

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

Νοέμβριος 2024

Έγγραφο	Έκδοση	Ημερομηνία Ισχύος
Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία	1 ^η	8.6.2022 (Απόφαση ΔΣ 21025/8.6.2022)
Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία	2 ^η	15.01.2025 (Απόφαση ΔΣ 21897/15.01.2025)

Πίνακας Περιεχομένων

1. Σκοπός	4
2. Πεδίο Εφαρμογής.....	4
3. Ορισμοί / Παραδείγματα.....	5
4. Μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης – Ενέργειες ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης.....	6
4.1 Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης – Παρακολούθηση των εν λόγω περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς	7
4.2 Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.....	7
4.3 Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού	8
4.4 Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της εταιρείας	8
4.5 Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.....	9
4.6 Ορισμός προσώπου αναφοράς («Σύνδεσμος»)- Σύσταση Ειδικής Επιτροπής.....	10
5. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών	11
5.1.Υποδοχή Καταγγελιών.....	11
5.2. Έρευνα και Εξέταση των καταγγελιών.....	11
5.3. Απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.....	12
5.4. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες Αρχές.....	13
6. Εμπιστευτικότητα και εχεμύθεια-Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.....	13
7. Δίαυλοι επικοινωνίας.....	14
8. Τελικές διατάξεις.....	14

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

1. ΣΚΟΠΟΣ

Η Ε.ΥΔ.Α.Π. Α.Ε. (εφεξής η «Εταιρεία») υιοθετεί την παρούσα Πολιτική, σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021) και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία, κατόπιν σχετικής διαβούλευσης με την ΟΜΕ ΕΥΔΑΠ.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να λειτουργεί, σύμφωνα με τους κανόνες της επιχειρηματικής ηθικής και το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο για την προστασία της εργασίας, επιδιώκοντας την τήρηση υψηλών προτύπων επαγγελματικής δεοντολογίας.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η δημιουργία και διασφάλιση ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση, το οποίο προωθεί και σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και προστατεύει τα δικαιώματα κάθε προσώπου από κακοποιητικές και βίαιες συμπεριφορές.

Η Εταιρεία δηλώνει ότι, στο πλαίσιο τήρησης της υποχρέωσης πρόνοιας, αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα των εργαζομένων σε ένα υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Στο πλαίσιο αυτό, απαγορεύονται ρητά περιστατικά κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και η Εταιρεία δεσμεύεται να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια, προκειμένου να τα αντιμετωπίζει και να τα εξαλείφει άμεσα. Ως εκ τούτου, δεν θα γίνεται ανεκτή από την Εταιρεία οποιαδήποτε μορφή βίας, κακοποιητικής συμπεριφοράς, ψυχολογικής ή σωματικής κακομεταχείρισης, εκφοβισμού, παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης σε βάρος οποιουδήποτε εργαζομένου.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Εταιρεία υιοθετεί την Πολιτική σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της για την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν.

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας εμπίπτουν οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην ΕΥΔΑΠ και τη θυγατρική της, ανεξαρτήτως συμβατικού καθεστώτος, 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, καθώς και εργαζόμενοι, των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, αλλά και άτομα που αιτούνται εργασία.

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται για τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που προκαλούνται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέονται με αυτήν είτε προκύπτουν από αυτήν και εκδηλώνονται: α) στους χώρους εργασίας της Εταιρείας και σε οποιοδήποτε άλλο χώρο στον οποίο παρευρίσκονται οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο της εργασίας τους, β) κατά τις μετακινήσεις τους από και προς τον τόπο εργασίας, τις λοιπές μετακινήσεις, καθώς και στις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία (εταιρικές εκδηλώσεις, σεμινάρια, επαγγελματικά ταξίδια κ.λπ.) και γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (email, sms, κ.λπ.).

3. ΟΡΙΣΜΟΙ - ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Ως **«Βία και παρενόχληση»** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, οικονομική ή σεξουαλική βλάβη είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Ως **«Βία στο χώρο εργασίας»** νοείται οποιοδήποτε περιστατικό κατάχρησης, απειλής ή επίθεσης σε ένα άτομο στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια εκτέλεσης εργασιακών καθηκόντων. Ενδεικτικά μπορεί να περιλαμβάνει σωματική επίθεση, επιθετική συμπεριφορά, απειλές, λεκτική κακοποίηση, περιστατικά που σχετίζονται με θυμό, εξύβριση, αθέμιτη ενίσχυση ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Πρόκειται για συμπεριφορές που συνιστούν σωματική και ψυχολογική κακοποίηση, που δημιουργούν σωματικό ή ψυχικό πόνο, μειώνουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια και την ακεραιότητα του εργαζομένου.

Ως **«Παρενόχληση»** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, ταπεινωτικού, εχθρικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού ή για άλλους λόγους διάκρισης.

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. Σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς συμπεριλαμβάνεται και η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ως **«σεξουαλική παρενόχληση»** ορίζεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής, ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή εχθρικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Πρόκειται για συμπεριφορές με σεξουαλικό τόνο ή υπαινιγμό που εκδηλώνονται με πράξεις ή λόγια και οι οποίες είναι δυσάρεστες και προσβλητικές για ένα άτομο. Δεν απαιτείται να είναι επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, αρκεί να πρόκειται και για ένα μεμονωμένο περιστατικό.

Ως **«Πρόσωπο Αναφοράς» («Σύνδεσμος»)** ορίζεται το πρόσωπο που έχει καθορισθεί ως αρμόδιο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Παραδείγματα βίας και παρενόχλησης: αναφέρονται ενδεικτικά αλλά όχι περιοριστικά, οι ακόλουθες μορφές ανεπιθύμητης συμπεριφοράς που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού εργασιακού περιβάλλοντος για το πρόσωπο που τις υφίσταται:

- Αδικαιολόγητος συστηματικός αποκλεισμός από διαδικασίες και δραστηριότητες στο εργασιακό περιβάλλον (π.χ. συστηματικός αποκλεισμός ενός ατόμου από συναντήσεις της ομάδας εργασίας του)
- Αδικαιολόγητη αφαίρεση σημαντικών περιοχών ευθύνης και αντικατάσταση με ήσσονος σημασίας καθήκοντα, που δεν συνάδει στην ετήσια (θετική) αξιολόγηση του εργαζομένου.
- Επαναλαμβανόμενη κριτική και υποτίμηση της εργασίας, του ατόμου ή των ικανοτήτων του είτε κατ' ιδίαν είτε παρουσία άλλων,
- Συχνά ξεσπάσματα θυμού, εξύβριση ή απειλές εναντίον κάποιου προσώπου ή ομάδας,

- Εκμετάλλευση θέσης εξουσίας που παρέχει μια ιεραρχικά ανώτερη θέση για ίδιον σεξουαλικό όφελος,
- Ανήθικα ή προσβλητικά σχόλια,
- Άσεμνες χειρονομίες, αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή,
- Έκθεση μερών του σώματος με στόχο την σεξουαλική πρόκληση,
- Σεξουαλικά σχόλια ή υπονοούμενα,
- Ανεπιθύμητες προτάσεις με στόχο τη σεξουαλική συνεύρεση, ανεπιθύμητη οικειότητα,
- Περιγραφή σεξουαλικής ζωής μπροστά σε άλλα άτομα, χωρίς την συναίνεσή τους
- Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή,
- Επίμονες προτάσεις για κοινωνική δραστηριότητα ή κατ' ιδίαν συναντήσεις που δεν σχετίζονται με την εργασία,
- Επίδειξη προσβλητικού ή άσεμνου υλικού (π.χ. εικόνες, αντικείμενα κ.λπ.),
- Ανεπιθύμητα μηνύματα με σεξουαλικό ή απειλητικό ή προσβλητικό περιεχόμενο μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,
- Ταπεινωτικά, κακόβουλα ή ρατσιστικά σχόλια στρεφόμενα κατά μειονοτικών ή/και ευάλωτων ομάδων,
- Σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία,
- Προσβλητικά σχόλια και αδιάκριτες ερωτήσεις για την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την υγεία, τη φυλή ή την εθνικότητα, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας.
- Ενέργειες αντεκδίκησης ή εκφοβισμού σε περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε συμπεριφοράς παρενόχλησης.

Δεν συνιστούν συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης εκείνες που βρίσκονται εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και αφορούν στη συνήθη εποπτεία και έλεγχο των εργαζομένων, την αντικειμενική αξιολόγηση της εργασιακής απόδοσης και την εν γένει εργασιακή τους παρουσία. (π.χ. παροχή συστάσεων ή παρατηρήσεων από τον ιεραρχικά ανώτερο εργαζόμενο αναφορικά με τον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων του υφισταμένου του)

Το αν μία ενέργεια/συμπεριφορά θεωρείται βία ή παρενόχληση δεν επηρεάζεται από την πρόθεση του θύτη ακόμη και εάν είναι καλοπροαίρετη καθώς η καλή πρόθεση δεν αναιρεί μια συμπεριφορά η οποία συνιστά παρενόχληση, εφόσον η συμπεριφορά αυτή είναι ανεπιθύμητη και μη αποδεκτή από το πρόσωπο που την υφίσταται.

4. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ - ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Η Εταιρεία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που ορίζονται στον 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. Στο πλαίσιο αυτό η Εταιρεία μεριμνά για την ευαισθητοποίηση και την προστασία των εργαζομένων καθώς και για την ενίσχυση της εμπιστοσύνης στο εργασιακό περιβάλλον, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο, εφαρμόζει πρακτικές και διαδικασίες, προκειμένου να ενημερώσει τους εργαζομένους για την παρούσα Πολιτική, για τα δικαιώματά τους και τη διαδικασία που θα εφαρμόζεται για την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης και τη διαχείριση των αναφορών/καταγγελιών των ανωτέρω περιστατικών.

Με την εν λόγω Πολιτική η Εταιρεία αποσκοπεί στην επαγρύπνηση των εργαζομένων, προκειμένου να αντιλαμβάνονται και να αναγνωρίζουν έγκαιρα συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, καθώς και

στην ενθάρρυνσή τους να τις καταγγέλλουν στους Συνδέσμους, ώστε να ακολουθείται η διαδικασία που προβλέπεται στην παρ. 5.

4.1. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΩΝ ΕΝ ΛΟΓΩ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Ή ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης 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 (π.χ. συμπλήρωση ανώνυμου ερωτηματολογίου από τους εργαζόμενους αναφορικά με ζητήματα για τη βία και παρενόχληση στην εργασία) καθώς και με τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.
- ❖ Υιοθέτηση διαδικασίας για τη διαχείριση αναφορών/καταγγελιών από την Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών για τη βία και παρενόχληση στην εργασία.
- ❖ Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως βελτίωση φωτισμού κ.α.
- ❖ Ανάρτηση της παρούσας Πολιτικής στην ιστοθέση της Εταιρείας.
- ❖ Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- ❖ Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- ❖ Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- ❖ Εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τα ζητήματα διαχείρισης περιστατικών βίας, με επιμέλεια της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας – Υποχρεωτική εκπαίδευση των ανώτερων στελεχών για τα ανωτέρω ζητήματα.
- ❖ Παρακολούθηση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, σε ετήσια βάση από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και τη Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης (σε συνεργασία με την ΕΣ.ΥΠ.Π.), αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης των εξεταζόμενων καταστάσεων καθώς και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των σχετικών μέτρων που απορρέουν από αυτήν.

4.2. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η Εταιρεία, στο πλαίσιο των υποχρεώσεων της σύμφωνα με τον Ν.3850/2010 («Κώδικας Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία») αναφορικά με την εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων, εντοπίζει και αξιολογεί και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ των οποίων, οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση των δραστηριοτήτων, των θέσεων 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 νυχτερινής βάρδιας, νεοπροσληφθέντες, τα άτομα με αναπηρία καθώς και εργαζόμενοι που δεν αποτελούν τακτικό προσωπικό.

Η αξιολόγηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης γίνεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην εγκεκριμένη Πολιτική Διαχείρισης Κινδύνων της Εταιρείας. Επίσης, για την αξιολόγηση των κινδύνων,

η Εταιρεία δύναται να αξιοποιεί την εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου που καταρτίζει η ΕΣ.ΥΠ.Π. καθώς και ψηφιακά εργαλεία μέσω της διαδικτυακής πλατφόρμας OIRA (Online Interactive Risk Assessment) στον ιστότοπο <http://www.oiraprojet.eu> του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).

Στο πλαίσιο αυτό, αξιολογούνται οι συνθήκες εργασίας και προτείνονται τα κατάλληλα βελτιωτικά μέτρα με σκοπό την προστασία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία κρίνονται πολύ σημαντικοί τόσο για τους εργαζόμενους (πρόκληση άγχους, θυμού, φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας καθώς και πρόκληση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων) όσο και για την Εταιρεία (διατάραξη εργασιακών σχέσεων και εύρυθμης λειτουργίας της Εταιρείας, μειωμένη παραγωγικότητα, αρνητική φήμη, νομικές και οικονομικές συνέπειες).

Η Εταιρεία λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά στους κινδύνους και τα μέτρα για την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Παράλληλα, ο αρμόδιος Ιατρός Εργασίας ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους.

4.3. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει στους εργαζόμενους και απασχολούμενους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμη μορφή, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, καθώς και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών, με μέριμνα της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

Στο πλαίσιο αυτό, η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας εκπαιδεύει τους εργαζόμενους ώστε να αναγνωρίζουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στους συναδέλφους. Επιπλέον, 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.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζόμενους της και οποιονδήποτε τρίτο που συνδέεται με αυτήν (όπως πελάτες, προμηθευτές, εργολάβους), να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, τα οποία τυγχάνει να περιέλθουν στην αντίληψή τους. Οι επικεφαλής των οργανωτικών μονάδων ανεξαρτήτως από τη θέση ευθύνης τους οφείλουν στο πλαίσιο των αναφερόμενων στον Κώδικα Δεοντολογίας και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς της Εταιρείας, να γνωστοποιούν κάθε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης που θα υποπέσει στην αντίληψή τους, ενημερώνοντας άμεσα τον Σύνδεσμο με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να εφαρμοσθεί η διαδικασία της παρ. 5.

4.4. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.

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 διαδικασία της παρ.5 της παρούσας Πολιτικής. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της Εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμα να προσφύγει σε κάθε Αρμόδια Αρχή.

Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, οφείλει να ενημερώσει προηγουμένως τον «Σύνδεσμο» εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τις συνθήκες που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εν συνεχεία, ο «Σύνδεσμος» διαβιβάζει στην Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών για τη βία και παρενόχληση την καταγγελία και η Επιτροπή κατόπιν σχετικής διερεύνησης και αξιολόγησης, αποφασίζει ποιο είναι το ενδεδειγμένο μέτρο για την αντιμετώπιση του καταγγελλόμενου περιστατικού, σύμφωνα με τη διαδικασία που περιγράφεται ή προβλέπεται στην παρ. 5 της παρούσας Πολιτικής.

Ο εργαζόμενος που θίγεται 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, ιδίως, όταν ο άμεσος Προϊστάμενός του ή άλλος ιεραρχικά ανώτερός του, είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς, ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν την συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτήν, εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Όταν εργαζόμενος που ανήκει στο τακτικό προσωπικό ή με άλλη σχέση εργασίας απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης της παρούσας Πολιτικής, η Εταιρεία λαμβάνει 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 εργασίας, 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.

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

Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας μεριμνά για την πληρότητα της πληροφόρησης των εργαζομένων και για την ανάρτηση σε εμφανή σημεία (πίνακες ανακοινώσεων όλων των οργανωτικών μονάδων, intranet (Thalassa)) των στοιχείων των αρμόδιων Διοικητικών Αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως δε πληροφορεί για το δικαίωμα των θιγόμενων να απευθύνονται 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, μέσω της Γραμμής SOS 15900.

4.5 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Η Εταιρεία λαμβάνει μέτρα που αποδεικνύουν έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, όπως 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.

4.6 ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ («ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ») - ΣΥΣΤΑΣΗ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

α) Πρόσωπο Αναφοράς («Σύνδεσμος») της Εταιρείας είναι το αρμόδιο πρόσωπο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για τη διαδικασία σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση συγκεκριμένων περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό βίας. Ο ρόλος του Συνδέσμου είναι κυρίως ενημερωτικός. Εφόσον ζητείται η συνδρομή του, δύναται να υποστηρίζει τους θιγόμενους στη σύνταξη/υποβολή των καταγγελιών. Ο Σύνδεσμος πληροφορεί το θιγόμενο πρόσωπο για τη δυνατότητά του να προσφύγει ενώπιον των αρμόδιων Διοικητικών και Δικαστικών Αρχών σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας που προβλέπεται στην παρ. 5 της παρούσας καθώς και για τα στοιχεία επικοινωνίας με τις Αρχές. Ο Σύνδεσμος μεριμνά για την ενημέρωση των θιγόμενων προσώπων σχετικά με το δικαίωμά τους να αναζητούν ψυχολογική υποστήριξη από τον απασχολούμενο στην Εταιρεία Ιατρό σχετικής ειδικότητας.

Επιπλέον, ο Σύνδεσμος παραλαμβάνει τις καταγγελίες για τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία και τις διαβιβάζει στην Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών προς διερεύνηση και διαχείριση, σύμφωνα με τη διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών κατά τα οριζόμενα στην παρ. 5 της παρούσας Πολιτικής.

Υποχρέωση των Συνδέσμου αποτελεί η τήρηση της αρχής εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Στο πλαίσιο αποτελεσματικής εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, ο Διευθύνων Σύμβουλος ορίζει ως «Πρόσωπα Αναφοράς» δύο στελέχη από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού που προτείνονται από τον επικεφαλής αυτής.

Τα ονόματα και τα στοιχεία επικοινωνίας των Συνδέσμων αναρτώνται με επιμέλεια της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας σε εμφανή σημεία για την πληροφόρηση των εργαζόμενων (πίνακες ανακοινώσεων όλων των οργανωτικών μονάδων, intranet (Thalassa)).

β) Συστήνεται **Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών για τη βία και παρενόχληση στην εργασία**, η οποία διερευνά και αξιολογεί τις καταγγελίες για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία και αποφασίζει ποιο είναι το ενδεδειγμένο μέτρο για την αντιμετώπιση του καταγγελλόμενου περιστατικού, σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται στην παρ. 5 της παρούσας Πολιτικής. Το έργο της Επιτροπής δύναται να συνδράμει, κατά περίπτωση, ο απασχολούμενος στην Εταιρεία Ιατρός σχετικής ειδικότητας.

Η Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών για τη βία και παρενόχληση στην εργασία αποτελείται από:

1. τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού
2. τον Διευθυντή Κανονιστικής Συμμόρφωσης
3. τον Προϊστάμενο της Υπηρεσίας Θεμάτων Προσωπικού της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών
4. τον Γενικό Διευθυντή/Διευθυντή ανεξάρτητης οργανωτικής μονάδας, στην οποία λαμβάνει χώρα το περιστατικό. Αν το περιστατικό αφορά σε περισσότερες οργανωτικές μονάδες, τότε θα συμμετέχουν οι Γενικοί Διευθυντές/Ανεξάρτητοι Διευθυντές των οργανωτικών μονάδων που εμπλέκονται στο περιστατικό
5. τον Πρόεδρο της Ομοσπονδίας Εργαζομένων
6. τον Ιατρό Εργασίας που προτείνεται από την ΕΣ.Υ.Π.Π

Οι ανωτέρω αναπληρώνονται σε περίπτωση οποιουδήποτε κωλύματος συμμετοχής τους στην Επιτροπή (π.χ. όταν η καταγγελία αφορά Μέλος της ανωτέρω Επιτροπής, είτε ως θύτης είτε ως θύμα,

όταν συντρέχει κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων). Τα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη της Επιτροπής Αξιολόγησης Αναφορών καθώς και ο τρόπος αναπλήρωσής τους ορίζονται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου.

Η Επιτροπή συνεδριάζει έγκυρα όταν παρίστανται όλα τα μέλη της (τακτικά ή αναπληρωματικά) και οι αποφάσεις της λαμβάνονται κατά πλειοψηφία. Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου της Επιτροπής.

Η Επιτροπή υποβάλλει ετησίως προς το Διοικητικό Συμβούλιο έκθεση σχετικά με την υποβολή και διαχείριση των καταγγελιών για περιστατικά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.

5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

5.1. Υποδοχή καταγγελιών

Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του δύναται να επικοινωνήσει με τους «Συνδέσμους» ώστε να ενημερωθεί για τα δικαιώματά του, καθώς και τη διαδικασία που προβλέπεται τόσο στην παρούσα Πολιτική όσο και την ισχύουσα νομοθεσία για την αντιμετώπιση του περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώνεται οποιασδήποτε μορφής περιστατικό βίας ή παρενόχλησης κατά την διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, έχει το δικαίωμα να υποβάλει εγγράφως καταγγελία/αναφορά μέσω των διαύλων επικοινωνίας που αναφέρονται στην παρ. 7 της παρούσας Πολιτικής. Οι καταγγελίες για περιστατικά βίας και παρενόχλησης είναι επώνυμες και πρέπει να είναι σαφείς και ορισμένες και να αναγράφονται τα πλήρη στοιχεία του καταγγέλλοντος και του καταγγελλόμενου, τα στοιχεία επικοινωνίας, καθώς και σαφής αναφορά επί των συγκεκριμένων περιστατικών, τα οποία στοιχειοθετούν την καταγγελία, με ορισμένη περιγραφή του περιστατικού (π.χ. ημερομηνία, τόπο, περιγραφή της πράξης ή της συμπεριφοράς και οιοδήποτε άλλο στοιχείο κριθεί από τον καταγγέλλοντα ότι μπορεί να βοηθήσει στη διερεύνηση του περιστατικού).

Οι καταγγελίες/αναφορές υποβάλλονται προς τους «Συνδέσμους» εγγράφως είτε μέσω ταχυδρομείου είτε στην ηλεκτρονική διεύθυνση που αναρτάται από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού στα οριζόμενα κανάλια επικοινωνίας για τον συγκεκριμένο σκοπό είτε αυτοπροσώπως. Οι καταγγελίες/αναφορές διαβιβάζονται, εν συνεχεία, άμεσα στην Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών για τη βία και παρενόχληση για τη διερεύνηση, αξιολόγηση και διαχείρισή τους.

Οι «Σύνδεσμοι» οφείλουν να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την υποβολή των καταγγελιών. Τα πρόσωπα που υποβάλλουν αναφορά/καταγγελία ενημερώνονται από τον «Σύνδεσμο» για την παραλαβή της καθώς και για την πορεία της εξέτασής της από την αρμόδια Επιτροπή.

5.2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών

Κατόπιν διαβίβασης της καταγγελίας από τον «Σύνδεσμο», η Επιτροπή Αξιολόγησης Καταγγελιών για τη βία και παρενόχληση, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της για τη διερεύνηση και διαχείριση των καταγγελιών:

- Λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να διασφαλίζεται η προστασία των θιγόμενων, το απόρρητο της διαδικασίας και η εμπιστευτικότητα των πληροφοριών και στοιχείων, λειτουργώντας με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και στα δικαιώματα του εργαζομένου (καταγγελλόντων και καταγγελλόμενων),
- Διερευνά την αξιοπιστία της καταγγελίας βάσει των περιστατικών που περιγράφονται σε αυτήν και συλλέγει στοιχεία και πληροφορίες, ώστε να διαπιστώσει τη βασιμότητα του

καταγγελλόμενου περιστατικού. Στο πλαίσιο αυτό η Επιτροπή έχει δικαίωμα: **α)** να επικοινωνεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, **β)** να επικοινωνεί με τις εμπλεκόμενες οργανωτικές μονάδες και να αιτείται τις αναγκαίες πληροφορίες και στοιχεία από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή όχι χώρα το καταγγελλόμενο περιστατικό καθώς και να εξετάζει μάρτυρες, **γ)** να έχει πρόσβαση σε αρχεία της Εταιρείας (έντυπο, ηλεκτρονικό, οπτικοακουστικό υλικό) και να λαμβάνει αντίγραφα συναφή και αναγκαία για την τεκμηρίωση λήψης απόφασης επί της αξιολογούμενης καταγγελίας/αναφοράς, τηρουμένων των αρχών αναλογικότητας και αναγκαιότητας μέσου και σκοπού επεξεργασίας. Έγγραφα που περιέχουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που δεν συσχετίζονται ή δεν είναι συναφή με το περιεχόμενο της καταγγελίας, δεν λαμβάνονται υπόψη και δεν αρχειοθετούνται.

- Αξιολογεί τις πληροφορίες και τα στοιχεία που συνέλεξε και αποφαινεται για τη βασιμότητα της καταγγελίας. Σε περίπτωση που η βασιμότητα δεν επιβεβαιωθεί, η καταγγελία αρχειοθετείται για χρονικό διάστημα 5 ετών, κατόπιν αιτιολογημένης απόφασης της Επιτροπής.
- Εφόσον, η καταγγελία αξιολογηθεί ως βάσιμη, η Επιτροπή αποφασίζει αιτιολογημένα τη λήψη κάθε πρόσφορου και αναγκαίου μέτρου προς αντιμετώπιση του καταγγελλόμενου περιστατικού και προς αποφυγή επανάληψης παρόμοιας συμπεριφοράς (π.χ. σύσταση συμμόρφωσης, αλλαγή θέσης εργασίας ή ωραρίου ή τρόπου παροχής εργασίας, αντικατάσταση εργαζόμενου μέσω παρόχου υπηρεσιών, καταγγελία σύμβασης παροχής υπηρεσιών κλπ.). Εφόσον η Επιτροπή διαπιστώσει την ανάγκη εφαρμογής των πειθαρχικών διατάξεων του Κανονισμού Προσωπικού, υποβάλλει εισήγηση προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή το εξουσιοδοτημένο υπό αυτόν υπηρεσιακό στέλεχος για τη διενέργεια διοικητικής εξέτασης και περαιτέρω της άσκηση πειθαρχικής δίωξης κατά τα οριζόμενα στον Κανονισμό.
Σε κάθε περίπτωση, ο καταγγελλόμενος ενδέχεται να υπέχει και ποινική ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.
- Γνωστοποιεί τα αποτελέσματα της έρευνας στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο. Στην περίπτωση που ο καταγγελλόμενος απασχολείται μέσω παρόχου υπηρεσιών, η Επιτροπή διαβιβάζει το πόρισμα της έρευνας και τον σχετικό φάκελο στον εργοδότη του προς ενημέρωση και για τυχόν περαιτέρω ενέργειες.
- Σε περίπτωση που κατά την ανωτέρω διαδικασία διαπιστωθεί ότι δεν έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης και ότι η υποβληθείσα αναφορά/καταγγελία είναι ακόβουλη, η Επιτροπή θα διερευνά τα κίνητρα της ακόβουλης καταγγελίας και θα λαμβάνει κάθε πρόσφορο και αναγκαίο μέτρο στο πλαίσιο των πειθαρχικών διατάξεων του Κανονισμού Προσωπικού της Εταιρείας και του Κώδικα Δεοντολογίας και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς.
- Παρακολουθεί την εφαρμογή των ληφθέντων μέτρων και αποφάσεων και αξιολογεί τουλάχιστον ετησίως την αποτελεσματικότητά τους.
- Υποβάλλει ετήσια έγγραφη αναφορά προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας, στην οποία καταγράφεται το αποτέλεσμα των ερευνών και των μέτρων που έχουν ληφθεί ή πρόκειται να ληφθούν προς αντιμετώπιση του καταγγελλόμενου περιστατικού.

5.3.Απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Επισημαίνεται ότι απαγορεύονται και δεν είναι ανεκτές οι εκδικητικές ενέργειες (αντίποινα) προς το πρόσωπο του καταγγέλλοντος. Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι τα πρόσωπα που υποβάλλουν εσωτερική καταγγελία ή διευκολύνουν στη διερεύνησή της, δεν θα υποστούν αντίποινα (ενδεικτικά εκφοβισμό, απειλές, άδικη μεταχείριση, υποβιβασμό ή στέρηση προαγωγής, περιθωριοποίηση, διαφοροποίηση καθηκόντων). Η διενέργεια αντιποίνων, συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό Προσωπικού της Εταιρείας ή πλημμελή εκτέλεση των όρων της σύμβασης του παρέχοντος υπηρεσίες.

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης, στην οποία στηρίζεται η απασχόληση καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

5.4. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες Αρχές, εφόσον ζητηθεί

Η Εταιρεία δηλώνει ότι θα συνεργάζεται με κάθε αρμόδια Διοικητική και Δικαστική Αρχή, στις οποίες θα παρέχει συνδρομή και πρόσβαση με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο και θα γνωστοποιεί οποιαδήποτε πληροφορία ζητηθεί από αυτές για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

6. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ - ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

6.1. Κατά τη διαδικασία διαχείρισης οποιασδήποτε αναφοράς/καταγγελίας και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία τηρούνται απαρέγκλιτα οι αρχές της εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας ως προς τα πρόσωπα του καταγγέλλοντος και του καταγγελλόμενου αλλά και ως προς το περιεχόμενο της αναφοράς/καταγγελίας, καθώς και οποιαδήποτε πληροφορία θα μπορούσε να οδηγήσει στην ταυτοποίηση των εμπλεκόμενων. Η Εταιρεία λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών και των στοιχείων που συγκεντρώνονται κατά την διενέργεια της εξέτασης των καταγγελιών, με την τήρηση της νομοθεσίας και των σχετικών Πολιτικών της σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την ασφάλεια των πληροφοριών.

6.2. Ειδικότερα, στο Γραφείο του Συνδέσμου, το οποίο βρίσκεται στις εγκαταστάσεις της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού της Ε.ΥΔ.Α.Π. Α.Ε. τηρείται για χρονικό διάστημα πέντε (5) ετών Μητρώο Καταγγελιών. Το Μητρώο τηρείται σε ηλεκτρονική ή/και έντυπη μορφή, μαζί με τα συνοδευτικά μιας αναφοράς/καταγγελίας στοιχεία και έγγραφα, τα οποία συλλέγονται στο πλαίσιο διερεύνησής της. Ο χρόνος τήρησης δύναται να παραταθεί κατά περίπτωση και μόνο εφόσον συντρέχουν λόγοι που επιβάλλουν τη διατήρηση των δεδομένων (π.χ. διερεύνηση από διοικητικές, δικαστικές ή άλλες αρχές, εκκρεμοδικία, αναμονή έκδοσης απόφασης Αρχής, φορέα ή οργάνου κ.ό.κ).

Η Ε.ΥΔ.Α.Π. Α.Ε. ως Υπεύθυνος Επεξεργασίας λαμβάνει όλα τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα σύμφωνα με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων (ΕΕ 2016/679, Ν.4624/2019) λαμβάνοντας υπόψη τις Πολιτικές και διαδικασίες που έχει θεσπίσει. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται από το αρχικό στάδιο υποβολής μιας αναφοράς ή γνωστοποίησής της στον Σύνδεσμο ως και σε κάθε στάδιο διερεύνησής της μέχρι και την αρχειοθέτησή της, κατά τα ως άνω αναφερόμενα, υπόκεινται σε επεξεργασία από τα εξουσιοδοτημένα δυνάμει της παρούσης Πολιτικής πρόσωπα με σκοπό να εξακριβωθεί η βασιμότητα ή μη αυτής, να διερευνηθούν τα καταγγελλόμενα και να ληφθούν τα εκάστοτε προτεινόμενα μέτρα προς αντιμετώπιση του καταγγελλόμενου περιστατικού και προς αποφυγή επανάληψης παρόμοιας συμπεριφοράς. Νομική βάση για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εμπλεκόμενων φυσικών προσώπων για τους ως άνω αναφερόμενους σκοπούς επεξεργασίας, ως προσδιορίζονται δια της παρούσης Πολιτικής, είναι η συμμόρφωση της ΕΥΔΑΠ Α.Ε. με τις έννομες υποχρεώσεις της ως απορρέουν από το εν ισχύ νομοθετικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (Ν.4808/2021 και η σχετική εφαρμοστική νομοθεσία). Πρόσβαση στα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα έχουν αυστηρά τα οριζόμενα δια της παρούσης Πολιτικής πρόσωπα επικοινωνίας και όργανα (Σύνδεσμος, Επιτροπή, Διευθύνων Σύμβουλος), οι αρμόδιες οργανωτικές μονάδες που ενδέχεται να αφορά μια καταγγελία/αναφορά, αλλά και όσα πρόσωπα

ενδεχομένως εμπλέκονται στη διαχείριση και διερεύνηση των καταγγελλόμενων περιστατικών. Ο καταγγελλόμενος έχει δικαίωμα πρόσβασης στα στοιχεία του φακέλου για την υποστήριξη των ισχυρισμών του και για την αντίκρουση των ισχυρισμών του καταγγέλλοντος. Τα εξουσιοδοτημένα δια της παρούσης Πολιτικής αρμόδια όργανα 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. Τα υποκείμενα των δεδομένων έχουν τη δυνατότητα να επικοινωνούν με την Υπεύθυνη Προστασίας Δεδομένων σχετικά με τα δικαιώματά τους και για την παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας ως προς την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων τους στην ηλεκτρονική διεύθυνση dro@eydap.gr και στο τηλέφωνο επικοινωνίας 2107495156. Γίνεται μνεία ότι ενδέχεται υπό περιπτώσεις επιτακτικοί και νόμιμοι λόγοι για την επεξεργασία να υπερισχύουν των συμφερόντων, των δικαιωμάτων και των ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων.

7. ΔΙΑΥΛΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Η υποβολή των καταγγελιών σύμφωνα με την παράγραφο 5 καθώς και ερωτημάτων σχετικά με τα δικαιώματα των θιγόμενων προσώπων πραγματοποιείται μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης: syndesmos@eydap.gr ή αυτοπροσώπως στο γραφείο του «Συνδέσμου» (ΓΔΑΔ, Γαλάτσι, Ωρωπού 156) καθώς και ταχυδρομικώς υπόψιν του «Συνδέσμου» (ΓΔΑΔ, Γαλάτσι, Ωρωπού 156).

Για την επίλυση αποριών σχετικά με τη εφαρμογή και τη συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική, αρμόδια είναι η Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης (email: gr_d_kansym@eydap.gr).

8. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι αρμόδια για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και η Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης για την παρακολούθηση της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητάς αυτής.

Η Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης εισηγείται όταν απαιτείται την επικαιροποίηση της Πολιτικής.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται και αναθεωρείται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και αναρτάται στον ιστότοπο της Εταιρείας.