

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ  
ΠΑΡΕΝΟΧΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΚΑΙ**

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ  
ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ**

**ΕΞΤΡΑΚΟ ΕΚΡΗΚΤΙΚΑ ΚΑΙ ΧΗΜΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ  
ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**

**1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

1.1 Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 Ν. 4808/2021 και την, κατ' εφαρμογή αυτών, κανονιστική νομοθεσία. Η εταιρία «ΕΞΤΡΑΚΟ Εκρηκτικά και Χημικά Προϊόντα Ανώνυμη Εμπορική Βιομηχανική και Τεχνική Εταιρεία» (**εφεξής «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.

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. Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιοσδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

**2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

2.1 Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής εμπίπτουν όλοι εργαζόμενοι της Εταιρείας και απασχολούμενοι σε αυτή, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, η διοίκηση, οι παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, εργαζόμενοι των

οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρεία έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι στην Εταιρεία, άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την Εταιρεία.

2.2. Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε περιπτώσεις που η συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης εκδηλώνεται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των χώρων όπου ο εργαζόμενος κάνει διάλειμμα,

(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.

### **3. ΟΡΙΣΜΟΙ – ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ**

Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ισχύουν οι κάτωθι ορισμοί:

(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.

(β) Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

(γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται 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 (όπως ορίζεται κατωτέρω),

καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

(δ) ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα που αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό

#### **4. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

4.1 Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, θρησκείας, φυλής, σεξουαλικού προσανατολισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

4.2 Ενδεικτικά, απαγορεύονται αυστηρά, μεταξύ άλλων: α) σχόλια που περιλαμβάνουν εκφράσεις σεξουαλικού περιεχομένου ή λοιπά κακόβουλα σχόλια, όταν απευθύνονται σε πρόσωπα που δεν έχουν εκδηλώσει ρητά την επιθυμία να γίνουν αποδέκτες τέτοιων σχολίων, β) σχόλια ή επίμονες ερωτήσεις για την εξωτερική εμφάνιση, το φύλο, θρησκεία, φυλή, σεξουαλικό προσανατολισμό τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, γ) διακίνηση και/ή επίδειξη υλικού σεξουαλικού περιεχομένου και κάθε άλλου προσβλητικού για την ανθρώπινη προσωπικότητα ή αξιοπρέπεια περιεχομένου (π.χ. φωτογραφικού, ψηφιακού, εντύπου), δ) ανεπιθύμητα σχόλια με σεξουαλικά υπονοούμενα, ε) η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο, στ) σεξουαλικές χειρονομίες ή πράξεις (π.χ. κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή, με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων), ζ) επίμονες προτάσεις για ραντεβού, η) απειλές ή υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην Εταιρεία, θ) χρήση αισχρής, απειλητικής ή προσβλητικής γλώσσας, συμπεριλαμβανομένου του διαδικτυακού εκφοβισμού, ι) αισχρές, απειλητικές, βίαιες ή προσβλητικές χειρονομίες, ια) εξαναγκασμός σε

σεξουαλικές περιπτώξεις ή επαφή, Ιβ) η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους.

## **5. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### **ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

5.1 Η παρενόχληση μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στους εργαζομένους. Ειδικότερα, δύναται να επηρεάσει την σωματική, ψυχική και ψυχοσωματική τους υγεία και να επιφέρει σοβαρές συνέπειες, άγχος, εξουθένωσή, καθώς και μείωση της επίδοσης, ενώ τα συμπτώματα αυτά ενδέχεται να εμμένουν επί σειρά ετών.

5.2 Παράλληλα με τους εργαζομένους και η ίδια η Εταιρεία αντιμετωπίζει κινδύνους όπως: α) Διατάραξη εργασιακών σχέσεων και εύρυθμης λειτουργίας της εταιρείας, β) Μειωμένη παραγωγικότητα, γ) Νομικές και οικονομικές συνέπειες, δ) Αρνητική δημοσιότητα.

5.3 Τα μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και παρακολούθησης και διαχείρισης τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς τα οποία εφαρμόζει η Εταιρεία, οι ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού της για θέματα βίας και παρενόχλησης που πραγματοποιεί, σε συνδυασμό με τις μεθόδους οργάνωσης της εργασίας, τη φύση της δραστηριότητάς της και την πιστή τήρηση της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, συμβάλλουν ουσιαστικά στην βελτίωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των συναφών κινδύνων.

## **6. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

6.1 Η Εταιρεία δηλώνει μηδενική ανοχή σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή και αν λάβει, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, το οποίο λαμβάνει χώρα στην εργασία ή εξ αφορμής αυτής, από εργαζόμενο εναντίον άλλου εργαζομένου, από προϊστάμενο,

από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο νοείται ως εργοδότης, από πελάτη, επισκέπτη, προμηθευτή και οποιονδήποτε τρίτο.

6.2 Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης ή βίαιης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς όπως:

α) Υιοθέτηση Πολιτικής για τη Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης, η οποία περιλαμβάνεται στην παρούσα, ώστε κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά να παραλαμβάνεται, να διερευνάται και να επιλύεται με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η Εταιρεία δύναται να τηρεί Βιβλίο συμβάντων για τα καταγγελλόμενα περιστατικά,

β) Ορισμός προσώπου αναφοράς («Συνδέσμου») για την καθοδήγηση και την ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία,

γ) Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες,

δ) Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως η ύπαρξη κατάλληλου φωτισμού κ.α,

ε) Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας και εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης,

στ) Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων,

ζ) Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας,

η) Παροχή συνδρομής σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικών βίας ή παρενόχλησης, εφόσον ζητηθεί από αυτές,

θ) Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων,

ι) Κάθε άλλο πρόσφορο και ενδεδειγμένο μέτρο προς επίτευξη των σκοπών της παρούσας.

## **7. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

7.1 Η Εταιρεία δηλώνει τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού της στα φαινόμενα αυτά: α) παρέχει δια της παρούσας στο προσωπικό της ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών, β) Δύναται να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων, γ) Δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, κ.λπ. δ) Ενθαρρύνει τη συμμετοχή εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

## **8. ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΩ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ.**

8.1. Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης του ή συνεργασίας με την Εταιρεία ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας του με την Εταιρεία, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) δικαίωμα υποβολής αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο

αρμοδιοτήτων του ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και δ) δικαίωμα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας εντός της Εταιρείας σύμφωνα με την διαδικασία υποδοχής και διαχείρισης των καταγγελιών που προβλέπεται στην παρούσα. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της Εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

8.2. Περαιτέρω, κάθε πρόσωπο υπαγόμενο στην παρούσα πολιτική, που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα 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 ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την Εταιρεία ή όταν η Εταιρεία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον Σύνδεσμο της Εταιρείας 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. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, εφαρμοζομένων σχετικά των διατάξεων του άρθρου 18 του Νόμου 4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει.

8.3 Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο :

α) Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ):

Τα στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είναι διαθέσιμα στον ακόλουθο σύνδεσμο:

<https://www.sepenet.gr/liferayportal/documents/20181/55607/SEPE+email+phones+catalog+072021.pdf/>

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555

β) Συνήγορος του Πολίτη: Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα, E-mail: [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr)  
Τηλ.: (+30) 213 1306 600

γ) Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: Γραμμή SOS 15900.

#### **9. ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ («ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ»)**

Ως πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος») για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ορίζεται η Προϊσταμένη Λογιστηρίου, Κα Θεοδώρα Κουφογιάννη (τηλ: 2108251248, e-mail: [acc@extraco.gr](mailto:acc@extraco.gr)). Υπό την ιδιότητά του αυτή, ο Σύνδεσμος είναι αρμόδιος για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους υπαγόμενους στην παρούσα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η ευθύνη ενημέρωσης της Διοίκησης εναπόκειται στην κρίση του Συνδέσμου. Περαιτέρω, ο Σύνδεσμος υποχρεούται να μεριμνά για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

#### **10. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΖΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ**

Σε περίπτωση εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας και με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από περιστατικά βίας, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα, κατόπιν αίτησής του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας και αξιολόγησης των συνθηκών από την Εταιρεία, δύναται, ενδεικτικά, να παρασχεθεί σε αυτό ειδική άδεια, να ρυθμιστεί η παροχή της εργασίας



του με ευέλικτο τρόπο και γενικώς να ληφθεί κάθε αναγκαίο για την προστασία της απασχόλησής του μέτρο.

## **11. ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΜΕ ΑΜΕΡΟΛΗΨΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΜΕΝΩΝ**

11.1 Ως αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζεται η Διευθύντρια Λογιστηρίου, Κα Θεοδώρα Κουφογιάννη («Σύνδεσμος»). Τα παράπονα ή καταγγελίες μπορούν να υποβάλλονται στον Σύνδεσμο προφορικά (δια ζώσης ή μέσω τηλεφώνου στο 210 8251248) ή εγγράφως στο e-mail: acc@extraco.gr.

11.2. Η Εταιρεία και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία, αντικειμενικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

11.3 Στο πλαίσιο αυτό: α) Τα πρόσωπα που υποβάλλουν καταγγελία θα ενημερώνονται για την παραλαβή της καταγγελίας και, σε τακτά διαστήματα, για την πορεία εξέτασης της καταγγελίας τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η Εταιρεία ενημερώσει τον/την καταγγέλοντα/ουσα για τα αποτελέσματα της έρευνας β) Ο Σύνδεσμος, συνεπικουρούμενος, εφόσον το κρίνει ενδεδειγμένο ή απαραίτητο, από το νομικό σύμβουλο ή/και άλλα αρμόδια στελέχη της Εταιρείας, προβαίνει σε διερεύνηση των καταγγελλομένων, όπου δύναται να χρησιμοποιήσει κάθε πρόσφορο μέσο, εφόσον αυτό δεν αντίκειται στο νόμο και στα χρηστά ήθη. Περαιτέρω, εφόσον το κρίνει σκόπιμο ή απαραίτητο, ο Σύνδεσμος ενημερώνει τη Διοίκηση της Εταιρείας (Διοικητικό Συμβούλιο ή/και Διευθύνοντα Σύμβουλο) για την καταγγελία και τα αποτελέσματα της σχετικής έρευνας. γ) Αν υπάρχει δυνατότητα, ο Σύνδεσμος προσπαθεί να επιλύσει το περιστατικό κατά τρόπο συμβιβαστικό πριν αυτό κλιμακωθεί. δ) Για τη διασφάλιση της εργασιακής

ειρήνης και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία δύναται, μεταξύ των άλλων, να μετακινεί το θιγόμενο πρόσωπο ή τον καταγγελλόμενο ή να τους τροποποιεί το ωράριο ή τον τόπο ή τρόπο παροχής της εργασίας, μέχρι την ολοκλήρωση της έρευνας. ε) Κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων ο Σύνδεσμος ενδέχεται να έχει πρόσβαση σε αρχεία της Εταιρείας, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων. στ) Προ της λήψης οποιουδήποτε μέτρου ή επιβολής οποιασδήποτε κύρωσης, ο Σύνδεσμος καλεί τον καταγγελλόμενο σε απολογία, εκτός αν κρίνει αιτιολογημένα ότι τούτο δεν απαιτείται είτε γιατί θα θέσει σε κίνδυνο το θιγόμενο πρόσωπο, είτε διότι υφίστανται αδιάσειστες αποδείξεις αναφορικά με την τέλεση ή μη της πράξης που συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο. ζ) Αν το περιστατικό αποτελεί ταυτόχρονα παράνομη πράξη και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις, ο Σύνδεσμος συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά δικαστικές, εισαγγελικές, ΣΕΠΕ, Συνήγορο του Πολίτη, κλπ). η) Η Εταιρεία και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

11.4 Η Εταιρεία δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων κατά θιγόμενων προσώπων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται, μεταξύ των άλλων, κάθε δυσμενής μεταχείριση θιγόμενου προσώπου εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο εναντίον του λόγω της υποβολής καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

## **12. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΠΙ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗΣ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος στην Εταιρεία έχει παραβιάσει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία λαμβάνει εναντίον του τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν:

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
- β) την επιβολή πειθαρχικής ποινής,
- γ) την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, ή
- δ) την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Περαιτέρω, σε περίπτωση κατά την οποία καταγγελία κριθεί ότι υποβλήθηκε κακόβουλα, η Εταιρεία επιφυλάσσεται να λάβει κάθε νόμιμο μέτρο κατά του καταγγέλλοντος στο πλαίσιο της σύμβασης απασχόλησης ή συνεργασίας και του νόμου.

### **13. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**

Η Εταιρεία καθώς και ο Σύνδεσμος θα 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 (παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).

### **14. ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**

14.1 Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, ακολουθεί τα προβλεπόμενα από την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία.

14.2 Τα προσωπικά δεδομένα που αφορούν τα εμπλεκόμενα σε μία αναφορά/καταγγελία προστατεύονται πρόσωπα υπόκεινται σε επεξεργασία μόνο για τους σκοπούς της εξακρίβωσης του βάσιμου της αναφοράς/καταγγελίας. Κατά τα λοιπά ισχύουν τα προβλεπόμενα στην Πολιτική Απορρήτου της Εταιρείας (<https://www.extraco.gr/>).

### **15. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ – ΕΓΚΡΙΣΗ & ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Η Πολιτική κοινοποιείται στους εργαζόμενους δια της ανάρτησής της στον πίνακα ανακοινώσεων και στην ιστοσελίδα της Εταιρείας. Η Πολιτική επισκοπείται σε τακτική βάση και αναθεωρείται όποτε παραστεί ανάγκη.

#### **16. ΙΣΧΥΣ**

Η παρούσα έχει άμεση ισχύ.