

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ  
ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ  
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΟΜΙΛΟΥ

ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ: 30.11.2021

ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ: GR.ELL.HRD.PL.v1-11.21

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα Πολιτική έχει σχεδιαστεί προκειμένου να διασφαλίσει τη δίκαιη συμπεριφορά σε όλες ανεξαιρέτως τις συναλλαγές και σχέσεις μας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου επικρατεί σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν επιτρέπονται διακρίσεις βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών των εργαζομένων.

## ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της Πολιτικής 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 επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε κάθε είδους βία ή παρενόχληση στο χώρο εργασίας και θέτει τις απαραίτητες προϋποθέσεις, ώστε να υπάρξει αποτελεσματική πρόληψη και αντιμετώπιση όλων των μορφών βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, προκειμένου να αποτραπεί, κατά το δυνατόν, η επανεμφάνισή τους στο μέλλον.

Ειδικότερα, η Πολιτική αυτή αποσκοπεί σε: (α) συμμόρφωση με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, πιο συγκεκριμένα με το Ν. 4808/2021, όπως ισχύει, για την προστασία των εργαζομένων και άλλων ατόμων στην Εταιρεία από τη βία και την παρενόχληση που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε με αφορμή αυτή, (β) κατανόηση του ορισμού της βίας και παρενόχλησης, (γ) ενθάρρυνση της εμπιστευτικής αναφοράς κάθε περιστατικού, και (δ) ευαισθητοποίηση και επαγρύπνηση των εργαζομένων και συνεργατών για την αναγνώριση ενεργειών που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία.

## ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

Η παρούσα Πολιτική πρέπει να διαβάζεται σε συνδυασμό με τον Κώδικα Ηθικής, την Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών και Καταγγελιών, την Πολιτική Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και την Πολιτική Προστασίας Δεδομένων.

## ΟΡΙΣΜΟΙ

Ως «Εταιρεία» νοείται η εταιρεία «ΕΛΛΑΚΤΩΡ ΑΕ».

Ως «Όμιλος» νοείται ο όμιλος συμμετοχών της εταιρείας «ΕΛΛΑΚΤΩΡ ΑΕ», δηλαδή, η Εταιρεία και οι ελεγχόμενες από αυτή εταιρείες («θυγατρικές εταιρείες»).

Ως «Πολιτική» νοείται η Πολιτική Καταπολέμησης της Παρενόχλησης στην Εργασία.

## ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου, συμπεριλαμβανομένων αυτών με έδρα στο εξωτερικό και είναι δεσμευτική για (i) τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

(Δ.Σ.), (ii) τα πρόσωπα που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα στις εταιρείες του Ομίλου, και (iii) το λοιπό προσωπικό του Ομίλου.

Όταν εταιρεία του Ομίλου συμμετέχει σε κοινοπρακτικό σχήμα το οποίο δεν ελέγχεται από τον Όμιλο ή/και σε θυγατρικές εταιρείες με ποσοστό συμμετοχής (άμεσο και έμμεσο) μικρότερο του 100%, οι εταίροι ενημερώνονται σχετικά με την παρούσα Πολιτική και παροτρύνονται όπως ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις αυτής και υιοθετήσουν αντίστοιχες πολιτικές εφόσον δεν έχουν ήδη.

## **ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, δίνονται οι κάτωθι ορισμοί:

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 «διακρίσεις» νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

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

## **ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

Η Εταιρεία εφαρμόζει κατάλληλους μηχανισμούς και διαδικασίες προκειμένου να ενημερώνει, να εκπαιδεύει, σε τακτά χρονικά διαστήματα, και να ευαισθητοποιεί τους εργαζομένους για το περιεχόμενο της παρούσας Πολιτικής, όπως και για τα απορρέοντα δικαιώματα και υποχρεώσεις τους, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε τυχόν περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.

## ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι:

Λαμβάνονται όλα τα εύλογα προληπτικά μέτρα για την προστασία των εργαζομένων και άλλων ατόμων στην εταιρία από τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

Λαμβάνονται μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Πραγματοποιείται αξιολόγηση του κινδύνου βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Ενημερώνονται οι εργαζόμενοι για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης.

Καθιερώνει διαδικασίες, πολιτικές και ρυθμίσεις του εργασιακού περιβάλλοντος για την εξάλειψη του κινδύνου των εργαζομένων από τη βία.

Διασφαλίζεται η εκπαίδευση όλων των εργαζομένων σχετικά με την παρούσα Πολιτική.

Οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μία τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να το αναφέρει, ακολουθώντας την Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών και Καταγγελιών (<https://ellaktor.com/en/compliance-management-system/>) που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία για την περαιτέρω διερεύνηση και αντιμετώπιση του περιστατικού.

## ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΑΦΟΡΩΝ

Η Εταιρεία παρέχει διακριτά κανάλια για την αναφορά περιστατικών βίας ή παρενόχλησης, με ασφαλή και εύχρηστο τρόπο. Οι αναφορές μπορεί να υποβάλλονται εμπιστευτικά, ή εντελώς ανώνυμα. Όλες οι αναφορές αντιμετωπίζονται με σεβασμό, εμπιστευτικά και χωρίς τον φόβο για αντίποινα προς οποιονδήποτε αναφέρει περιστατικό παρενόχλησης ή τέτοιας μορφής συμπεριφορά. Η Εταιρεία λειτουργεί βάσει της αρχής της μηδενικής ανοχής στα αντίποινα.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων του προσώπου και των πληροφοριών που αυτός/ή υπέβαλε, γνωστοποιώντας την ταυτότητά τους μόνο όπου απαιτείται από την ισχύουσα νομοθεσία ή όταν η γνωστοποίηση είναι αναπόφευκτη για τη διεξαγωγή αποτελεσματικής έρευνας και τη λήψη των κατάλληλων μέτρων. Επιπλέον, η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει συνεργασία και σχετικές πληροφορίες σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, εφ' όσον ζητηθεί, κατά τη διερεύνηση περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

Όλες οι αναφορές θα διερευνώνται έγκαιρα, διεξοδικά, αμερόληπτα και τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της αναφοράς και για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους, σύμφωνα με όσα ορίζονται στη Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών και Καταγγελιών.

Με την υποβολή κάθε αναφοράς και σε όσες περιπτώσεις υφίστανται περιστατικά βίας ή παρενόχλησης, ανάλογα με τη φύση και τη σημαντικότητα της περίπτωσης, η Διεύθυνση

Ανθρωπίνου Δυναμικού συλλέγει περαιτέρω στοιχεία και προβαίνει κατά περίπτωση, σε συζήτηση των πραγματικών στοιχείων με το εμπλεκόμενο πρόσωπο για την αποσαφήνιση της κατάστασης. Έπειτα, σε συνεργασία με την Κανονιστική Συμμόρφωση και τη συνδρομή της Νομικής Υπηρεσίας αξιολογείται εάν αυτή είναι ουσιώδης καθώς και το ενδεχόμενο επιρροής στη δραστηριότητα της Εταιρείας.

Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία διασφαλίζει ότι η τελική απόφαση βασίζεται σε διαφανή και αμερόληπτα στοιχεία.

Η Εταιρεία επιφυλάσσεται να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας, κατά τα οριζόμενα στη σχετική νομοθεσία. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται. Εφόσον το περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης βίας, παρενόχλησης ή αντεκδίκησης επιβεβαιωθεί, μετά την έρευνα, η Εταιρεία θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή και άλλες ενέργειες. Όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: (α) πειθαρχικές κυρώσεις, (β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, (δ) δικαστικές ενέργειες. Σε κάθε περίπτωση ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινική ή αστική ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την ισχύουσα γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας. Περαιτέρω δε έχουν το δικαίωμα, εκτός από τη δικαστική προστασία, να προσφύγουν ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Η Εταιρεία μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Για το σκοπό αυτό, θα λαμβάνονται τα κατά περίπτωση ενδεδειγμένα μέτρα και θα παρέχονται διευκολύνσεις στους εργαζομένους.

## **ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ**

Η/Ο Διευθύντρια/της Ανθρωπίνου Δυναμικού, ως πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος»), είναι αρμόδια/ος να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους της Εταιρείας για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

## **ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Η Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Παρενόχλησης στην Εργασία αναθεωρείται ετησίως ή άλλως όπως απαιτηθεί. Η/Ο Διευθύντρια/της Ανθρωπίνου Δυναμικού είναι υπεύθυνη/ος για την προετοιμασία και την πρόταση αναθεωρήσεων της Πολιτικής.