

Πολιτική Καταπολέμησης Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία

Κανονιστική Συμμόρφωση | Επιχειρηματική Ηθική

Γενικές πληροφορίες	
Οργανισμός	ΕΤΑΔ Α.Ε.
Τίτλος Εγγράφου	Πολιτική Καταπολέμησης Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία
Τύπος Εγγράφου	Πολιτική
Ημερομηνία Ισχύς	14/05/2026
Διαβάθμιση εγγράφου	Common

Template Κωδίκων

Ιστορικό Εγγράφου		
Ημερομηνία	Έκδοση	Σχόλια
06/2022	1.0	
05/2026	2.0	

Διαχείριση Ποιότητας			
Ενέργεια	Ημερομηνία	Ονοματεπώνυμο	Θέση
Συγγραφή	03/2026	Μπέλλου Μαριλένα	Head of Compliance
Α' έγκριση	05/2026	Ηρώ Χατζηγεωργίου	CEO
Β' έγκριση	05/2026		Board of Directors

Περιεχόμενα

1. Σκοπός – Δήλωση μηδενικής ανοχής.....	4
2. Πεδίο εφαρμογής.....	4
3. Παρεχνόληση και επιλήψιμες συμπεριφορές	5
4. Μέτρα προληψης και καταπολέμησης περιστατικών βίας και παρενόχλησης – Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση προσωπικού	6
5. Εσωτερικοί μηχανισμοί ελέγχου περιστατικών βίας και παρενόχλησης.....	8
6. Διαδικασία υποβολής καταγγελιών/αναφορών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης	9
7. Πρόβλεψη κατασταλτικών μέτρων	11
8. Έκθεση εκτίμησης των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας	12
9. Μέτρα για εργαζόμενους - Θύματα ενδοοικογενειακής βίας.....	13
10. Εμπιστευτικότητα και τήρηση απορρήτου	13
11. Αναφορά περιστατικού βίας και παρενόχλησης – Κανάλια επικοινωνίας.....	14
12. Διαχείριση Πολιτικής και επίλυση αποριών	15

1. Σκοπός – Δήλωση μηδενικής ανοχής

Η ΕΤΑΔ Α.Ε. (εφεξής η **Εταιρεία**) θέτει ως ύψιστη προτεραιότητα την ανάπτυξη κουλτούρας ελεύθερης έκφρασης στην εργασία ενθαρρύνει την άμεση αντίδραση και αναφορά τυχόν επιλήψιμων συμπεριφορών που σχετίζονται με την βία και την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.

Η ΕΤΑΔ Α.Ε. επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε οποιαδήποτε μορφή βίας και παρενόχλησης στην εργασία ή εξ αφορμής της εργασίας. Η Πολιτική Καταπολέμησης Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία (**Πολιτική**) αποσκοπεί στην πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν. Ειδικότερα, η Εταιρεία δεσμεύεται για την ένταξη και εν γένει ενίσχυση προληπτικών και κατασταλτικών μηχανισμών, καθώς και διαδικασιών αντιμετώπισης και εξάλειψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Με σκοπό τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο θα κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, δηλώνει κατά τρόπο ρητό και κατηγορηματικό την απαγόρευση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω του φύλου, των θρησκευτικών πεποιθήσεων και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Περαιτέρω, δεσμεύεται να μην προβεί στη θυματοποίηση του προσώπου που παρενοχλήθηκε ή επί του οποίου ασκήθηκε βία, καθώς και να μην προβεί σε οποιαδήποτε ενέργεια, η οποία δύναται να χαρακτηριστεί ως «αντίποινο» ή «αντεκδίκηση».

Εκτός των ανωτέρω δεσμεύσεων, η ΕΤΑΔ Α.Ε. δηλώνει ρητά ότι θα συνδράμει κάθε δημόσια διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικού βίας και παρενόχλησης στο πεδίο εφαρμογής της.

2. Πεδίο εφαρμογής

Τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία της παρούσας Πολιτικής είναι το σύνολο των απασχολούμενων στην Εταιρεία με οποιαδήποτε σχέση και ειδικότερα τα μέλη της Διοίκησης, οι εργαζόμενοι με σύμβαση εξηρημένης εργασίας, οι παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έμμισθης ή άμισθης εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, οι ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, άτομα υπό πρόσληψη, καθώς και οι απασχολούμενοι τρίτων εταιρειών, οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την Εταιρεία.

Η Πολιτική εφαρμόζεται στους χώρους παροχής εργασίας της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων, χώρων όπου παρέχεται εξ αποστάσεως εργασία, σε χώρους που διενεργούνται εταιρικές εκδηλώσεις, συναντήσεις, συνέδρια, κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

3. Παρενόχληση και επιλήψιμες συμπεριφορές

Ως «**Βία και Παρενόχληση**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη. Στην ανωτέρω έννοια συμπεριλαμβάνονται ενδεικτικά μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης.

Ως «**Παρενόχληση λόγω φύλου**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο του προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της προσωπικότητάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή και επιθετικού περιβάλλοντος. Οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, όπως αυτή ορίζεται με τις διατάξεις του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου του προσώπου.

Ως «**Επιλήψιμες συμπεριφορές**» που συνδέονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης νοούνται οι επικίνδυνες, ανήθικες ή παράνομες πρακτικές που λαμβάνουν χώρα στον εργασιακό χώρο υπ' ευθύνη του εργοδότη / εντολέα ή στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και οι οποίες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά την ηθική παρενόχληση (*mobbing*), τον εκφοβισμό (*bullying*), την απειλή, την εκβίαση, την εξύβριση, τη συκοφαντική δυσφήμιση, τη διακριτική μεταχείριση που μπορεί να βασίζεται στο φύλο, στο γενετήσιο προσανατολισμό, στο χρώμα, στην ηλικία, στην εθνικότητα, στις θρησκευτικές ή/και πολιτικές πεποιθήσεις, στην οικογενειακή κατάσταση του προσώπου.

Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- ✓ επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, όπως φωνές, χειρονομίες, σπρώξιμο,
- ✓ διάδοση, γραπτώς ή προφορικά, κακόβουλων και ανυπόστατων φημών για ένα άτομο ή μια ομάδα, αποκλείοντας κοινωνικά ή απομονώνοντας κάποιον,

- ✓ χρήση προσβλητικού χιούμορ, που περιλαμβάνει ρατσιστικά, μορφωτικά, θρησκευτικά, σεξιστικά αστεία ή αστεία με βάση την εθνότητα,
- ✓ υποτιμητικά σχόλια που αφορούν στο φύλο, τη φυλή, εθνότητα, εθνική καταγωγή, ηλικία, αναπηρία, μορφωτικό επίπεδο, θρησκεία, σεξουαλικό προσανατολισμό, ταυτότητα ή έκφραση φύλου ή σε οποιοδήποτε άλλο νομικά προστατευόμενο χαρακτηριστικό ενός άλλου προσώπου,
- ✓ δημόσια γελοιοποίηση άλλου προσώπου,
- ✓ υποτιμητικά σχόλια που αφορούν σωματικά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ατόμου, όπως π.χ. το βάρος, το ύψος, κλπ.,
- ✓ λήψη, ανάρτηση, προβολή, δημοσίευση, φωτογράφιση, εκτύπωση, διανομή πορνογραφικών, άσεμνων, προσβλητικών ή ανάρμοστων υλικών ή υλικών εθνικού, θρησκευτικού ή ρατσιστικού χαρακτήρα,
- ✓ καταστροφή, απόκρυψη ή κλοπή προσωπικών αντικειμένων ή εξοπλισμού εργασίας,
- ✓ οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από τον νόμο,
- ✓ αντεκδίκηση ή εκφοβισμός για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

4. Μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης περιστατικών βίας και παρενόχλησης – Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση προσωπικού

Η Εταιρεία με σκοπό την διασφάλιση ενός προσιτού, ασφαλούς και φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος δεσμεύεται να καθοδηγεί, καταρτίζει και ευαισθητοποιεί το προσωπικό της αναφορικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία υιοθετώντας τα κάτωθι μέτρα και μηχανισμούς πρόληψης και αντιμετώπισης, όπως:

- ✓ ενημέρωση των εργαζομένων περί του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου αναφορικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης, καθώς και τους ειδικότερους κανόνες δεοντολογίας και επαγγελματικής συμπεριφοράς,
- ✓ εγχειρίδιο για την πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία,

- ✓ προγραμματισμός σεμιναρίων εκπαίδευσης προς το προσωπικό, καθώς και τα στελέχη (υπαλλήλους που κατέχουν θέσεις ευθύνης) της Εταιρείας αναφορικά με την υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών αντιμετώπισης και χειρισμού περιστατικών που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές,
- ✓ διεξαγωγή συναντήσεων με το προσωπικό της Εταιρείας προκειμένου να αντιμετωπίζονται εν τη γενέσει τους τα όποια περιστατικά αναφέρονται στον εργασιακό χώρο και που θα μπορούσαν να έχουν ως συνέπεια βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές,
- ✓ ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες,
- ✓ ανοιχτή επικοινωνία εργαζομένων και εργοδότη,
- ✓ δημιουργία ασφαλούς χώρου εργασίας, με τη λήψη μέτρων, όπως σήμανση εξόδου κινδύνου, επάρκεια φωτισμού κ.ο.κ.
- ✓ εντοπισμός τομέων και ειδικοτήτων όπου οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης και κατάλληλη εκπαίδευσή τους ανάλογα με την επικινδυνότητα της θέσης,
- ✓ εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση για να ασκήσουν τα εργασιακά καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης,
- ✓ αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων για τη βία και την παρενόχληση,
- ✓ θέσπιση εσωτερικού μηχανισμού αποκαλύψεων/αναφορών και διερεύνησης περιστατικών βίας και παρενόχλησης,
- ✓ ανάρτηση στον χώρο της Εταιρείας και στον εσωτερικό δικτυακό τόπο ενημέρωσης σχετικά με τον ανωτέρω μηχανισμό και εν γένει τη διαδικασία καταγγελίας και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές,
- ✓ διασφάλιση της τήρησης εχεμύθειας για τους εργαζόμενους που επιθυμούν να προβούν σε αναφορά περιστατικού βίας και παρενόχλησης,
- ✓ υποστήριξη και διευκόλυνση των εργαζομένων με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα,

- ✓ επανένταξη των θυμάτων βίας και παρενόχλησης ή/και των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στο χώρο εργασίας.

Περαιτέρω, στο πλαίσιο της ευαισθητοποίησης του προσωπικού, η Εταιρεία:

- (α) δεσμεύεται να καθοδηγεί και να ευαισθητοποιεί το προσωπικό της αναφορικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης, ώστε οι εργαζόμενοι να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τέτοιου είδους περιστατικά που τυχόν διαδραματίζονται κατά την εργασία, να εφαρμόζουν μεθόδους αντιμετώπισης των συγκρούσεων στο χώρο εργασίας, αξιοποιώντας τεχνικές αποκλιμάκωσης μιας κρίσης ή έντασης ή βίαιης κατάστασης, να καταγγέλλουν περιστατικά βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού στο χώρο εργασίας και να υποστηρίζουν το άτομο σε βάρος του οποίου εκδηλώνονται τέτοιες συμπεριφορές,
- (β) προβαίνει στη διοργάνωση στοχευμένων συναντήσεων προσωπικού για τη συζήτηση θεμάτων που τυχόν ανακύπτουν, την πραγματοποίηση σεμιναρίων με ειδικούς ψυχικής υγείας, καθώς και την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών από εξειδικευμένα πρόσωπα,
- (γ) ενθαρρύνει τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- (δ) καταρτίζει το προσωπικό της με περιοδικές καμπάνιες αναφορικά με τη σημασία:
 - της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών,
 - της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου,
 - της υποστήριξης των εργαζομένων με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα,
 - του σεβασμού της διαφορετικότητας, και
 - της προώθησης ενός πνεύματος ειλικρίνειας και διαλόγου και εν γένει της πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

5. Εσωτερικοί μηχανισμοί ελέγχου περιστατικών βίας και παρενόχλησης

Το Compliance της Εταιρείας σε συνεργασία με τα HR and Administrative Services και Internal Audit θα λειτουργούν ως αρμόδιο εσωτερικό όργανο ελέγχου περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Η Εταιρεία θα μεριμνά για: (α) την παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής και την ενημέρωση των εργαζομένων, (β) την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς της, (γ) την υποβολή

εισηγήσεων σε κάθε επίσημη αρχή για μέτρα που προκρίνει ως αναγκαία για τη βελτίωση και ενίσχυση της προστασίας των θυμάτων βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, (δ) τη διερεύνηση αναφορών ή/και καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης, (ε) την προώθηση μέτρων προστασίας του θύματος/ων, καθώς και (ζ) την εισήγηση για λήψη κατασταλτικών μέτρων.

6. Διαδικασία υποβολής καταγγελιών/αναφορών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης

Οι καταγγελίες/αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης, θα γίνονται δεκτές, επώνυμα ή ανώνυμα και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

Ο **Υπεύθυνος Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης** διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην ορθή εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής, καθώς είναι υπεύθυνος για τη λήψη και παρακολούθηση αναφορών που υποβάλλονται μέσω των καθορισμένων καναλιών αναφοράς. Ο ρόλος του Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης έχει ανατεθεί στον/στην **Head of Compliance** της ΕΤΑΔ Α.Ε.. Ωστόσο, σε περίπτωση που προκύψει σύγκρουση συμφερόντων κατά τη διαχείριση μιας συγκεκριμένης Αναφοράς ή διαπιστωθεί κάποιο κώλυμα στο πρόσωπο του Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης, ο τελευταίος απέχει αμέσως από τη διαδικασία παρακολούθησης και διαχείρισης της σχετικής Αναφοράς, δηλώνοντας το κώλυμά του, και ο Αναπληρωτής Υπεύθυνος Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης αναλαμβάνει εξ ολοκλήρου τα καθήκοντά του κατόπιν σχετικής ενημέρωσης του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΤΑΔ Α.Ε. ή του Compliance της ΕΕΣΥΠ, αναλόγως του προσώπου κατά του οποίου στρέφεται η Αναφορά, σύμφωνα με τα κατωτέρω οριζόμενα. Ο ρόλος του Αναπληρωτή Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης έχει ανατεθεί στον HR & Administrative Services Director. Ανεξαρτήτως του καναλιού αναφοράς που χρησιμοποιείται από τον αναφέροντα, ο Υπεύθυνος Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης προβαίνει στην καταχώριση της αναφοράς σε ειδικό αρχείο που τηρείται για αυτόν τον σκοπό.

Η διαχείριση των υποβαλλόμενων αναφορών ανατίθεται στην Επιτροπή Αξιολόγησης Αναφορών (**Επιτροπή Αξιολόγησης**) και διεξάγεται σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική και κατά τη Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών της Εταιρείας. Τα μέλη της Επιτροπής Αξιολόγησης που επιλαμβάνονται της αναφοράς ή της καταγγελίας οφείλουν να διασφαλίζουν την τήρηση εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας και να ασκούν τα καθήκοντά τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα και αμεροληψία. Η Επιτροπή Αξιολόγησης απαρτίζεται από (i) τον/την Head of Compliance ως επικεφαλής της Επιτροπής και υπεύθυνο/η της όλης διαδικασίας, (ii)

τον/την Head of Internal Audit και (iii) τον/την HR & Administrative Services Director. Σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, η ΕΤΑΔ Α.Ε. έχει ορίσει αναπληρωματικά μέλη για την αντικατάσταση των κύριων μελών, ήτοι τον/την Legal Director και τον/την Chief Operational Officer. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί σύγκρουση συμφερόντων σε περισσότερα από τα ως άνω πρόσωπα ή προκύψει οιοδήποτε ανυπέρβλητο κώλυμα που εμποδίζει την προσήκουσα συμμετοχή τους στην Επιτροπή Αξιολόγησης, με αποτέλεσμα να καθίσταται αδύνατη η συγκρότησή της, επισημαίνεται ότι δύναται να ανατεθούν αρμοδιότητες της Επιτροπής σε εξωτερικό σύμβουλο. Κατ' εξαίρεση, σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά μέλος/-η του Διοικητικού Συμβουλίου, η διαχείριση γίνεται αποκλειστικά από τον Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης (ή σε περίπτωση αντικατάστασής του από εξωτερικό σύμβουλο), ο οποίος ενημερώνει αποκλειστικά το Compliance της ΕΕΣΥΠ για την αναφορά και την πορεία αυτής.

Ειδικότερα, στο βαθμό που η καταγγελία αφορά μέλος/-η Διοικητικού Συμβουλίου, ο Υπεύθυνος Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης προβαίνει στην αξιολόγηση της αναφοράς, αυτοτελώς ή σε συνεργασία με εξωτερικό σύμβουλο. Εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια του Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης εάν θα διορίσει ή όχι εξωτερικό συνεργάτη, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως το καταγγελλόμενο περιστατικό και τις σχετικές στην αναφορά πληροφορίες. Σε περίπτωση που η καταγγελία δεν αφορά μέλος/ή Διοικητικού Συμβουλίου, ο Υπεύθυνος Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης διαβιβάζει την προς διερεύνηση Αναφορά στην Επιτροπή Αξιολόγησης, η οποία είναι αρμόδια να αξιολογήσει την αναφορά είτε μόνη της είτε σε συνεργασία με εξωτερικό σύμβουλο.

Σε περίπτωση που η αναφορά χρήζει πρόσθετης διερεύνησης, η Επιτροπή Αξιολόγησης (ή ο Υπεύθυνος Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης, εφόσον συντρέχουν οι ως άνω ειδικότερες προϋποθέσεις) δύναται να αναθέτει μέρος της έρευνας ή όλη την έρευνα σε συγκεκριμένα εξουσιοδοτημένα πρόσωπα, τα οποία κρίνει κατάλληλα για την κάθε υπόθεση ξεχωριστά. Συγκεκριμένα, ανάλογα με τη φύση της καταγγελλόμενης παραβίασης και τα τυχόν πρόσωπα που περιλαμβάνονται στην αναφορά, η Επιτροπή Αξιολόγησης ή (ο Υπεύθυνος Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης, εφόσον συντρέχουν οι ως άνω ειδικότερες προϋποθέσεις) αποφασίζει κατά περίπτωση εάν θα συνεργαστεί με το Legal, τον/την DPO ή/και τον HR & Administrative Services Director ή/και άλλα στελέχη της Εταιρείας ή/και εξωτερικούς συμβούλους, εάν κριθεί αναγκαίο, όπως ενδεικτικά νομικούς συμβούλους, εξωτερικούς ελεγκτές, άπαντες δεσμευόμενοι με αυστηρές υποχρεώσεις εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας. Διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση που η αναφορά περιλαμβάνει κάποιο από τα ανωτέρω πρόσωπα, η διαχείριση γίνεται από την

Επιτροπή Αξιολόγησης (ή τον Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης, εφόσον συντρέχουν οι ως άνω ειδικότερες προϋποθέσεις) σε συνεργασία με υπόλοιπα πρόσωπα που δεν εμπλέκονται στην αναφορά.

Με την ολοκλήρωση της έρευνας και της συλλογής όλων των αναγκαίων στοιχείων, η Επιτροπή Αξιολόγησης ενημερώνει τη Διοίκηση της Εταιρείας, και υποβάλλει σχετική έκθεση, με ανωνυμοποιημένες και συγκεντρωτικές πληροφορίες, εκτός εάν η ταυτοποίηση των εμπλεκόμενων προσώπων κρίνεται αναγκαία και είναι σύμφωνη με το ισχύον πλαίσιο. Βάσει των πορισμάτων της υποβληθείσας έκθεσης, η Διοίκηση της Εταιρείας αποφασίζει για τον τρόπο χειρισμού της υποθέσεως, λαμβάνοντας τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα για την επίλυση και διευθέτηση οποιουδήποτε περιστατικού. Ειδικώς διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά μέλος/-η του Διοικητικού Συμβουλίου, ο Υπεύθυνος Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης προβαίνει στις ανωτέρω ενέργειες και ενημερώνει αποκλειστικά το Compliance της ΕΕΣΥΠ, το οποίο είναι υπεύθυνο για την εποπτεία του Διοικητικού Συμβουλίου και τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για τη διευθέτηση του αναφερόμενου περιστατικού.

Σε περίπτωση διαπίστωσης περιστατικού βίας και παρενόχλησης, ενημερώνεται ο επικεφαλής της Δομικής Μονάδας, στην οποία ανήκει το καταγγελλόμενο πρόσωπο, ώστε να προβεί στις ενδεδειγμένες ενέργειες στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του και να εξετάσει τη λήψη των απαιτούμενων μέτρων.

Σε κάθε περίπτωση τα θιγόμενα πρόσωπα έχουν την δυνατότητα δικαστικής προστασίας, καθώς και απευθείας προσφυγής στην Επιθεώρηση Εργασίας και αναφοράς στο Συνήγορο του Πολίτη, ως φορείς που επιλαμβάνονται της επίλυσης διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Υπάρχει επίσης και η δυνατότητα επικοινωνίας με την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών της Επιθεώρησης Εργασίας μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών, καθώς επίσης και με την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας.

7. Πρόβλεψη κατασταλτικών μέτρων

Ανάλογα με τη βαρύτητα του καταγγελλόμενου περιστατικού και τις συνθήκες υπό τις οποίες έλαβε χώρα, η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα αναγκαία πρόσφορα μέτρα προστασίας σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου, προκειμένου να εμποδισθεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά στο μέλλον.

Τα μέτρα αυτά μπορούν να συνίστανται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά σε σύσταση συμμόρφωσης, εσωτερικές μετακινήσεις των εμπλεκόμενων μερών, τροποποίηση του ωραρίου, του τόπου ή του τρόπου παροχής εργασίας, προσωρινή απομάκρυνση για το απαιτούμενο χρονικό διάστημα. Η Εταιρεία μπορεί να λάβει κατά την κρίση της οποιοδήποτε από τα ανωτέρω αναφερόμενα μέτρα ή ορισμένο διαφορετικό μέτρο.

Η Εταιρεία μπορεί να κρίνει ως κατάλληλα μέσα ενδεικτικά τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή του ωραρίου ή και του τόπου απασχόλησης κλπ., όπως ανωτέρω προβλέπονται, ενώ εφόσον τα ηπιότερα μέσα κρίνονται ως ακατάλληλα δύναται να προβεί ακόμη και απευθείας σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου που προέβη σε βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά. Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να προχωρήσει κατά την κρίση της απευθείας στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου.

Επιπροσθέτως, κάθε θιγόμενο πρόσωπο δικαιούται κατόπιν σχετικής απόφασης της Εταιρείας να απουσιάσει δικαιολογημένα από τον εργασιακό χώρο, να εργασθεί δια τηλεργασίας κλπ. για εύλογο χρονικό διάστημα, εφόσον υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ενημερώνοντας προηγουμένως εγγράφως τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας σε σχέση με τα περιστατικά που τεκμηριώνουν τον κίνδυνο.

Σημειώνεται ότι η υποτροπή του καταγγελλόμενου συνιστά ιδιαίτερα επιβαρυντική περίπτωση, η οποία λαμβάνεται υπόψη.

8. Έκθεση εκτίμησης των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

Οι πιθανοί κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας θα εντοπίζονται κατά τρόπο ενιαίο, αξιολογώντας τον κίνδυνο ή τον δυνητικό κίνδυνο της βίας και της παρενόχλησης και καταρτίζοντας σχετική στρατηγική πρόληψης για τον περιορισμό των πραγματικών ή δυνητικών κινδύνων που ενδέχεται να προκύπτουν από τις συνθήκες απασχόλησης, τρίτα μέρη, καθώς επίσης και από την κατάχρηση εξουσίας στον εργασιακό χώρο.

Η σχετική έκθεση εκτίμησης των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία συντάσσεται και επικαιροποιείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από τον τεχνικό ασφαλείας της Εταιρείας. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τους εκάστοτε κινδύνους που προέρχονται από την εργασία, μεταξύ των οποίων και τους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς επίσης και για τους τρόπους πρόληψης αυτών.

9. Μέτρα για εργαζόμενους - Θύματα ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία δεσμεύεται να συνδράμει κάθε εργαζόμενο που έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία υποστηρίζοντάς τον με κάθε εύλογο τρόπο και κάθε κατάλληλο μέσο, συμπεριλαμβανομένων μεταξύ άλλων (α) της δυνατότητας εφαρμογής ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου (λ.χ. τηλεργασία όπου κάτι τέτοιο είναι εφικτό από τη φύση της παρεχόμενης εργασίας κλπ.), (β) της ενίσχυσης μέτρων ασφαλείας στον εργασιακό χώρο, και (γ) της παροχής ψυχολογικής υποστήριξης.

10. Εμπιστευτικότητα και τήρηση απορρήτου

Η διαδικασία καταγγελίας και αποκαλύψεων περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα τηρεί απαρέγκλιτα τους όρους εμπιστευτικότητας, εχεμύθειας τόσο στο πρόσωπο του καταγγέλλοντος όσο και στο πρόσωπο του καταγγελλόμενου, και προστασίας από αντίποινα. Περαιτέρω, αναφορικά με το περιεχόμενο της αναφοράς, καθώς και με οιαδήποτε πληροφορία θα μπορούσε να οδηγήσει στην ταυτοποίηση του προσώπου που αποκαλύπτεται ή ευθέως καταγγέλλεται, θα τηρείται άκρα μυστικότητα, σύμφωνα με τις προβλέψεις της σχετικής πολιτικής της Εταιρείας.

Σε κάθε περίπτωση, οι αναφορές θα ερευνώνται και θα εξετάζονται με αμεροληψία και με προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων, των καταγγελλόμενων αλλά και οποιουδήποτε τρίτου, ο οποίος κατονομάζεται στην αναφορά. Η πρόσβαση σε μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα θα πρέπει να εμποδίζεται, ενώ συλλέγονται μόνο τα απαραίτητα αναγκαία και πρόσφορα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία δεν σχετίζονται με τον χειρισμό συγκεκριμένης αναφοράς ή είναι υπερβολικά δεν συλλέγονται, ή αν έχουν συλλεγεί τυχαία διαγράφονται αμελλητί, στο μέτρο που είναι εφικτό.

Η διερεύνηση και η διαχείριση των εν λόγω καταγγελιών θα είναι άμεση. Τα πρόσωπα που διαχειρίζονται τις αναφορές δεσμεύονται ως προς την εμπιστευτικότητα και την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται και τυγχάνουν επεξεργασίας κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους. Θα λαμβάνονται τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα (όπως ενδεικτικά τεχνικές ψευδωνυμοποίησης) κατά την παρακολούθηση της αναφοράς και τυχόν επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές. Τυχόν αποκάλυψη της ταυτότητας του αναφέροντος και κάθε άλλης πληροφορίας, καθώς και η μη ικανοποίηση των δικαιωμάτων των υποκειμένων θα λαμβάνει χώρα μόνο υπό τους όρους της ισχύουσας νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Οι αναφορές αποθηκεύονται για εύλογο και αναγκαίο χρονικό διάστημα, προκειμένου να είναι ανακτήσιμες και να τηρηθούν οι απαιτήσεις που επιβάλλονται από το ισχύον πλαίσιο και πάντως μέχρι την ολοκλήρωση κάθε έρευνας ή δικαστικής διαδικασίας που έχει εκκινήσει.

11. Αναφορά περιστατικού βίας και παρενόχλησης – Κανάλια επικοινωνίας

Κάθε ενδιαφερόμενος που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας μπορεί να αναφέρει ή και να καταγγείλει κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης, το οποίο αντιλήφθηκε χρησιμοποιώντας ένα από τα παρακάτω κανάλια επικοινωνίας. Οι αναφορές μπορούν να υποβληθούν με τους εξής τρόπους:

- (α) μέσω της πλατφόρμας Αναφορών «Safevoice», στην οποία είναι δυνατή η πρόσβαση μέσω της ακόλουθης ηλεκτρονικής διεύθυνσης <https://safevoice.growthfund.gr> με επιλογή του link για την ΕΤΑΔ Α.Ε. ή
- (β) μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) στην ακόλουθη διεύθυνση safevoice@hppc.gr ή
- (γ) με επιστολή που υποβάλλεται είτε αυτοπροσώπως είτε ταχυδρομικώς στη διεύθυνση της Εταιρείας, ήτοι, Βουλής 7, ΤΚ 10562, Αθήνα, Αττική, υπόψη Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης Head of Compliance, με την ένδειξη «Εμπιστευτικό» ή «Αναφορά βίας και παρενόχλησης» ή «Αναφορά των άρθρων 1-23 του ν. 4808/2021», ή
- (δ) εγγράφως ή προφορικώς απευθείας στον Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης, που για την ΕΤΑΔ Α.Ε. ορίζεται ο/η Head of Compliance.

Ειδικώς διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση που η αναφορά υποβληθεί μέσω της πλατφόρμας Αναφορών, τα μέλη της Επιτροπής Αξιολόγησης, τα οποία ορίζονται στην υπ' αριθμ. 6 ενότητα, παραλαμβάνουν ταυτόχρονα την αναφορά. Διαφορετικά, εάν η αναφορά υποβληθεί μέσα από κάποιο άλλο κανάλι επικοινωνίας, ο Υπεύθυνος Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης παραλαμβάνει την Αναφορά και τη διαβιβάζει, εφόσον συντρέχουν οι αντίστοιχες προϋποθέσεις που ορίζονται στην υπ' αριθμ. 6 ενότητα, στην Επιτροπή Αξιολόγησης.

12. Διαχείριση Πολιτικής και επίλυση αποριών

Υπεύθυνη για την διαχείριση της Πολιτικής είναι η Δομική Μονάδα Compliance, η οποία συνεργάζεται στενά με τις λοιπές Δομικές Μονάδες της Εταιρείας, όπως κρίνεται σκόπιμο, για την από κοινού αντιμετώπιση των θεμάτων που ανακύπτουν. Η Πολιτική εξετάζεται σε περιοδική βάση αναφορικά με την ανάγκη αναθεώρησής της, προκειμένου να επιτευχθεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό ο σκοπός αυτής, ήτοι η ανάπτυξη μιας κουλτούρας ελεύθερης έκφρασης στην εργασία και η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος εμπιστοσύνης, αξιοπρέπειας και σεβασμού μεταξύ των εργαζομένων.

Το πλήρες κείμενο της Πολιτικής κοινοποιείται στο προσωπικό και ευρίσκεται είναι προσβάσιμα από όλους αναρτημένο στο COMMON δικτυακό φάκελλο της Εταιρείας. Κάθε εργαζόμενος μπορεί να εκφράσει αρμοδίως τις απόψεις του.

Για τυχόν ερωτήματα ή απορίες σε σχέση με την παρούσα Πολιτική, μπορείτε να συμβουλευέστε το Compliance, το οποίο έχει και την ευθύνη διαχείρισης θεμάτων που μπορεί να ανακύψουν κατά την εφαρμογή της.