

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ/ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΗΔΙΚΑ ΑΕ**

**ΑΡΘΡΟ 1
ΣΚΟΠΟΣ**

Η Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Κοινωνικής Ασφάλισης Ανώνυμη Εταιρεία (ΗΔΙΚΑ Α.Ε.) είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου που λειτουργεί με τη μορφή ανώνυμης εταιρείας μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, χάριν του δημοσίου συμφέροντος, διέπεται από τις διατάξεις του ν.3607/2007 ως τροποποιήθηκε και ισχύει, καθώς και από τις διατάξεις του ν.4972/2022 περί δημοσίων επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας (ΔΕΚΟ), τον έλεγχο δε και την εποπτεία της ασκεί ο Υπουργός Ψηφιακής Διακυβέρνησης.

Η εταιρεία εδρεύει στην Αθήνα επί της οδού Λυκούργου αριθμός 10 και διατηρεί Υποκατάστημα επί της Λεωφ. Συγγρού 101.

Η Η.ΔΙ.Κ.Α Α.Ε πιστεύει πως ο καθένας δικαιούται να του συμπεριφέρονται με αξιοπρέπεια και σεβασμό. Αναγνωρίζει τον ρόλο της στην κοινωνία και την ευθύνη της να σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα. Η ΗΔΙΚΑ ΑΕ επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε κάθε μορφή βίας, παρενόχλησης, εκφοβισμού που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας ή παροχής των υπηρεσιών του δυναμικού της ή συνδέεται ή προκύπτει από αυτήν. Μπορεί να προέρχεται από κάθετη ή οριζόντια μορφή ιεραρχίας εντός της εταιρείας, από εργαζομένους, παρέχοντες σε αυτή τις υπηρεσίες τους προς άλλους συναδέλφους τους είτε από και προς τρίτα μέρη όπως πελάτες, παρόχους, προμηθευτές και εν γένει συναλλασσόμενους με την εταιρεία. Δεσμεύεται να υλοποιεί τις διατάξεις του παρόντος, της Υ.Α. με αρ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ. 858/2023 (ΦΕΚ τ' Β' 343/26-1-2023), ως τροποποιήθηκε και ισχύει και της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας, ώστε να προλαμβάνει και να περιορίζει τις αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα από πράξεις βίας ή παρενόχλησης, που προκαλούνται ή συνδέονται με τις υπηρεσίες της και να αντιμετωπίζει τέτοια περιστατικά, εάν συμβούν.

Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου του Κανονισμού «Για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας» έχουν σκοπό να θέσουν ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης και να συμβάλουν στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας που σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου και έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Συνετάγη δε (το παρόν) μετά από διαβούλευση/διαπραγμάτευση της Εταιρείας και των ορισθέντων εκπροσώπων του «Σωματίου Προσωπικού ΗΔΙΚΑ ΑΕ» σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4808/2021, της Υ.Α. με αρ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ. 858/2023 (ΦΕΚ343/Β'/26-1-2023), ως τροποποιήθηκε και ισχύει, που εφαρμόζονται συμπληρωματικά για ζητήματα, που τυχόν δεν ρυθμίζονται ειδικά από αυτόν.

ΑΡΘΡΟ 2

ΟΡΙΣΜΟΙ

«ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ» θεωρούνται 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 ή κατ' επανάληψη. Ειδικότερα, **ΒΙΑ, ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ Ή ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ** θεωρείται οποιαδήποτε ανεπιθύμητη σωματική, λεκτική ή άλλη συμπεριφορά, η οποία παραβιάζει την αξιοπρέπεια του προσώπου ή δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό, εκφοβιστικό, εξευτελιστικό, υποτιμητικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό, προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον, ανεξαρτήτως αν συνιστούν μορφή διάκρισης και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης. Βία, Εκφοβισμός και Παρενόχληση θεωρείται και οποιαδήποτε συμπεριφορά περιλαμβάνει προσβλητικά ή εξευτελιστικά σχόλια, κατάχρηση εξουσίας, άσεμνο άγγιγμα, και οποιαδήποτε άλλη ανεπιθύμητη συμπεριφορά, όπως ενδεικτικά φυσική ή λεκτική κακοποίηση, εξαναγκασμό, βία, προσβλητικά ή σεξουαλικά σχόλια, ύβρεις, διανομή πορνογραφικού υλικού, σεξουαλική παρενόχληση, χρήση καθ' οιονδήποτε τρόπο ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, δημιουργία ενός απομονωμένου και μη συνεργάσιμου εργασιακού περιβάλλοντος. 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 κατά το νόμο (άρθρο 2 Ν.3896/2010, παρ. 2 άρθρο 2 Ν. 4443/2016). Αυτές οι μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του Ν.3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των ως άνω αναφερόμενων προσώπων μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως: **(α)** στον χώρο εργασίας/απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία (π.χ. εγκαταστάσεις/ εκμεταλλεύσεις της εταιρίας), λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα, ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, τυχόν αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η ΗΔΙΚΑ ΑΕ, **(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 εν γένει την παροχή υπηρεσιών προς την ΗΔΙΚΑ ΑΕ, **(γ)** κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία και εν γένει την παροχή υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Άσκηση εποικοδομητικής κριτικής, διαφωνίες, συζητήσεις, επιτήρηση εργασίας, έργου—εφόσον δεν θίγεται η αξιοπρέπεια των υπαλλήλων και εν γένει συνεργατών - αξιολόγησή τους, εφόσον πραγματοποιείται εντός των καθορισμένων τυπικών

διαδικασιών και στο πλαίσιο των καθηκόντων, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως παρενοχλητική συμπεριφορά.

Ο ΚΑΤΑΓΓΕΛΩΝ είναι κάθε πρόσωπο, που υποβάλλει- γραπτή αναφορά (καταγγελία) μη αποδεκτής συμπεριφοράς εντός της ΗΔΙΚΑ Α.Ε., όπως αυτή προσδιορίστηκε παραπάνω.

ΑΡΘΡΟ 3

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΓΡΑΜΜΗ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗΣ. ΜΕΤΡΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΗΔΙΚΑ ΑΕ

Η ΗΔΙΚΑ ΑΕ δια του/της υπευθύνου/ης του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού (Σύνδεσμος), υπό την εποπτεία του εκάστοτε προϊσταμένου της Διεύθυνσης που υπάγεται οφείλει: **α)** να ενημερώνει τους υπαλλήλους με κάθε πρόσφορο τρόπο για τις κείμενες διατάξεις, που αφορούν στην πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και τις σχετικές οδηγίες που περιλαμβάνονται σε γενικούς ή ειδικούς κώδικες και οδηγούς δεοντολογίας και επαγγελματικής συμπεριφοράς, **β)** να αναρτά στο χώρο εργασίας ή στον εσωτερικό διαδικτυακό τόπο ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται στην εταιρεία για την καταγγελία και την αντιμετώπιση συμπεριφορών που συνιστούν κατά τα ως άνω και τα εκάστοτε προβλεπόμενα στο νόμο βία και παρενόχληση λόγω φύλου καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις αρχές, που αναφέρονται πιο κάτω, **γ)** να προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες για την εκπαίδευση των υπαλλήλων όσων αφορά θέματα διαχείρισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και εξάλειψης του περιορισμού των κινδύνων εμφάνισης τέτοιων φαινομένων, **δ)** να προβαίνει σε ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των υπαλλήλων και να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή τους σε αυτές, **ε)** να διασφαλίζει τη δημιουργία περιβάλλοντος ασφάλειας και εχεμύθειας για τους υπαλλήλους/δυναμικό της, που επιθυμούν να προβούν σε αναφορά φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία με σκοπό την έγκαιρη αντιμετώπισή τους.

ΑΡΘΡΟ 4

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΓΡΑΜΜΗ ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ

Η επιχειρησιακή γραμμή ακεραιότητας είναι η δίοδος υποβολής καταγγελιών μη αποδεκτής κατά τα ως άνω συμπεριφοράς προς τον Σύμβουλο Ακεραιότητας, εγγράφως με εμπιστευτικό πρωτόκολλο κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 9 του παρόντος. Επιπλέον για τις ανάγκες επικοινωνίας με τον Σύμβουλο Ακεραιότητας υφίσταται και η ηλεκτρονική διεύθυνση (email.....)

ΑΡΘΡΟ 5

ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ

α) Ο Σύμβουλος ακεραιότητας που είναι αρμόδιος για την ΗΔΙΚΑ ΑΕ κατά το χρόνο εκδήλωσης περιστατικού βίας και παρενόχλησης ορίζεται σύμφωνα με τις

διατάξεις του ν.4795/2021 (άρθρο 23) έχει υποχρέωση παραλαβής της καταγγελίας αμέσως και αντιμετώπισης/εξέτασής της με εμπιστευτικότητα, εχεμύθεια, με πλήρη σεβασμό στα δικαιώματα των εμπλεκόμενων με αντικειμενικότητα, αμεροληψία και σύμφωνα με τα εκάστοτε προβλεπόμενα στην οικεία νομοθεσία.

- β) Σε περίπτωση που δεν υπάρχει / δεν έχει ορισθεί Σύμβουλος Ακεραιότητας στη αρμοδιότητα του οποίου ανήκει η Η.Δι.Κ.Α. Α.Ε., και μέχρι να οριστεί αυτός ,η καταγγελία υποβάλλεται σε Τριμελή Επιτροπή Βίας και Παρενόχλησης που λειτουργεί στην Η.Δι.Κ.Α. Α.Ε., η οποία έχει τις ίδιες υποχρεώσεις και δικαιώματα με αυτά του Συμβούλου Ακεραιότητας. Για τις ανάγκες επικοινωνίας με την Επιτροπή Βίας και Παρενόχλησης υφίσταται και ηλεκτρονική διεύθυνση e-mail (.....).

Η Επιτροπή Βίας και Παρενόχλησης συγκροτείται από τον/την εκάστοτε Προϊστάμενο/η της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών, έναν/μια εκ των νομικών συμβούλων που υπηρετούν στο Γραφείο Νομικών Συμβούλων της Η.Δι.Κ.Α. που θα ορίζεται με απόφαση από το Δ.Σ της ΗΔΙΚΑ Α.Ε., όπως και ο αναπληρωτής του/της, ένα μέλος του Δ.Σ. του Σωματείου Προσωπικού ΗΔΙΚΑ, το οποίο θα ορίζεται με απόφαση του ΔΣ του Σωματείου, μαζί με τον/την αναπληρωτή/τρια του.

- γ) Εάν συντρέχει κώλυμα συμφέροντος στο πρόσωπο των αρμοδίων οργάνων για την εταιρεία ως προς την παραλαβή και την εξέταση/αντιμετώπιση της καταγγελίας, αυτή διαβιβάζεται αμελλητί στο Συνήγορο του Πολίτη.
- δ) Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας ή η Τριμελής Επιτροπή Βίας και Παρενόχλησης, είναι υπεύθυνοι για την άμεση εκτέλεση/υλοποίηση των καθηκόντων τους ως προβλέπονται στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία έτσι ώστε να αποτραπούν και να αντιμετωπιστούν φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
- ε) Εάν ο Σύμβουλος Ακεραιότητας ή η Τριμελής Επιτροπή Βίας και Παρενόχλησης δεν επιληφθεί αρμοδίως, μετά το πέρας τριών μηνών από την υποβολή της καταγγελίας, ο θιγόμενος έχει δικαίωμα υποβολής της ενώπιον της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (ΕΑΔ) προκειμένου να εξετασθεί η βασιμότητά της και να ασκήσει η ΕΑΔ τις αρμοδιότητες που προβλέπονται στην παρ. 3 της ΥΑ με αρ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ. 858/2023 (ΦΕΚ τ' Β' 343/26-1-2023), ως τροποποιήθηκε και ισχύει, και να διερευνηθούν από αυτήν τυχόν πειθαρχικές ευθύνες του οργάνου ενώπιον του οποίου υποβλήθηκε η καταγγελία και υπαιτίως καθυστέρησε την εξέτασή της, με εξαίρεση την περίπτωση υποβολής της καταγγελίας στο Συνήγορο του Πολίτη.

ΑΡΘΡΟ 6

ΑΡΧΕΣ & ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ

Η ΗΔΙΚΑ Α.Ε. σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα, και συγκεκριμένα:

1. Τηρεί τους Διεθνείς Κανόνες και την εθνική νομοθεσία, που αφορούν στα ανθρώπινα δικαιώματα, τις εσωτερικές πολιτικές και τους νόμους, που διέπουν την ΗΔΙΚΑ Α.Ε..
2. Συμπεριφέρεται δίκαια στους άλλους, ενεργεί με προσοχή και σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα.
3. Δεν ανέχεται τη βία, τον εκφοβισμό ή την παρενόχληση σε οποιαδήποτε μορφή και υποστηρίζει τους εργαζομένους που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας.
4. Εκτιμά τη διαφορετικότητα και επιδιώκει την συμπερίληψη όλων για να μην υπάρχουν διακρίσεις. Δεσμεύεται για ίσες ευκαιρίες χωρίς να κάνει διακρίσεις λόγω ηλικίας, χρώματος, αναπηρίας, ταυτότητας φύλου, οικογενειακής κατάστασης, εθνικότητας, φυλής, εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας, πολιτιστικού υπόβαθρου, σεξουαλικού προσανατολισμού ή άλλων άσχετων ή παράνομων χαρακτηριστικών.

Η παρούσα πολιτική εξάλειψης της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας εκφράζει τη μηδενική ανοχή της ΗΔΙΚΑ Α.Ε. στη βία, τον εκφοβισμό και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεσμεύοντας την:

- A. να λαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται οποιαδήποτε καταγγελία εμπιστευτικά σεβόμενη την ανθρώπινη αξιοπρέπεια χωρίς να τίθενται εμπόδια στη λήψη, διερεύνηση και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών,
- B. να παρέχει βοήθεια και πρόσβαση σε οποιαδήποτε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή στη διερεύνηση ενός τέτοιου περιστατικού,
- Γ. να παρέχει στους υπαλλήλους και στο εν γένει δυναμικό της, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, πληροφορίες σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους βίας, εκφοβισμού και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας/απασχόλησης και σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας,
- Δ. να ενημερώνει, επιμορφώνει και παρέχει κάθε αναγκαία πληροφορία στο δυναμικό της, τόσο για την αποτροπή όσο και για την αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

ΑΡΘΡΟ 7

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η πολιτική αυτή ισχύει για όλες τις ομάδες εργαζομένων/απασχολούμενων στην ΗΔΙΚΑ Α.Ε., ανεξάρτητα από τη σχέση εργασίας τους και το καθεστώς απασχόλησής τους, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, εκπαιδευομένων ή καταρτιζόμενων, ασκουμένων, εθελοντών, καθώς και ατόμων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει ή αιτούνται εργασίας, τελούν υπό διορισμό ή πρόσληψη, ενώ εφαρμόζεται ομοίως σε περιπτώσεις συμπεριφορών, που εκδηλώνονται σε τρίτους ή από τρίτους κατά την παροχή, στην εταιρία, εργασίας ή με

αφορμή αυτήν. Καταλαμβάνει δε όλα τα πρόσωπα ασχέτως της θέσεως τους στην ιεραρχία της Εταιρείας καθώς και τα μέλη του ΔΣ αυτής.

ΑΡΘΡΟ 8
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ/ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ ΒΙΑΣ
ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

8.1. ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ

Η ΗΔΙΚΑ Α.Ε. δεσμεύεται να δημοσιεύει στον χώρο εργασίας/απασχόλησης και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και να καθιστά προσβάσιμες τις πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες αναφοράς και αντιμετώπισης τέτοιων συμπεριφορών σε όλη την εταιρεία καθώς και στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες διοικητικές, ανεξάρτητες και δικαστικές αρχές, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Κάθε πρόσωπο, που θεωρεί ότι θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, υποβολής καταγγελίας ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη, σύμφωνα με τους Ν.3896/2010 και 4443/2016, ενώπιον της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων τους, καθώς και καταγγελίας εντός της ΗΔΙΚΑ ΑΕ κατά τα οριζόμενα στον παρόντα Κανονισμό.

Κάθε θιγόμενο πρόσωπο εκτός των διαδικασιών εντός της εταιρείας, δικαιούται να προσφύγει:

- 1)** στην Επιθεώρηση Εργασίας Κεντρικού Τομέα Αθηνών (οδός Πατησίων αρ.37, Αθήνα) τηλ 210 5281212 ηλ. διεύθυνση dkeath@yeka.gr
- 2)** στο Σ.Ε.Π.Ε. τηλεφ. γραμμή καταγγελιών 15512 και 1555
- 3)** στην Υπηρεσία Άμεσης Ψυχολογικής Υποστήριξης και Συμβουλευτικής των Γυναικών Θυμάτων Έμφυλης Βίας Γραμμή SOS 15900 της ΓΓΔΟΠΙΦ
- 4)** Στο Συνήγορο του Πολίτη (οδός Χαλκοκονδύλη αρ. 17, Αθήνα, τηλ 210 7292129)
- 5)** Στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας (οδός Λένορμαν 195 και Αμφιαράου, Αθήνα/ τηλ. 213 2129700) και ιδίως εφόσον έχει υποβληθεί καταγγελία εντός της ΗΔΙΚΑ ΑΕ και δεν έχει επιληφθεί αρμοδίως μετά το πέρας τριών (3) μηνών από την υποβολή της καταγγελίας. Σε κάθε περίπτωση η ΕΑΔ πέραν των άλλων αρμοδιοτήτων της διερευνά για τυχόν πειθαρχικές ευθύνες του οργάνου ενώπιον του οποίου υποβλήθηκε η καταγγελία και υπαιτιώς καθυστέρησε την εξέτασή της.

ΑΡΘΡΟ 9

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ.

- α) Κάθε πρόσωπο που θίγεται ή έχει πέσει θύμα βίας και παρενόχλησης έχει δικαίωμα υποβολής καταγγελίας ακόμη κι αν έχει λήξει η έννομη σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά
- β) η καταγγελία πρέπει να είναι ορισμένη και σαφής, υποβάλλεται εγγράφως με εμπιστευτικό πρωτόκολλο στο Σύμβουλο Ακεραιότητας και αν δεν υπάρχει / δεν έχει οριστεί, στην Τριμελή Επιτροπή Βίας και Παρενόχλησης.

ΑΡΘΡΟ 10

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΥΠΟΒΟΛΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

- α) Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας ή η Τριμελής Επιτροπή Βίας και Παρενόχλησης, μόλις παραλάβει την καταγγελία υποχρεούται το αργότερο εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από την παραλαβή της καταγγελίας να εξετάσει τη βασιμότητα των ισχυρισμών της και να καλέσει ενώπιον του/της για παροχή εξηγήσεων τον καταγγελλόμενο όπως και κάθε άλλο πρόσωπο που βάσει της καταγγελίας ή των εξηγήσεων του καταγγελλομένου έλαβε γνώση ή ήταν μάρτυρας στο περιστατικό βίας και παρενόχλησης, καθώς και τον καταγγέλλοντα προς παροχή των θέσεων του, τυχόν διευκρινήσεων και κάθε είδους πληροφοριών απαραίτητων για τη διερεύνηση της καταγγελίας και πρόταση εκ μέρους του τυχόν μαρτύρων, αν δεν περιλαμβάνονται στο κείμενο της καταγγελίας. Η Τριμελής Επιτροπή Βίας και Παρενόχλησης, συνεδριάζει με απαρτία όλων των μελών της και αποφασίζει κατ' απόλυτη πλειοψηφία.
- β) Εφόσον από το πόρισμα της εξέτασης της καταγγελίας προκύψει πειθαρχική ευθύνη του καταγγελλομένου, το πόρισμα αυτό διαβιβάζεται άμεσα και το αργότερο εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριών (3) ημερών στον αρμόδιο πειθαρχικώς προϊστάμενο του καταγγελλομένου προσώπου για περαιτέρω ενέργειες στο πλαίσιο των πειθαρχικών αρμοδιοτήτων του κατά τον Κανονισμό. Ειδικά ο Σύμβουλος Ακεραιότητας ή η Τριμελής Επιτροπή Βίας και Παρενόχλησης υποχρεούται να διαβιβάσει άμεσα και το αργότερο εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) ημερών από την παραλαβή στον αρμόδιο πειθαρχικώς προϊστάμενο του καταγγελλομένου προσώπου, παρακολουθώντας παράλληλα την εξέλιξη εξέτασης της καταγγελίας προκειμένου να ενημερώνει το θιγόμενο πρόσωπο που υπέβαλε την καταγγελία.
- γ) Τα αρμόδια όργανα ενώπιον των οποίων υποβάλλεται η καταγγελία κατά τα προαναφερθέντα στο παρόν Κεφάλαιο οφείλουν κατά τη διαχείριση της καταγγελίας να ασκούν τα καθήκοντά τους με ακεραιότητα αντικειμενικότητα αμεροληψία να τηρούν την υποχρέωση εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας και να απέχουν από τη διαχείριση των συγκεκριμένων υποθέσεων δηλώνοντας κώλυμα

αν συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων οπότε η καταγγελία διαβιβάζεται αμελλητί στο Συνήγορο του Πολίτη.

- δ)** Το θιγόμενο πρόσωπο που υπέβαλλε την καταγγελία ενημερώνεται αμελλητί από τα όργανα που σύμφωνα με τα προπαρατεθέντα επιλαμβάνονται για την εξέλιξη/εξέταση της καταγγελίας του ή την τυχόν διαβίβασή της σε άλλο αρμόδιο όργανο.

ΑΡΘΡΟ 11

ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Σε περίπτωση υποβολής καταγγελίας, κατά το διάστημα διερεύνησης της βασιμότητάς της από το αρμόδιο όργανο, η ΗΔΙΚΑ ΑΕ λαμβάνει τα απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου για την αποκατάσταση της ομαλής λειτουργίας της, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά, όπως ενδεικτικά:

- (α)** τη σύσταση συμμόρφωσης,
- (β)** τη μετακίνησή του σε άλλη οργανική μονάδα,
- (γ)** την αλλαγή του χώρου εργασίας εντός των εγκαταστάσεων/εκμεταλλεύσεων της Εταιρίας ή την αλλαγή ωραρίου του,
- (δ)** την απομάκρυνσή του από το χώρο εργασίας με υποχρεωτική χορήγηση κανονικής άδειας (ή υπηρεσιακής άδειας αναπλήρωσης), αν διαθέτει υπόλοιπο,
- (ε)** τη θέση του σε τηλεργασία κατά το χρονικό διάστημα διερεύνησης της σχετικής καταγγελίας.

Τα προαναφερθέντα μέτρα μπορούν να εφαρμοσθούν και για το θιγόμενο πρόσωπο, εφόσον υποβάλει σχετικό αίτημα, το οποίο η Η.ΔΙ.Κ.Α. Α.Ε. εξετάζει κατά προτεραιότητα.

- 1)** Κάθε πρόσωπο που ανήκει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος κεφαλαίου του Κανονισμού και έχει προβεί σε καταγγελία, ότι υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης εις βάρος του, έχει δικαίωμα να απουσιάσει δικαιολογημένα από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του ή όταν ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι ο άμεσος προϊστάμενός του ή όταν παρά την καταγγελία δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα που αναφέρθηκαν στην περίπτωση της προηγούμενης παραγράφου, ώστε να αποκατασταθεί η ομαλή λειτουργία της Εταιρίας ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.
- 2)** Ο καταγγέλλων-αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως εγγράφως το αρμόδιο όργανο για την υποβολή ή και την εξέταση της καταγγελίας και να παραθέσει 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 ή η Εταιρία έλαβε τα απαραίτητα μέτρα προστασίας που ορίστηκαν πιο πάνω μέχρι την έκδοση του πορίσματος και αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η απουσία του παύει να θεωρείται δικαιολογημένη.

ΑΡΘΡΟ 12

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας συντάσσεται πόρισμα επί της υπόθεσης και, αν σύμφωνα με αυτό αποδεικνύεται η βασιμότητα της καταγγελίας, διαβιβάζεται μετά του σχετικού φακέλου τόσο στον αρμόδιο πειθαρχικό προϊστάμενο/όργανο, όσο και προς τη Διοίκηση της Εταιρίας, που υποχρεούται να λάβει σε βάρος του καταγγελλομένου τα απαραίτητα και ανάλογα για την περίπτωση μέτρα. Τέτοια μέτρα είναι:

- (1)** Σύσταση συμμόρφωσης,
- (2)** Μετακίνηση σε άλλη οργανική μονάδα, αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου απασχόλησης (τηλεργασία),
- (3)** Οποιοδήποτε άλλο μέτρο κριθεί κατάλληλο για την παρεμπόδιση ή μη επανάληψη παρόμοιων περιστατικών ή συμπεριφορών. Η Εταιρία μπορεί επίσης να προσφέρει στο θιγόμενο, εάν ο τελευταίος συμφωνεί, και κατάλληλη ψυχολογική υποστήριξη μέσω του ιατρού εργασίας της ΗΔΙΚΑ ΑΕ,
- (4)** Εάν το πόρισμα υποδείξει παράγοντες κινδύνου, λαμβάνονται τα αναγκαία διορθωτικά μέτρα, την εφαρμογή των οποίων παρακολουθεί η Εταιρία και ο Σύμβουλος Ακεραιότητας.
- (5)** Εάν το πρόσωπο που καταγγέλλεται για πράξεις βίας και παρενόχλησης είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, αρμόδιο όργανο προς εξέταση της καταγγελίας είναι ο Συνήγορος του Πολίτη, στον οποίο και διαβιβάζεται αμελλητί ο οικείος φάκελος. Σε περίπτωση έκδοσης πορίσματος θετικού στην περίπτωση αυτή, αυτό διαβιβάζεται άμεσα στο αρμόδιο όργανο για τον ορισμό των μελών του ΔΣ .
- (6)** Σε περίπτωση που κριθεί ότι η υποβληθείσα καταγγελία στερείται βασιμότητας, δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία που να την αποδεικνύουν, η υπόθεση περατώνεται, συντάσσεται δε πόρισμα περί της θέσης της υπόθεσης στο αρχείο και υποβάλλεται άμεσα προς τον αρμόδιο πειθαρχικό προϊστάμενο στον οποίο έχει ήδη διαβιβάσει ο φάκελος κατά την υποβολή της καταγγελίας προς άρση τυχόν επιβληθέντων μέτρων τόσο κατά του καταγγελλομένου όσο και υπέρ του καταγγέλλοντος, όπως και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο.

ΑΡΘΡΟ 13

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ

Η εφαρμογή των διορθωτικών μέτρων, καθώς και τυχόν πρόσθετων μέτρων για την πρόληψη και τον περιορισμό του κινδύνου από τη βία και παρενόχληση, παρακολουθείται από το Σύμβουλο Ακεραιότητας ή αν δεν υπάρχει/δεν έχει οριστεί, από την Τριμελή Επιτροπή Βίας και Παρενόχλησης.

ΑΡΘΡΟ 14

ΚΑΛΟΠΙΣΤΗ ΑΝΑΦΟΡΑ

Σε περιπτώσεις αναφορών/καταγγελιών για της οποίες θα εκδοθεί αρνητικό πόρισμα δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε ενέργεια εις βάρος του καταγγέλλοντος. Σε περίπτωση όπου κατά τον έλεγχο της καταγγελίας κριθεί ότι αυτή υπεβλήθη δόλια, κακόπιστα, παρελκυστικά, η ΗΔΙΚΑ ΑΕ δύναται κατά την κρίση της να υποβάλει στο αρμόδιο πειθαρχικό όργανο που προβλέπεται στον Κανονισμό Εσωτερικής Οργάνωσης και Λειτουργίας της, το πόρισμα και το σχετικό φάκελο για την άσκηση πειθαρχικού ελέγχου στον καταγγέλλοντα. Οι καταγγελίες-αναφορές θεωρούνται ότι έγιναν δόλια, κακόπιστα, παρελκυστικά, μεταξύ άλλων, εάν αποδειχθεί κατά τον έλεγχο της από το αρμόδιο όργανο ότι ο καταγγέλλων γνώριζε ότι η αναφορά στερείται βασιμότητας, δεν είναι αληθινή, εντούτοις προέβη στην καταγγελία για λόγους εμπάθειας, προσωπικής ωφέλειας και σε κάθε περίπτωση εσκεμμένα, προκειμένου να βλάψει την ΗΔΙΚΑ ΑΕ, τον καταγγελλόμενο ή οποιονδήποτε από της υπαλλήλους και το εν γένει δυναμικό της και κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος κεφαλαίου.

ΑΡΘΡΟ 15

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΝΤΙΠΟΙΝΑ

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιοδήποτε τρόπο λύσης της έννομης σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση των καταγγελλόντων, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά λόγω μη ενδοτικότητάς της σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση εις βάρος της, σύμφωνα με της ορισμούς του παρόντος κεφαλαίου και της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας ή αντίμετρο λόγω διαμαρτυρίας, καταγγελίας, μαρτυρίας ή οποιασδήποτε της ενέργειας εργαζομένου ή προσώπου που εμπίπτει της διατάξεις του παρόντος ενώπιον Δικαστηρίου ή της αρχής η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής. Πέραν των ως άνω αναφερθέντων περιπτώσεων, ως αντίποινα νοούνται κάθε μορφής υποβιβασμός, απειλή, παρενόχληση ή διάκριση εις βάρος του καταγγέλλοντος.

ΑΡΘΡΟ 16

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ, ΑΠΟΡΡΗΤΟΥ ΚΑΙ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η ταυτότητα όλων των εμπλεκόμενων μερών σε περίπτωση καταγγελίας κατά τα προαναφερθέντα παραμένει εμπιστευτική στο βαθμό που αυτό είναι εφικτό,

τηρούνται δε τα προβλεπόμενα από το Γενικό Κανονισμό για την Προστασία των Δεδομένων.

Προσωπικά δεδομένα που συλλέγονται στο πλαίσιο της αναφοράς και έρευνας θα χρησιμοποιούνται μόνο για τους σκοπούς που περιγράφονται στην παρούσα διαδικασία και σύμφωνα με την οικεία νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων και τη σχετική πολιτική που τηρεί η ΗΔΙΚΑ ΑΕ.

Για τα προσωπικά δεδομένα που τυχόν εκτίθενται κατά την υποβολή της καταγγελίας, ως και προς απόκρουση αυτής ενώπιον των αρμοδίων οργάνων για την παραλαβή και εξέτασή της ή προς λήψη των αναγκαίων μέτρων προστασίας κατά το παρόν κεφάλαιο, υφίσταται υποχρέωση εμπιστευτικότητας στο μέτρο που δεν εμποδίζεται η διερεύνηση της υπόθεσης και η επιβολή των μέτρων που προβλέπονται από το νόμο και κρίνονται κατάλληλα από τα αρμόδια όργανα. Εξαίρεση από την ως άνω υποχρέωση υπάρχει, όταν η ΗΔΙΚΑ ΑΕ έχει εκ του νόμου υποχρέωση να αποκαλύψει τα στοιχεία της υπόθεσης ή αν η αναφορά-καταγγελία έχει γίνει κακόπιστα/κακόβουλα.

ΑΡΘΡΟ 17

ΤΕΛΙΚΗ ΔΙΑΤΑΞΗ – ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ

Η διαδικασία που προβλέπεται στο παρόν κεφάλαιο του Κανονισμού δεν ακυρώνει το δικαίωμα του καταγγέλλοντος ή οποιουδήποτε σχετικού με την υπόθεση προσώπου, ως και της ΗΔΙΚΑ ΑΕ, να προσφύγει στα αρμόδια δικαστήρια, ανεξάρτητες αρχές, διοικητικά όργανα ή άλλους αρμόδιους για το θέμα φορείς.