομένων.
4. Το προσωπικό που εμπλέκεται στην υποδοχή, διαχείριση, εξέταση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγόμενων προσώπων έχει την ευθύνη να διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που λαμβάνει ή/ και χρησιμοποιεί κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του στα πλαίσια της έρευνας της καταγγελίας/αναφοράς, προκειμένου να μην προβαίνει σε ενέργειες που δύναται να οδηγήσουν σε αποκάλυψη εμπιστευτικών δεδομένων της Εταιρείας.
5. Τα δεδομένα όλων των εμπλεκόμενων υπόκεινται σε επεξεργασία με αποκλειστικό σκοπό να εξακριβωθεί η βασιμότητα ή μη της συγκεκριμένης αναφοράς/καταγγελίας και να διερευνηθεί το συγκεκριμένο περιστατικό.
6. Πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις αναφορές/καταγγελίες για τους σκοπούς της εξέτασης ή της διαχείρισης των αναφορών/καταγγελιών μπορούν να έχουν μόνο όσοι εμπλέκονται στη διαχείριση και διερεύνηση του εκάστοτε περιστατικού, τα άτομα που περιλαμβάνονται στην αναφορά/καταγγελία, οι μάρτυρες και οποιοσδήποτε άλλος έχει έννομο συμφέρον.
7. Η έκταση της πρόσβασης που δίνεται αποφασίζεται κατά περίπτωση από την κυρία Πατητή Ελπίδα και ποικίλει ανάλογα με την ιδιότητα του καταγγέλλοντα και την σοβαρότητα της υπόθεσης.

8. Όταν επιτρέπεται η πρόσβαση, δεν κοινοποιούνται τα στοιχεία του καταγγέλλοντος και των μαρτύρων, εκτός αν αυτοί έχουν δώσει ρητή συγκατάθεση καθώς κι αν αποδείχθηκε ότι η αναφορά/καταγγελία ήταν κακόβουλη.
9. Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και τον περιορισμό του κινδύνου διαρροής ή απώλειας δεδομένων και για την προστασία των σχετικών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.
10. Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπό την παρούσα Πολιτική πραγματοποιείται σύμφωνα με την εφαρμοστέα εθνική και ενωσιακή νομοθεσία.