

ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

I. Σκοπός

Η παρούσα πολιτική έχει ως σκοπό την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία ενδέχεται να προκύψουν είτε κατά τη διάρκεια είτε εξ' αφορμής αυτής. Στο πλαίσιο αυτής, η εταιρεία με την επωνυμία **«ΤΕΚΗΜ ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ»** (στο εξής «Εταιρεία») καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να παρέχει ένα ασφαλές και ελεύθερο από κάθε είδους παρενόχληση, βία, δυσμενή διάκριση και εκφοβισμό περιβάλλον, μέσω του οποίου προάγονται τα δικαιώματα και η αξιοπρέπεια όλων.

Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα του προσωπικού της σε ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από κάθε μορφής βία και παρενόχληση και δηλώνει τη μηδενική ανοχή της σε τέτοιου είδους συμπεριφορές.

II. Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 αρ. 3 Ν. 4808/2021. Ειδικότερα, στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας εντάσσεται το πάσης φύσεως προσωπικό που συνδέεται με την Εταιρεία με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου), έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, μαθητείας, δανεισμού, εθελοντισμού, καθώς και τα άτομα που αιτούνται εργασία και οι εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει.

III. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς- Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης

Ο όρος *«βία και παρενόχληση»* αναφέρεται σε μία σειρά μορφών συμπεριφοράς, πράξεων, πρακτικών ή απειλών αυτών, είτε αυτές εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη και οι οποίες αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Συγκεκριμένα στην έννοια της «βίας» εντάσσεται οποιαδήποτε ενέργεια που απειλεί την ασφάλεια των εργαζομένων και των συνεργατών της Εταιρείας ή προκαλεί ζημία σε περιουσιακά στοιχεία αυτής. Αντίστοιχα στην έννοια της *«παρενόχλησης»* εντάσσονται εκείνες οι μορφές συμπεριφοράς που έχουν ως σκοπό την παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου και τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού,

εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή/και απειλητικού περιβάλλοντος. Τέτοιου είδους συμπεριφορές που ενδέχεται να εκδηλωθούν, είναι ενδεικτικά οι κατωτέρω:

- Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία
- Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη
- Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο
- Λεκτική εχθρότητα
- Απροκάλυπτες απειλές
- Απειλές οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας
- Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο
- Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια
- Πράξεις αντιποίνων
- Ενδοοικογενειακή βία που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας

Ειδικότερη μορφή «παρενόχλησης» αποτελεί η «*παρενόχληση λόγω φύλου*», ήτοι οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου και οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή/και απειλητικού περιβάλλοντος. Οι μορφές αυτές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη «*σεξουαλική παρενόχληση*», δηλαδή κάθε ανεπιθύμητη, δυσάρεστη, προσβλητική, ταπεινωτική για τον/την αποδέκτη/τρια της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, είτε αυτή εκφράζεται με λόγια είτε με πράξεις. Τέτοιου είδους συμπεριφορές που ενδέχεται να εκδηλωθούν, είναι ενδεικτικά οι κατωτέρω:

- Σεξουαλικά σχόλια, αστεία, χειρονομίες
- Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό
- Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή
- Σεξουαλικά υπονοούμενα
- Προσκλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή
- Ανεπιθύμητα αγγίγματα, σφυρίγματα, χάδια, φιλιά
- Επίμονα ή λάγνα βλέμματα
- Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου (μέσω τηλεφώνου ή με e-mail κλπ.).

Περιστατικά βίας και παρενόχλησης ενδέχεται να λάβουν χώρα σε διάφορα μέρη και ιδίως:

- Στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία.

- Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα επαγγελματικά ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανόμενων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Οι ως άνω αναφερόμενες μορφές συμπεριφοράς, οπουδήποτε και αν τυχόν εκδηλωθούν, είναι όλως ανεπιθύμητες, κατακριτέες, αποδοκιμαζόμενες και απαγορευμένες από την Εταιρεία.

IV. Υποχρεώσεις της Εταιρείας – Μέτρα για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

Η Εταιρεία οφείλει να διασφαλίζει ένα ασφαλές, αξιοπρεπές, υγιές και φιλικό εργασιακό περιβάλλον. Στο πλαίσιο αυτό, δηλώνει την **μηδενική ανοχή της σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης**, το οποίο λαμβάνει χώρα στην εργασία από ή εναντίον εργαζομένου, πελάτη, επισκέπτη, συνεργάτη και οποιουδήποτε τρίτου.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό αφενός την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία:

- παρέχει πληροφορίες, αλλά και κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους της σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τον τρόπο αντιμετώπισης και διαχείρισης αυτών, τις ευθύνες, τα δικαιώματά τους κλπ.
- συνεργάζεται με τον αρμόδιο Ιατρό Εργασίας, με σκοπό την ενημέρωση των εργαζομένων και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.
- επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν συμμορφώνονται.
- διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό.
- επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε εργαζόμενο, συνεργάτη κ.λπ.
- παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικών ή συμπεριφοράς, εφ' όσον της ζητηθεί από αυτές.
- αναρτά στον χώρο εργασίας και καθιστά προσβάσιμη την ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο Εταιρείας για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες

διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές. Τα στοιχεία αυτά, τα οποία προς διευκόλυνση των ενδιαφερομένων περιλαμβάνονται και στην παρούσα Πολιτική, είναι ενδεικτικώς τα κάτωθι:

ΦΟΡΕΑΣ	ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
ΣΕΠΕ	<ul style="list-style-type: none">Κεντρική Γραμμή εξυπηρέτησης και καταγγελιών: 1555
Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων	<ul style="list-style-type: none">Γραμμή Καταγγελιών: 15900Ηλεκτρονική Διεύθυνση: sos15900@isotita.gr
Συνήγορος του Πολίτη	<ul style="list-style-type: none">Τηλεφωνική Γραμμή: 213 1306 600
Ελληνική Αστυνομία	<ul style="list-style-type: none">Τηλεφωνική Γραμμή: 100
Δίωξη Ηλεκτρονικού Εγκλήματος	<ul style="list-style-type: none">Τηλεφωνική Γραμμή: 11188

V. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις των εργαζομένων

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

- να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια.
- να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού.
- να καταγγείλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στον χώρο της εργασίας (σύμφωνα με την εσωτερική διαδικασία της Εταιρείας, όπως αυτή περιγράφεται κατωτέρω), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια. Επιπλέον, δύναται να αιτείται δικαστικής προστασίας, αλλά και να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη, υποβάλλοντας σχετική καταγγελία ή αναφορά.

Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:

- να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην Εταιρεία.
- να ενημερώνει άμεσα τον προϊστάμενό του για οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η ενημέρωση αυτή δεν υποκαθιστά σε καμία περίπτωση την διαδικασία υποβολής καταγγελίας, όπως αυτή αναφέρεται κατωτέρω.
- να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία.
- να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της εταιρείας σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

VI. Επιπλέον υποχρεώσεις προϊσταμένων

Ειδικά, οι προϊστάμενοι της Εταιρείας οφείλουν επιπλέον:

- να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους.
- να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους.
- να μην προβαίνουν οι ίδιοι στην εκδήλωση απαγορευμένων συμπεριφορών στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους.
- να πληροφορούν τους εργαζόμενους, οι οποίοι τους έχουν ενημερώσει για κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης, για την διαδικασία υποβολής καταγγελίας.
- να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν.

VII. Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης

Με στόχο την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας είναι σκόπιμο οι εργαζόμενοι να:

- Επιδιώκουν την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση σχετικά με την νομοθεσία που αφορά την βία και την παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας. Η Εταιρεία μπορεί να παρέχει βοήθεια και πληροφορίες σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα.
- Συμμετέχουν σε δράσεις και προγράμματα που στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεοτύπων, προκαταλήψεων και των δυσμενών διακρίσεων.
- Διορθώνουν την συμπεριφορά τους όταν αντιλαμβάνονται ότι ενοχλεί ή προσβάλλει κάποιον συνάδελφο ή συνεργάτη.

- Καθορίζουν τα ατομικά τους όρια στους γύρω τους.
- Μην αγνοούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
- Μην αισθάνονται άβολα, ντρέπονται ή κατηγορούν τον εαυτό τους για τη συμπεριφορά του δράστη.
- Μην δικαιολογούν τη συμπεριφορά του δράστη.
- Αποκρούουν ή να αντιμετωπίζουν ψύχραιμα και αποφασιστικά τη βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά.
- Τηρούν ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Ενημερώνουν τον προϊστάμενό τους ή την Εταιρεία.
- Υποβάλουν γραπτή καταγγελία.

VIII. Πρόσωπο Αναφοράς- «Σύνδεσμος»

Η Εταιρεία ορίζει ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία τον κ. ΒΑΣΙΛΕΙΟ ΚΟΥΝΤΟΥΡΙΩΤΗ. Για οποιαδήποτε πληροφορία σχετικά με την παρούσα πολιτική απευθυνθείτε στο e-mail : vkountouriotis@tekim.gr.

Το πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος») υποχρεούται να τηρεί τις διατάξεις που αφορούν την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

IX. Περιπτώσεις Ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, μπορεί να αναφέρει εγγράφως το γεγονός αυτό στην Εταιρεία, προκειμένου να ενημερωθεί σχετικά και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

X. Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης δύναται να υποβάλει έγγραφη καταγγελία ενώπιον του κ. ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΚΟΥΝΤΟΥΡΙΩΤΗ, ο οποίος ορίζεται ως Υπεύθυνος για την Παραλαβή και Διαχείριση των Εσωτερικών Καταγγελιών. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση vkountouriotis@tekim.gr, για τη διαχείριση της οποίας είναι αποκλειστικά υπεύθυνος ο κ. ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΚΟΥΝΤΟΥΡΙΩΤΗΣ. Δεν είναι δυνατή η προφορική ή τηλεφωνική υποβολή καταγγελίας.

Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.

Ο Υπεύθυνος για την Παραλαβή και Διαχείριση των Εσωτερικών Καταγγελιών διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Ειδικότερα, δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης κ.α.

Σε περίπτωση απουσίας του Υπευθύνου για την Παραλαβή και Διαχείριση των Εσωτερικών Καταγγελιών ή εάν ο ίδιος ο Υπεύθυνος για την Παραλαβή και Διαχείριση των Εσωτερικών Καταγγελιών έχει εκδηλώσει μία μορφή απαγορευμένης συμπεριφοράς, ο εργαζόμενος μπορεί να υποβάλει έγγραφη καταγγελία ενώπιον του Διευθυντή Προσωπικού, αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στο e-mail : hr@tekim.gr, ο οποίος είναι αρμόδιος στην περίπτωση αυτή, προκειμένου να ερευνήσει την καταγγελία.

XI. Αποτελέσματα Διερεύνησης- Συνέπειες

Εφόσον ο Υπεύθυνος για την Παραλαβή και Διαχείριση των Εσωτερικών Καταγγελιών ή ο Διευθυντής Προσωπικού (κατά τις περιπτώσεις που προαναφέρθηκαν) ολοκληρώσει την έρευνά του, υποβάλει έγγραφη αναφορά στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή του πορίσματος του Υπευθύνου για την Παραλαβή και Διαχείριση των Εσωτερικών Καταγγελιών ή του Διευθυντή Προσωπικού πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν.

Παράλληλα, ανάλογα με το αποτέλεσμα της διερεύνησης, ο Υπεύθυνος για την Παραλαβή και Διαχείριση των Εσωτερικών Καταγγελιών ή ο Διευθυντής Προσωπικού μπορεί να εισηγείται προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): α) πειθαρχικές κυρώσεις βάσει του εκάστοτε τυχόν ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας, β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, δ) δικαστικές ενέργειες.

Εάν προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, λαμβάνοντας υπόψη και τυχόν εισηγήσεις, προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου

και τρόπου παροχής εργασίας του, την άσκηση της προβλεπόμενης πειθαρχικής διαδικασίας, την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την Εταιρεία.

XII. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας – Τήρηση Προσωπικών Δεδομένων

Ο Υπεύθυνος για την Παραλαβή και Διαχείριση των Εσωτερικών Καταγγελιών και ο Διευθυντής Προσωπικού (κατά τις περιπτώσεις που προαναφέρθηκαν) υποχρεούνται να ενεργούν κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλουν να συμπεριφέρονται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο. Απαγορεύεται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπό την παρούσα Πολιτική πραγματοποιείται σύμφωνα με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία που ισχύει για τα προσωπικά δεδομένα. Τα δεδομένα όλων των εμπλεκόμενων προστατεύονται και υπόκεινται σε επεξεργασία αποκλειστικά και μόνο σε σχέση με την εκάστοτε καταγγελία και με μόνο σκοπό να εξακριβωθεί η βασιμότητα ή μη της καταγγελίας και να διερευνηθεί το συγκεκριμένο περιστατικό. Τα προσωπικά δεδομένα διαγράφονται σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ολοκλήρωση της έρευνας που ξεκίνησε με βάση την καταγγελία.

XIII. Απαγόρευση Αντιποίνων- Θυματοποίησης του καταγγέλλοντα

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο οποίος ως θιγόμενο πρόσωπο διεκδίκησε τα δικαιώματά του και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία δεσμεύεται ότι τα φυσικά πρόσωπα που έχουν υποβάλει εσωτερική καταγγελία δεν θα υποστούν αντίποινα, παρενόχληση ή περιθωριοποίηση, εκφοβισμό ή απειλές και άδικη μεταχείριση ως αποτέλεσμα της καταγγελίας τους, (π.χ. απόλυση, αβάσιμη αρνητική αξιολόγηση κ.ο.κ.). Επίσης, δεν επιτρέπονται αδικαιολόγητες αλλαγές στη σύμβαση εργασίας ως αποτέλεσμα της καταγγελίας (π.χ. διαθεσιμότητα, υποβιβασμός ή στέρηση προαγωγής, μείωση μισθού, αλλαγή τόπου εργασίας, μετακίνηση, διαφοροποίηση καθηκόντων, μεταβολή ωραρίου εργασίας κ.λπ.). Σε περίπτωση κακόβουλης εσωτερικής καταγγελίας η παραπάνω προστασία δεν θα υφίσταται.

Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν.

XIV. Συνεργασία με δημόσιες, διοικητικές και δικαστικές αρχές

Σε περίπτωση που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιασδήποτε δημόσιας, διοικητικής ή δικαστικής αρχής, η Εταιρεία, καθώς και τα αρμόδια πρόσωπα για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης, δεσμεύονται ότι θα παρέχουν οιαδήποτε αναγκαία βοήθεια και αρωγή, καθώς και στοιχεία που τυχόν διαθέτουν προς τις αρμόδιες αυτές αρχές. Η ίδια υποχρέωση υφίσταται και σε περίπτωση αυτεπάγγελτου ελέγχου από δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή.

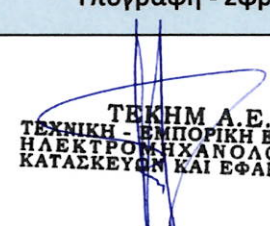
XV. Τελικές επισημάνσεις

Η παρούσα Πολιτική αποτελεί προϊόν διαβούλευσης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι όλα τα πρόσωπα που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής λαμβάνουν γνώση αυτής. Η ενημέρωση οφείλει να γίνεται με κάθε πρόσφορο τρόπο, οι δε υπαγόμενοι στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής οφείλουν να την μελετούν και να ενεργούν σύμφωνα με τα αναφερόμενα σε αυτήν.

Διευκρινίζεται ότι η Πολιτική αυτή αποτελεί ένα «δυναμικό» κείμενο και μπορεί να εμπλουτίζεται και να επικαιροποιείται με βάση τα νέα δεδομένα κάθε φορά, τις προτάσεις των εργαζομένων, του Ιατρού Εργασίας, των Ειδικών Συμβούλων της Εταιρείας, των αρμοδίων φορέων κ.λπ.. Η Εταιρεία οφείλει να μεριμνά ώστε όλοι οι εργαζόμενοι ή απασχολούμενοι που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής να έχουν λάβει γνώση και να έχουν απρόσκοπτη πρόσβαση στην εκάστοτε ισχύουσα έκδοση αυτής, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Έγκριση

Όνομα	Θέση	Υπογραφή - Σφραγίδα
ΦΙΤΣΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΔΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ	 ΤΕΚΗΜ Α.Ε. ΤΕΧΝΙΚΗ - ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ

