

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

A. Εισαγωγή	3
B. Ορισμοί.....	3
Γ. Σκοπός	3
Δ. Πεδίο Εφαρμογής	4
Ε. Γενικές Αρχές Ομίλου	4
ΣΤ. Πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης.....	4
Ζ. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών.....	6

A. Εισαγωγή

Ο Όμιλος ΕΛΑΣΤΡΟΝ Α.Ε.Β.Ε. – ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ, δηλώνει ότι τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον Ν. 4808/2021 για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης από τον χώρο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

B. Ορισμοί

- i. Βία: Οι μορφές συμπεριφοράς, τις πράξεις, τις πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, ψυχική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, που είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.
- ii. Παρενόχληση: 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.
- iii. Παρενόχληση λόγω φύλου: Οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Γ. Σκοπός

Η παρούσα Πολιτική έχει σκοπό:

- i. Να δηλώσει τη μηδενική ανοχή του Ομίλου στις ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς.
- ii. Να προσδιορίσει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων/ανεξάρτητων συνεργατών του Ομίλου για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών.
- iii. Να αναγνωρίσει και να εκτιμήσει κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- iv. Να γνωστοποιήσει τα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών καθώς και την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.
- v. Να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό του Ομίλου.
- vi. Να ορίσει ένα πρόσωπο αναφοράς υπεύθυνο να καθοδηγεί τους εργαζομένους/ανεξάρτητους συνεργάτες και να τους ενημερώνει για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

- vii. Να ορίσει τις διαδικασίες έρευνας και εξέτασης των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

Δ. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και την κατ' εξουσιοδότηση εκδοθείσα νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του αρ. 3 του ν. 4808/2021 και έχει σαν πεδίο εφαρμογής της όλους τους εργαζομένους του Ομίλου οι οποίοι απασχολούνται με οποιαδήποτε μορφή εργασιακής σχέσης αλλά και τους ανεξάρτητους συνεργάτες οι οποίοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στον Όμιλο.

Ε. Γενικές Αρχές Ομίλου

- i. 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 και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- ii. Σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- iii. Μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

ΣΤ. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης του άρθρου 9 ο Όμιλος ακολουθεί την πιο κάτω πολιτική:

I) Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

Προβαίνει σε εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες).

Για την εκτίμηση αυτή αξιοποιούνται ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, δεδομένου ότι η εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων είναι ήδη υποχρέωση των εργοδοτών βάσει της παρ. 1α' του άρθρου 43 του ν.3850/2010 (Κώδικας Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία), μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.

II) Μέτρα πρόληψης ελέγχου και αντιμετώπισης κινδύνων βίας και παρενόχλησης

Λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Αναλυτικότερα:

- i. Όλα τα περιστατικά και αντίστοιχες καταγγελίες αντιμετωπίζονται με τη δέουσα προσοχή, με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και με την εγγύηση της προστασίας του εργαζομένου/ανεξάρτητου συνεργάτη και τη διασφάλιση απουσίας αντιποίνων των καταγγελλόντων.
- ii. Προβαίνει σε αξιολόγηση, σε τακτική βάση, της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης, καθώς και σε αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.
- iii. Το άτομο που είναι επιφορτισμένο με τα καθήκοντα της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης προβαίνει σε ενέργειες για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση σε σχέση με το τι είναι η βία και η παρενόχληση και πώς να αναγνωρίζει και να αντιμετωπίζει κανείς τέτοιες συμπεριφορές, και παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, 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 τον νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.
- iv. Στην περίπτωση που παρατηρηθούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης η προσπάθεια επίλυσης / διερεύνησης ακολουθεί την εξής πορεία:
 - ✓ **Τους ίδιους τους κατηγορούμενους.** Ενδέχεται ένας κατηγορούμενος να μην συνειδητοποιεί ότι είναι ένοχος παρενόχλησης. Κατά αυτόν τον τρόπο η απευθείας επικοινωνία σε μια προσπάθεια επίλυσης του ζητήματος μπορεί να επαρκεί. Αυτή η τακτική είναι κατάλληλη για περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης που δεν είναι έντονα επικίνδυνες (π.χ. ακατάλληλα αστεία μεταξύ συναδέλφων).
 - ✓ **Τον/ην Προϊστάμενο/η του κατηγορούμενου.** Εάν δεν δύναται να προσεγγισθεί ο κατηγορούμενος, τότε υπάρχει η επιλογή επικοινωνίας με τον/ην προϊστάμενό/η σας. Εκείνοι θα αξιολογήσουν την κατάσταση και μπορεί να επικοινωνήσουν με τη ΔΑΔ ή την αρμόδια Επιτροπή, εάν είναι απαραίτητο.
 - ✓ **Εσωτερική Καταγγελία.** Σε περίπτωση καμία από τις παραπάνω επιλογές δεν είναι δυνατή, οι εργαζόμενοι/ανεξάρτητοι συνεργάτες μπορούν να προχωρήσουν σε καταγγελία της συγκεκριμένης συμπεριφοράς σύμφωνα με την Πολιτική Εσωτερικών Καταγγελιών Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης.

III. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις εργαζομένων και Υποχρεώσεις Εργοδότη

Δικαιώματα Εργαζομένων/ανεξάρτητων συνεργατών:

- i. Το εργασιακό τους περιβάλλον να διακρίνεται από σεβασμό για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια με μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης.
- ii. Να νιώθουν ασφάλεια να καταγγείλουν συμπεριφορές που είναι βίας και παρενόχλησης

Υποχρεώσεις Εργαζομένων/ανεξάρτητων συνεργατών:

- i. Να αντιμετωπίζουν τους συναδέλφους/συνεργάτες τους με σεβασμό και επαγγελματική συμπεριφορά.
- ii. Να καταγγέλλουν οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης αντιληφθούν.

Υποχρεώσεις Εργοδότη:

- i. Να δείχνει μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης
- ii. Να διαχειρίζεται τυχόν καταγγελίες με εμπιστευτικότητα και πάντοτε με σεβασμό στην αξιοπρέπεια του θιγόμενου.
- iii. Να διευκολύνει το έργο οποιασδήποτε δημόσιας αρχής θελήσει να πραγματοποιήσει έρευνα για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
- iv. Να παρέχει στους εργαζομένους/ανεξάρτητους συνεργάτες πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας μέσω της πρόσβασης στις πολιτικές του ομίλου

IV. Μέτρα Προστασίας και υποστήριξης θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Σε περίπτωση παρενόχλησης εκτός εργασιακού χώρου (στην οικεία), ο Όμιλος ενθαρρύνει τον θιγόμενο να αναφέρει αυτή τη συμπεριφορά. Ο Όμιλος θα είναι δίπλα στον θιγόμενο/η και θα υποστηρίξει την επικοινωνία με τις αρμόδιες αρχές.

Ζ. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

I. Αρμόδιος Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών

Αρμόδιος διαχείρισης των εσωτερικών καταγγελιών βίας και παρενόχλησης είναι το άτομο επιφορτισμένο με τις αρμοδιότητες της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, εφεξής «αρμόδιος διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών»

II. Διάλυλοι Επικοινωνίας

Ο Όμιλος παρέχει στους εργαζομένους/ανεξάρτητους συνεργάτες του, ασφαλείς διαύλους επικοινωνίας σε περίπτωση που θελήσουν να καταγγείλουν κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης στην εργασία και είναι οι ακόλουθοι:

- i. Μέσω email στη διεύθυνση ταχυδρομείου compliance@elastron.gr.
- ii. Μέσω αλληλογραφίας στη Διεύθυνση:

ΕΛΑΣΤΡΟΝ Α.Ε.Β.Ε. – ΧΑΛΥΒΟΥΡΓΙΚΑ ΠΡΟΪΟΝΤΑ

Λεωφ. Αγίου Ιωάννου, Τ.Κ. 19300, Ασπρόπυργος, Αττικής
Υπόψη Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης

- iii. Με προσωπική επικοινωνία με τον αρμόδιο διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών.
- iv. Με γραπτή καταγγελία στο κυτίο καταγγελιών που τηρείται σε ειδικό χώρο στα γραφεία και έδρα της Εταιρείας.
- v. Απευθείας καταγγελία στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555.
- vi. Απευθείας αναφορά στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων - Γραμμή SOS 15900.

Τονίζεται ότι σε περίπτωση ύπαρξης καταγγελίας βίας και παρενόχλησης εκτός των ανωτέρω διαύλων επικοινωνίας αυτές θα πρέπει να προωθούνται αμελλητί στον αρμόδιο διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών.

III. Γενικές Αρχές

Η διερεύνηση των καταγγελιών βίας και παρενόχλησης διέπεται από τις παρακάτω αρχές:

- i. Της εμπιστευτικότητας. Σε καμία περίπτωση δεν δίνονται στη δημοσιότητα τα στοιχεία του καταγγέλλοντος και των προσώπων που κατηγορούνται.
- ii. Της εχεμύθειας: Ο αρμόδιος διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών σε καμία περίπτωση δεν αποκαλύπτει περιπτώσεις καταγγελιών. Οι καταγγελίες δύναται να υποβάλλονται είτε επώνυμα είτε ανώνυμα. Σε καμία πάντως περίπτωση δεν πρέπει να αποκαλύπτεται η ταυτότητα του καταγγέλλοντος στον καταγγελλόμενο. Η ταυτότητα του καταγγέλλοντος θα αποκαλύπτεται μόνο στον αρμόδιο διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών και σε όποιες περιπτώσεις υπάρχει η εκ του νόμου σχετική υποχρέωση.
- iii. Της αντικειμενικότητας και ακεραιότητας: Ο αρμόδιος διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών ασκεί τα καθήκοντα του με επαγγελματισμό, δίνοντας τη δέουσα επιμέλεια που αρμόζει χωρίς να επηρεάζεται η κρίση του από άλλους παράγοντες κατά την άσκηση των καθηκόντων του.
- iv. Του σεβασμού στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια: Κατά την άσκηση των καθηκόντων του ο αρμόδιος διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών ενεργεί διακριτικά σεβόμενος πάντα την δύσκολη θέση στην οποία περιέρχεται το θύμα αλλά και ο καταγγελλόμενος.

IV. Απαγόρευση Αντιποίνων

Ο Όμιλος εγγυάται ότι δεν θα υπάρξουν αντίποινα στους εργαζόμενους/ανεξάρτητους συνεργάτες οι οποίοι υποβάλλουν καταγγελίες και διασφαλίζει την προστασία των θυμάτων από περιστατικά

βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Η ανοχή του Ομίλου σε περίπτωση διαπίστωσης αντιποίνων θα είναι μηδενική.

V. Διαχείριση Αναφορών

Αφού ληφθεί η καταγγελία ο αρμόδιος διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών πραγματοποιεί τις παρακάτω ενέργειες:

- i. Επιβεβαιώνει τη λήψη της καταγγελίας στον καταγγέλλοντα.
- ii. Διερευνά την καταγγελία σε βάθος.
- iii. Δύναται να ζητήσει τη συνδρομή του Νομικού Συμβούλου του Ομίλου ή εξειδικευμένου εξωτερικού συνεργάτη.
- iv. Συντάσσει γραπτό πόρισμα σε όλες τις περιπτώσεις καταγγελιών.
- v. Τηρεί αρχείο με το σύνολο των καταγγελιών. Πρόσβαση στο περιεχόμενο των καταγγελιών μπορεί να έχουν, υπό τις προϋποθέσεις που ορίζει η κείμενη νομοθεσία, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και το Διοικητικό Συμβούλιο.
- vi. Σε περίπτωση διαπίστωσης παραβίασης ο Όμιλος λαμβάνει τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλομένου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν ενδεικτικά τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.
- vii. Ο Όμιλος και ο αρμόδιος διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών δεσμεύονται ότι θα παρέχουν τη συνεργασία και συνδρομή τους και κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες δημόσιες, διοικητικές και δικαστικές αρχές, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές, που διατηρούν σε σχετικό φάκελο, τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019.

VI. Προσωπικά Δεδομένα

Κατά τη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων που εμπεριέχονται στις καταγγελίες ο Όμιλος ενεργεί ως υπεύθυνος επεξεργασίας υπό την έννοια του άρθρου 26 του Γενικού Κανονισμού για την προστασία Δεδομένων και κατά τα οριζόμενα στην Ειδοποίηση Απορρήτου που έχει γνωστοποιηθεί σε όλο το προσωπικό.

VII. Αρχείο Καταγγελιών

Υπεύθυνος τήρησης του αρχείου καταγγελιών είναι ο αρμόδιος διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών. Αναφορικά με το αρχείο ισχύουν τα ακόλουθα:

- i. Αν η καταγγελία αποδειχθεί αναληθής τότε τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα διαγράφονται μετά την πάροδο 3 μηνών.
- ii. Αν η καταγγελία ακολουθήσει τη νομική οδό τότε τα δεδομένα παραμένουν έως ότου τελεσιδικήσει η υπόθεση.

- iii. Αν καταδικασθεί εργαζόμενος τότε τα δεδομένα παραμένουν για χρονικό διάστημα 20 ετών μετά την με οποιοδήποτε τρόπο λήξη της συνεργασίας και στη συνέχεια διαγράφονται.
- iv. Αν καταδικασθεί ανεξάρτητος συνεργάτης τότε τα δεδομένα παραμένουν για χρονικό διάστημα 5 ετών μετά την με οποιοδήποτε τρόπο λήξη της συνεργασίας και στη συνέχεια διαγράφονται.

VIII. Εφαρμογή, Παρακολούθηση και Τροποποίηση της Πολιτικής

Υπεύθυνος εφαρμογής, παρακολούθησης και τροποποίησης της Πολιτικής είναι το άτομο επιφορτισμένο με τα καθήκοντα της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης.