

«GYMQUEST ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΕ»

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
& ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ
ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Περιεχόμενα

1.	ΠΡΟΟΙΜΙΟ - ΣΚΟΠΟΣ.....	3
2.	ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	3
3.	ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	3
4.	ΟΡΙΣΜΟΙ – ΜΟΡΦΕΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	4
5.	ΠΙΘΑΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	5
6.	ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	6
7.	ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	7
8.	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	7
9.	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ.....	9
10.	ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ.....	9
11.	ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΑΡΜΟΔΙΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΑΡΧΩΝ	9
12.	ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	10
13.	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ	10

1. ΠΡΟΟΙΜΙΟ - ΣΚΟΠΟΣ

1.1. Η «**GYMQUEST ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΕ**» (εφεξής: «Εταιρία») τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις, που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η Εταιρία δεσμεύεται να παρέχει ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον όπουδήποτε πραγματοποιούνται οι εν γένει δραστηριότητες της και να εξασφαλίσει, ότι όλοι οι εργαζόμενοι και συνεργάτες της (εφεξής: «Συνεργάτες») αντιμετωπίζονται αλλά και αντιμετωπίζουν αλλήλους με αξιοπρέπεια και σεβασμό. Όλοι οι Συνεργάτες της Εταιρίας αναμένεται να συμπεριφέρονται με τον κατάλληλο τρόπο στο εργασιακό τους περιβάλλον και να επιδεικνύουν ευαισθησία και σεβασμό στην προσωπικότητα των άλλων.

Η Εταιρία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, οι οποίες είναι απολύτως απαγορευμένες για κάθε συνεργάτη της Εταιρίας.

1.2. Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρία δηλώνει, ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε Συνεργάτη της σε ένα εργασιακό περιβάλλον ελεύθερο από βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Με την παρούσα πολιτική διαμορφώνεται ένα πλέγμα πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

1.3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα, που αναφέρονται παρακάτω υπό παρ. 3.1.

2. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού είναι υπεύθυνο για τη συγγραφή και το περιεχόμενο των πολιτικών «Πρόληψης και Καταπολέμησης της Βίας και Παρενόχλησης» καθώς και της Πολιτικής «Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης». Είναι επίσης υπεύθυνο για την επικαιροποίηση των προαναφερθεισών πολιτικών σε ετήσια βάση (εάν χρειάζεται).

Οι Πολιτικές, όπως και κάθε επικαιροποίησή τους, υπόκεινται στην έγκριση της Διοίκησης και είναι άμεσα εφαρμοστέες μετά την έγκρισή τους.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

3.1. Η παρούσα εφαρμόζεται σε όλους τους Συνεργάτες της Εταιρίας, ήτοι:

- σε όλους τους εργαζόμενους στην Εταιρία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης, αορίστου ή ορισμένου χρόνου),

- στους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής,
- στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και σε άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων,
- σε εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και σε άτομα που αιτούνται εργασία.

3.2. Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας, οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 3.1 μπορούν να λαμβάνουν χώρα:

- α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων, και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων, που παρέχει ο εργοδότης,
- β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία, και
- γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

4. ΟΡΙΣΜΟΙ – ΜΟΡΦΕΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας:

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

Μορφή βίας και παρενόχλησης αποτελεί και το λεγόμενο “bullying”, ήτοι προσβλητική, εκφοβιστική, κακόβουλη ή προσβλητική συμπεριφορά που περιλαμβάνει και κακή χρήση δύναμης, που μπορεί να κάνει ένα πρόσωπο να αισθανθεί ευάλωτο, αναστατωμένο, διαπομπευόμενο, υπονομευόμενο ή απειλούμενο. Η δύναμη μπορεί να απορρέει από μια θέση εξουσίας αλλά μπορεί να περιλαμβάνει προσωπική δύναμη όσο και δύναμη εξαναγκασμού μέσω φόβου ή εκφοβισμού.

Η ως άνω συμπεριφορά μπορεί να είναι φυσική επαφή, λεκτική και μη λεκτική. Επίσης, μπορεί να περιλαμβάνει ενδεικτικά συμπεριφορές, όπως:

- Αδικαιολόγητος αποκλεισμός ατόμου από συνήθεις επαγγελματικές συνεννοήσεις, ώστε να αισθάνεται ανεπιθύμητο.
- Υπονόμευση ή συνεδηγή κωλυσιεργία στη δουλειά άλλου.
- Κυκλοφορία αρνητικών φημών ή κουτσομπολιών.
- Άστοχη κριτική ή μειωτικές εκφράσεις για πρόσωπο ενώπιον άλλων.

- Οποιαδήποτε άλλη επαφή που υποδηλώνει εχθρότητα, μη σεβασμό ή δυσμενή μεταχείριση ενός ατόμου.

Η ανωτέρω συμπεριφορά μπορεί να είναι συνειδητή, αλλά να εκδηλώνεται και ασυνείδητα. Σε κάθε περίπτωση δεν συνιστά συμπεριφορά «bullying» η λογική, καλόπιστη και εποικοδομητική κριτική της απόδοσης ή της συμπεριφοράς εργαζόμενου ή οι λογικές κατευθύνσεις για την καλύτερη εκτέλεση της εργασίας.

β) ως «παρενόχληση» και «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι συμπεριφορές που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος και μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- Ανεπιθύμητη προφορική επαφή με απειλές, βωμολοχίες, υποτιμητικά σχόλια ή προσβολές, ανεπιθύμητα υποκοριστικά, υποτιμητικά αστεία, ή σχόλια.
- Ανεπιθύμητες επαφές ή αναρτήσεις (postings), όπως ανάρτηση ή κοινοποίηση υποτιμητικών φωτογραφιών, κινουμένων σχεδίων ή ζωγραφιών ή κοινοποίηση emails, κειμένων ή εικόνων, που υποβαθμίζουν ή προσβάλλουν ή φέρουν σε δυσάρεστη θέση άλλων.
- Ανεπιθύμητη φυσική επαφή.
- Σεξουαλική παρενόχληση, η οποία μπορεί να εκδηλώνεται με οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

γ) ως «αντίποινα» νοείται η τιμωρία κάποιου ή λήψη αρνητικής δράσης στην απασχόληση επειδή έγειρε ανησυχία ή καταγγελία για πιθανή παρενόχληση, διάκριση, βία ή αντίποινα ή επειδή κάποιος συμμετείχε σε έρευνα. Τα αντίποινα μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Καταγγελία της σύμβασης εργασίας,
- Πειθαρχική δίωξη ή μείωση καθηκόντων κάποιου, ή
- Υποβιβασμό ή μετάθεση εργαζόμενου.

δ) ως «ενδοοικογενειακή βία» νοούνται όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

5. ΠΙΘΑΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η Εταιρία, θα λαμβάνει υπόψη της κατά εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου του άρθρου 43 του ν. 3850/2010 και τους πιθανούς κινδύνους και τα μέτρα καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, συνεκτιμώντας ενδεικτικά κι όχι περιοριστικά:

- α) Τις συνθήκες εργασίας και τις ρυθμίσεις, την οργάνωση της εργασίας και τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, ανάλογα με την περίπτωση.
- β) Διακρίσεις, κατάχρηση εξουσιαστικών σχέσεων και φύλο, πολιτιστικά και κοινωνικά πρότυπα που υποστηρίζουν τη βία και την παρενόχληση.

Η εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου θα επικαιροποιείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα, λαμβανομένων υπόψη των εκάστοτε - κάθε φορά – συνθηκών και αναγκών, σύμφωνα με τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις.

6. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Τα μέτρα και οι πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και ειδικότερα της βίας περιλαμβάνουν ενδεικτικώς τα εξής:

6.1. Κοινοποίηση της παρούσας σε όλους τους εργασιακούς χώρους και στο intranet της Εταιρίας (όταν αυτό θα είναι διαθέσιμο) και στην ιστοσελίδα της Εταιρίας. Με την κοινοποίηση της παρούσας επιδιώκεται:

- α) η καλλιέργεια εργασιακού κλίματος, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες,
- β) η ανοιχτή επικοινωνία με την διοίκηση και τους άμεσα προϊσταμένους για την επίλυση και την εξομάλυνση των συγκρούσεων και των διαφωνιών.

6.2. Η Εταιρία θα προωθεί ενέργειες έγκυρης πληροφόρησης των εργαζομένων της σε σχέση με τα συναφή δικαιώματά τους σε σχέση με την παρούσα πολιτική.

6.3. Γραμμή Ψυχολογικής Υποστήριξης

Οι μηχανισμοί άμεσης βοήθειας, που υφίστανται επιτυχώς στην Ελλάδα είναι οι εξής:

- Η Γραμμή SOS 15900 είναι μια υπηρεσία εθνικής εμβέλειας, που δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες θύματα βίας ή σε τρίτα πρόσωπα να επικοινωνήσουν αμέσως με έναν φορέα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Τη γραμμή στελεχώνουν ψυχολόγοι και κοινωνιολόγοι, που παρέχουν άμεση βοήθεια σε έκτακτα και επείγοντα περιστατικά βίας σε 24ωρη βάση, 365 ημέρες τον χρόνο. Ταυτόχρονα υπάρχει δυνατότητα ηλεκτρονικής επικοινωνίας των γυναικών μέσω της διεύθυνσης e-mail: sos15900@isotita.gr.
- 197 – Τηλεφωνική Γραμμή Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης (για κλήσεις εκτός νομού 210-197). Άτομα όλων των ηλικιών μπορούν ανώνυμα να ζητήσουν βοήθεια και να ενημερωθούν για εξειδικευμένες υπηρεσίες ψυχοκοινωνικής στήριξης και κοινωνικής αλληλεγγύης όλο το 24ωρο, 365 ημέρες τον χρόνο.

6.4. Αποφυγή υπερβολικού φόρτου εργασίας, που οδηγεί σε άγχος και επαγγελματική εξουθένωση – παράγοντες που μπορεί να ευνοήσουν επιθετικές συμπεριφορές.

6.5. Ανάθεση σαφών ρόλων και καθηκόντων και εξασφάλιση, ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση και την απαιτούμενη πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους.

6.6. Αναθεώρηση/επικαιροποίηση της μελέτης εκτίμησης πιθανών κινδύνων βίας και παρενόχλησης, όταν εντοπίζονται νέοι κίνδυνοι ή ελλιπή προληπτικά και τεχνικά μέτρα (π.χ. ανάγκη εγκατάστασης ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση ή ενίσχυση φωτισμού κλπ.).

7. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Κάθε πρόσωπο που έχει υποστεί βία ή/και παρενόχληση έχει τα εξής δικαιώματα:

- Να αξιώσει δικαστική προστασία και πλήρη αποζημίωση, η οποία καλύπτει την τυχόν θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική του βλάβη.
- Να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη.
- Να υποβάλει εσωτερική καταγγελία σύμφωνα με τα αναφερόμενα στο άρθρο 8.
- Να αξιώσει τη συνδρομή των νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων της παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 3896/2010.
- Να ζητήσει τη λήψη μέτρων που αφορούν στον καταγγελλόμενο, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021 ή μέτρα που αφορούν στη δική του προστασία, όπως την αλλαγή τόπου ή/και ωραρίου εργασίας ή/και παροχή εργασίας εξ αποστάσεως (εφόσον επιτρέπεται από την φύση της εργασίας).
- 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 δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα για την προστασία του ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, το πρόσωπο που υφίσταται βία ή παρενόχληση υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρία 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.

8. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

8.1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι έχει υποστεί βία ή/και παρενόχληση, καθώς και κάθε πρόσωπο που αντιλαμβάνεται περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης κατά παράβαση της παρούσας πολιτικής, δύναται άμεσα και χωρίς καμία καθυστέρηση, να αναφέρει/καταγγείλει το περιστατικό στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, υπό την προϋπόθεση ότι ο Προϊστάμενος αυτός δεν εμπλέκεται, καθ' οιονδήποτε τρόπο, με το αναφερόμενο περιστατικό.

Εναλλακτικά, ιδίως αν η υποβολή αναφοράς/καταγγελίας προς τον Προϊστάμενο δεν είναι δυνατή για οποιοδήποτε λόγο, η αναφορά/καταγγελία υποβάλλεται απευθείας προς το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρίας.

Η ως άνω αναφορά/καταγγελία μπορεί να είναι έγγραφη ή προφορική, επώνυμη ή ανώνυμη. Όμως, η ανωνυμία μπορεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, να περιορίσει τη δυνατότητα της Εταιρίας να διερευνήσει την καταγγελία.

8.2. Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, όταν λαμβάνει αναφορές/καταγγελίες σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης, λαμβάνει άμεσα και κατάλληλα μέτρα, για να προστατεύσει το θιγόμενο πρόσωπο.

Επιπρόσθετα, σε συμφωνία με τον καταγγέλλοντα το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρίας, μέχρι την πλήρη διερεύνηση και οριστική εξέταση των καταγγελλόμενων, δύναται να λαμβάνονται προσωρινά τα εξής ενδεικτικά μέτρα, με σκοπό την προστασία των θιγόμενων, ανάλογα με την περίπτωση:

- αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,
- μετακίνηση του καταγγέλλοντος σε άλλο τμήμα εργασίας,
- απασχόληση του καταγγέλλοντος με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων του,
- χορήγηση αδείας μετ' αποδοχών στον καταγγέλλοντα.

8.3. Η Εταιρία, μέσω του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, διερευνά και εξετάζει άμεσα τα καταγγελλόμενα, με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, σύμφωνα με τον νόμο. Κατά τη διερεύνηση των καταγγελλόμενων, ωστόσο, ενδέχεται να μην είναι πάντα δυνατή η πλήρης ανωνυμία, για παράδειγμα, είτε κατά τη διεξαγωγή συνεντεύξεων με τον καταγγέλλοντα, τους/τις μάρτυρες και τον καταγγελλόμενο, όπου και λεπτομέρειες σχετικά με τα καταγγελλόμενα ενδέχεται να τεθούν υπόψη αυτών, είτε μετά από παρέμβαση δημόσιας Αρχής, τηρουμένων, ωστόσο, πάντοτε των απαιτούμενων προϋποθέσεων του νόμου για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων και με τήρηση της εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας εκ μέρους όσων τυχόν λαμβάνουν τέτοια γνώση.

Όπου είναι δυνατόν, η Εταιρία θα εξετάσει επίσης το πρόσωπο που φέρεται, ότι έχει διαπράξει την παρενόχληση. Ανάλογα με την περίπτωση και ανάλογα με τις περιστάσεις, η Εταιρία μπορεί, επίσης να εξετάζει έγγραφα (συμπεριλαμβανομένων των ηλεκτρονικών επικοινωνιών) που σχετίζονται με την έρευνα και είναι διαθέσιμα ή προσβάσιμα από την ίδιο.

8.4. Σε περίπτωση, εν όλω ή έστω εν μέρει, επιβεβαίωσης των καταγγελλόμενων, η Εταιρία 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 περιλαμβάνουν ιδίως:

- τη σύσταση συμμόρφωσης,
- την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας,
- ή ακόμα και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.

8.5. Η Εταιρία δεν θα προβεί ποτέ σε αντίποινα κατά καταγγέλλοντος, ούτε θα επιτρέψει να υπάρξουν αντίποινα, προς οποιονδήποτε αναφέρει καλόπιστα μια ενδεχόμενη παράβαση του νόμου ή της παρούσας πολιτικής της Εταιρίας. Κάθε μορφή αντιποίνων είναι απαγορευμένη, αποτελεί αντισυμβατική συμπεριφορά και δύναται να οδηγήσει και σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Ωστόσο, η απαγόρευση αυτή δεν αποσκοπεί στην προστασία των προσώπων που

υποβάλλουν εκ προθέσεως ψευδείς καταγγελίες. Σε περίπτωση εργαζομένων, οι οποίοι, εν γνώσει τους, υποβάλλουν ψευδή καταγγελία ισχύουν ομοίως τα ανωτέρω.

8.6. Η έγκαιρη υποβολή καταγγελιών είναι η πιο αποτελεσματική μέθοδος για την επίλυση πραγματικών ή πιθανών περιστατικών παρενόχλησης. Η Εταιρία παροτρύνει όλους όσους υπάγονται στην παρούσα σε έγκαιρη υποβολή καταγγελιών, ώστε να μπορεί να αναληφθεί ταχεία και εποικοδομητική δράση.

8.7. Η Εταιρία θα βρίσκεται πάντοτε στην διάθεση των αρμόδιων δημοσίων αρχών, προκειμένου να συνδράμει, με οποιονδήποτε τρόπο, στην διερεύνηση και στη διακρίβωση των καταγγελλόμενων περιστατικών.

8.8. Κάθε Συνεργάτης της Εταιρίας έχει καθήκον να συνεργάζεται με την Εταιρία στο πλαίσιο οποιασδήποτε έρευνας που διεξάγεται για καταγγελίες στο πλαίσιο της παρούσας.

9. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Κάθε Συνεργάτης της Εταιρίας, που υφίσταται ενδοοικογενειακή βία, μπορεί να αναζητήσει συμβουλές ή ψυχολογική υποστήριξη στις γραμμές ψυχολογικής υποστήριξης που αναφέρονται παραπάνω υπό παρ. 6.3.

Η Εταιρία θα συνδράμει οποιονδήποτε Συνεργάτη της την ενημερώσει, ότι υφίσταται ενδοοικογενειακή βία, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, που μπορεί να περιλαμβάνει:

- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για καθορισμένο χρονικό διάστημα και περιοδική επανεξέταση αυτών.
- Σχεδιασμό ασφάλειας και προστασίας στον χώρο εργασίας (π.χ. απασχόληση σε μη απομονωμένο χώρο, επιλεκτικό έλεγχο επισκέψεων αμέσου οικογενειακού περιβάλλοντος, κλπ.).

10. ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Ως πρόσωπο αναφοράς ορίζεται ο κ. Γεράσιμος Καρμίρης Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού, ο οποίος είναι αρμόδιος να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία καθώς και για οποιαδήποτε πληροφορία σχετικά με την παρούσα Πολιτική.

Στοιχεία επικοινωνίας προσώπου αναφοράς:

Τηλ: +30 6932239622

email: g.karmiris@alterlife.gr

11. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΑΡΜΟΔΙΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΑΡΧΩΝ

- Συνήγορος του Πολίτη

Χαλκοκονδύλη 17

T.K. 104 32 Αθήνα

E-mail: press@synigoros.gr

Τηλ.: (+30) 213 1306 600

- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)

Στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, διαθέσιμα στο: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/06/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%82-%CE%A5%CF%80%CE%B7%CF%81%CE%B5%CF%83%CE%B9%CF%8E%CE%BD-%CE%A3.%CE%95%CE%A0.%CE%95-%CE%95%CE%9A%CE%94%CE%9F%CE%A3%CE%97-2021.06.pdf>

- Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 15512
- Τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555
- Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων

12. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Ως προς την πειθαρχική διαδικασία και τις πειθαρχικές κυρώσεις, θα εφαρμόζεται ό,τι προβλέπεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας της Εταιρίας, χωρίς όμως η Εταιρία να υποχρεούται να προσφύγει προηγουμένως στην πειθαρχική διαδικασία, αν λόγω συμπεριφοράς κατά παράβαση της παρούσας, η εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης δεν μπορεί ευλόγως και καλοπίστως να συνεχιστεί.

13. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Για πληροφορίες σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών σας δεδομένων στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης, θα ισχύει η εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική.

Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων θα γίνεται σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 («Κανονισμός» ή «ΓΚΠΔ»), και το Ν. 4624/2019, όπως εκάστοτε ισχύει.

Τα αρμόδια πρόσωπα που εμπλέκονται στις διαδικασίες που διέπονται από την παρούσα Πολιτική διασφαλίζουν, το κάθε ένα από αυτά εντός των συγκεκριμένων αρμοδιοτήτων τους και κάνοντας χρήση και των αντίστοιχων συστημάτων πληροφορικής, την ιχνηλασιμότητα των δεδομένων και πληροφοριών και φροντίζουν για την αποθήκευση και αρχειοθέτηση των σχετικών εγγράφων, είτε σε έντυπη είτε σε ηλεκτρονική μορφή, έτσι ώστε να είναι εφικτή η αναδρομική ανίχνευση των διαφόρων σταδίων της ίδιας της διαδικασίας. Έγγραφα και στοιχεία που αφορούν τις έρευνες και τους ελέγχους σχετικά με καταγγελίες αποθηκεύονται σε εμπιστευτικό ηλεκτρονικό αρχείο σύμφωνα με ό,τι προβλέπεται στον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας της Εταιρίας για την πειθαρχική διαδικασία (ή στην περίπτωση που δεν κινηθεί πειθαρχική διαδικασία σε διακριτό αρχείο παρακολούθησης και καταγραφής διαχείρισης καταγγελιών).

Στο πλαίσιο της έρευνας, η Εταιρία θα συλλέγει και επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα που είναι απαραίτητα για την ορθή διερεύνηση της καταγγελίας, όπως:

α) όνομα, επώνυμο, διεύθυνση, τηλέφωνο/-α επικοινωνίας, e-mail, φύλο, δεδομένα που προκύπτουν από την καταγγελία του φερόμενου θύματος,

β) Δεδομένα που συλλέγονται κατά την διεξαγωγή των συνεντεύξεων με τα αρμόδια πρόσωπα τα οποία δύνανται να συνίστανται σε έντυπα έγγραφα, ή σε ηλεκτρονικά αρχεία που υποβάλλονται προς εξέταση από τους εμπλεκόμενους εργαζομένους.

Τα δεδομένα συλλέγονται :

A. Άμεσα από το φυσικό πρόσωπο (τον καταγγέλλοντα, τον καταγγελλόμενο ή τρίτα πρόσωπα που κατονομάζονται στην καταγγελία ή προκύπτουν από την έρευνα):

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

B. Από τρίτους:

- i. Από συνεργάτες (εργαζόμενους της Εταιρίας) αν κληθούν να καταθέσουν ως μάρτυρες ή αν καταγγείλουν περιστατικό που υπέπεσε στην αντίληψή τους.
- ii. Από τρίτους μάρτυρες μη εργαζόμενους στην Εταιρία, στον βαθμό που αυτό επιτρέπεται ή επιβάλλεται από την έρευνα.

Γ. Αυτοδικαίως: Όπου απαιτείται η Εταιρία μπορεί να συλλέξει δεδομένα:

- i. Από τον φάκελο του εκάστου εργαζομένου.
- ii. Από τη διεξαγωγή των ερευνών.
- iii. Από τα αρχεία χρήσης του τεχνολογικού και επικοινωνιακού εξοπλισμού του Εργοδότη στο βαθμό που αυτό επιτρέπεται από τον νόμο.

Νόμιμη Βάση Επεξεργασίας: Η επεξεργασία των δεδομένων που συλλέγονται βασίζεται:

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

II. Στην διαφύλαξη και προστασία των εννόμων συμφερόντων, τόσο της Εταιρίας όσο και των ιδίων των εμπλεκόμενων (καταγγελλόντων, καταγγελλομένων, τρίτων προσώπων που κατονομάζονται στην καταγγελία ή προκύπτουν από τις έρευνες).

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

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

Διατήρηση και κοινοποίηση δεδομένων: Τα δεδομένα που συλλέγονται από τις έρευνες σχετικά με καταγγελίες αποθηκεύονται σε εμπιστευτικό ηλεκτρονικό αρχείο είτε σε φυσική είτε σε ηλεκτρονική μορφή, σύμφωνα με τα κατάλληλα μέτρα ασφαλείας ώστε να διασφαλίζεται η ακεραιότητα, διαθεσιμότητα και προσβασιμότητά τους από τα αρμόδια πρόσωπα τα οποία είναι δεόντως εξουσιοδοτημένα και τους επιτρέπεται η πρόσβαση. Αν έχει κινηθεί νομική διαδικασία, πρόσβαση μπορεί να αποκτήσουν και οι αρμόδιες αρχές στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους. Τα αρχικά έγγραφα διατηρούνται για 5 έτη, εκτός αν έχουν κινηθεί νομικές διαδικασίες ή η νομοθεσία ορίζει διαφορετικά. Μετά την πάροδο του σχετικού χρονικού διαστήματος τα δεδομένα διαγράφονται ή καταστρέφονται με ασφαλείς μεθόδους. Τα δεδομένα δεν διαβιβάζονται εκτός ΕΟΧ.

Δικαιώματα των Υποκειμένων: Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και στο πλαίσιο της έρευνας με την επιφύλαξη των ειδικότερων προβλέψεων του Ν. 4808/2021, το υποκείμενο των δεδομένων, αφού αποδείξει την ταυτότητά του και υποβάλει το γραπτό αίτημά του, έχει και μπορεί να ασκήσει τα ακόλουθα δικαιώματα:

1. Το δικαίωμα πρόσβασης, στο βαθμό που δεν έρχεται σε σύγκρουση με τυχόν δικαιώματα άλλων εμπλεκόμενων στην έρευνα φυσικών προσώπων που έχουν νόμιμο δικαίωμα στην προστασία της εμπιστευτικότητας/εχεμύθειας.
2. Το δικαίωμα να ζητήσει τη διόρθωση τυχόν ανακριβών Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα ή τη συμπλήρωση τους.
3. Το δικαίωμα εναντίωσης στην περαιτέρω επεξεργασία των δεδομένων τους,
4. Το δικαίωμα ανάκλησης οποιασδήποτε συγκατάθεσης δοθεί, για το μέλλον, χωρίς να επηρεάζεται η νομιμότητα οποιασδήποτε επεξεργασίας που έχει ήδη πραγματοποιηθεί.

Εάν πληρούνται οι προϋποθέσεις που προβλέπονται από τον νόμο:

1. Το δικαίωμα διαγραφής,
2. Το δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας και
3. Το δικαίωμα φορητότητας δεδομένων.

Το υποκείμενο μπορεί να ασκήσει τα δικαιώματά του αποστέλλοντας μήνυμα στο: dpo@alterlife.gr . Η Εταιρία λαμβάνει όλα τα δυνατά μέτρα για να ικανοποιήσει το αίτημά εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, το αργότερο εντός ενός (1) μήνα μετά την υποβολή του αιτήματος και την εξακρίβωση της ταυτότητάς του υποκειμένου. Η προθεσμία αυτή μπορεί να παραταθεί κατά δύο ακόμη μήνες, εφόσον απαιτείται, λαμβάνοντας υπόψη την πολυπλοκότητα και τον αριθμό των αιτήσεων. Επιπλέον, αν το υποκείμενο θεωρεί ότι παραβιάζονται τα δικαιώματά του, έχει το δικαίωμα προσφυγής στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα σχετικά με τον

τρόπο με τον οποίο επεξεργάζεται η Εταιρία τα Προσωπικά Δεδομένα στον σύνδεσμο https://www.dpa.gr/el/polites/katagelia_stin_archi, Γραφεία: Κηφισίας 1-3, Τ.Κ. 115 23, Αθήνα, Τηλεφωνικό Κέντρο: +30-2106475600, Fax: +30-2106475628.