
**ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ
ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Document Date:	02/2023
Document Owner:	HR DEPT

	Περιεχόμενα.....	2
1	Ιστορικό Εκδόσεων.....	3
2	Εισαγωγή.....	4
	2.1 Σκοπός	4
	2.2 Πεδίο Εφαρμογής	4
	2.3 Ευθύνες	4
	2.3.1 Στελέχη.....	5
	2.3.2 Εργαζόμενοι.....	5
	2.3.3 Ανθρώπινο Δυναμικό.....	5
	2.4 Ορισμοί	5
3	Κανάλια και πλαίσιο υποβολής των εσωτερικών καταγγελιών.....	6
4	Διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών.....	7
5	Δικαιώματα καταγγελλόντων και λοιπών εμπλεκόμενων στην καταγγελία.....	8
6	Αποτελέσματα διερεύνησης καταγγελίας - συνέπειες.....	9
7	Ενημέρωση προς εργαζομένους.....	10
	7.1 Εισαγωγή και πεδίο εφαρμογής	10
	7.2 Είδη προσωπικών δεδομένων.	10

1.Ιστορικό Εκδόσεων

Version No	Document Name	Change By	Date	Description
1.0	HR_01_ΠΟΛΙΤΙΚΗ-ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.docx		02.2023	Αρχική Έκδοση
1.1	HR_01_ΠΟΛΙΤΙΚΗ-ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.docx		01.2024	

2. Εισαγωγή

2.1 Σκοπός

Με την παρούσα Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών Για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, η εταιρεία με την επωνυμία 'ARKAS HELLAS S.A. ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΟ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΟ' (εφ' εξής «Εταιρεία» ή «Εργοδότης») καθορίζει συγκεκριμένες διαδικασίες για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην Εργασία. Η Εταιρεία εφαρμόζει τις αρχές και τις κατευθύνσεις που ορίζονται στην παρούσα Πολιτική, με σκοπό τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου θα κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Ειδικότερα, σκοπός της της παρούσας πολιτικής είναι:

α') να ορισθούν οι αρχές και το πλαίσιο διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

β') να ενθαρρυνθούν όλοι όσοι περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής να προβαίνουν χωρίς καθυστέρηση σε καταγγελίες, σε περίπτωση που υποπέσει στην αντίληψή τους ή υποστούν οι ίδιοι οιασδήποτε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

γ') να υπάρξει διαβεβαίωση ότι η διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης και η διερεύνηση των σχετικών περιστατικών θα γίνεται με πλήρη εμπιστευτικότητα, ότι τα προσωπικά δεδομένα των εμπλεκόμενων μερών θα προστατεύονται και ότι όσοι προβαίνουν στις εσωτερικές καταγγελίες θα προστατεύονται από τυχόν αντίποινα.

Η παρούσα Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών Για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι των Πολιτικών που έχει αναπτύξει η Εταιρεία σχετικά με τον σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα και τη διασφάλισή τους, την ισότητα στις ευκαιρίες εργασίας και την καταπολέμηση των διακρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον.

2.2 Εφαρμογή

Στην παρούσα Πολιτική εμπίπτουν οι εργαζόμενοι και οι απασχολούμενοι στην Εταιρεία, 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 ασκουμένων και των μαθητευομένων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία στην Εταιρεία.

Στην παρούσα Πολιτική εξ άλλου εμπίπτουν όλες οι κατά τα ανωτέρω μορφές βίας και παρενόχλησης, οι οποίες συμβαίνουν με αιτία ή αφορμή την εργασία των απασχολούμενων (κατά την ανωτέρω έννοια) και ιδίως:

α') στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα, ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, 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.

2.3 Καθήκοντα & Ευθύνες

2.3.1 Στελέχη

- Πρέπει να γνωστοποιούν τη σημασία της παρούσης πολιτικής και των εταιρικών προτύπων στους υφισταμένους τους
- Πρέπει να βοηθούν τους υφισταμένους τους να κατανοούν την πολιτική και τα εταιρικά πρότυπα και να εξασφαλίζουν τη συμμόρφωση τους
- Πρέπει να βοηθούν στην ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με τη παρούσα πολιτική.

2.3.2 Εργαζόμενοι

- Είναι υπεύθυνοι να γνωρίζουν και να εφαρμόζουν την παρούσα πολιτική.

2.3.3 Ανθρώπινο Δυναμικό

- Είναι υπεύθυνο να επικοινωνεί την παρούσα πολιτική και να παρακολουθεί την εφαρμογή της

2.4 Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσης Πολιτικής και κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4 του Ν. 4808/2021, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- **«Βία και Παρενόχληση»:** 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,
- **«Παρενόχληση»:** Οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή λόγω άλλων παραγόντων διάκρισης,
- **«Παρενόχληση λόγω φύλου»:** 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 κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.
- **«Καταγγέλλων»:** Το πρόσωπο το οποίο αναφέρει ή αποκαλύπτει πληροφορίες σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης τις οποίες απέκτησε στο πλαίσιο της εργασιακής του σχέσης ή της καθ' οιονδήποτε τρόπο συνεργασίας του με την Εταιρεία.
- **«Καταγγελία» ή «Εσωτερική Καταγγελία»:** Η έγγραφη γνωστοποίηση, αποκάλυψη ή αναφορά πληροφοριών σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
- **«Βάσιμη Καταγγελία» ή «Αληθής Καταγγελία»:** Η Καταγγελία που αποδεικνύεται μετά την ολοκλήρωσή της διερεύνησής της ότι αναφερόταν σε αληθινά γεγονότα, εμπίπτοντα στην έννοια της Βίας ή/και της Παρενόχλησης κατά τα ανωτέρω.

- **«Απαράδεκτη Καταγγελία»:** Η Καταγγελία που αναφέρεται σε παραβίαση που δεν αφορά περιστατικά βίας και παρενόχλησης ή η Καταγγελία που δεν είναι έγγραφη, σαφής, ορισμένη, πλήρης ή είναι προδήλως κακόβουλη, επιπόλαιη ή υπερβολική.
- **«Κακόβουλη Καταγγελία»:** Η Καταγγελία που γίνεται εν γνώσει του Καταγγέλλοντος ότι δεν είναι αληθής.
- **«Αντίποινα»:** Η οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση πράξη ή παράλειψη, η οποία λαμβάνει χώρα ως αποτέλεσμα εσωτερικής Καταγγελίας και η οποία (πράξη ή παράλειψη) προκαλεί ή ενδέχεται να προκαλέσει αδικαιολόγητη ζημία στον Καταγγέλλοντα.
- **«Αποδέκτες Καταγγελιών»:** Τα πρόσωπα που είναι εξουσιοδοτημένα εκ μέρους της Εταιρείας για να παραλαμβάνουν τις Εσωτερικές Καταγγελίες. Τα πρόσωπα αυτά είναι:
 1. ο κ. Δημήτριος Χαμάκος , «HR Manager» και
 2. η κα Μαριαλένη Δημακάκου , «HR Representative»
- **«Ομάδα Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών» ή «Ο.Δ.Ε.Κ.»:** Η Ομάδα προσώπων η οποία έχει αναλάβει τη διαχείριση και διερεύνηση των εσωτερικών καταγγελιών και η οποία αποτελείται από:
 - ο κ. Δημήτριος Χαμάκος , «HR Manager» και
 - η κα Μαριαλένη Δημακάκου , «HR Representative»
- **«Κανάλια Εσωτερικών Καταγγελιών»:** Οι δίαυλοι μέσω των οποίων υποβάλλονται οι εσωτερικές καταγγελίες και περιλαμβάνουν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την υποβολή καταγγελιών καθώς και τα άτομα στα οποία μπορούν να απευθυνθούν οι καταγγέλλοντες.
- **«Ευαίσθητες Πληροφορίες μη σχετιζόμενες με την Καταγγελία»:** Οι Πληροφορίες και τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα που σχετίζονται με τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των γενετικών δεδομένων, των βιομετρικών δεδομένων, των δεδομένων που αφορούν την υγεία και των δεδομένων που αφορούν τη σεξουαλική ζωή φυσικού προσώπου ή τον γενετήσιο προσανατολισμό του, στην περίπτωση που οι πληροφορίες και τα δεδομένα αυτά δεν σχετίζονται με τον πυρήνα της Καταγγελίας.
- **«Μητρώο Καταγγελιών»:** Το αρχείο που τηρείται με ευθύνη της Ο.Δ.Ε.Κ., σε έντυπη ή και ηλεκτρονική μορφή, σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και περιέχει τις καταγγελίες που υποβάλλονται κάθε φορά, τα έγγραφα που σχετίζονται με τη διερεύνηση των καταγγελιών αυτών και το αποτέλεσμα της διερεύνησης αυτής.

3. Κανάλια και Πλαίσιο Υποβολής των Εσωτερικών Καταγγελιών

Οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην Εταιρεία που εμπίπτουν στο Πεδίο Εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής θα μπορούν να προβαίνουν σε Εσωτερικές Καταγγελίες για περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης στις κάτωθι διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail):

- Προς τον κ. Δημήτριο Χαμάκο , «HR Manager» , dimitrios.chamakos@arkas-hellas.gr
- Προς την κα Μαριαλένη Δημακάκου , «HR Representative» marialeni.dimakakou@arkas-hellas.gr

Οι Καταγγελίες πρέπει:

- Να υποβάλλονται πάντοτε εγγράφως (ήτοι μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στις ανωτέρω διευθύνσεις) και να είναι επώνυμες.
- Να υποβάλλονται με γνώμονα την καλή πίστη και χωρίς καθυστέρηση, αμέσως μόλις το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης γίνει αντιληπτό.
- Να είναι σαφείς, ορισμένες και να περιέχουν όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες και λεπτομέρειες, προκειμένου να καθίσταται ευκολότερη η διερεύνησή τους. Σημειώνεται ωστόσο ότι Ευαίσθητες Πληροφορίες μη σχετιζόμενες με την Καταγγελία και με τον πυρήνα της καταγγελλομένης πράξεως ή συμπεριφοράς δεν πρέπει να περιλαμβάνονται στην καταγγελία και, όποτε περιλαμβάνονται, δεν θα πρέπει να αξιολογούνται ούτε να λαμβάνονται υπ' όψιν, ούτε να καταχωρούνται στο Μητρώο Καταγγελιών, εφ' όσον αυτό είναι δυνατόν.
- Να περιλαμβάνουν το όνομα του ατόμου (ή των ατόμων) το οποίο πιθανόν να διενήργησε πράξη βίας ή παρενόχλησης, την ημερομηνία/χρονική περίοδο και τόπο όπου έλαβε χώρα η πράξη, το είδος της πράξης και όσο το δυνατόν πιο αναλυτική περιγραφή της, καθώς και το πρόσωπο ή τα πρόσωπα που υπέστησαν βία ή/και παρενόχληση.

4. Διαδικασία Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών

Μόλις ο Αποδέκτης των Καταγγελιών λάβει κάποια Εσωτερική Καταγγελία κατά την ανωτέρω αναφερόμενη διαδικασία, οφείλει να τη διαβιβάσει χωρίς καθυστέρηση προς την Ομάδα Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών (εφ' εξής «Ο.Δ.Ε.Κ.»).

Σε περίπτωση που ο Αποδέκτης λάβει προφορική Καταγγελία, οφείλει να χορηγήσει στον Καταγγέλλοντα αναλυτικές οδηγίες για την έγγραφη υποβολή του περιστατικού στις ανωτέρω διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, προκειμένου να ενεργοποιηθεί η διαδικασία της παρούσας Πολιτικής και η περαιτέρω διερεύνηση και ο χειρισμός του περιστατικού.

Με την παραλαβή της Καταγγελίας η Ο.Δ.Ε.Κ., οφείλει να τη διερευνήσει σε σύντομο χρόνο. Κατά τη διερεύνηση αυτή, η Ο.Δ.Ε.Κ. δύναται να καλέσει για την αρωγή τους Διευθυντές, Προϊσταμένους και Επικεφαλής τμημάτων ή ομάδων κατά περίπτωση.

Κατά την άσκηση των καθηκόντων της η Ο.Δ.Ε.Κ. έχει τις κάτωθι αρμοδιότητες και υποχρεώσεις:

- Εξετάζει το παραδεκτό των καταγγελιών που έρχονται σε γνώση της από όλα τα θεσπισμένα κανάλια εσωτερικών καταγγελιών της Εταιρείας.
- Αξιολογεί και προτεραιοποιεί τις καταγγελίες.
- Επικοινωνεί με τον καταγγέλλοντα, καθώς και με οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο ή πρόσωπα θεωρεί απαραίτητο.
- Λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέσο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των υποκειμένων που εμπλέκονται στις καταγγελίες.
- Τηρεί Μητρώο Καταγγελιών καθώς και όλα τα αναγκαία στοιχεία για την τεκμηρίωση του τελικού της πορίσματος.
- Αναλόγως των αποτελεσμάτων των ερευνών που πραγματοποιεί, εισηγείται και προτείνει στην Εταιρεία τη λήψη του κατάλληλου μέτρου ή μέτρων για την αντιμετώπιση περιστατικού βίας – παρενόχλησης – αντιποίνων ή τη θέση της υποβληθείσας εσωτερικής καταγγελίας στο αρχείο.

Για τη διευκόλυνση του έργου της Ο.Δ.Ε.Κ., τόσο ο καταγγέλλων, όσο και όλοι όσοι καλούνται από αυτήν,

οφείλουν να είναι διαθέσιμοι και να παράσχουν ό,τι πληροφορίες τους ζητηθούν με σκοπό τη πλήρη διερεύνηση των καταγγελιών και την απόδοση των σχετικών ευθυνών.

Σε περίπτωση που η Καταγγελία στρέφεται αμέσως ή εμμέσως κατά του Αποδέκτη αυτής, τότε αυτός, οφείλει να προωθήσει αμελλητί την Καταγγελία προς την Ο.Δ.Ε.Κ. και στη συνέχεια να απέχει από τις ενέργειες της Ο.Δ.Ε.Κ. που σχετίζονται με τη διερεύνηση αυτή. Το ίδιο ισχύει και για οποιοδήποτε μέλος της Ο.Δ.Ε.Κ., το οποίο οφείλει να απέχει από τις συνεδριάσεις και τις λοιπές ενέργειες της Ο.Δ.Ε.Κ., όταν αυτή ερευνά Καταγγελία που στρέφεται κατ' αυτού ενημερώνοντας αμελλητί τη Διοίκηση της Εταιρείας και τα λοιπά μέλη της Ο.Δ.Ε.Κ. για το κώλυμά του αυτό. Στην περίπτωση αυτή, η Ο.Δ.Ε.Κ. μπορεί να ζητήσει από τη Διοίκηση της Εταιρείας τον διορισμό αναπληρωματικού μέλους, εφ' όσον κρίνει πως τούτο είναι αναγκαίο για την ομαλή, ταχεία και απρόσκοπτη διερεύνηση της Καταγγελίας αυτής. Εξ άλλου, σε περίπτωση που οι καταγγελίες εμπλέκουν περισσότερα μέλη της Ο.Δ.Ε.Κ., με αποτέλεσμα να καθίσταται προβληματική ή αδύνατη η λειτουργία της, η Διοίκηση της Εταιρείας, έχει την ευθύνη, με σκοπό την πλήρη και αντικειμενική διερεύνηση της υποθέσεως, να συγκροτήσει ένα ειδικό («ad hoc») Όργανο, ήτοι μια Ομάδα Ειδικής Λειτουργίας, η οποία θα στελεχώνεται από μη εμπλεκόμενα και κωλυόμενα μέλη και που θα έχει όλες τις αρμοδιότητες της Ο.Δ.Ε.Κ. και την ευθύνη για την διερεύνηση της συγκεκριμένης Καταγγελίας και μόνο.

Κατά τη διάρκεια του έργου της, η Ο.Δ.Ε.Κ. οφείλει να αντιμετωπίζει κάθε Καταγγελία με τη δέουσα προσοχή. Η Ο.Δ.Ε.Κ. διεξάγει έρευνα για τα περιστατικά που περιέχονται στην Καταγγελία το συντομότερο δυνατό. Προς διευκόλυνση του έργου της, μπορεί, εφ' όσον το κρίνει απαραίτητο, να ζητεί τη συνδρομή και άλλων εργαζομένων ή να λαμβάνει επί πλέον επαγγελματική υποστήριξη από άλλα στελέχη της Εταιρείας ή/και από εξωτερικούς συμβούλους.

Εξ άλλου, για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, της εργασιακής ειρήνης και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία μπορεί, μεταξύ άλλων, κατόπιν σχετικής εισηγήσεως της Ο.Δ.Ε.Κ., να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά τη διάρκεια της περιόδου διερεύνησης, ενδεχομένως να μην επιτραπεί σε συγκεκριμένους εργαζομένους, συνεργάτες κ.λπ. η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις.

5. Δικαιώματα Καταγγελλόντων και Λοιπών εμπλεκομένων στην Καταγγελία

Ο Καταγγέλλων έχει δικαίωμα, εφ' όσον το αιτηθεί, να ενημερωθεί από την Ο.Δ.Ε.Κ., τόσο για την παραλαβή της Καταγγελίας του [το αργότερο εντός δέκα (10) εργασίμων ημερών] όσο και για το αποτέλεσμα της διερεύνησής της [το αργότερο εντός τριών (3) μηνών].

Η ενημέρωση του Καταγγέλλοντος θα λαμβάνει χώρα από μέλος της Ο.Δ.Ε.Κ., με όποιον τρόπο κρίνεται από την τελευταία ως πλέον πρόσφορος.

Τόσο η Ο.Δ.Ε.Κ., όσο και η Εταιρεία οφείλουν να προστατεύουν τόσο τα άτομα που υποβάλλουν Καταγγελία όσο και τα άτομα τα οποία περιλαμβάνονται σε Καταγγελίες. Η διερεύνηση πραγματοποιείται με πλήρη εχεμύθεια και τηρώντας το απόρρητο σε κάθε στάδιο της διαδικασίας, κατά το μέτρο του δυνατού, προκειμένου να αποφευχθεί ο στιγματισμός και η «θυματοποίηση» ατόμων.

Τα άτομα τα οποία περιλαμβάνονται στις καταγγελίες έχουν το δικαίωμα να ενημερωθούν άμεσα για το παράπτωμα για το οποίο κατηγορούνται και για τα πρόσωπα που διαχειρίζονται τα περιλαμβανόμενα στις καταγγελίες δεδομένα. Ωστόσο, εφ' όσον υπάρχει σοβαρός κίνδυνος ότι η παραπάνω ενημέρωση θα μπορούσε να παρακωλύσει τη διερεύνηση της υπόθεσης και τη συλλογή των απαραίτητων αποδεικτικών στοιχείων, η ενημέρωση των ατόμων που περιλαμβάνονται στην καταγγελία μπορεί να αναβληθεί μέχρις ότου πάψει να υφίσταται αυτός ο κίνδυνος.

Τόσο η Ο.Δ.Ε.Κ., όσο και η Εταιρεία οφείλουν να προστατεύουν κάθε πρόσωπο που καλόπιστα καταγγέλλει περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται κάθε είδους αρνητική συμπεριφορά σε βάρος οποιουδήποτε έχει πραγματοποιήσει εσωτερική καταγγελία, ακόμα και εάν η καταγγελία του αποδειχθεί, εκ των υστέρων, εσφαλμένη. Η Ο.Δ.Ε.Κ. και η Διοίκηση της Εταιρείας διασφαλίζουν τη μη πραγματοποίηση αντιποίνων στην περίπτωση που οποιοσδήποτε καλόπιστα καταγγείλει περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία δεσμεύεται ότι τα φυσικά πρόσωπα που έχουν υποβάλει εσωτερική Καταγγελία δεν θα υποστούν αντίποινα, παρενόχληση ή περιθωριοποίηση, εκφοβισμό ή απειλές και άδικη μεταχείριση ως αποτέλεσμα της καταγγελίας τους, (π.χ. απόλυση, αβάσιμη αρνητική αξιολόγηση, μη παροχή αδείας, αποκλεισμό από εκπαιδευτικά σεμινάρια, μη έγκριση εξόδων κ.ο.κ.). Επίσης, δεν επιτρέπονται αδικαιολόγητες αλλαγές στη σύμβαση εργασίας ως αποτέλεσμα της καταγγελίας (π.χ. διαθεσιμότητα, υποβιβασμός ή στέρηση προαγωγής, μείωση μισθού, αλλαγή τόπου εργασίας, μετακίνηση, διαφοροποίηση καθηκόντων, μεταβολή ωραρίου εργασίας κ.λπ.). **Σε περίπτωση κακόβουλης εσωτερικής καταγγελίας η παραπάνω προστασία δεν θα υφίσταται.**

Σε περίπτωση που οποιοσδήποτε θεωρεί ότι υφίσταται αντίποινα κατά την ανωτέρω έννοια, οφείλει να το αναφέρει αμελλητί στην Ο.Δ.Ε.Κ., μέσω των ανωτέρω Καναλιών Εσωτερικών Καταγγελιών, η δε Ο.Δ.Ε.Κ., οφείλει να διερευνά και την καταγγελία αυτή αμέσως. Αν από την έρευνα προκύψει ότι πράγματι υπήρξαν αντίποινα, θα λαμβάνεται κάθε πρόσφορο μέτρο σε βάρος αυτού που τα διέπραξε. Αυτός ο οποίος κατηγορείται ότι διέπραξε τα αντίποινα θα έχει το βάρος της απόδειξης ότι οι ενέργειές του δεν σχετίζονται με την καταγγελία στην οποία προέβη ο καταγγέλλων (αντιστροφή βάρους απόδειξης).

Σε περίπτωση που ο καταγγέλλων εκφράσει την επιθυμία να του παρασχεθεί ειδική προστασία από τυχόν αντίποινα (π.χ. μετακίνηση σε άλλο τμήμα ή σε άλλη βάρδια), η Εταιρεία, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Ο.Δ.Ε.Κ., αλλά και κατά την απόλυτη διακριτική της ευχέρεια, θα εξετάζει τη δυνατότητα ικανοποίησης του σχετικού αιτήματος εντός των εκάστοτε υφισταμένων δυνατοτήτων της.

Εξ άλλου, τόσο η Ο.Δ.Ε.Κ., όσο και η Εταιρεία δεσμεύονται ότι θα καταβάλουν κάθε δυνατή προσπάθεια και θα λάβουν κάθε πρόσφορο μέτρο ώστε να προστατεύσουν την ταυτότητα τόσο του καταγγέλλοντος όσο και των ατόμων που περιλαμβάνονται στις καταγγελίες και ότι θα χειρισθούν κάθε υπόθεση με πλήρη εμπιστευτικότητα και εχεμύθεια.

Ειδικότερα, η ταυτότητα του καταγγέλλοντος δεν θα αποκαλύπτεται σε κανέναν άλλον πέρα από τα εξουσιοδοτημένα άτομα που είναι αρμόδια να λαμβάνουν, να παρακολουθούν και να διερευνούν τις καταγγελίες, δηλαδή τα μέλη της Ο.Δ.Ε.Κ. και τους τυχόν εξειδικευμένους εξωτερικούς συμβούλους ή/και άλλα στελέχη της Εταιρείας, που έχουν κληθεί ειδικά για τη διερεύνηση συγκεκριμένου περιστατικού.

Κατ' εξαίρεση, η ταυτότητα του καταγγέλλοντος θα αποκαλύπτεται εάν:

- Συναινεί ο καταγγέλλων στην αποκάλυψη της ταυτότητας του.
- Απαιτείται από τον Νόμο η αποκάλυψη της ταυτότητας.
- Η καταγγελία εμπεριέχει αποδεδειγμένα δόλο και έχει χαρακτηριστεί ως κακόβουλη.
- Η αποκάλυψη της ταυτότητας θεωρείται αναγκαία για την πρόληψη ή τη μείωση απειλής για την ασφάλεια του ανθρωπίνου δυναμικού.

Εξ άλλου, η Εταιρεία δεσμεύεται ότι θα συνεργάζεται με τις αρμόδιες Αρχές και ότι θα παρέχει σε αυτές κάθε πληροφορία και συνδρομή που θα της ζητηθεί, αναφορικά με τα ζητήματα που τίγονται στην παρούσα Πολιτική.

6. Αποτέλεσμα Διερεύνησης Καταγγελίας - Συνέπειες

Ανάλογα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η Ο.Δ.Ε.Κ. οφείλει να ενημερώνει τη Διοίκηση της Εταιρείας, αλλά και τον ίδιο τον Καταγγέλλοντα, εφ' όσον το αιτηθεί, για το αποτέλεσμα της Διερεύνησης, αλλά και να καταχωρεί τα σχετικά στοιχεία στο Μητρώο Καταγγελιών. Παράλληλα, ανάλογα με το αποτέλεσμα της διερεύνησης, μπορεί να εισηγείται προς τη Διοίκηση της Εταιρείας διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες.

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά):

- α') πειθαρχικές κυρώσεις βάσει του εκάστοτε τυχόν ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας,
- β') αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
- γ') καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας,
- δ') δικαστικές ενέργειες.

Εάν μια καταγγελία αποδειχθεί κακόβουλη, εφ' όσον ο καταγγελλόμενος το αιτηθεί, μπορεί να ενημερωθεί για την ταυτότητα του καταγγέλλοντος, προκειμένου να ασκήσει τα νόμιμα δικαιώματά του.

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκαθίσταται η τάξη με όλους τους νόμιμους τρόπους και ενέργειες.

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά):

- α') πειθαρχικές κυρώσεις βάσει του εκάστοτε τυχόν ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας,
- β') αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
- γ') καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας,
- δ') δικαστικές ενέργειες.

7. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΡΟΠΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

7.1 Εισαγωγή & Πεδίο εφαρμογής της παρούσας Ενημέρωσης

Η παρούσα ενημέρωση της Εταιρείας, κατά τα άρθρα 13, 14 του ΓΚΠΔ (η "Ενημέρωση") περιγράφει το πώς η Εταιρεία συλλέγει, χρησιμοποιεί και εν γένει επεξεργάζεται τα Προσωπικά Δεδομένα των υπαγομένων στην παρούσα Πολιτική (όπως π.χ. εργαζομένων, πρώην εργαζομένων κ.λπ. κατά τα ανωτέρω) για τις ανάγκες της εφαρμογής των οικείων Πολιτικών Αποτροπής καθώς και Διαχείρισης Εσωτερικής Καταγγελίας για τη Βία και Παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

7.2 Είδη Προσωπικών Δεδομένων που συλλέγονται - Πηγές

Κατ' αρχήν, τα Προσωπικά Δεδομένα συλλέγονται απευθείας από τον εκάστοτε καταγγέλλοντα (ή παρόντα

μάρτυρα), ο οποίος υποβάλλει επωνύμως και εγγράφως (μέσω e-mail) την καταγγελία του στον αρμόδιο Αποδέκτη, όπως έχει ορισθεί ανωτέρω.

Ο παρακάτω πίνακας εκθέτει τους σκοπούς επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων που υπόκεινται σε επεξεργασία από την Εταιρεία, ως υπεύθυνο επεξεργασίας, τις κατηγορίες αυτών των προσωπικών δεδομένων, καθώς επίσης και τη νομική βάση της επεξεργασίας τους.

Σκοπός επεξεργασίας	Κατηγορίες Προσωπικών Δεδομένων	Νομική Βάση Επεξεργασίας
Παραλαβή/ Διαχείριση Καταγγελίας (διερεύνηση, λήψη μέτρων και τήρηση μητρώου καταγγελιών)	Προσωπικά/ αναγνωριστικά στοιχεία, δεδομένα εργασίας/ επικοινωνίας, τυχόν ειδικές κατηγορίες δεδομένων που θα αναφέρονται στην καταγγελία, λοιπό ιστορικό καταγγελίας (δεδομένα που περιλαμβάνονται σε αυτό).	1. Άρθρο 6, παρ. 1, περ. γ' - η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας. 2. Άρθρο 9, παρ. 2, περ. β' - 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.

Αποδέκτες των Προσωπικών Δεδομένων

Στο πλαίσιο εφαρμογής των οικείων Πολιτικών, η Εταιρεία ενδέχεται να κοινολογήσει τα κατά τα ανωτέρω Προσωπικά Δεδομένα σε τρίτους για την εξυπηρέτηση του ανωτέρω σκοπού επεξεργασίας. Παραδείγματα τρίτων στους οποίους ενδέχεται η Εταιρεία να κοινολογήσει Προσωπικά Δεδομένα στο πλαίσιο της παρούσας περιλαμβάνουν:

- Δημόσιες αρχές ή εθνικές αρχές, συμπεριλαμβανομένων των δικαστικών αρχών, όταν απαιτείται από τη νομοθεσία ή σε συμμόρφωση με σχετική εντολή (π.χ. για την παροχή συνδρομής).
- Εξωτερικούς Συνεργάτες της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων νομικών συμβούλων και ελεγκτών.

Διεθνείς Διαβιβάσεις Προσωπικών Δεδομένων

Η Εταιρεία δεν διαβιβάζει τα Προσωπικά Δεδομένα εκτός του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ).

Χρόνος τήρησης των Προσωπικών Δεδομένων

Η Εταιρεία θα διατηρήσει τα Προσωπικά Δεδομένα που συλλέγει στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής κατά το χρονικό διάστημα διερεύνησης της εκάστοτε καταγγελίας ή, εφ' όσον κρίνεται απαραίτητο, κατά το περαιτέρω χρονικό διάστημα που χορηγείται εκ του νόμου για την παροχή δικαστικής προστασίας ή, κατά το χρονικό διάστημα που τέτοιες δικονομικές διαδικασίες είναι σε εκκρεμότητα.

Δικαιώματα των υπαγομένων στην παρούσα Πολιτική.

Τα δικαιώματά των υπαγομένων στην παρούσα Πολιτική εξειδικεύονται στην ισχύουσα Γνωστοποίηση Ιδιωτικότητας Εργαζομένων.

Αλλαγές στην παρούσα Ενημέρωση

Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να τροποποιεί την παρούσα Ενημέρωση ανά πάσα στιγμή, ανάλογα με τις εξελίξεις στο σχετικό νομοκανονιστικό πλαίσιο. Θα ενημερώσει σχετικά τους ενδιαφερομένους επικαιροποιώντας την παρούσα Ενημέρωση και διαμοιράζοντάς την εκ νέου. Όλες οι αλλαγές στην παρούσα Ενημέρωση ισχύουν από την ημερομηνία δημοσίευσης, εκτός αν ορίζεται άλλως.

8. Τελικές Επισημάνσεις

Η παρούσα Πολιτική αποτελεί προϊόν διαβούλευσης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών Διοίκησης και Εργαζομένων ή απασχολούμενων στην Εταιρεία που εμπίπτουν στο Πεδίο Εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν λάβει γνώση της παρούσας Πολιτικής, καθώς και των τυχόν επικαιροποιημένων εκδόσεών της. Η ενημέρωση οφείλει να γίνεται με κάθε πρόσφορο τρόπο, οι δε Εργαζόμενοι οφείλουν να μελετούν την Πολιτική αυτή και να ενεργούν σύμφωνα με τα αναφερόμενα σε αυτήν.

Διευκρινίζεται ότι η Πολιτική αυτή αποτελεί ένα «δυναμικό» κείμενο και μπορεί να εμπλουτίζεται και να επικαιροποιείται με βάση τα νέα δεδομένα κάθε φορά, τις προτάσεις των Εργαζομένων, του Ιατρού Εργασίας, των Ειδικών Συμβούλων της Εταιρείας, των αρμοδίων φορέων κ.λπ.. Η Εταιρεία οφείλει να μεριμνά ώστε όλοι οι Εργαζόμενοι να έχουν λάβει γνώση και να έχουν απρόσκοπτη πρόσβαση στην εκάστοτε ισχύουσα έκδοση της παρούσας Πολιτικής.

Οριστικοποιήθηκε και Εγκρίθηκε:

Φίλιππος Κωστόπουλος, Διευθύνων Σύμβουλος
Βάντα Κωστοπούλου, Διευθύνων Σύμβουλος