

**πολιτική για την
πρόληψη και την καταπολέμηση
της βίας και παρενόχλησης
στην εργασία & διαχείριση
εσωτερικών καταγγελιών**

**Απόφαση Δ.Σ.
23/3.10.2023**

**ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ
ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ ΗΛΕΚΤΡΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ**

Πίνακας Περιεχομένων

01

Σκοπός και
πεδίο εφαρμογής
της Πολιτικής
σελ. 4

02

Ορισμοί
σελ. 5

03

Υποχρεώσεις
και δικαιώματα
ανθρώπινου
δυναμικού
3.1 Υποχρεώσεις
3.2 Δικαιώματα
σελ. 7

04

Υποχρεώσεις
και δικαιώματα
της Εταιρείας
3.1 Υποχρεώσεις
3.2 Δικαιώματα
σελ. 9

05

Εκτίμηση των
κινδύνων
βίας και
παρενόχλησης
στην εργασία
σελ. 10

06

Μέτρα για την
πρόληψη,
τον έλεγχο, τον
περιορισμό και την
αντιμετώπιση των
κινδύνων βίας και
παρενόχλησης στην
εργασία και για την
παρακολούθησή
τους
σελ. 11

07

Διαχείριση εσωτερικών
καταγγελιών. Διαδικασία
υποδοχής και εξέτασης
καταγγελιών περιστατικών
βίας και παρενόχλησης
στην εργασία
7.1 Βασικές αρχές
7.2 Αντικείμενο καταγγελιών
σελ. 13

08

Ανωνυμία
καταγγέλλοντος
σελ. 15

09

Προστασία
καταγγέλλοντος
και
καταγγελλομένου
σελ. 16

10

Αρμόδια Αρχή
για την υποβολή
καταγγελιών
Διαδικασία
υποβολής
καταγγελιών
σελ. 17

11

Διαχείριση,
αξιολόγηση
καταγγελιών
σελ. 18

12

Επιτροπή
Αντιμετώπισης
Αναφορών-
Συνέπειες επί
διαπίστωσης
παραβιάσεων
20

13

Τήρηση
αρχείου
σελ. 21

14

Προσωπικά
Δεδομένα
σελ. 21

15

Τελικές Διατάξεις
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2
σελ. 22



01. Σκοπός και πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής

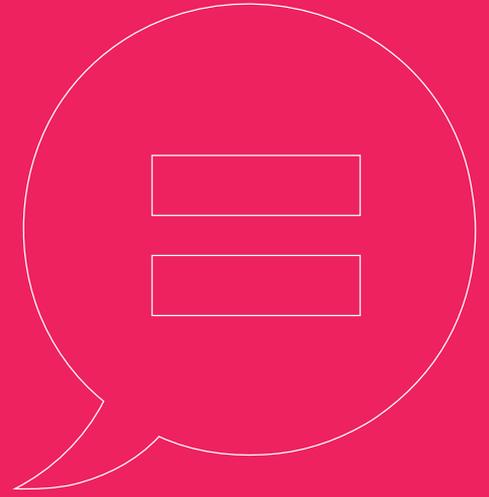
Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο κανόνων και εσωτερικών διαδικασιών για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Ο ΑΔΜΗΕ (εφεξής και για λόγους συντομίας «**η Εταιρεία**») δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Περαιτέρω, σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η διαμόρφωση ενός μηχανισμού εσωτερικής διαχείρισης καταγγελιών που αφορούν σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η Εταιρεία δηλώνει ότι επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, όπως αυτά ορίζονται στην παρούσα και λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη και την εξάλειψή τους.

Η Εταιρεία, δια της παρούσας Πολιτικής, δεσμεύεται ότι έχει υιοθετήσει 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 στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης και εφαρμόζει προς τούτο την παρούσα Πολιτική, η οποία καταρτίστηκε σύμφωνα ιδίως με τα άρθρα 9 και 10 του Ν.4808/2021.

Η Εταιρεία και η Αρμόδια Αρχή Αναφορών, ως ειδικώς ορίζεται στο άρθρο 2, ως υπεύθυνη για την υποδοχή και τη διαχείριση καταγγελιών σύμφωνα με τους όρους της παρούσας Πολιτικής, δεσμεύονται αφενός ως προς την τήρηση του απορρήτου και της ασφάλειας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγουν και αφετέρου για τη συμμόρφωσή τους με τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των φυσικών προσώπων.

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε όλο το προσωπικό του ΑΔΜΗΕ ανεξάρτητα από το συμβατικό του καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των μελών οργάνων διοίκησης, στελεχών και απασχολούμενων με σύμβαση εργασίας, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και σε άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων (εφεξής και για λόγους συντομίας το «**ανθρώπινο δυναμικό**»).

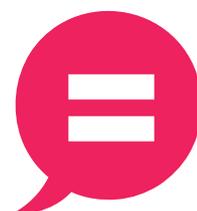


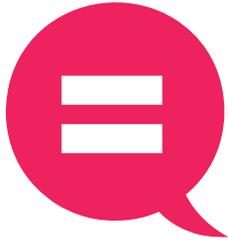


02. Ορισμοί

Βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, οι παρακάτω έννοιες νοούνται ως εξής:

- ▶ **«βία και παρενόχληση»:** μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη και περιλαμβάνει τη βία και παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους.
- ▶ **«παρενόχληση»:** 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.
- ▶ **«βία και παρενόχληση λόγω φύλου»:** 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 σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν.3896/2010 και την παράγραφο 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.
- ▶ **«βία και παρενόχληση στην εργασία»:** μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και μπορούν να λάβουν χώρα ιδίως: (α) στον χώρο εργασίας της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου το ανθρώπινο δυναμικό παρέχει εργασία, κάνει διάλειμμα ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία, (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.



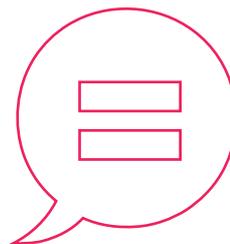


- ▶ **«Αρμόδια Αρχή Αναφορών»:** αρχή ορισμένη από την Εταιρεία που έχει την αρμοδιότητα για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, να υποδέχεται, να αξιολογεί και να διερευνά καταγγελίες που αφορούν σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ως αρμόδια αρχή γι' αυτό ορίζεται η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας, σύμφωνα και με τα κατωτέρω αναφερόμενα, και δη ο/η Διευθυντής/τρια Εσωτερικού Ελέγχου.
- ▶ **«Επιτροπή Αντιμετώπισης Αναφορών»:** αρχή ορισμένη από την Εταιρεία, η οποία υποδέχεται από την «Αρχή Αναφορών», τεκμηριωμένες παραβιάσεις των άρθρων της παρούσας Πολιτικής και των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας που απαγορεύουν κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Η Επιτροπή Αντιμετώπισης Αναφορών, λειτουργεί ως πειθαρχικό όργανο και μπορεί να προβεί σε μια σειρά μέτρων ανάλογα με την βαρύτητα της καταγγελίας. Τα μέλη και η λειτουργία της Επιτροπής Αναφορών περιγράφονται στο άρθρο 12 της παρούσας (Επιτροπή Αντιμετώπισης Αναφορών- Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων)
- ▶ **καταγγέλλον:** εργαζόμενος/η ίδιος Εταιρείας, που υπέστη ο/η ίδιος/α ή έγινε μάρτυρας περιστατικού/ών βίας ή/ και παρενόχλησης στην εργασία. Οι καταγγέλλοντες υποχρεούνται βάσει της παρούσας Πολιτικής, να αναφέρουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία στην αρμόδια Αρχή.





03. Υποχρεώσεις και δικαιώματα ανθρώπινου δυναμικού



3.1 Υποχρεώσεις

Όλοι οι εργαζόμενοι/ες με οπουδήποτε συμβατικό καθεστώς όπως αναφέρεται στο άρθρο 1 είναι οι τελικώς υπεύθυνοι και υπόλογοι για τις πράξεις τους και αναμένεται τουλάχιστον να συμπεριφέρονται μεταξύ τους με σεβασμό και να απέχουν από συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ειδικότερα, το ανθρώπινο δυναμικό υποχρεούται:



Να διαβάσει, κατανοήσει και να τηρεί τις προβλέψεις της παρούσας Πολιτικής.



Να απέχει από 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.



Να συνδράμει την αρμόδια Αρχή Αναφορών, εφόσον ζητηθεί, με κάθε δυνατό τρόπο στη διερεύνηση καταγγελλόμενων περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.



Να ενημερώνεται σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία και τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας που λαμβάνει η Εταιρεία καθώς και για τις εφαρμοζόμενες διαδικασίες για τη διερεύνηση και αντιμετώπισή τους ως προβλέπονται στα επόμενα άρθρα της παρούσας, και ειδικότερα στη Διαδικασία Διαχείρισης Εσωτερικών καταγγελιών (εφεξής «Διαδικασία») η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας Πολιτικής. Υπεύθυνες οργανωτικές δομές για την ενημέρωση, καθοδήγηση και εκπαίδευση σε σχετικά θέματα είναι ο Κλάδος Περιβαλλοντικής, Κοινωνικής και Εταιρικής Διακυβέρνησης σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Εκπαίδευσης που υπάγονται στην Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού & Νομικών Θεμάτων.



3.2 Δικαιώματα

Στο πλαίσιο της παρούσας, όλο το ανθρώπινο δυναμικό έχει τα εξής δικαιώματα:

- ▶ Να αξιώνει ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας, όπου απολαμβάνει σεβασμού και δεν θίγεται η αξιοπρέπεια των εργαζομένων.
- ▶ Να καταγγέλλει στην αρμόδια Αρχή Αναφορών, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 της παρούσας, αξιώνοντας την τήρηση σχετικής εμπιστευτικότητας, περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι/ες ή των οποίων οι ίδιοι είναι μάρτυρες ή που με άλλον τρόπο υπέπεσαν στην αντίληψή τους, παρέχοντας όποια στοιχεία και πληροφορίες τυχόν έχουν στη διάθεσή τους, προς το σκοπό ελέγχου της βασιμότητας της καταγγελίας και αξιώνοντας τη λήψη των ενδεδειγμένων μέτρων.

- ▶ Να αναφέρει στην αρμόδια Αρχή Αναφορών, αξιώνοντας την τήρηση σχετικής εμπιστευτικότητας, περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι/ες, εφόσον αυτά έχουν αντίκτυπο και στην εργασιακή τους σχέση, δεδομένου ότι επηρεάζουν την ψυχολογική και σωματική τους κατάσταση, προσβλέποντας υποστήριξη με κάθε πρόσφορο μέτρο ή εύλογη προσαρμογή.
- ▶ Να αξιώνει πληροφορίες σχετικές με πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και τα σχετικά μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης τους από την αρμόδια Αρχή ή/και, τους διοικητικά προϊσταμένους τους και τον ιατρό εργασίας.
- ▶ Πέραν του δικαιώματος υποβολής εσωτερικής καταγγελίας για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία στην αρμόδια Αρχή Αναφορών, σύμφωνα με τη διαδικασία που περιγράφεται στο άρθρο 11 της παρούσας, υπενθυμίζεται ότι σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο ο εργαζόμενος, θύμα περιστατικού βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ακόμα κι αν έχει λήξει η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει τα δικαιώματα της παραγράφου 1 του άρθρου 12 του Ν.4808/2021 και συγκεκριμένα:
 - (α) το δικαίωμα προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το Ν.3896/2010 και το Ν.4443/2016.
 - (β) το δικαίωμα αξίωσης δικαστικής προστασίας.
- ▶ Εφόσον ο ίδιος ο/η εργαζόμενος/η είναι θύμα περιστατικού βίας και παρενόχλησης στην εργασία, δικαιούται να αποχωρήσει προσωρινά, για εύλογο χρονικό διάστημα από τον εργασιακό χώρο ή να διακόψει την εργασία του σε περίπτωση που η συμπεριφορά αυτή συνδέεται με την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας, χωρίς στέρση 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 τα ήδη ληφθέντα μέτρα δεν είναι ικανά να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως, και εντός εύλογου χρόνου πριν την αποχώρησή του τον διοικητικό προϊστάμενό του (ή τον αμέσως ανώτερο στην ιεραρχία, σε περίπτωση εμπλοκής του άμεσου διοικητικού προϊστάμενου στην καταγγελία), αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του ότι επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δε έχει σταματήσει να υφίσταται ο κίνδυνος ο εργαζόμενος επιστρέφει στην εργασία του, ενώ σε περίπτωση άρνησής του, η Εταιρεία δικαιούται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.





04. Υποχρεώσεις και δικαιώματα της Εταιρείας

4.1. Υποχρεώσεις

Η Εταιρεία υποχρεούται:

- ▶ Να εξασφαλίζει ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- ▶ Να παραλαμβάνει -δια της ορισθείσας σύμφωνα με το άρθρο 2 της παρούσας αρμόδιας Αρχής Αναφορών-, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία σχετική με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία με εμπιστευτικότητα και με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών.
- ▶ Να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική Αρχή, τυχόν απαιτηθεί, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, και εφόσον της ζητηθεί από αυτές.
- ▶ Να παρέχει πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της Εταιρείας επί τέτοιων περιστατικών.
- ▶ Να αναρτά εντός της Εταιρείας, στην ιστοσελίδα της και να καθιστά προσβάσιμη την ενημέρωση σχετικά με την Διαδικασία που υφίσταται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στα άρθρα 8 επόμενα της παρούσας αναφορικά με την καταγγελία και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις διοικητικές και δικαστικές Αρχές.
- ▶ Να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και εύλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 13 της παρούσας και με βάση την ισχύουσα νομοθεσία.

4.2 Rights

Η Εταιρεία δικαιούται να λάβει κάθε αναγκαίο και πρόσφορο μέτρο κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί περιστατικό βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με το άρθρο 12 της παρούσας και με βάση τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και των κανονιστικών κειμένων της Εταιρείας λαμβανομένου υπ' όψιν ότι ο καταγγέλλων διατηρεί σε κάθε περίπτωση το δικαίωμα να προσφύγει στις αρμόδιες δικαστικές και διοικητικές αρχές.





05.

Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η εκτίμηση κινδύνου είναι η διαδικασία αξιολόγησης των κινδύνων κατά της βίας και παρενόχλησης του ανθρώπινου δυναμικού, που προκύπτουν από υπαρκτούς κινδύνους (πηγές κινδύνου). Πρόκειται για μια συστηματική εξέταση όλων των πτυχών της εργασίας, η οποία μελετά:

- ▶ τι θα μπορούσε να προκαλέσει βία και παρενόχληση σε σχέση με το αντικείμενο δραστηριότητας της Εταιρείας και τη θέση εργασίας του εκάστοτε εργαζομένου,
- ▶ κατά πόσον θα μπορούσαν να εξαλειφθούν οι πηγές κινδύνου ή όχι,
- ▶ ποσοτικοποίηση και αξιολόγηση των εν λόγω κινδύνων σε επίπεδο πιθανότητας εμφάνισης και αντικτύπου,
- ▶ ποια προληπτικά ή προστατευτικά μέτρα έχουν θεσπιστεί ή πρέπει να θεσπιστούν για τον έλεγχο των κινδύνων αυτών.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να ασχολείται συστηματικά με τα αίτια που δύνανται να προκαλέσουν τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία, εντοπίζοντας αδύναμα και δυνατά σημεία καθώς και τους τρόπους καταπολέμησης των κινδύνων που εντοπίστηκαν, μέσω σύνταξης κατάλληλου πλάνου ενεργειών με ορισμένες καταληκτικές ημερομηνίες υλοποίησης αυτών και γενικότερα μέσω ενεργειών καλλιέργειας μιας κουλτούρας σεβασμού, αμοιβαίας αποδοχής και συνεργασίας στον χώρο εργασίας

Η Εταιρεία δηλώνει ότι προβαίνει σε τακτική εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων προκειμένου να υπάρχει άμεση απόκριση στην καταπολέμηση τέτοιων περιστατικών και ανάγκη βελτιώσεων όταν απαιτηθεί.

Τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία μπορούν να λάβουν ιδίως την εξής μορφή:

- 1 εργασιακός ψυχολογικός εκφοβισμός («mobbing» ή «bullying»). Συνίσταται σε καταχρηστικές συμπεριφορές (χειρονομία, λόγος, συμπεριφορά, στάση κοκ) που προσβάλλει, με την επανάληψη ή τη συστηματικοποίηση της, την ψυχική ή σωματική ακεραιότητα ενός ατόμου, βάζοντας σε κίνδυνο την εργασία του ή υποβιβάζοντας το εργασιακό κλίμα και δύναται να εμφανίζεται στο πλαίσιο των σχέσεων μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ ανωτέρου και κατωτέρου στην ιεραρχία.
- 2 σωματική ή λεκτική βία.
- 3 σεξουαλική κακοποίηση ή πρόταση σεξουαλικού περιεχομένου.

Ενδεικτικά παραδείγματα παρενόχλησης/βίας αναφέρονται στο **Παράρτημα 1**.

Οι ανωτέρω κίνδυνοι αξιολογούνται ως σοβαροί, αφορούν όλο το προσωπικό της Εταιρείας και ενδέχεται να έχουν συνέπειες τόσο στην ψυχολογική όσο και στην σωματική υπόσταση του εργαζομένου, θύματος της περιγραφόμενης συμπεριφοράς.

Αρμοδιότητα για την εκπόνηση εκτίμησης κινδύνου που συνδέεται με τη βία και παρενόχληση στην εργασία έχει ο Κλάδος Υγείας και Ασφάλειας.



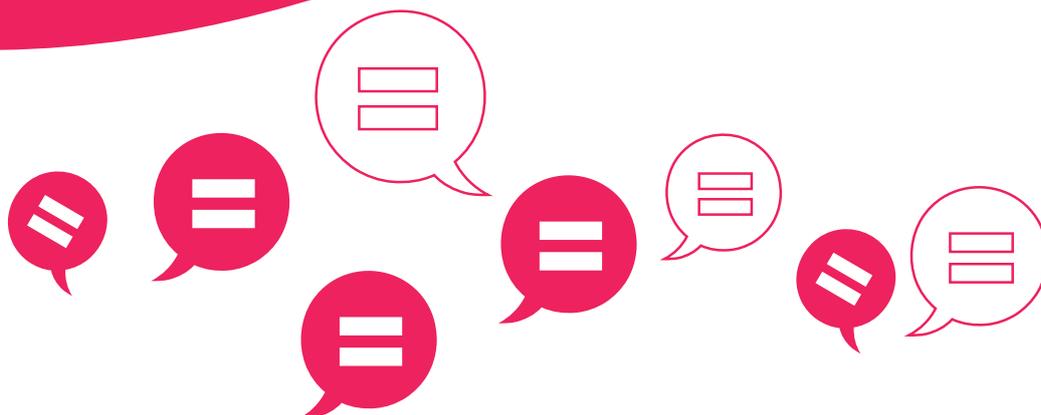
06.

Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθησή τους

Η Εταιρεία με βάση τις υποχρεώσεις της από την ισχύουσα νομοθεσία και σύμφωνα και με τα κανονιστικά της κείμενα λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ενδεικτικά με τους ακόλουθους τρόπους:

- ▶ καλλιεργώντας εργασιακό κλίμα, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- ▶ ενθαρρύνοντας ανοικτή επικοινωνία με τη Διοίκηση της Εταιρείας και τους άμεσα και τους απώτερους προϊστάμενους για την επίλυση και εξομάλυνση των συγκρούσεων και διαφωνιών.
- ▶ ενθαρρύνοντας την αποφυγή μοναχικής εργασίας, όπου είναι εφικτό από τη φύση της εργασίας.
- ▶ παρέχοντας στο ανθρώπινο δυναμικό πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία και τα μέτρα που λαμβάνονται σε περίπτωση εμφάνισης τέτοιων περιστατικών.
- ▶ αναθεωρώντας/επικαιροποιώντας τη μελέτη εκτίμησης κινδύνων όταν εντοπίζονται νέοι κίνδυνοι ή ελλιπή προληπτικά μέτρα.
- ▶ παρέχοντας μέσω ειδικευμένου φορέα σε θέματα ψυχικής υγείας και σε συνεργασία με τον ιατρό εργασίας που απασχολείται στην επιχείρηση, εφόσον ζητηθούν, συμβουλές και σχετική πληροφόρηση σε θέματα βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και σε θέματα ενδοοικογενειακής βίας.
- ▶ αναλαμβάνοντας ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού σε θέματα ισότητας των εργαζομένων, πρόληψης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- ▶ στο πλαίσιο της εταιρικής κοινωνικής της ευθύνης εξετάζει και δύναται να αποδέχεται προτάσεις χορηγιών και υποστήριξης δράσεων που σκοπό έχουν την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και την εμπέδωση της ισότητας των ατόμων χωρίς διακρίσεις.

- ▶ λαμβάνοντας τα αναγκαία κατά περίπτωση μέτρα σε βάρος των καταγγελλόμενων για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στη Διαδικασία.
- ▶ προστατεύοντας την απασχόληση και υποστηρίζοντας τους εργαζομένους θύματα ενδοοικογενειακής βίας, με κάθε πρόσφορο κατά περίπτωση μέτρο ή εύλογη προσαρμογή, όπως ενδεικτικά με την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας ή τηλεργασίας, κατόπιν αιτήματός τους.
- ▶ υιοθετώντας την παρούσα Πολιτική και θεσπίζοντας διαδικασία εσωτερικής διαχείρισης καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία ορίζοντας Αρμόδια Αρχή Αναφορών για να λαμβάνει και να διαχειρίζεται καταγγελίες για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- ▶ αξιολογώντας σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρώντας αυτά, όποτε κρίνεται αναγκαίο, μετά από επαναξιολόγηση των σχετικών κινδύνων.





07.

Διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρεία εφαρμόζει διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών του ανθρώπινου δυναμικού για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με τρόπο αμερόληπτο, που διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα των παρεχόμενων πληροφοριών και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων, των καταγγελλόμενων και ενδεχομένως άλλων εμπλεκόμενων προσώπων, διασφαλίζοντας περαιτέρω την προστασία του θύματος, σύμφωνα με τα αναλυτικά περιγραφόμενα στη Διαδικασία.

Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία ενημερώνει το ανθρώπινο δυναμικό, ότι πέρα από τις εσωτερικές διαδικασίες διαχείρισης καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης, κάθε εργαζόμενος, ο οποίος αποτελεί θύμα παρενόχλησης ή/και βίας στην εργασία έχει δικαίωμα να προσφύγει και στο Συνήγορο του Πολίτη (τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555) καθώς επίσης, στην περίπτωση γυναικών-θυμάτων έμφυλης βίας, οι τελευταίες έχουν τη δυνατότητα να έχουν επιπλέον άμεση ψυχολογική υποστήριξη, τηλεφωνώντας στη Γραμμή SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων.

7.1 Βασικές αρχές

(α) Η Εταιρεία δια της Αρμόδιας Αρχής Αναφορών δεσμεύεται για την άμεση διαχείριση των καταγγελιών που λαμβάνει, για την έρευνα και εξέταση των καταγγελλόμενων, καθώς και για τη λήψη άμεσων μέτρων για την προστασία των θυμάτων.

(β) Η Εταιρεία μεριμνά μέσω της παρούσας Πολιτικής για τη συλλογή και διερεύνηση όλων των αποδεικτικών στοιχείων και πληροφοριών που σχετίζονται με υποβληθείσα καταγγελία εργαζομένου/ης με σκοπό την παροχή ευλόγως τεκμηριωμένης απάντησης και την υιοθέτηση των ενδεδειγμένων μέτρων αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, εφόσον απαιτηθεί.

(γ) Η Εταιρεία προκειμένου να διασφαλίζει ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και ασφάλειας για όλο το ανθρώπινο δυναμικό ενθαρρύνει να υποβάλλονται καταγγελίες καλή τη πίστει για κάθε είδους περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία τα οποία υφίστανται οι ίδιοι/ες εργαζόμενοι/ες ή που υποπίπτουν στην αντίληψή τους και συνιστούν ταυτόχρονα παράνομες αξιόποινες πράξεις με βάση την ισχύουσα νομοθεσία.

(δ) Η ανωνυμία και τα προσωπικά δεδομένα των καταγγελλόντων/καταγγελλόμενων προστατεύονται ενώ η Εταιρεία διασφαλίζει ότι σε καμία περίπτωση δεν διακυβεύεται η παρούσα θέση των καταγγελλόντων στην Εταιρεία ή η μελλοντική τους εξέλιξη στην Εταιρεία λόγω των υποβαλλόμενων καταγγελιών.

(ε) Οι καταγγελίες πραγματοποιούνται με κριτήριο αφενός τη συμμόρφωση και τήρηση του κάθε φορά ισχύοντος θεσμικού πλαισίου και αφετέρου την ανάγκη διασφάλισης των συμφερόντων της Εταιρείας και την αξιοπρέπεια, τη σωματική και ψυχική υγεία του ανθρώπινου δυναμικού, χωρίς την υπόσχεση καταβολής ή ύπαρξης οποιουδήποτε ανταλλάγματος προς τον καταγγέλλοντα.

(στ) Οι καταγγελίες αντιμετωπίζονται με τις αρχές του σεβασμού της προσωπικότητας, της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, της εμπιστοσύνης, της διαφάνειας και της επαγγελματικής ευσυνειδησίας και με αμεροληψία. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία δια της αρμόδιας Αρχής Αναφορών (i) διερευνά τις καταγγελίες με επιμέλεια, χωρίς προκατάληψη και χωρίς διάκριση, (ii) ανταποκρίνεται χωρίς καθυστέρηση, με προσοχή σε κάθε έγκυρη καταγγελία, (iii) καταβάλλει κάθε προσπάθεια και εξαντλεί κάθε δυνατότητα άμεσης διερεύνησης της καταγγελίας και (iv) δεν αντιδικεί η ίδια με τον καταγγελλόμενο ή με τον καταγγέλλοντα.

7.2 Αντικείμενο καταγγελιών

7.2.1 Οι υποβαλλόμενες καταγγελίες αφορούν σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

7.2.2 Η Εταιρεία ενθαρρύνει το ανθρώπινο δυναμικό σε υποβολή καταγγελιών υπό την προϋπόθεση της ειλικρινούς και εύλογης πεποίθησης ότι έχουν διαπραχθεί, επαπειλούνται ή είναι πολύ πιθανό να διαπραχθούν λαμβάνοντας υπόψη τη γενικότερη συμπεριφορά και τον χαρακτήρα του καταγγελλόμενου. Το αντικείμενο των καταγγελιών δεν καλύπτει απλές φήμες που δεν συνδέονται με κανένα γεγονός, στοιχεία ή αποδείξεις.

7.2.3 Στην περίπτωση που οι καταγγελλόμενες πράξεις υπόκεινται σε νομική διαδικασία, η οποία προβλέπεται στην ισχύουσα νομοθεσία, θα αποστέλλεται η σχετική καταγγελία στην Νομική Διεύθυνση για περαιτέρω διερεύνηση και σχετικό χειρισμό, με βάση τα ισχύοντα κάθε φορά στα κανονιστικά της κείμενα.





08.

Ανωνυμία καταγγέλλοντος

8.1. Η Εταιρεία ενθαρρύνει, τις επώνυμες καταγγελίες, χωρίς να αποκλείει εκ των προτέρων τις ανώνυμες. Οι ανώνυμες καταγγελίες καθιστούν το έργο της αναλυτικής διερεύνησης εξαιρετικά δύσκολο ή και αδύνατο, λόγω της δυσκολίας παροχής στοιχείων από έναν ανώνυμο καταγγέλλοντα (π.χ. συνομιλία, συνάντηση για την παροχή διευκρινίσεων κατά τη διάρκεια της διερεύνησης) αλλά και λόγω της δυσκολίας αξιολόγησης της αξιοπιστίας των καταγγελιών. Οι ανώνυμες καταγγελίες διερευνώνται λαμβάνοντας υπ' όψιν, μεταξύ άλλων, της σοβαρότητας του ζητήματος και της πιθανότητας επαλήθευσης της καταγγελίας.

8.2. Οι υποβαλλόμενες ανώνυμες καταγγελίες εξετάζονται ανάλογα με το βαθμό τεκμηρίωσής τους.

8.3. Η αναφορά στην καταγγελία σε ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα βάσει του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου (δεδομένα που αφορούν σε φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, πολιτικά φρονήματα, θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, γενετικά και βιομετρικά δεδομένα, υγεία, σεξουαλική ζωή και γενετήσιο προσανατολισμό) πρέπει να αποφεύγεται, εκτός αν συνδέεται άμεσα με το αντικείμενο της καταγγελίας. Σε αντίθετη περίπτωση, οι συγκεκριμένες πληροφορίες θα διαγράφονται.

8.4. Η Εταιρεία δεσμεύεται να διατηρήσει την ανωνυμία του καταγγέλλοντος και να μην πραγματοποιήσει ενέργειες που μπορεί να διακινδυνεύσουν την αποκάλυψη της ταυτότητάς του. Ωστόσο, η αποκάλυψη της ταυτότητας του καταγγέλλοντος ενδέχεται να απαιτηθεί από δικαστική ή νομική διαδικασία, στο πλαίσιο της διερεύνησης της υπόθεσης.

8.5. Ανώνυμες καταγγελίες οι οποίες αρχειοθετούνται, μετά το πέρας ενός (1) έτους καταστρέφονται.



09.

Προστασία καταγγέλλοντος και καταγγελλομένου

9.1 Η Εταιρεία δεσμεύεται να προστατεύσει τους/τις εργαζομένους/ες της, οι οποίοι/ες καλόπιστα υπέβαλαν καταγγελία, από:

- 1** τυχόν πράξεις αντιποίνων όσον αφορά την παρούσα θέση τους και τη μελλοντική επαγγελματική τους εξέλιξη. Η Εταιρεία δεν ανέχεται και απαγορεύει κάθε είδους αντίποινα και περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου εργαζόμενου και θα λάβει κάθε ενδεδειγμένο μέτρο για την προστασία του.
- 2** κάθε άλλου είδους διάκριση ή οποιουδήποτε είδους δυσμενή μεταχείριση ή ενδεχόμενη στοχοποίηση.
- 3** Σε περίπτωση που η εξέταση της καταγγελίας δεν καταλήξει σε απόδειξη της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς, δεν θα υπάρχουν επιπτώσεις για το πρόσωπο που πραγματοποίησε καλόπιστα την καταγγελία.

9.2 Σε περίπτωση που ο καταγγέλλων συμμετείχε στο γεγονός ή την πράξη που καταγγέλλεται, δεν απαλλάσσεται των ευθυνών του, αλλά συνεκτιμάται η συνεισφορά του στον εντοπισμό και τη διερεύνηση παρατυπιών, παραλείψεων ή αξιόποινων πράξεων καθώς και η μεταμέλειά του.

9.3 Η αρμόδια Αρχή Αναφορών ενημερώνει τα άτομα που περιλαμβάνονται στις καταγγελίες για την ολοκλήρωση της διαδικασίας διερεύνησης. Ωστόσο, εφόσον υπάρχει υποψία ή στοιχειοθετημένη άποψη ότι ελλοχεύει 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 αφορά η καταγγελία μπορεί να αναβληθεί μέχρις ότου να πάψει να υφίσταται αυτός ο κίνδυνος.



10.

Αρμόδια Αρχή για την υποβολή καταγγελιών - Διαδικασία υποβολής καταγγελιών

Η Εταιρεία ορίζει ως αρμόδια Αρχή Αναφορών, υπεύθυνη για την παραλαβή, διαχείριση και εξέταση καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας. Όπου κρίνεται απαραίτητο και ανάλογα με το αντικείμενο της διερεύνησης, θα λαμβάνεται επιπλέον επαγγελματική υποστήριξη από στελέχη της Εταιρείας ή και από εξωτερικούς συνεργάτες, όπως νομικούς συμβούλους, εξωτερικούς ελεγκτές, fraud investigators και εξειδικευμένους εμπειρογνώμονες. Η αρμόδια Αρχή οφείλει να συνεργάζεται και να παρέχει κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες διοικητικές ή δικαστικές Αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Η αρμόδια Αρχή Αναφορών δηλώνει και εγγυάται αφενός για την τήρηση του απορρήτου και της ασφάλειας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία μπορούν να περιέλθουν σε γνώση της κατά την ενάσκηση της ως άνω αρμοδιότητάς της και αφετέρου για τη συμμόρφωσή της με τους εφαρμοστέους νόμους και κανονισμούς σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Για μια συνοπτική περιγραφή της διαδικασίας υποβολής και διαχείρισης καταγγελιών βλέπε και **Παράρτημα 2**.

Οι καταγγελίες μπορούν:

(α) Να υποβληθούν απευθείας σε έντυπη μορφή στην Διεύθυνση: ΑΔΜΗΕ-Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου, Υπόψη Διευθυντή/τριας, Δυρραχίου 89, Αθήνα 104 43.

(β) Να αποσταλούν στην ηλεκτρονική διεύθυνση complaints@admie.gr. Πρόσβαση στο email αυτό έχει μόνο ο/η Διευθυντής/τρια Εσωτερικού Ελέγχου.



11.

Διαχείριση, αξιολόγηση καταγγελιών

11.1 Η Αρμόδια Αρχή Αναφορών τηρεί αρχείο, το οποίο περιέχει για κάθε καταγγελία τα εξής στοιχεία: (i) αριθμό, θέμα, κατηγορία και προέλευση, (ii) πληροφορίες σχετικά με τη διερεύνηση της καταγγελίας, και (iii) τελικό αποτέλεσμα της διερεύνησης και των ενεργειών.

11.2 Μετά την παραλαβή της καταγγελίας, η αρμόδια Αρχή Αναφορών:

- (a)** Ενημερώνει άμεσα (εντός 7 εργάσιμων ημερών) τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για την παραλαβή της καταγγελίας του/της παρέχοντάς του/της αριθμό πρωτοκόλλου παραλαβής (είτε σε έγχαρτη μορφή είτε ηλεκτρονικά) καθώς και για το πέρας της διαδικασίας διερεύνησης, εάν αυτό είναι εφικτό, αλλά και κατά τη διάρκεια του ελέγχου εάν αυτό ζητηθεί από τον/την καταγγέλλοντα/ουσα.
- (b)** Αξιολογεί καταρχήν τη σοβαρότητα και αξιοπιστία της καταγγελίας. Στην περίπτωση που μια καταγγελία θεωρηθεί κακόπιστη ή άνευ τεκμηρίωσης, τότε αυτή αρχειοθετείται, και δεν ακολουθεί περαιτέρω διερεύνηση, κατόπιν σχετικής ενημέρωσης του/της καταγγέλλοντος/ουσας για την ολοκλήρωση της διαδικασίας διερεύνησης.
- (c)** Διερευνά, εφόσον η καταγγελία θεωρηθεί βάσιμη, εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει τις ενενήντα (90) μέρες, την καταγγελία και προτείνει διορθωτικές ενέργειες (πχ επιπλέον εκπαίδευση εργαζομένων, εγκαθίδρυση νέων δικλίδων ασφαλείας ή άλλες ενέργειες). Οποιαδήποτε καθυστέρηση θα πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένη.
- (d)** Οι αρχές και ο τρόπος διερεύνησης των καταγγελιών καθορίζονται στον Κανονισμό και το Εγχειρίδιο Λειτουργίας του Εσωτερικού Ελέγχου.
- (e)** Τηρεί πρακτικά όσον αφορά στα ανώνυμα και ποσοτικά αποτελέσματα των ερευνών που έχει διενεργήσει σχετικά με υποβληθείσες καταγγελίες και ενημερώνει τον Κλάδο Περιβαλλοντικής, Κοινωνικής και Εταιρικής Διακυβέρνησης μέσω αναφορών που υποβάλλει ετησίως ή και όποτε κρίνει αναγκαίο, αναφορικά με όλες τις καταγγελίες που έχει δεχθεί και διαχειριστεί στη διάρκεια του έτους. Τα στοιχεία των αναφορών που υποβάλλει η αρμόδια Αρχή Αναφορών είναι ανώνυμα και ποσοτικά.

11.3 Σε περίπτωση επαλήθευσης της καταγγελίας και διαπίστωσης παραβίασης ενημερώνονται τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα για την εφαρμογή του άρθρου 12 της παρούσας. Σε διαφορετική περίπτωση, η καταγγελία αρχειοθετείται. Με την αρχειοθέτηση της καταγγελίας ενημερώνεται σχετικά ο καταγγέλλων και η Επιτροπή Αντιμετώπισης Αναφορών.

11.4. Σε περίπτωση που η καταγγελία σχετίζεται με πρόσωπο που εμπλέκεται στη διαδικασία διερεύνησής της ή κάποιο από τα πρόσωπα αυτά έχει σύγκρουση συμφερόντων, τότε το πρόσωπο αυτό θα απέχει από τη διερεύνηση της καταγγελίας και θα αντικαθίσταται.

11.5 Το ανθρώπινο δυναμικό της Εταιρείας οφείλει:

(α) να είναι ενήμερο αναφορικά με την παρούσα Πολιτική και τις σχετικές διαδικασίες, και

(β) όταν προβαίνει σε καταγγελία να το κάνει με καλή πίστη και στοιχειοθετημένα.





12.

Επιτροπή Αντιμετώπισης Αναφορών- Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Η διαπίστωση τυχόν υπαίτιας παραβίασης των άρθρων της παρούσας και των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας που απαγορεύουν κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, έχει ως συνέπεια για τον καταγγελλόμενο/η τον χαρακτηρισμό της πράξης του/της ως πειθαρχικό παράπτωμα κατά την έννοια του άρθρου Στ24 παρ. 1 του Κανονισμού Κατάστασης Προσωπικού της Εταιρείας. Η Αρχή Αναφορών διαβιβάζει την καταγγελία και όλο το σχετικό υλικό τεκμηρίωσης στην Επιτροπή Αντιμετώπισης Αναφορών, η οποία αποτελείται από: (i) τον/την Γενικό Διευθυντή/τρια Ανθρωπίνου Δυναμικού & Νομικών Θεμάτων ως επικεφαλής της Επιτροπής και υπεύθυνο της όλης διαδικασίας, (ii) τον/την Διευθυντή/τρια Ανθρωπίνου Δυναμικού & Υποστήριξης (iii) τον/την Διευθυντή/τρια της Νομικής Διεύθυνσης (iv) τον/την Διευθυντή/τρια Εσωτερικού Ελέγχου και (v) τον/την Εκπρόσωπο των Εργαζομένων ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ-ΚΗΕ πλέον ΑΣΟΠ. Για κάθε ένα από τα μέλη της Επιτροπής ορίζεται και ένα αναπληρωματικό μέλος αντίθετου φύλου είτε για περίπτωση απουσίας, είτε για τη διασφάλιση της ισότιμης αντιπροσώπευσης φύλου ανά συνεδρίαση, είτε για περίπτωση που η καταγγελία σχετίζεται με πρόσωπο που εμπλέκεται στην πειθαρχική διαδικασία αντιμετώπισης της καταγγελίας. Η πειθαρχική διαδικασία είναι ανεξάρτητη από τυχόν ποινική δίκη που θα εκκινήσει.

Η Επιτροπή Αντιμετώπισης Αναφορών μπορεί να προβεί σε μια σειρά μέτρων ανάλογα με την βαρύτητα της καταγγελίας. Τα μέτρα περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, του ωραρίου, του τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, καθώς και τις πειθαρχικές ποινές όπως ορίζονται κατά σειρά προτεραιότητας ή ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος περιλαμβάνουν:

- ▶ Προφορική παρατήρηση
- ▶ Γραπτή παρατήρηση
- ▶ Γραπτή επίπληξη
- ▶ Πρόστιμο μέχρι το 25% των ημερήσιων αποδοχών
- ▶ Προσωρινή παύση από την εργασία έως 3 μήνες, χωρίς αποδοχές
- ▶ Λύση εργασιακής σχέσης

Αναφορές, καταγγελίες οι οποίες - στο πλαίσιο εφαρμογής των διαδικασιών της παρούσας Πολιτικής - αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες, θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της αρμόδιας Αρχής Αναφορών, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους. Σε περίπτωση αποδεδειγμένων κακόβουλων καταγγελιών η Αρχή Αναφορών διαβιβάζει την κακόβουλη καταγγελία στην Επιτροπή Αντιμετώπισης Αναφορών, η οποία είναι αρμόδια να λάβει μέτρα κατά του/της εμπλεκόμενου/νης.



13.

Τήρηση αρχείου

Η Εταιρεία τηρεί στη Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας, είτε σε ηλεκτρονική είτε σε έγχαρτη μορφή, αρχείο με αυξημένες προδιαγραφές ασφαλείας, το οποίο περιλαμβάνει όλες τις καταγγελίες που λαμβάνει, καθώς και τα έγγραφα που σχετίζονται με κάθε μία από αυτές, από το χρόνο της υποβολής τους και για ελάχιστη περίοδο πέντε (5) ετών από την ημερομηνία που περιήλθε κάθε στοιχείο στην κατοχή του, τηρουμένων των διατάξεων του Ν.4624/2019. Αυτό το χρονικό διάστημα είναι αναγκαίο για την αποτελεσματική διαχείριση των καταγγελιών και την ορθολογική αντιμετώπιση των θεμάτων που ανακύπτουν, περιλαμβανομένων των διαδικασιών αξιολόγησης και ανάλυσης των περιστατικών με σκοπό την αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών και την πρόληψη συναφών περιστατικών στο μέλλον, ιδίως σε περιπτώσεις που χαρακτηρίζονται από τακτή επαναληψιμότητα. Η περίοδος πέντε (5) ετών κρίνεται απολύτως αναλογική σε σχέση με τους ως άνω σκοπούς και συμπίπτει με τον νόμιμο χρόνο παραγραφής απαιτήσεων από αδικπραξία.



14.

Προσωπικά Δεδομένα

14.1 Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπό την παρούσα Πολιτική πραγματοποιείται σύμφωνα με την σχετική εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων. Τα δεδομένα όλων των εμπλεκόμενων προστατεύονται και υπόκεινται σε επεξεργασία με μόνο σκοπό να εξακριβωθεί η βασιμότητα ή μη της συγκεκριμένης αναφοράς/καταγγελίας και να διερευνηθεί το συγκεκριμένο περιστατικό.

14.2 Σε περίπτωση που όσοι περιλαμβάνονται στην καταγγελία δεν ενημερωθούν άμεσα για το περιεχόμενο αυτής, προκειμένου να μην προβούν σε ενέργειες παρακώλυσης της έρευνας, οι λόγοι της σχετικής καθυστέρησης θα πρέπει να αποτυπωθούν εγγράφως και το έγγραφο να καταχωρηθεί στο φάκελο της υπόθεσης.

14.3 Πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις καταγγελίες για τους σκοπούς της εξέτασης ή της διαχείρισης των καταγγελιών μπορούν να έχουν μόνο όσοι εμπλέκονται στη διαχείριση και διερεύνηση του εκάστοτε περιστατικού. Επίσης, πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις αναφορές/καταγγελίες μπορούν να έχουν τα άτομα που περιλαμβάνονται στην καταγγελία και οποιοσδήποτε άλλος έχει έννομο συμφέρον. Όταν επιτρέπεται η πρόσβαση αποκρύπτονται τα στοιχεία του καταγγέλλοντος και των μαρτύρων, εκτός αν αυτοί έχουν δώσει ρητή συγκατάθεση.

14.4 Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.



15.

Τελικές Διατάξεις

15.1. Με ευθύνη του Κλάδου Περιβαλλοντικής, Κοινωνικής και Εταιρικής Διακυβέρνησης, η παρούσα Πολιτική γνωστοποιείται στο Ανθρώπινο Δυναμικό.

15.2. Η Πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και αναθεωρείται με απόφαση αυτού εφόσον κριθεί σκόπιμο, έπειτα από σχετική εισήγηση για τροποποίηση της αρμόδιας Αρχή Αναφορών σε συνεργασία με τη Νομική Διεύθυνση και τον Κλάδο Περιβαλλοντικής, Κοινωνικής και Εταιρικής Διακυβέρνησης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Ενδεικτικά παραδείγματα παρενόχλησης και βίας:

- ▶ Κυκλοφορία προσβλητικού ή άσεμνου υλικού (έγχαρτου ή ηλεκτρονικού).
- ▶ Κοροϊδίες, αισχρά ή σεξουαλικά ή ρατσιστικά σχόλια στρεφόμενα κατά μειονοτικών ομάδων.
- ▶ Χρήση προσβλητικής γλώσσας, περιγράφοντας ή κοροϊδεύοντας κάποιον με αναπηρία.
- ▶ Σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμχανία.
- ▶ Αποστολή ανεπιθύμητων μηνυμάτων με σεξουαλικό ή απειλητικό ή προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ, επιστολής, τηλεφωνικής επικοινωνία.
- ▶ Προσβλητικές και αδικαιολόγητες ερωτήσεις για την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, την υγεία, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα κάποιου, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας.
- ▶ Ανεπιθύμητες, σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για κατ' ιδίαν συναντήσεις που δεν σχετίζονται με την εργασία.
- ▶ Προτροπή για σύναψη σεξουαλικής σχέσης με την απειλή (άμεση/έμμεση) ότι η τυχόν άρνηση θα επηρεάσει την επαγγελματική εξέλιξη ή την πρόσληψη.
- ▶ Άσεμνες χειρονομίες, αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή.
- ▶ Διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου (κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, τη φυλή, την υγεία, την αλλαγή φύλου, το είδος γάμου, το σύμφωνο συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, το φύλο, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, την θρησκεία ή τα πιστεύω του).

- ▶ Απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, όπως φωνές ή βρισιές – δημόσια κατ' ιδίαν- προς το προσωπικό ή τους συναδέλφους.
- ▶ Υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του/της, είτε κατ' ιδίαν, είτε παρουσία άλλων.
- ▶ Ξεσπάσματα θυμού εναντίον προσώπου ή ομάδας προσώπων.
- ▶ Η κατά συστηματικό τρόπο και στρεφόμενη κατά συγκεκριμένου προσώπου ή προσώπων καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος για περιστατικά που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής.
- ▶ Οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως φωτογραφίες, αφίσες υποτιμητικές προς τον/την παραλήπτη/τρια.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Διαδικασία υποβολής και διαχείρισης καταγγελιών συνοπτικά:

1. Υποβολή καταγγελίας για παραβιάσεις των άρθρων της παρούσας Πολιτικής στην Αρχή Αναφορών:

α. απευθείας σε έντυπη μορφή στην Διεύθυνση: ΑΔΜΗΕ-Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου, Υπόψη Διευθυντή/τριας, Δυρραχίου 89, Αθήνα 104 43.

β. στην ηλεκτρονική διεύθυνση complaints@admie.gr. Πρόσβαση στο email αυτό έχει μόνο ο/η Διευθυντής/τρια Εσωτερικού Ελέγχου.

2. Η Αρχή Αναφορών ενημερώνει εντός επτά (7) εργάσιμων ημερών τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για την παραλαβή της καταγγελίας παρέχοντάς αριθμό πρωτοκόλλου παραλαβής (είτε σε έγχαρτη μορφή είτε ηλεκτρονικά).

3. Η Αρχή Αναφορών αξιολογεί τη σοβαρότητα και αξιοπιστία της καταγγελίας. Στην περίπτωση που μια καταγγελία θεωρηθεί κακόπιστη ή άνευ τεκμηρίωσης, τότε αυτή αρχειοθετείται και δεν ακολουθεί περαιτέρω διερεύνηση.

4. Η Αρχή Αναφορών διερευνά, εφόσον η καταγγελία θεωρηθεί βάσιμη, εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει τις ενενήντα (90) μέρες, την καταγγελία και διαμορφώνει προτάσεις επίλυσης του θέματος.

5. Σε περίπτωση επαλήθευσης της καταγγελίας και διαπίστωσης παραβίασης, η Αρχή Αναφορών διαβιβάζει την καταγγελία και όλο το σχετικό υλικό τεκμηρίωσης στην Επιτροπή Αντιμετώπισης Αναφορών.

6. Η Επιτροπή Αντιμετώπισης Αναφορών μπορεί να προβεί σε μια σειρά μέτρων ανάλογα με την βαρύτητα της καταγγελίας.

