

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

Μάιος 2022

ΕΓΚΡΙΝΕΤΑΙ
ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 21025/8.6.2022
Η Γραμματέας του Δ.Σ.
Χριστίνα Κονταράτου

Πίνακας Περιεχομένων

1. Πεδίο εφαρμογής & σκοπός της πολιτικής	3
2. Ορισμοί / Παραδείγματα	4
3. Δήλωση μηδενικής ανοχής στη βία και στην παρενόχληση	6
4. Μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης – Ενέργειες ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης.....	6
4.1 Εκτίμηση των κινδύνων βίας & παρενόχλησης στην εργασία	6
4.2 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
4.3 Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού	7
4.4 Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της εταιρείας	8
4.5 Ορισμός προσώπου αναφοράς («Σύνδεσμος»)	9
4.6 Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας	10
5. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών	10
6. Εμπιστευτικότητα & τήρηση απορρήτου	12
7. Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα	12
8. Τελικές διατάξεις	12

ΕΓΚΡΙΝΕΤΑΙ
ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 21025/8.6.22
Η Γραμματέας του Δ.Σ.
Χριστίνα Κονταράτου

Έγγραφο	Έκδοση	Ημερομηνία Ισχύος	Σελίδα
Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.	1.0	08.06.2022	Σελίδα 2 από 12

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

1. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η Εταιρεία, υιοθετεί την παρούσα Πολιτική, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Ν.4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021) και την Απόφαση 82063/2021(ΦΕΚ 5059/Β/1-11-2021).

Η Ε.ΥΔ.Α.Π. Α.Ε. (στο εξής «Εταιρεία») υιοθετεί την Πολιτική ως βέλτιστη πρακτική 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. Η Εταιρεία δεσμεύεται να λειτουργεί, σύμφωνα με τους κανόνες της ηθικής και το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο για την προστασία της εργασίας, επιδιώκοντας την τήρηση υψηλών προτύπων επαγγελματικής και ηθικής δεοντολογίας.

Τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία είναι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, 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.λ.π.) και γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (email, sms, κ.λ.π.).

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

ΕΓΚΡΙΝΕΤΑΙ
ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 21025/Β.6.22
Η Γραμματέας του Δ.Σ.
Χριστίνα Κονταράτου

Έγγραφο	Έκδοση	Ήμερομηνία Ύψους	Σελίδα
Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.	1.0	08.06.2022	Σελίδα 3 από 12

2. 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» είναι 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 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 Παραδείγματα βίας και παρενόχλησης αναφέρονται ενδεικτικά αλλά όχι περιοριστικά τα παρακάτω:

- Άσεμνες χειρονομίες, αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή,
- Έκθεση μερών του σώματος με στόχο την σεξουαλική πρόκληση,
- Σεξουαλικά σχόλια ή υπονοούμενα ή προτάσεις ή ερωτόλογα,
- Ανεπιθύμητες προτάσεις με στόχο τη σεξουαλική συνεύρεση,
- Ανεπιθύμητη οικειότητα,

ΕΓΚΡΙΝΕΤΑΙ
ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 21025/86-22
Η Γραμματέας του Δ.Σ.
Χριστίνα Κονταράτου

Έγγραφο	Έκδοση	Ημερομηνία Ισχύος	Σελίδα
Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.	1.0	08.06.2022	Σελίδα 4 από 12

- Σεξουαλικά ή ανήθικα ή προσβλητικά σχόλια,
- Μεθόδευση συζητήσεων σε σεξουαλικά θέματα,
- Περιγραφή σεξουαλικής ζωής μπροστά σε άλλα άτομα, χωρίς την συναίνεσή τους
- Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή,
- Άσεμνες παρατηρήσεις,
- Ενοχλητικό φλερτάρισμα και συνεχείς/επίμονες προτάσεις για κοινωνική δραστηριότητα εκτός του χώρου εργασίας, ενώ έχει γίνει σαφές ότι οι προτάσεις αυτές είναι ανεπιθύμητες,
- Επίδειξη προσβλητικού ή άσεμνου υλικού (έγχαρτου ή ηλεκτρονικού π.χ. εικόνες, αντικείμενα, κ.λ.π.),
- Σφουρίγματα,
- Αχρείαστη πολύ κοντινή σωματική απόσταση,
- Ανεπιθύμητα μηνύματα με σεξουαλικό ή απειλητικό ή προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ, επιστολής, τηλεφωνικής επικοινωνίας,
- Κοροϊδίες, αισχρά ή σεξουαλικά ή ρατσιστικά σχόλια στρεφόμενα κατά μειωτικών ομάδων.
- Χρήση προσβλητικής γλώσσας, περιγράφοντας ή κοροϊδεύοντας κάποιον με αναπηρία.
- Σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία.
- Διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου (κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, τη φυλή, την υγεία, την αλλαγή φύλου, το είδος γάμου, το σύμφωνο συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, το φύλο, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, την θρησκεία ή τα πιστεύω του).
- Απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, όπως φωνές ή βρισιές -δημόσια ή κατ' ιδίαν- προς το προσωπικό ή τους συναδέλφους.
- Υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του/της, είτε κατ' ιδίαν είτε παρουσία άλλων.
- Ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου ή ομάδας, για ασήμαντους λόγους.
- Προσβλητικές και αδικαιολόγητες ερωτήσεις για την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, την υγεία, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα κάποιου, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας.
- Ανεπιθύμητες, σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για κατ' ιδίαν συναντήσεις που δεν σχετίζονται με την εργασία.
- Η κατά συστηματικό τρόπο και στρεφόμενη κατά συγκεκριμένου προσώπου ή προσώπων καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος για περιστατικά που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής.
- Εκμετάλλευση θέσης εξουσίας που παρέχει μια ιεραρχικά ανώτερη θέση για ιδιον σεξουαλικό όφελος, όπως ενδεικτικά η περίπτωση όπου Προϊστάμενος απαιτεί χάρες σεξουαλικής φύσης με αντάλλαγμα καλύτερες συνθήκες εργασίας, προαγωγές, αύξηση μισθού κ.λ.π.,
- Ενέργειες αντεκδίκησης ή εκφοβισμού σε περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε συμπεριφοράς παρενόχλησης.

ΕΓΚΡΙΝΕΤΑΙ
ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 2102518.6.22
Η Γραμματέας του Δ.Σ.
Χριστίνα Κονταράτου

Έγγραφο	Έκδοση	Ημερομηνία Ισχύος	Σελίδα
Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.	1.0	08.06.2022	Σελίδα 5 από 12

Οι παραπάνω πράξεις είναι παραδείγματα και δεν συνιστούν εξαντλητική λίστα με τις συμπεριφορές που συνιστούν βία και παρενόχληση.

Το αν μία ενέργεια/συμπεριφορά θεωρείται βία ή παρενόχληση είναι γεγονός αντικειμενικό και δεν επηρεάζεται από τις προθέσεις του θύτη.

3. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΗ ΒΙΑ & ΣΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Η Εταιρεία με την παρούσα Πολιτική δηλώνει ότι, αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα των εργαζομένων σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοιου είδους 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, ώστε να εξασφαλίζει ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας για τους εργαζομένους. 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.

Η Εταιρεία, υιοθετεί την παρούσα Πολιτική, σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 9 και 10 του Ν.4808/2021 και με την κατ'εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία μετά την διαβούλευσή της με την ΟΜΕ ΕΥΔΑΠ.

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, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο, εφαρμόζει πρακτικές και διαδικασίες, προκειμένου να ενημερώσει τους εργαζομένους για την παρούσα Πολιτική, για τα δικαιώματά τους και τις διαδικασίες που θα λαμβάνονται 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 εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους της, ως προσδιορίζονται κατωτέρω.

4.1 ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η Εταιρεία εντοπίζει κινδύνους 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

Έγγραφο	Έκδοση	Ημερομηνία Ισχύος	Σελίδα
Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.	1.0	08.06.2022	Σελίδα 6 από 12

ΕΓΚΡΙΝΕΤΑΙ
ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
Η Γραμματέας του Δ.Σ.
Χριστίνα Κονταράτου

(νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες και τα άτομα με συμβάσεις ορισμένου χρόνου).

4.2 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 και τους άμεσα Προϊσταμένους και συναδέλφους.
- Διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών εντός της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.
- 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.
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά.
- 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 στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας, με ευθύνη της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

4.3 ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο Εταιρείας και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών, με μέριμνα της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

Ειδικότερα η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας εκπαιδεύει τους εργαζόμενους ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

ΕΓΚΡΙΝΕΤΑΙ
ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 21025/8.6.22
Η Γραμματέας του Δ.Σ.
Χριστίνα Κονταράτου

Έγγραφο	Έκδοση	Ημερομηνία Ισχύος	Σελίδα
Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.	1.0	08.06.2022	Σελίδα 7 από 12

Ειδικότερα:

- Οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λ.π.
- 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 εργαζομένους της και οποιονδήποτε τρίτο που συνδέεται με αυτήν (όπως πελάτες, προμηθευτές, εργολάβους), να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, τα οποία τυγχάνει να περιέλθουν στην αντίληψή τους.

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

Η Εταιρεία πληροφορεί το προσωπικό ότι, 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: α) δικαίωμα 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 δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε Αρμόδια Αρχή.

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 την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, ώστε να μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900.

Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση 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

Έγγραφο	Έκδοση	Ημερομηνία Ισχύος	Σελίδα
Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.	1.0	08.06.2022	Σελίδα 8 από 12

ΕΓΚΡΙΝΕΤΑΙ
ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 21025/0.6.22
Η Γραμματέας του Δ.Σ.
Χριστίνα Κονταράτου

σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

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 υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο άμεσος Προϊστάμενός του ή άλλος ανώτερός του, είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς, ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα ως άνω 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, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρεία εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο 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.

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.

Απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση, διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής.

4.5 ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ («ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ»)

Πρόσωπο Αναφοράς («Σύνδεσμος») της Εταιρείας, ορίζεται, το πρόσωπο το οποίο είναι αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση συγκεκριμένων περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Ως «Πρόσωπο Αναφοράς» στην Εταιρεία ορίζεται από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, ο Αναπληρωτής Διευθυντής Εργασιακών Σχέσεων. Το «Πρόσωπο Αναφοράς» είναι εξουσιοδοτημένο από την Εταιρεία και το όνομα και τα στοιχεία επικοινωνίας μαζί του αναρτώνται σε εμφανή σημεία (πίνακες ανακοινώσεων όλων των οργανωτικών μονάδων, intranet (Thalassa)) για την πληροφόρηση των εργαζόμενων, από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

Ο ρόλος του έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους, σε περίπτωση που του απευθυνθούν για οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Εφόσον ζητείται η

Έγγραφο	Έκδοση	Ημερομηνία Ισχύος	Σελίδα
Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.	1.0	08.06.2022	Σελίδα 9 από 12

ΕΓΚΡΙΝΕΤΑΙ
ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 21025/8.6.2022
Η Γραμματέας του Δ.Σ.
Χριστίνα Κονταράτου

συνδρομή του, μπορεί να υποστηρίξει τη σύνταξη/υποβολή των καταγγελιών. Το «Πρόσωπο Αναφοράς» πληροφορεί το θιγόμενο πρόσωπο για τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει. Ο ρόλος αυτός κοινοποιείται από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού σε όλους τους εργαζόμενους μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-mail).

Υποχρέωση του «Προσώπου Αναφοράς» αλλά και όλων των εμπλεκόμενων σε κάποιο περιστατικό προσώπων/μερών και αποδεκτών αποτελεί η μέριμνα για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν με οποιονδήποτε τρόπο σε γνώση τους κατά την ενάσκηση των ρόλων και των καθηκόντων τους.

4.6 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.

5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

A. Δίαυλοι επικοινωνίας – Αρμόδια Πρόσωπα

Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει το δικαίωμα και εφόσον το επιθυμεί να επικοινωνήσει με το «Πρόσωπο Αναφοράς», ώστε να ενημερωθεί για τα δικαιώματά του, καθώς και να πληροφορηθεί για όλες τις δυνατότητες και την υποστήριξη που του παρέχονται, τόσο από την παρούσα Πολιτική, όσο και από την ισχύουσα νομοθεσία, για την αντιμετώπιση του περιστατικού βίας και παρενόχλησης που έχει υποστεί. Μετά την αναφορά του περιστατικού από τον θιγόμενο, το «Πρόσωπο Αναφοράς» προβαίνει στις δέουσες ενέργειες, ώστε να διερευνηθεί το περιστατικό και να δρομολογηθεί στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας η διεξαγωγή σχετικής Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης, σύμφωνα με τις διαδικασίες των διατάξεων της σχετικής νομοθεσίας.

Σε κάθε περίπτωση που οποιοσδήποτε εργαζόμενος γίνει αποδέκτης συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης εντός του εργασιακού χώρου ή υποπέσει στην αντίληψή του μία τέτοια συμπεριφορά προς τρίτο εργαζόμενο εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, έχει το δικαίωμα να προβεί άμεσα είτε σε επώνυμη, είτε σε ανώνυμη καταγγελία, προς τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας έχει την υποχρέωση άμεσα να ενημερώσει τη Διοίκηση της Εταιρείας για οποιαδήποτε καταγγελία περιστατικού βίας και παρενόχλησης, να δρομολογήσει άμεσα την έρευνα, εξέταση και διαχείριση της ως άνω καταγγελίας, εφαιμόζοντας την παρούσα Πολιτική και τα αναφερόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία.

Έγγραφο	Έκδοση	Ημερομηνία Ισχύος	Σελίδα
Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.	1.0	08.06.2022	Σελίδα 10 από 12

ΕΓΚΡΙΝΕΤΑΙ
ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 21025/8.6.22
Η Γραμματέας του Δ.Σ.
Χριστίνα Κονταράτου

Τα πρόσωπα που υποβάλλουν αναφορές/καταγγελίες, θα ενημερώνονται άμεσα για την παραλαβή της αναφοράς/καταγγελίας, καθώς και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασής της, από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας.

Β. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών

Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να ερευνά και να εξετάζει κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας τη μηδενική ανοχή της Εταιρείας στη βία και παρενόχληση, με απόλυτο σεβασμό στα δικαιώματα του εργαζόμενου και λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα μέτρα για να διασφαλίσει το απόρρητο της όλης διαδικασίας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων του.

Κατά την έρευνα και εξέταση των καταγγελιών, τα εξουσιοδοτημένα από την Εταιρεία πρόσωπα οφείλουν να τις διαχειρίζονται με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού θα διερευνήσει άμεσα και διεξοδικά την καταγγελία, με τρόπο δίκαιο και αμερόληπτο, συνυπολογίζοντας όλα τα στοιχεία που θα συλλεχθούν κατά τη διάρκειά της, με στόχο να καταλήξει σε εύλογα συμπεράσματα ως προς το εάν έλαβε χώρα κάποιο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης εντός του εργασιακού χώρου και να επιβάλλει τις κατάλληλες κυρώσεις.

Σε περίπτωση που από την έρευνα που θα διεξαχθεί, προκύψει ότι τελικώς η καταγγελία ήταν κακόβουλη και δεν έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, θα διερευνώνται τα κίνητρα της κακόβουλης καταγγελίας και θα επιβάλλονται οι αντίστοιχες πειθαρχικές κυρώσεις, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

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

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.

Επισημαίνεται ρητά ότι απαγορεύονται αυστηρά οι εκδικητικές ενέργειες (αντίποινα) προς το πρόσωπο του καταγγέλλοντα και θα επιβάλλονται οι προβλεπόμενες πειθαρχικές ποινές, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Δ. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων.

Σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να αποτραπεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος. Επιπλέον, η Εταιρεία δύναται να εφαρμόζει τις πειθαρχικές διατάξεις του Κανονισμού Προσωπικού, εφόσον

Έγγραφο	Έκδοση	Ημερομηνία ισχύος	Σελίδα
Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.	1.0	08.06.2022	Σελίδα 11 από 12

ΕΓΚΡΙΝΕΤΑΙ
ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
Η Γραμματέας του Δ.Σ.
Χριστίνα Κονταράτου
21025/8.6.22

προκαλείται ηθική βλάβη στον εργαζόμενο που θίγεται από την παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης ή/και στην Εταιρεία.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Ε. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Η Εταιρεία δηλώνει ότι θα συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, 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 & ΤΗΡΗΣΗ ΑΠΟΡΡΗΤΟΥ

Κατά τη διαδικασία διαχείρισης οποιασδήποτε αναφοράς/καταγγελίας και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, θα τηρούνται απαρέγκλιτα οι όροι εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας τόσο στο πρόσωπο του καταγγέλλοντος όσο και στο πρόσωπο του καταγγελλόμενου.

Περαιτέρω θα τηρείται άκρα μυστικότητα αναφορικά με το περιστατικό και το περιεχόμενο της αναφοράς/καταγγελίας, καθώς και με οποιαδήποτε πληροφορία θα μπορούσε να οδηγήσει στην ταυτοποίηση των εμπλεκόμενων.

7. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της παρούσης Πολιτικής πραγματοποιείται σύμφωνα με το Ν. 4808/2021 λαμβάνοντας υπόψη την ισχύουσα νομοθεσία περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Η Εταιρεία ως Υπεύθυνος Επεξεργασίας των δεδομένων του προσωπικού που αφορά η παρούσα Πολιτική παραπέμπει σχετικά στην Πολιτική Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα Εργαζομένων ΕΥΔΑΠ ΑΕ η οποία και εφαρμόζεται αντίστοιχα.

8. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η Διεύθυνση Διαχείρισης Κινδύνων & Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας δεσμεύεται να παρακολουθεί τις απαιτήσεις του κανονιστικού πλαισίου και να καθοδηγεί όταν απαιτείται οποιαδήποτε αναθεώρηση της παρούσας Πολιτικής.

Η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας είναι αρμόδια για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής, καθώς και για να υποδεικνύει τις αναγκαίες τροποποιήσεις της συγκεκριμένης πολιτικής στη Διεύθυνση Διαχείρισης Κινδύνων & Κανονιστικής Συμμόρφωσης, για τη βελτίωση των μέτρων ενίσχυσης της προστασίας των θυμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η παρούσα Πολιτική τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και το πλήρες κείμενό της βρίσκεται μόνιμα αναρτημένο στον ιστότοπο της Εταιρείας.

Έγγραφο	Έκδοση	Ημερομηνία Ισχύος	Σελίδα
Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.	1.0	08.06.2022	Σελίδα 12 από 12

ΕΓΚΡΙΝΕΤΑΙ
ΑΠΟΦΑΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
Η Γραμματέας του Δ.Σ.
Χριστίνα Κονταράτου
21025/8.6.2022