



EPSILONNET

GROUP OF COMPANIES



EPSILON SINGULARLOGIC



EPSILONHR



data
communication

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Συντάχθηκε από: Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού	Έκδοση: 1
--	-----------

1. ΣΚΟΠΟΣ

Η «**EPSILON NET**» (εφεξής η «Εταιρεία») 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 Εταιρεία δηλώνει ότι δεσμεύεται για τη διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο όλα τα άτομα αντιμετωπίζονται με σεβασμό και αξιοπρέπεια. Κάθε άτομο έχει το δικαίωμα να εργάζεται σε μια επαγγελματική ατμόσφαιρα που προωθεί τις ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και απαγορεύει τις παράνομες πρακτικές διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης. Ως εκ τούτου, η Εταιρεία αναμένει ότι όλες οι σχέσεις μεταξύ των ατόμων στις εγκαταστάσεις της θα διακρίνονται από επαγγελματισμό και θα είναι απαλλαγμένες από διακρίσεις, προκαταλήψεις, βία και παρενόχληση.

Η Εταιρεία έχει αναπτύξει αυτήν την Πολιτική για να διασφαλίσει ότι όλοι οι υπάλληλοι της μπορούν να εργάζονται σε ένα περιβάλλον απαλλαγμένο από βία, παράνομες παρενοχλήσεις, διακρίσεις και αντεκδίκηση και θα καταβάλει κάθε εύλογη προσπάθεια για να διασφαλίσει ότι όλα τα άτομα που δεσμεύονται από την Πολιτική είναι εξοικειωμένα με αυτήν και γνωρίζουν ότι οποιαδήποτε καταγγελία σε σχέση με την παραβίαση της Πολιτικής θα διερευνηθεί και θα επιλυθεί κατάλληλα. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

Η παρούσα Πολιτική δεν πρέπει και δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για τον αποκλεισμό ή τον διαχωρισμό ατόμων συγκεκριμένου φύλου ή οποιουδήποτε άλλου προστατευόμενου χαρακτηριστικού από τη συμμετοχή σε επιχειρηματικές ή εργασιακές κοινωνικές δραστηριότητες ή συζητήσεις. Με άλλα λόγια, κανείς δεν πρέπει να κάνει το



λάθος να εμπλακεί σε διακρίσεις ή αποκλεισμούς για να αποφύγει καταγγελίες για παρενόχληση. Ο νόμος και οι πολιτικές της Εταιρείας απαγορεύουν τη διαφορετική μεταχείριση με βάση το φύλο ή οποιοδήποτε άλλο προστατευόμενο χαρακτηριστικό, όσον αφορά τους όρους, τις προϋποθέσεις, τα προνόμια και τα δικαιώματα απασχόλησης. Οι απαγορεύσεις κατά της βίας, της παρενόχλησης των διακρίσεων και των αντιποίνων έχουν σκοπό να συμπληρώσουν και να προωθήσουν αυτές τις πολιτικές και όχι να αποτελέσουν τη βάση εξαίρεσης από αυτές.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένοι με την Εταιρεία οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την Πολιτική.

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στη Διοίκηση και τα μέλη της Εταιρείας, σε όλους τους υποψήφιους εργαζόμενους, τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις εμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρεία έχει λήξει, απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικώς ασκούμενους και μαθητευόμενους και αφορά συμπεριφορά που προέρχεται είτε από συναδέλφους είτε από τρίτους που δεν συνδέονται άμεσα με την Εταιρεία (π.χ. εξωτερικούς πωλητές, συμβούλους ή πελάτες).

Η συμπεριφορά που απαγορεύεται από τις παρούσες Πολιτικές είναι απαράδεκτη στο χώρο εργασίας, είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά, καθώς και σε οποιοδήποτε εργασιακό περιβάλλον εκτός του χώρου εργασίας, όπως κατά τη διάρκεια επαγγελματικών ταξιδιών, επαγγελματικών συναντήσεων και κοινωνικών εκδηλώσεων που διενεργούνται στα πλαίσια της εργασίας.

2. ΟΡΙΣΜΟΙ

Διακρίσεις

Ως διακρίσεις νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Η Παρενόχληση επί τη βάσει οποιουδήποτε άλλου προστατευόμενου χαρακτηριστικού επίσης απαγορεύεται αυστηρά.

Βία και Παρενόχληση

Βία και Παρενόχληση συνιστούν 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.

Ως Παρενόχληση νοούνται 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 για άλλους λόγους διάκρισης.



Σύμφωνα με αυτήν την Πολιτική, η παρενόχληση είναι λεκτική, γραπτή ή σωματική συμπεριφορά που υποτιμά ή δείχνει εχθρότητα ή αποστροφή προς ένα άτομο λόγω της φυλής, του χρώματος, της θρησκείας, του φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας ή έκφρασης φύλου, της εθνικής καταγωγής, της ηλικίας, της αναπηρίας, οικογενειακή κατάσταση, ιθαγένεια, γενετικές πληροφορίες ή οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό που προστατεύεται από το νόμο ή των συγγενών, φίλων ή συνεργατών του/της και ότι: α) έχει σκοπό ή αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος, β) έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την αδικαιολόγητη παρέμβαση στην εργασιακή απόδοση ενός ατόμου, ή γ) διαφορετικά επηρεάζει αρνητικά τις ευκαιρίες απασχόλησης ενός ατόμου.

Παρενοχλητική συμπεριφορά αποτελούν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

- Οι χαρακτηρισμοί, προσβολές ή αρνητικά στερεότυπα, απειλητικές, εκφοβιστικές ή εχθρικές πράξεις, υποτιμητικά αστεία και γραπτό ή γραφικό υλικό που υποτιμά ή δείχνει εχθρότητα ή αποστροφή προς ένα άτομο ή ομάδα που τοποθετείται σε τοίχους ή αλλού στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ή διακινείται στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της εργασίας ή χρησιμοποιώντας εξοπλισμό της Εταιρείας μέσω e-mail, τηλεφώνου (συμπεριλαμβανομένων των φωνητικών μηνυμάτων), μηνυμάτων κειμένου, ιστοτόπων κοινωνικής δικτύωσης ή άλλων μέσων.
- Η σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ, της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση, η ηθική παρενόχληση ("mobbing"), δηλαδή η συστηματική, μεθοδική και συνεχή άσκηση Ψυχολογικής βίας, ηθικής βίας, η οποία μπορεί ενδεικτικά να λάβει τη μορφή ταπεινωτικής συμπεριφοράς, άνισης μεταχείρισης, προσβολών, απομόνωσης, εξώθησης σε σφάλματα, απειλών, άσκησης Ψυχολογικής βίας, ανάθεσης υπερβολικού όγκου εργασίας σε συνδυασμό με κακόβουλα σχόλια για την δήθεν ελλιπή απόδοση, τοποθέτησης σε θέση «Ψυγείο» χωρίς καθήκοντα και αντικείμενο εργασίας και στοχεύει στη διαμόρφωση ενός εχθρικού, ταπεινωτικού περιβάλλοντος, που προσβάλλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική-Ψυχική ακεραιότητα του εργαζομένου, προκειμένου να προκαλέσει την παραίτησή του.
- Η αντεκδίκηση ή ο εκφοβισμός για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση

Παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν 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. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.



Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και άλλη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης όταν, για παράδειγμα: α) η υποβολή σε μια τέτοια συμπεριφορά γίνεται είτε ρητά είτε σιωπηρά ως όρος ή προϋπόθεση της απασχόλησης ενός ατόμου, β) η υποταγή ή απόρριψη μιας τέτοιας συμπεριφοράς από ένα άτομο χρησιμοποιείται ως βάση για αποφάσεις απασχόλησης που επηρεάζουν αυτό το άτομο, ή γ) αυτή η συμπεριφορά έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την αδικαιολόγητη παρέμβαση στην εργασιακή απόδοση ενός ατόμου ή τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει μια σειρά από ανεπαίστες και όχι και τόσο λεπτές συμπεριφορές και μπορεί να περιλαμβάνει άτομα του ίδιου ή διαφορετικού φύλου. Ανάλογα με τις περιστάσεις, αυτές οι συμπεριφορές μπορεί να περιλαμβάνουν ανεπιθύμητες σεξουαλικές κινήσεις ή αιτήματα για σεξουαλικές χάρες, σεξουαλικά αστεία και υπονοούμενα, λεκτική κακοποίηση σεξουαλικής φύσης, σχόλια σχετικά με το σώμα ενός ατόμου, τη σεξουαλική ικανότητα ή τις σεξουαλικές ανεπάρκειες, το επίμονο κοίταγμα, σφύριγμα ή άγγιγμα, προσβλητικά ή άσεμνα σχόλια ή χειρονομίες, εμφάνιση σεξουαλικά υποβλητικών αντικειμένων ή εικόνων.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και θα φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

Αντεκδίκηση

Η Εταιρεία ενθαρρύνει την καταγγελία όλων των περιστατικών διάκρισης, βίας ή παρενόχλησης που γίνονται αντιληπτά. Είναι πολιτική της Εταιρείας να διερευνά έγκαιρα και διεξοδικά τέτοιες καταγγελίες.

Η Εταιρεία απαγορεύει τα αντίποινα εναντίον οποιουδήποτε ατόμου που καταγγέλλει διακρίσεις, βία ή παρενόχληση ή συμμετέχει στην διερεύνηση τέτοιων καταγγελιών, σε συμμόρφωση με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 13 Ν. 4808/2021 και την εργατική νομοθεσία.

A. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μέτρα για την πρόληψη, τον Έλεγχο και τον Περιορισμό Κινδύνων - Ενέργειες Ενημέρωσης & Ευαισθητοποίησης

Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα ασφαλές, φιλικό και προσιτό εργασιακό περιβάλλον, όπου οι σχέσεις των ατόμων διακρίνονται από σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, συνεργασία, εμπιστοσύνη και αλληλοβοήθεια.

Η Εταιρεία πραγματοποιεί ετήσιες επιθεωρήσεις στις εγκαταστάσεις για να αξιολογήσει και να προσδιορίσει τυχόν ευπάθεια βία ή παρενόχληση στο χώρο εργασίας και λαμβάνει τυχόν απαραίτητα διορθωτικά μέτρα για τη μείωση όλων των κινδύνων.



Η Εταιρεία, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την καθοδήγηση, υποστήριξη και ομαλή επανένταξη των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, προβαίνοντας, στο μέτρο του δυνατού, σε κάθε εύλογη, κατά περίπτωση, προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Η Εταιρεία χρησιμοποιεί όλα τα κατάλληλα μέτρα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό, συμμετοχή σε επιμορφωτικά σεμινάρια/ημερίδες Ψυχικής υγείας κτλ) για την ενημέρωση, εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού της με σκοπό την αναγνώριση και καταπολέμηση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και διασφαλίζει ότι όλοι γνωρίζουν τις παρούσες Πολιτικές, τις διαδικασίες που εφαρμόζει η Εταιρεία και πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης. Επίσης, η Εταιρεία οργανώνει στοχευμένες ομαδικές και κατ' ιδίαν συναντήσεις με το προσωπικό για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση τυχόν κινδύνων, ενθαρρύνει το προσωπικό της να συμμετέχει σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια με στόχο την αναγνώριση και διαχείριση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, τα οποία αντιλαμβάνονται ή στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

Η Εταιρεία αξιολογεί περιοδικά την αποτελεσματικότητα των παρουσών Πολιτικών και προβαίνει στην επικαιροποίηση ή αναθεώρησή τους, εάν αυτό κρίνεται αναγκαίο.

Πληροφόρηση για τα δικαιώματα τις υποχρεώσεις των εργαζόμενων και της Εταιρείας σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

Οποιοδήποτε πρόσωπο θεωρεί ότι είναι θύμα εκδήλωσης συμπεριφοράς που απαγορεύεται από την παρούσα Πολιτική ή ότι έχει υπάρξει μάρτυρας τέτοιας συμπεριφοράς έχει δικαίωμα: α) δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής στην Επιθεώρηση Εργασίας, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη και δ) καταγγελίας εντός της Εταιρείας. Η άσκηση του δικαιώματος ενδοεπιχειρησιακής καταγγελίας δεν θίγει το δικαίωμα του θιγόμενου για προσφυγή στην αρμόδια αρχή.

Αρμόδιες διοικητικές αρχές για υποβολή καταγγελίας

Επιθεώρηση Εργασίας

Τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών: 1 555

Ιστότοπος: www.sepe.gov.gr

Email: helpdesk@sepenet.gr

Συνήγορος του Καταναλωτή

Διεύθυνση: Λ. Αλεξάνδρας 144, 11471 , Αθήνα



Τηλέφωνα: 21 Ο 6460862, 21 Ο 6460814, 21 Ο 6460612, 21 Ο 6460734, 21 Ο 6460458

Email: grammateia@synigoroskatanaloti.gr

Επίσης, οι γυναίκες που είναι θύματα βίας και παρενόχλησης μπορούν να επικοινωνούν με την υπηρεσία άμεσης Ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας στη **Γραμμή SOS 15900**.

Σε περίπτωση παραβίασης 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.

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): (α) πειθαρχικές κυρώσεις, (β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, (δ) δικαστικές ενέργειες. Οι πειθαρχικές κυρώσεις μπορούν να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, εκπαίδευση, παραπομπή σε συνεδρίες, προειδοποίηση, επίπληξη ή οποιοδήποτε άλλο μέτρο πιστεύει η Εταιρεία ότι ενδείκνυται υπό τις περιστάσεις.

Περαιτέρω Πληροφορίες Πρόσωπα Αναφοράς

Κάθε εργαζόμενος που έχει ερωτήσεις ή προβληματισμούς αναφορικά με τις παρούσες Πολιτικές θα πρέπει να απευθύνεται στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η Εταιρεία ενθαρρύνει την αναφορά όλων των περιστατικών διάκρισης, βίας, παρενόχλησης ή αντεκδίκησης που γίνονται αντιληπτά, ανεξάρτητα από την ταυτότητα ή τη θέση του δράστη. Τα άτομα που πιστεύουν ότι έχουν πέσει θύμα τέτοιας συμπεριφοράς οφείλουν να συζητούν τις ανησυχίες τους με τον άμεσο προϊστάμενό τους, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού ή το νομικό σύμβουλο της Εταιρείας, οι οποίοι και είναι αρμόδιοι να παραλαμβάνουν τυχόν καταγγελίες.

Η Εταιρεία έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μιας αμερόπληκτης, δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας. Επίσης, έχουν ληφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλισθεί η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων ή τρίτων. Η Εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την παραλαβή καταγγελιών δεσμεύονται να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή καταγγελιών και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία των θιγομένων.

Η Εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης δεσμεύονται να συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα, είτε κατόπιν υποβολής



αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία που τυχόν ζητηθούν. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρωθούν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν.4624/2019 και της Πολιτικής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων της Εταιρείας. Επιπλέον, η Εταιρεία ενθαρρύνει τα άτομα που πιστεύουν ότι υποβάλλονται σε τέτοια συμπεριφορά να ενημερώσουν αμέσως τον δράστη ότι η συμπεριφορά του/της είναι ανεπιθύμητη και να ζητήσουν να διακοπεί. Συχνά αυτή η ενέργεια από μόνη της θα λύσει το πρόβλημα. Η Εταιρεία αναγνωρίζει σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, ότι ένα άτομο μπορεί να προτιμήσει να ακολουθήσει τη διαδικασία της καταγγελίας είτε ενδοεταιρικά είτε ενώπιον των αρμοδίων διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει την άμεση αναφορά καταγγελιών ή προβληματισμών, ούτως ώστε να είναι δυνατή η λήψη έγκαιρων και εποικοδομητικών μέτρων προτού οι σχέσεις τεθούν ανεπανόρθωτα. Ως εκ τούτου, αν και δεν έχει καθοριστεί καθορισμένη περίοδος αναφοράς, η έγκαιρη αναφορά και η παρέμβαση έχουν αποδειχθεί η πιο αποτελεσματική μέθοδος επίλυσης πραγματικών ή υποτιθέμενων περιστατικών παρενόχλησης.

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, θα γίνονται δεκτές γραπτώς, επώνυμα ή ανώνυμα και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικώς. Η έρευνα μπορεί να περιλαμβάνει ατομικές συνεντεύξεις με τα εμπλεκόμενα μέρη και, όπου είναι απαραίτητο, με άτομα που μπορεί να έχουν παρατηρήσει την καταγγελλόμενη συμπεριφορά ή μπορεί να έχουν γνωρίζουν άλλες σχετικές πληροφορίες.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτήρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται. Η Εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης δεσμεύονται ότι αντιμετωπίζουν με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των καταγγελιών καθ' όλη τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας και λαμβάνουν όλα τα μέτρα προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα που συλλέγονται κατά την εν λόγω διαδικασία, στο βαθμό που συνάδει με την επαρκή έρευνα και την κατάλληλη διορθωτική δράση.

Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει καταγγελίες θα ενημερώνονται για την παραλαβή της καταγγελίας και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασης της καταγγελίας τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η Εταιρεία θα επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο.

Η αντεκδίκηση εναντίον ενός ατόμου λόγω υποβολής καταγγελίας για βία, παρενόχληση ή διάκριση ή για συμμετοχή σε έρευνα αναφορικά με ισχυρισμό παρενόχλησης, βίας ή διάκρισης απαγορεύεται αυστηρά και αποτελεί σοβαρή παραβίαση αυτής της πολιτικής και, όπως το ίδιο το περιστατικό βίας, παρενόχλησης ή η διάκρισης, θα υπόκειται στα μέτρα αντιμετώπισης που εκτεθεί ανωτέρω. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της



Εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να αναφέρει το περιστατικό αμέσως. οι σχετικές καταγγελίες και θα διερευνηθούν και θα αντιμετωπιστούν αμέσως και διεξοδικώς.

Ανάρμοστη συμπεριφορά που συνιστά βία ή παρενόχληση, διάκριση ή αντεκδίκηση θα αντιμετωπίζεται κατάλληλα, σύμφωνα με τα όσα έχουν εκτεθεί ανωτέρω.

Εάν ένα εμπλεκόμενο μέρος σε μια καταγγελία δεν συμφωνεί με τον τρόπο επίλυσής της, αυτό το μέρος μπορεί να προσφύγει στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας ή στον Γενικό Διευθυντή. Ψευδείς και κακόβουλες καταγγελίες για παρενόχληση, διάκριση ή αντεκδίκηση (σε αντίθεση με καταγγελίες που, ακόμη κι αν είναι εσφαλμένες, γίνονται καλή τη πίστη) μπορεί να επιφέρουν την επιβολή κατάλληλων πειθαρχικών μέτρων.

Ημερομηνία έγκρισης:

Εγκρίθηκε από το δ.σ της EPSILON NET AE στη συνεδρίαση την 08/02/2022.