



ΕΔΥΤΕ Α.Ε.
Εθνικό Δίκτυο Υποδομών Τεχνολογίας και Έρευνας

GRNET S.A.
National Infrastructures for Research and Technology

Αθήνα, 22/07/2024

Αρ. Πρωτ.: 10377

ΑΠΟΦΑΣΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΕΔΥΤΕ Α.Ε.

Θέμα: Έγκριση της «*Πολιτικής διαχείρισης καταγγελιών ή γνωστοποιήσεων περιστατικών βίας ή παρενόχλησης*»

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις:

- Του ν. 4310/2014 «Έρευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία και άλλες διατάξεις» (Α' 258), όπως ισχύει,
- Του άρθρου 1 του π.δ. 81/2019 «Σύσταση, συγχώνευση, μετονομασία και κατάργηση Υπουργείων και καθορισμός των αρμοδιοτήτων τους - Μεταφορά υπηρεσιών και αρμοδιοτήτων μεταξύ Υπουργείων» (Α' 119), όπως ισχύει,
- Του άρθρου 58 του ν. 4623/2019 «Ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών, διατάξεις για την ψηφιακή διακυβέρνηση, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και άλλα επείγοντα ζητήματα», (Α' 134), όπως ισχύει,
- Του καταστατικού της ΕΔΥΤΕ Α.Ε. όπως ισχύει, τροποποιημένο και κωδικοποιημένο με την απόφαση της από 01/03/2024 Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης (Πρακτικό 56) και καταχωρήθηκε στο ΓΕΜΗ την 19/03/2024 με Κωδικό Καταχώρισης 4060655, σύμφωνα με την από 19/03/2024 και με αριθμ. πρωτ. 3243024 Ανακοίνωση Καταχώρισης του ΕΒΕΑ,
- Του ν. 4972/2022 «Εταιρική διακυβέρνηση των Ανωνύμων Εταιρειών του Δημοσίου και των λοιπών θυγατρικών της Ελληνικής Εταιρείας Συμμετοχών και Περιουσίας, διαχείριση συμμετοχών του Δημοσίου σε ανώνυμες εταιρείες και ρυθμίσεις για την Ελληνική Εταιρεία Συμμετοχών και Περιουσίας, αξιολόγηση της έναντι του Δημοσίου φερεγγυότητας και πιστοληπτικής ικανότητας φυσικών και νομικών προσώπων και σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής Πιστοληπτικής Αξιολόγησης, ίδρυση και λειτουργία Κεντρικού Μητρώου Πιστώσεων, Συμπληρωματικός Κρατικός Προϋπολογισμός οικονομικού έτους 2022 και λοιπές διατάξεις οικονομικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα.» (Α' 181),
- Του ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021) «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της

Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.»

- Της υπ' αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19.01.2023 Απόφασης (ΦΕΚ Β' 343/26.01.2023) του Υπουργού Εσωτερικών «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου»,
- 2. Την με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης ΓΕΜΗ 3760074 από 25/08/2023 απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της ΕΔΥΤΕ Α.Ε. σύμφωνα με την οποία εκλέχθηκε νέο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας, καθώς και το υπ' αρ. Πρακτικό 56 της από 1.3.2024 Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων και το από 21/03/2024 πρακτικό του Διοικητικού Συμβουλίου της Ανώνυμης Εταιρείας «Εθνικό Δίκτυο Υποδομών Τεχνολογίας και Έρευνας» για την αντικατάσταση μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της ΕΔΥΤΕ Α.Ε. και τη συγκρότηση αυτού σε Σώμα, όπως αυτά καταχωρήθηκαν στο ΓΕΜΗ με ΚΑΚ 4098769 σύμφωνα με την από 28/03/2024 και με αριθμ. πρωτ. 3250743 Ανακοίνωση Καταχώρισης του ΕΒΕΑ,
- 3. Το με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης ΓΕΜΗ 3760075 από 28/08/2023 πρακτικό του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας σύμφωνα με το οποίο το Διοικητικό Συμβούλιο, εκλέχθηκε από την υπ' αριθμ. πρωτ. 37681 ΕΞ 2023/21.08.2023 απόφαση του Υπουργού Ψηφιακής Διακυβέρνησης, «Ορισμός Προέδρου και Αναπληρωτή Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου της ανώνυμης εταιρείας «Εθνικό Δίκτυο Υποδομών Τεχνολογίας και Έρευνας Α.Ε.», η οποία δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ υπ' αριθμ. 862, Τεύχος Υ.Ο.Δ.Δ./22.08.2023, την ανωτέρω από 25/08/2023 απόφαση της Γενικής Συνέλευσης και του υπ' αρ. πρωτ. 13873/25.08.2023 μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του Συλλόγου Εργαζομένων και Συνεργατών της ΕΔΥΤΕ Α.Ε.,
- 4. Την από 28/08/2023 Απόφαση της 703ης Συνεδρίας του ΔΣ της ΕΔΥΤΕ Α.Ε. (Θέμα 2: «Παροχή εξουσιοδοτήσεων επί των αρμοδιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου»), η οποία καταχωρήθηκε στο ΓΕΜΗ σύμφωνα με την από 13/09/2023 και με αριθμ. πρωτ. 3033947 Ανακοίνωση Καταχώρισης του ΕΒΕΑ,
- 5. Το από 23/02/2024 Πρακτικό Αρχαιρεσιών για την εκλογή εκπροσώπου του «Συλλόγου εργαζομένων και συνεργατών της ΕΔΕΤ Α.Ε.» στο Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΔΥΤΕ Α.Ε.,

Αποφασίζεται

Η έγκριση της *«Πολιτικής διαχείρισης καταγγελιών ή γνωστοποιήσεων περιστατικών βίας ή παρενόχλησης»*, όπως αυτή αποτελεί το Παράρτημα Ι της παρούσας.

Αριστείδης Σωτηρόπουλος

Διευθύνων Σύμβουλος
ΕΔΥΤΕ Α.Ε.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ
Ή ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ Ή ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
(εφεξής «Πολιτική»)

1. Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική εκπονήθηκε στο πλαίσιο της μηδενικής ανοχής που πρόθεση έχει να επιδεικνύει η ΕΔΥΤΕ Α.Ε. σε μορφές συμπεριφοράς που συνιστούν βία και παρενόχληση στην εργασία και περιγράφει τη διαδικασία παραλαβής, διαχείρισης και εξέτασης μιας καταγγελίας ή γνωστοποίησης ενός τέτοιου περιστατικού, καθώς και των συνεπειών και αποτελεσμάτων αυτών. Απώτερος σκοπός της Πολιτικής αυτής είναι η εμπέδωση, η εδραίωση και η περαιτέρω διασφάλιση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε ατόμου να βρίσκεται σε εργασιακό περιβάλλον και να απασχολείται, χωρίς να αντιμετωπίζει οποιασδήποτε μορφής βία και παρενόχληση και χωρίς να φοβάται ότι είναι έκθετο σε τέτοιους κινδύνους.

Με τον ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021) κυρώθηκε και έχει πλέον ισχύ στο εθνικό δίκαιο, η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας και δημιουργήθηκε ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στο περιβάλλον εργασίας, ενώ με την υπ' αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 Υπουργική Απόφαση (ΦΕΚ Β' 343/26-01-2023) του Υπουργείου Εσωτερικών εξειδικεύτηκαν τα μέτρα, που δύνανται να ληφθούν στο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Ειδικότερα, στοιχειοθετήθηκε η έννοια της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και θεσπίστηκαν οι διαδικασίες και οι συνέπειες σε περίπτωση διαπίστωσης τέτοιου περιστατικού. Μέρος των διατάξεων του εν λόγω νόμου εφαρμόζονται, είτε ευθέως είτε αναλογικά, και προστατεύουν τους εργαζόμενους και απασχολούμενους και στο δημόσιο τομέα, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους.

2. Ορισμοί

Ως «**εταιρεία**» ή «**εργοδότης**» νοείται η ΕΔΥΤΕ Α.Ε.

Ως «**εργαζόμενοι/απασχολούμενοι**» νοείται το σύνολο των εργαζομένων και συνεργατών της ΕΔΥΤΕ Α.Ε., ανεξαρτήτως ιεραρχικής θέσης και ανεξάρτητα με ποιο συμβατικό καθεστώς εργάζονται, είτε με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου, είτε με έμμισθη εντολή, είτε υπάλληλοι αποσπασμένοι στην εταιρεία από άλλους φορείς του δημόσιου τομέα, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή παροχής υπηρεσιών ή σύμβαση μίσθωσης έργου, καθώς και των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, αλλά και εργαζόμενων των οποίων η σχέση εργασίας με την εταιρεία έχει λήξει.

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.

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.

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. Αυτές οι μορφές συμπεριφοράς 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.

Ως «**σεξουαλική παρενόχληση**» νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

Οι ως άνω αναφερόμενες μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

- (α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο/η εργαζόμενος/η ή απασχολούμενος/η παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας ή κάθε είδους καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,
- (β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και
- (γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

3. Διαδικασία παραλαβής, διαχείρισης κι εξέτασης Καταγγελίας ή γνωστοποίησης περιστατικού βίας και παρενόχλησης

Η ΕΔΥΤΕ Α.Ε. έχει σχεδιάσει και εφαρμόζει την ακόλουθη διαδικασία για την παραλαβή, διαχείριση και εξέταση καταγγελίας και γνωστοποίησης περιστατικού βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η καταγγελία υποβάλλεται καταρχήν από το θιγόμενο πρόσωπο. Το βάρος απόδειξης, ότι δεν υπήρξε βία και παρενόχληση σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο, φέρει ο καθ' ου/η καθ' ης, ήτοι ο/η καταγγελλόμενος/η.

Επιπλέον, η εταιρεία προτρέπει τους εργαζόμενους/απασχολούμενους να βρίσκονται σε επαγρύπνηση και εγρήγορση, εάν αναγνωρίσουν τέτοιου είδους συμπεριφορές, είτε εναντίον τους είτε εναντίον συναδέλφων τους, να τις αναφέρουν άμεσα, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική, και να προβούν στις προβλεπόμενες ενέργειες. Για το λόγο αυτό, γνωστοποίηση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης δύναται να υποβάλλεται και από οποιοδήποτε τρίτο πρόσωπο λάβει γνώση τέτοιου περιστατικού στην εργασία. Ειδικότερα, τα στελέχη της εταιρείας έχουν τη δυνατότητα γνωστοποίησης περιστατικού αν αυτό περιέλθει σε γνώση τους. Ιδιαίτερη υποχρέωση γνωστοποίησης έχουν προϊστάμενα πρόσωπα όταν λάβουν γνώση για περιστατικό που αφορά υφιστάμενό τους πρόσωπο, είτε το πρόσωπο αυτό φέρεται να τέλεσε το περιστατικό είτε πρόκειται για τον/την θιγόμενο/η από το συγκεκριμένο περιστατικό.

Σύμφωνα και με τα παραπάνω, ενδεικτικές συμπεριφορές εργαζομένων/απασχολούμενων, οι οποίες θα μπορούσε να εξελιχθούν ή να προκαλέσουν περιστατικά βίας ή παρενόχλησης είναι:

- Κατηγορίες προς συναδέλφους.
- Λεκτικές απειλές και υβριστικές συμπεριφορές.
- Χρήση προσβλητικών, υποτιμητικών ή άλλων απρεπών εκφράσεων προς συναδέλφους.
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης, ενδεικτικά αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες κ.λπ. που είναι προσβλητικά και υποτιμητικά, σύμφωνα με το νόμο και τα χαρακτηριστικά κάθε περίπτωσης.
- Έλλειψη αυτοελέγχου (απότομες κινήσεις/συμπεριφορές).
- Αδικαιολόγητα παράπονα περί άδικης ή μεροληπτικής μεταχείρισης σε τακτική ή συχνή βάση.
- Άρνηση αποδοχής κριτικής στο πλαίσιο και κατά την εκτέλεση της εργασίας. Διευκρινίζεται, ωστόσο, ότι η συγκεκριμένη ρύθμιση δεν θίγει και δεν περιορίζει το δικαίωμα κριτικής που έχει κάθε άνθρωπος και κάθε εργαζόμενος/απασχολούμενος, σύμφωνα με το νόμο και στο πλαίσιο της εργασιακής του σχέσης.
- Επιδείνωση συνθηκών απασχόλησης, όπως ενδεικτικά η παρατεταμένη απουσία και η συστηματική πλημμελής εκτέλεση εργασίας.
- Σεξουαλικές προτάσεις και υπονοούμενα προς συναδέλφους, καθώς και αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα λόγω απόρριψης σεξουαλικών προτάσεων.
- Η σωματική επαφή, όπως μεταξύ άλλων αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, σπρωξίματα κ.λπ.

4. Όργανα υποβολής καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Κάθε πρόσωπο της παρ. 2 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, πέραν της δικαστικής προστασίας, έχει δικαίωμα υποβολής καταγγελίας:

- α) ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη,
- β) εντός του φορέα όπου παρέχεται η εργασία,

γ) ενώπιον της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, εφόσον έχει υποβληθεί καταγγελία στους αρμοδίους φορείς και πρόσωπα της περ. α και β, και δεν έχουν επιληφθεί αρμοδίως μετά το πέρας τριών (3) μηνών από την υποβολή της καταγγελίας.

Ειδικότερα, στην παρούσα Πολιτική προσδιορίζεται αναλυτικότερα η διαδικασία εντός του φορέα, ήτοι η ως άνω περίπτωση β), ως κατωτέρω:

Καταγγελία ή γνωστοποίηση περιστατικού που αφορά στην παρούσα Πολιτική υποβάλλεται ενώπιον του κάτωθι **Αρμόδιου Οργάνου Γνωστοποίησης** (εφεξής «Αρμόδιο Όργανο Γνωστοποίησης»):

- Του ανώτερου στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενου του εποπτεύοντος φορέα και εν προκειμένω για την ΕΔΥΤΕ Α.Ε., του Διευθύνοντος Συμβούλου, ο οποίος εξουσιοδοτεί για τον σκοπό αυτό, **τον/την Επικεφαλής του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού**. Η καταγγελία ή γνωστοποίηση του περιστατικού υποβάλλεται στο email: incidentreport@admin.grnet.gr με θέμα «Καταγγελία»¹. Εάν το περιστατικό αφορά στον Επικεφαλής ή σε εργαζόμενο/απασχολούμενο του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, η καταγγελία ή γνωστοποίηση τίθεται υπόψη του Διευθύνοντος Συμβούλου, ο οποίος θα αποστέλλει στη συνέχεια τη γνωστοποίηση στο κατωτέρω αναφερόμενο Αρμόδιο Όργανο.

Στη συνέχεια, το **Αρμόδιο Όργανο Γνωστοποίησης**, κοινοποιεί τη γνωστοποίηση ή καταγγελία περιστατικού στο κάτωθι **Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης** (εφεξής «Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης»):

- Στην εν λόγω διαδικασία, ο/η επικεφαλής του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, ο οποίος λειτουργεί ως Πρόεδρος, θα συνεπικουρείται από συνεργάτες που θα τον/την πλαισιώνουν και όλοι μαζί θα αποτελούν το **Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης**. Το Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης θα αποτελείται από δύο επιπλέον μέλη –πλην του Προέδρου– και τρεις αναπληρωτές των μελών, που θα ορίζονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της ΕΔΥΤΕ Α.Ε., κατόπιν εισήγησης του/της Επικεφαλής του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού. Σε περίπτωση σύγκρουσης

¹ Ο προσδιορισμός του θέματος είναι αναγκαίος α) ώστε να διαχωρίσει την καταγγελία από ένα απλό παράπονο ή απλή καταγραφή περιστατικού που ο ενδιαφερόμενος θέλει να κοινοποιήσει στο HR και β) ώστε να εκκινήσει την διαδικασία διερεύνησης του περιστατικού σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική.

συμφερόντων, τα μέλη θα αντικαθίστανται από τους αναπληρωτές αυτών. Η θητεία του εκάστοτε Αρμόδιου Οργάνου Διερεύνησης έχει διάρκεια ενός (1) έτους. Εάν η θητεία λήξει και μια υπόθεση εκκρεμεί ή η διερεύνησή της βρίσκεται εν εξελίξει, η θητεία αυτόματα παρατείνεται μέχρι την ολοκλήρωση και την υποβολή του πορίσματος.

5. Διαδικασία διαχείρισης της γνωστοποίησης ή καταγγελίας του περιστατικού

Με την υποβολή στο Αρμόδιο Όργανο Γνωστοποίησης, σύμφωνα με τα ως άνω, εκκινεί η ακόλουθη διαδικασία:

1. Οι καταγγελίες και γνωστοποιήσεις υποβάλλονται όσο το δυνατό συντομότερα μετά την πραγματοποίηση ενός περιστατικού.
2. Οι καταγγελίες και γνωστοποιήσεις υποβάλλονται γραπτά με εμπιστευτικό πρωτόκολλο. Το Αρμόδιο Όργανο Γνωστοποίησης οφείλει να συνδράμει το καταγγέλλον ή γνωστοποιούν πρόσωπο να υποβάλει την καταγγελία ή γνωστοποίηση γραπτά. Σε περίπτωση που υπάρχει σθεναρή επιθυμία η καταγγελία ή γνωστοποίηση να υποβληθεί προφορικά, τότε με ευθύνη του Αρμόδιου Οργάνου Γνωστοποίησης συντάσσεται πρακτικό καταγγελίας ή γνωστοποίησης το οποίο υπογράφεται και από το γνωστοποιούν ή καταγγέλλον πρόσωπο και από το Αρμόδιο Όργανο Γνωστοποίησης και λαμβάνει ειδικό προσδιοριστικό αριθμό εμπιστευτικού πρωτοκόλλου. Το καταγγέλλον πρόσωπο ενημερώνεται από το Αρμόδιο Όργανο Γνωστοποίησης κατά το στάδιο αυτό μέσω Δήλωσης Ιδιωτικότητας για την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων στο πλαίσιο της διαδικασίας που εκκινεί.
3. Σε περίπτωση που το Αρμόδιο Όργανο Γνωστοποίησης λάβει γνώση γραπτής καταγγελίας ή γνωστοποίησης με τους τρόπους που ορίζονται στην παρούσα, υποχρεούται εντός επτά (7) ημερολογιακών ημερών να ενημερώσει για την παραλαβή της το καταγγέλλον ή γνωστοποιούν πρόσωπο. Το Αρμόδιο Όργανο Γνωστοποίησης φέρει υποχρέωση τήρησης εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας από τη στιγμή που λαμβάνει γνώση της καταγγελίας ή γνωστοποίησης.
4. Το Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης, μετά τη λήψη της καταγγελίας ή γνωστοποίησης διενεργεί έρευνα για την αξιολόγηση της βασιμότητας της καταγγελίας ή γνωστοποίησης. Το Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης φέρει υποχρέωση τήρησης

εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας από τη στιγμή που λαμβάνει γνώση της καταγγελίας ή γνωστοποίησης.

5. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης της βασιμότητας της καταγγελίας ή γνωστοποίησης, το Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης πραγματοποιεί ατομικές συνεντεύξεις με τα εμπλεκόμενα μέρη, καθώς και με μάρτυρες που τυχόν αναφέρονται στην καταγγελία ή γνωστοποίηση ή προκύπτουν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας. Κατά την ακρόαση των εμπλεκόμενων μερών, το πρόσωπο που υπέβαλε την καταγγελία ή γνωστοποίηση μπορεί να προσκομίσει στοιχεία προς υποστήριξη αυτής. Ο/Η καταγγελλόμενος/η μπορεί να υποβάλει τις απόψεις του/της επί της καταγγελίας ή γνωστοποίησης ή να προσκομίσει στοιχεία προς κατάρριψη αυτής. Ο/Η καταγγελλόμενος/η δύναται να έχει πρόσβαση στο περιεχόμενο της καταγγελίας καθώς και στα συνοδευτικά υποβληθέντα στοιχεία επτά (7) ημερολογιακές ημέρες πριν κληθεί για ακρόαση από το Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης. Το Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης δύναται να καλέσει τα εμπλεκόμενα μέρη σε συμπληρωματικές συνεντεύξεις κατά την κρίση του. Το περιεχόμενο της κάθε συνέντευξης καταγράφεται με ευθύνη του Αρμόδιου Οργάνου Διερεύνησης σε σχετικό πρακτικό, το οποίο υπογράφεται και από τα μέλη του Αρμοδίου Οργάνου Διερεύνησης που είναι παρόντα κατά τη διαδικασία και από τον εκάστοτε συμμετέχοντα στη διαδικασία της συνέντευξης/έρευνας.
6. Η έρευνα ολοκληρώνεται σε εύλογο χρόνο, ο οποίος σε κάθε περίπτωση να μην υπερβαίνει τις εξήντα (60) ημέρες από την παραλαβή της καταγγελίας ή γνωστοποίησης από το Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης. Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η παράταση του χρονικού διαστήματος αυτού για εύλογο χρονικό διάστημα, με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου.
7. Αν κριθεί απαραίτητο από το Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης, δύναται να παρθούν μέτρα προστασίας των εμπλεκόμενων μερών καθώς και διασφάλισης της ομαλής και αμερόληπτης διαδικασίας έρευνας. Ενδεικτικά, υπάρχει η δυνατότητα τα εμπλεκόμενα μέρη να αλλάζουν εργασιακό περιβάλλον, αν εργάζονται στον ίδιο εργασιακό χώρο, να αλλάζουν ωράριο εργασίας, να μεταφερθούν σε άλλο τμήμα/εγκαταστάσεις της εταιρείας ή με λάβουν άδεια απουσίας από την εργασία. Σε κάθε περίπτωση, οι ανωτέρω ενέργειες αποτελούν προσωρινό μέτρο και δεν επηρεάζουν ή προδικάζουν το αποτέλεσμα της διαδικασίας έρευνας.

8. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, το Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης υποβάλλει γραπτό Πρακτικό Ολοκλήρωσης Έρευνας προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο διαβιβάζοντας ταυτόχρονα και τον πλήρη φάκελο με όλα τα στοιχεία που έχουν συλλεγεί κατά τη διενέργεια της έρευνας. Το Πρακτικό αυτό δύναται να περιλαμβάνει και σχετική Εισήγηση του αρμόδιου οργάνου διερεύνησης για τα επιβαλλόμενα μέτρα/κυρώσεις. Σημειώνεται, ότι ο ρόλος του οργάνου αυτού είναι συμβουλευτικός. Ο Διευθύνων Σύμβουλος αποφασίζει για τον περαιτέρω χειρισμό της υπόθεσης με βάση τα ευρήματα της έρευνας. Για τη σύνταξη του Πρακτικού Ολοκλήρωσης Έρευνας το Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης λαμβάνει υπόψη ιδίως τα ακόλουθα:

- Α) τη σοβαρότητα, συχνότητα και επίπτωση της συμπεριφοράς/περιστατικού,
- Β) την υποβολή προηγούμενων καταγγελιών για το ίδιο πρόσωπο,
- Γ) την υποβολή προηγούμενων καταγγελιών από το ίδιο πρόσωπο και
- Δ) την ίδια την καταγγελία, τις συνθήκες κατά τις οποίες το περιστατικό έλαβε χώρα και τα αποδεικτικά στοιχεία που συλλέχθηκαν.

9. Αν η έρευνα δεν καταλήξει σε συμπέρασμα ή αν κριθεί ότι δεν στοιχειοθετούνται όσα αναφέρονται στην καταγγελία ή γνωστοποίηση, αλλά πιθανά υπήρξε προβληματική συμπεριφορά, το Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης δύναται να προτείνει αναλογικά κατά την κρίση του μέτρα, προκειμένου να αποκλειστεί η περίπτωση επανάληψης παρόμοιου τυχόν περιστατικού ή συμπεριφοράς στο μέλλον. Στις περιπτώσεις αυτές, το Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης ολοκληρώνει την διαδικασία έρευνας δυνάμει της παρούσας Πολιτικής και συντάσσει σχετικό Πρακτικό Ολοκλήρωσης Έρευνας. Το Πρακτικό αυτό θα κοινοποιείται μόνο στο καταγγέλλον ή γνωστοποιούν πρόσωπο και στο καταγγελλόμενο πρόσωπο.

6. Επιβαλλόμενα μέτρα προστασίας/κυρώσεις

Τα μέτρα και οι κυρώσεις που μπορεί να ληφθούν και να επιβληθούν σε περίπτωση εξακρίβωσης του περιεχομένου μιας καταγγελίας ή γνωστοποίησης, καθώς και σε περίπτωση υποβολής ψευδούς και κακόπιστης καταγγελίας, ανάλογα βεβαίως και με τη βαρύτητα κάθε περίπτωσης, περιλαμβάνουν:

- Προφορική ή έγγραφη σύσταση συμμόρφωσης.

- Μεταβολή του τόπου εργασίας, αλλαγή της θέσης, του ωραρίου και/ή του τρόπου παροχής εργασίας.
- Λύση της σχέσης εργασίας ή συνεργασίας.
- Οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο μέτρο κριθεί κατάλληλο και αναλογικό.

Τα ως άνω μέτρια ή κυρώσεις, θα πρέπει πάντοτε να είναι εύλογα και αναλογικά με τη βαρύτητα του περιστατικού. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί η υποβολή ψευδών παραπόνων, κατηγοριών και καταγγελιών σε βάρος συναδέλφου, εφ' όσον γίνεται από το καταγγέλλον πρόσωπο σε γνώση της αναλήθειας ή/και κακόπιστα (κακόβουλη καταγγελία) θα ερευνάται ως προς τα κίνητρα του καταγγέλλοντος και θα επισύρει κυρώσεις σε βάρος του.

Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να απουσιάσει δικαιολογημένα από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο που δεν δύναται να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες, χωρίς στέρηση της αμοιβής του 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 καταγγελλόμενος είναι ο άμεσος προϊστάμενος του προσώπου ή όταν παρά την υποβολή καταγγελίας δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα κατά την παρούσα, ώστε να αποκατασταθεί η ομαλή λειτουργία, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Ο/Η καταγγέλλον/ουσα προστατεύεται από τυχόν αντίποινα/αντεκδίκηση λόγω υποβολής καταγγελίας, ενώ η ΕΔΥΤΕ Α.Ε. δεσμεύεται να προστατεύσει το καταγγέλλον πρόσωπο και να λάβει κάθε μέτρο για την αποφυγή τέτοιων συμπεριφορών.

7. Εναλλακτικές νομικές λύσεις

Η παρούσα Πολιτική δεν εμποδίζει τα εμπλεκόμενα μέρη να προσφύγουν σε νομικά μέσα και στην δικαστική οδό σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας διαχείρισης του περιστατικού. Η εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής γίνεται πάντα σε πλήρη συμμόρφωση με την ελληνική νομοθεσία, το Σύνταγμα, την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, το Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ και την Οικουμενική Διακήρυξη Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.

8. Εχεμύθεια – Εμπιστευτικότητα – Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ)

Τα αρμόδια όργανα που συμμετέχουν στις διαδικασίες της παρούσας Πολιτικής αναλαμβάνουν την υποχρέωση να τηρούν εμπιστευτικές και να μη γνωστοποιούν σε τρίτους, έγγραφα ή πληροφορίες που θα περιέλθουν σε γνώση τους κατά την υλοποίηση της παρούσας και δεσμεύονται ως προς την εφαρμογή και συμμόρφωση προς την ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (ιδίως Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων – 2016/679/ΕΕ όπως κάθε φορά ισχύει, Ν. 4624/2019 (ΦΕΚ 137/Α/2019) όπως κάθε φορά ισχύει), όπως ερμηνεύεται ιδίως από τις Αποφάσεις ή Γνωμοδοτήσεις της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ) και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Προστασίας Δεδομένων.

Τα εμπλεκόμενα μέρη δύνανται να αιτηθούν και να λάβουν αντίγραφο των Πρακτικών και του συνόλου του φακέλου που διατηρεί το Αρμόδιο Όργανο Διερεύνησης στο πλαίσιο έρευνας σχετικής καταγγελίας ή γνωστοποίησης, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της σχετικής κείμενης νομοθεσίας και της παρούσας Πολιτικής.

Τα εμπλεκόμενα μέρη οφείλουν να διαχειριστούν με εχεμύθεια και απόλυτο σεβασμό στην προστασία της ιδιωτικότητας τις πληροφορίες που αναφέρονται σε άλλα πρόσωπα και δύνανται να τα χρησιμοποιήσουν αποκλειστικά και μόνο για θεμελίωση και υποστήριξη τυχόν νομικών τους αξιώσεων. Μη νόμιμη χρήση των Πρακτικών ή πληροφοριών της παρούσας ή χρήση κατά παράβαση της παρούσας Πολιτικής ενδέχεται να οδηγήσει σε κυρώσεις. Δυνάμει της παρούσας Πολιτικής θα συνταχθούν κείμενα ενημέρωσης προς τα εμπλεκόμενα μέρη (Δηλώσεις Ιδιωτικότητας), σύμφωνα με τα οποία θα περιγράφεται αναλυτικά η επεξεργασία προσωπικών τους δεδομένων που λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο υλοποίησης της παρούσας Πολιτικής (ενδεικτικά: σκοπός επεξεργασίας, νομική βάση, αποδέκτες/πρόσβαση στα ΔΠΧ, διάρκεια διατήρησης), των οποίων θα λαμβάνουν γνώση τα εμπλεκόμενα μέρη.

9. Έγκριση – Αναθεώρηση - Κοινοποίηση Πολιτικής

Η διοίκηση της εταιρείας και τα αρμόδια στελέχη αυτής συνεργάζονται για κάθε σχετικό θέμα αναφορικά με την εξέλιξη και βελτίωση των σχετικών διαδικασιών και μεριμνούν, ώστε οι πολιτικές και οι λοιπές διαδικασίες της εταιρείας να είναι

κατανοητές και ευκόλως προσβάσιμες στους εργαζόμενους/απασχολούμενους και παράλληλα ότι αυτές εξυπηρετούν το σκοπό για τον οποίο έχουν θεσπιστεί.

Η παρούσα Πολιτική συντάσσεται και παρακολουθείται με επιμέλεια του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, εγκρίνεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας και κοινοποιείται σε όλους τους εργαζόμενους και απασχολούμενους αυτής. Τέλος, η παρούσα Πολιτική επανεξετάζεται ετησίως και κάθε τυχόν τροποποίηση αυτής, εγκρίνεται από τον ΔνΣ της εταιρείας και γνωστοποιείται στους συνεργάτες αυτής.

