



www.prognosis-biotech.com



**Πολιτική πρόληψης και καταπολέμησης της βίας
και παρενόχλησης στην εργασία**
Διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών

Β' έκδοση
Ιανουάριος 2024

Περιεχόμενα

.....	
ΜΕΡΟΣ Α: Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία (Άρθρο 9 Ν 4808/2021)	3
1. Σκοπός	3
2. Πεδίο εφαρμογής.....	3
3. Δήλωση μηδενικής ανοχής στην βία και την παρενόχληση	3
4. Εκτίμηση κινδύνων.....	4
5. Τι συνιστά παραβίαση της παρούσας Πολιτικής	4
6. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό των κινδύνων – ενέργειες ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης	5
7. Αναφορά, διερεύνηση και αντιμετώπιση καταγγελιών	6
8. Κακόβουλες καταγγελίες	7
9. Υποστήριξη εργαζόμενων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.....	8
10. Γενικές πληροφορίες – Πρόσωπο αναφοράς	8
ΜΕΡΟΣ Β: Διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης (άρθρο 10 Ν. 4808/2021)	8
1. Σκοπός.....	8
2. Ορισμοί	8
3. Κανάλια Εσωτερικών Καταγγελιών	9
4. Κατευθύνσεις Για Την Υποβολή Εσωτερικών Καταγγελιών	10
5. Αρμοδιότητες της Επιτροπής Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών (ΕΔΕΚ)	10
6. Προστασία Καταγγελλόντων	11
7. Δικαιώματα αυτών που καταγγέλλουν ή περιλαμβάνονται στην καταγγελία.....	12
8. Διερεύνηση Περιστατικών.....	12
9. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων	12
10. Εμπιστευτικότητα – Ανωνυμία.....	13
11. Κακόβουλες Καταγγελίες	13
12. Τήρηση Αρχείων	13
13. Προσωπικά Δεδομένα.....	14
14. Ενημέρωση για την πολιτική διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών	14
15. Συνεργασία με αρμόδιες αρχές.....	14
Πίνακας μεταβολών της παρούσας πολιτικής	15
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: Μητρώο Καταγγελιών	16

ΜΕΡΟΣ Α: Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία (Άρθρο 9 Ν 4808/2021)

1. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η δημιουργία και εδραίωση στην ProGnosis Biotech AE (εφεξής: «Εταιρεία») ενός περιβάλλοντος εργασίας που σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται και αφορά στα μέλη της Διοίκησης, τα στελέχη και τους απασχολούμενους στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς απασχόλησης (λ.χ. σύμβαση έμμισθης εντολής, εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, μερική ή προσωρινή απασχόληση, μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών κλπ.), ασκούμενους ή μαθητευόμενους στην Εταιρεία, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρεία έχει λήξει, υποψήφιους εργαζόμενους, καθώς και άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την Εταιρεία.

3. Δήλωση μηδενικής ανοχής στην βία και την παρενόχληση

Η Εταιρεία δηλώνει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με στόχο τον σεβασμό και την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Στο πλαίσιο αυτό, επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε κάθε μορφής βία και παρενόχληση. Υιοθετεί και εφαρμόζει όλα όσα προβλέπει η σχετική Νομοθεσία (ν. 4808/2021, ν. 3580/2010 και άλλες νομοθετικές / κανονιστικές ρυθμίσεις), όπως αυτή εκάστοτε ισχύει.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης που υιοθετεί. Δεσμεύεται επίσης να παρέχει συνδρομή σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική Αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης, εφόσον ζητηθεί από αυτές.

Για τους εργαζόμενους και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενους με την Εταιρεία, που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις, οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα πολιτική ή τον Νόμο, η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα

και ανάλογα κατά περίπτωση μέτρα, για την μη επανάληψη και, στο μέτρο του εφικτού, την άρση των συνεπειών τέτοιων φαινομένων.

4. Εκτίμηση κινδύνων

Σε συμφωνία με τη διάταξη του άρθρου 42 παρ. 6 περ. θ του ν. 3850/2010), όπως προστέθηκε με το άρθρο 7 του ν. 4808/2021, ο Εργοδότης υποχρεούται να αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών.

Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία θα προχωρά στα πρόσφορα μέτρα διερεύνησης και τα ευρήματα θα αξιολογούνται από τη Διοίκηση της Εταιρείας, προκειμένου να λαμβάνονται τα εκάστοτε και ανά τμήμα-μονάδα της Εταιρείας αναγκαία μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού αυτών των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

5. Τι συνιστά παραβίαση της παρούσας Πολιτικής

Η Εταιρεία απασχολεί και συνεργάζεται με άτομα, χωρίς να λαμβάνει υπόψη κριτήρια επιλογής πέραν των καθαρά ποιοτικών-αξιοκρατικών, όσον αφορά την εργασία ή υπηρεσία. Φαινόμενα βίας και παρενόχλησης είναι δυνατόν να εμφανιστούν, τόσο στους χώρους της Εταιρείας (εργασίας, βοηθητικούς, υγιεινής και φροντίδας κλπ.), όσο και εκτός αυτών (π.χ. σε επαγγελματικά ταξίδια, εκδηλώσεις ή κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την Εταιρεία), καθώς και στο πλαίσιο κάθε είδους επικοινωνιών (συμπεριλαμβανομένων μέσω τεχνολογιών πληροφορικής) που σχετίζονται με την εργασία.

Παραβίαση της παρούσας Πολιτικής και του Νόμου, συνιστούν ενδεικτικά τα ακόλουθα, χωρίς η αναφορά να είναι εξαντλητική:

- α. Σχόλια εξυβριστικά, υποτιμητικά, σεξιστικά ή ρατσιστικά
- β. υποτιμητικά/ προσβλητικά σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση, τις φυσικές αδυναμίες ή τον χαρακτήρα κάποιου
- γ. λεκτική ή με πράξεις επιθετική συμπεριφορά, αγενείς χειρονομίες, αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη και χωρίς συναίνεση σωματική επαφή ή επιδίωξη αυτής
- δ. η αποστολή ή/ και δημοσιοποίηση μηνυμάτων, σχολίων και φωτογραφιών, με οποιοδήποτε μέσο, ψηφιακό ή μη, που θίγουν την προσωπικότητα ή προσβάλλουν την τιμή και υπόληψη του παραλήπτη ή αυτού στον οποίο αφορούν, συμπεριλαμβανομένων των επεξεργασμένων φωτογραφιών και της χρήσης τεχνολογιών Α.Ι.
- ε. προσβλητικές ερωτήσεις ή σχόλια ή διάδοση σχολίων, σχετικά με προσωπικά δεδομένα, σεξουαλικά ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, το φύλο, τη φυλή ή την

εθνικότητα, την πολιτισμική ταυτότητα, θρησκευτικές ή άλλου είδους πεποιθήσεις

στ. προτάσεις ή υπονοούμενα για την προώθηση της καριέρας με οποιοδήποτε αντάλλαγμα σεξουαλικής φύσης ή για αρνητική επαγγελματική εξέλιξη σε περίπτωση που δεν υποκύψει κάποιος σε αυτά.

Οι ανωτέρω ενδεικτικές παραβιάσεις, αφορούν στην παρούσα πολιτική, στο μέτρο που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένες με, ή προκύπτουν από εργασία, και τελούνται στον ευρύτερο χώρο εργασίας, κατά την διάρκεια επαγγελματικών μετακινήσεων, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία, καθώς και μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που πραγματοποιούνται με την χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

6. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό των κινδύνων – ενέργειες ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης

Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων της, των συνεργατών της, της Διοίκησης και των μελών της Εταιρείας διέπονται από σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την διαφορετικότητα, πνεύμα συνεργασίας και αλληλοβοήθειας, επαγγελματισμό και αλληλοσεβασμό.

Η Εταιρεία, κατ' εφαρμογή των πολιτικών της και με βάση την διοικητική της διάρθρωση, ενθαρρύνει την επικοινωνία των εργαζομένων με τους άμεσα Προϊστάμενους, τους συναδέλφους και τη Διοίκηση. Κατά περίπτωση προχωρά σε δράσεις, όπως να αναρτά αφίσες στους χώρους εργασίας και να διανέμει έντυπο ή ψηφιακό υλικό για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση που απαιτηθεί. Στο πλαίσιο αυτό παρέχει δράσεις εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού της με κατάλληλα σεμινάρια (εσωτερικά ή σε συνεργασία με εξωτερικούς εξειδικευμένους συνεργάτες), όσον αφορά στην αναγνώριση και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης και παρέχει την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και στους συνεργάτες της.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν, να καταγγέλλουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

Το Τμήμα Οικονομικής Διαχείρισης και Ανθρώπινου Δυναμικού αξιολογεί σε διετή βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων μέτρων και πρακτικών και προτείνει στην Διοίκηση την επικαιροποίηση/ αλλαγή αυτών, με βάση αναθεωρημένη εκτίμηση των κινδύνων.

7. Αναφορά, διερεύνηση και αντιμετώπιση καταγγελιών

Εάν οποιοςδήποτε εργαζόμενος της Εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν πιστεύει ότι έχει υποστεί βία ή παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να προχωρήσει στην αναφορά του περιστατικού αμελλητί, ακολουθώντας τη διαδικασία που περιγράφεται στο Β' μέρος του παρόντος [Διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης (άρθρο 10 Ν. 4808/2021)].

Η Εταιρεία θα προβαίνει με τα αρμόδια όργανά της, στη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας, ακολουθώντας για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη την κατάλληλη διαδικασία και θα καταλήγει κατά περίπτωση σε εύλογα συμπεράσματα, με βάση τα στοιχεία που θα συλλέγονται. Η Εταιρεία προσβλέπει στην πλήρη συνεργασία των εργαζόμενων ή τρίτων που συνδέονται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν, σε κάθε έρευνα που διεξάγεται για καταγγελία περί βίας, παρενόχλησης ή αντεκδίκησης.

Η Εταιρεία θα διατηρεί απόλυτη εχεμύθεια αναφορικά με την έρευνα, στο βαθμό που αυτό είναι δυνατό και στο βαθμό που επιτρέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, θα επικοινωνεί τα αποτελέσματά της προς τους εμπλεκόμενους, στο μέτρο που αυτό είναι εφικτό και προσήκον κατά περίπτωση.

Απαγορεύεται σε οποιονδήποτε εργαζόμενο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού. Εάν οποιοςδήποτε εργαζόμενος της Εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν, θεωρεί ότι έχει υποστεί τέτοιες συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει τη διαδικασία που περιγράφεται στην σχετική Διαδικασία Διαχείρισης (Β' Μέρος του παρόντος), για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού.

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

Το άτομο που θεωρεί καλόπιστα και βάσιμα 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 η σχέση εργασίας στο πλαίσιο

της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, πέραν της διαδικασίας που περιγράφεται στην Διαδικασία Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας & Παρενόχλησης, διατηρεί κάθε δικαίωμα:

α) προσφυγής και υποβολής καταγγελίας και αίτησης επίλυσης εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο των κατά τον νόμο αρμοδιοτήτων της,

β) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του καθώς και

γ) κάθε προβλεπόμενης δικαστικής προστασίας και προσφυγής στα αρμόδια Δικαστήρια.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτήρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται σε εμπλεκόμενα πρόσωπα.

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η Εταιρεία θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες.

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά):

(α) πειθαρχικές κυρώσεις σύμφωνα με τον Κανονισμό Εργασίας και τον Νόμο,

(β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,

(γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας,

(δ) δικαστικές ενέργειες.

Ο παραβάτης ενδέχεται να φέρει και ποινική ή αστική ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

8. Κακόβουλες καταγγελίες

Δεδομένων των σοβαρών συνεπειών που ενδέχεται να υποστεί ο καταγγελλόμενος, οι καταγγέλλοντες υποχρεούνται να τηρούν αυστηρά και απαρέγκλιτα το καθήκον αληθείας, χωρίς αυτό να εκλαμβάνεται ως τροχοπέδη στην καταγγελία. Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες και αναπόδεικτες, θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκαθίσταται η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο, συμπεριλαμβανομένων των ενεργειών που αναφέρονται ενδεικτικά στο προηγούμενο άρθρο.

9. Υποστήριξη εργαζόμενων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία εντός των πλαισίων του Νόμου και των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων της, θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

10. Γενικές πληροφορίες – Πρόσωπο αναφοράς

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της Πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στο Τμήμα Οικονομικής Διαχείρισης και Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση των εργαζομένων, ανεξαρτήτως εάν απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι, καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, ορίζεται ο αρμόδιος επικεφαλής του Τμήματος Οικονομικής Διαχείρισης και Ανθρώπινου Δυναμικού.

ΜΕΡΟΣ Β: Διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης (άρθρο 10 Ν. 4808/2021)

1. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Διαδικασίας είναι ο καθορισμός της διαδικασίας υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4 του Ν. 4808/2021. Ειδικότερα:

- α) να οριστούν οι αρχές και το πλαίσιο διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών.
- β) να ενθαρρυνθούν όσοι περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής να προβαίνουν στις δέουσες ενέργειες, σε περίπτωση που υποστούν ή υποπέσει στην αντίληψή τους περιστατικό βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Ορισμοί

- **Εσωτερική Καταγγελία:** Η έγγραφη αναφορά και παροχή πληροφοριών προς την Εταιρία (επώνυμα ή ανώνυμα) σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στο πλαίσιο παροχής εργασίας στην Εταιρεία ή επ' ευκαιρία αυτής.

- Απαράδεκτη Καταγγελία: Καταγγελία που δεν αφορά περιστατικά βίας και παρενόχλησης, κατά την έννοια του Νόμου, ή που δεν είναι σαφής, ορισμένη, πλήρης, εμπρόθεσμη (κατά τα οριζόμενα κατωτέρω) ή είναι προδήλως κακόβουλη, επιπόλαιη ή υπερβολική.
- Καταγγέλλον: Το πρόσωπο το οποίο αναφέρει ή αποκαλύπτει πληροφορίες σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης, είτε ως θύμα αυτών, είτε ως τρίτος, στο πλαίσιο της εργασιακής του σχέσης ή της καθ' οιονδήποτε τρόπο συνεργασίας του με την εταιρία.
- Αντίποινα: Η οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση πράξη ή παράλειψη, η οποία λαμβάνει χώρα επ' ευκαιρία και ως αποτέλεσμα εσωτερικής Καταγγελίας και η οποία προκαλεί ή ενδέχεται να προκαλέσει αδικαιολόγητη ζημία στον Καταγγέλλοντα.
- Επιτροπή Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών (εφεξής «ΕΔΕΚ»): Τριμελής επιτροπή η οποία αναλαμβάνει τη διαχείριση και διερεύνηση των εσωτερικών καταγγελιών. Αποτελείται από: α) τον **Υπεύθυνο Παραλαβής Παρακολούθησης Αναφορών (ΥΠΠΑ)**, β) τον **Υπεύθυνο Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων** και γ) **έναν διοικητικό υπάλληλο της Εταιρείας**, τον οποίο θα ορίζει το Δ.Σ. της Εταιρείας. Σε περίπτωση που εμπλέκεται καθ' οιονδήποτε τρόπο ένα εκ των μελών της ΕΔΕΚ στην καταγγελία, το Δ.Σ. αποφασίζει για την αντικατάστασή του, είτε από στέλεχος της Εταιρείας, είτε από τρίτο, που θα παρέχει τα εχέγγυα ανεξαρτησίας, ως προς τα εμπλεκόμενα στην καταγγελία πρόσωπα.
- Κανάλια Εσωτερικών Καταγγελιών: Οι διάυλοι μέσω των οποίων υποβάλλονται οι εσωτερικές καταγγελίες και περιλαμβάνουν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την υποβολή καταγγελιών καθώς και τα άτομα στα οποία μπορούν να απευθυνθούν οι καταγγέλλοντες.
- Κακόβουλη Καταγγελία: Η Καταγγελία που γίνεται εν γνώσει του Καταγγέλλοντος ότι είναι ψευδής και δεν αποσκοπεί αληθώς στην προστασία των δικαιωμάτων και έννομων συμφερόντων του ιδίου ή τρίτου, αλλά στην άδικη πρόκληση ζημίας στον καταγγελλόμενο.
- Προσωπικά δεδομένα ειδικής κατηγορίας: Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αποκαλύπτουν τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, καθώς και η επεξεργασία γενετικών δεδομένων, βιομετρικών δεδομένων με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου, δεδομένων που αφορούν την υγεία ή δεδομένων που αφορούν τη σεξουαλική ζωή φυσικού προσώπου ή τον γενετήσιο προσανατολισμό.

3. Κανάλια Εσωτερικών Καταγγελιών

Κάθε εσωτερική καταγγελία, ανώνυμη ή επώνυμη, είναι δυνατό να υποβληθεί μέσω των ακόλουθων καναλιών :

- Email: antiviolence@prognosis-biotech.com με αποδέκτες τον επικεφαλής του Τμήματος Οικονομικής Διαχείρισης και Ανθρώπινου Δυναμικού και τον ΥΠΠΑ (εάν είναι διαφορετικό πρόσωπο).
- Ταχυδρομικώς ή με Courier: στη διεύθυνση Οδός Φαρσάλων 153 Λάρισα, ΤΚ 41335, με την ένδειξη «ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ, υπόψη επικεφαλής Τμήματος Οικονομικής Διαχείρισης και Ανθρώπινου Δυναμικού ως ΥΠΠΑ».

4. Κατευθύνσεις Για Την Υποβολή Εσωτερικών Καταγγελιών

α) Η καταγγελία θα πρέπει να γίνεται **εγγράφως, είτε επώνυμα, είτε ανώνυμα.**

β) Η καταγγελία θα πρέπει να γίνεται με καλή πίστη και χωρίς καθυστέρηση, αμέσως μόλις το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης γίνει αντιληπτό. Σε κάθε περίπτωση καθυστερημένης καταγγελίας για χρονικό διάστημα άνω των τριών μηνών από το καταγγελλόμενο περιστατικό, η καταγγελία θα θεωρείται ως απαράδεκτη, εκτός εάν άλλως κρίνει η ΕΔΕΚ, με σχετική απόφασή της.

γ) Η καταγγελία θα πρέπει να είναι σαφής, ορισμένη και να περιέχει όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες και λεπτομέρειες, προκειμένου να καταστεί ευκολότερη η διερεύνησή της. Ειδικότερα, θα πρέπει κατ' ελάχιστον να περιέχει το όνομα του ατόμου (ή των ατόμων) το οποίο πιθανόν να διενήργησε πράξη βίας ή παρενόχλησης, την ημερομηνία/χρονική περίοδο και τόπο όπου έλαβε χώρα η πράξη, και αναλυτική περιγραφή της.

δ) Προσωπικά δεδομένα ειδικής κατηγορίας και άλλες ευαίσθητες πληροφορίες που δεν σχετίζονται με την πράξη βίας ή παρενόχλησης δεν πρέπει να περιλαμβάνονται στην καταγγελία και, σε αντίθετη περίπτωση, δεν θα λαμβάνονται υπόψη.

ε) Στην περίπτωση επώνυμης καταγγελίας, ο καταγγέλλων θα πρέπει να είναι διαθέσιμος να παράσχει περαιτέρω πληροφορίες, εφόσον του ζητηθούν.

5. Αρμοδιότητες της Επιτροπής Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών (ΕΔΕΚ)

Μετά την λήψη της καταγγελίας κατά τα ανωτέρω, ενημερώνονται ο ή οι Διευθύνοντες Σύμβουλοι και ο επικεφαλής της Νομικής Υπηρεσίας της Εταιρείας, ο οποίος συγκαλεί εντός του αναγκαίου χρόνου την ΕΔΕΚ. Η ΕΔΕΚ έχει τις εξής αρμοδιότητες:

- Εξετάζει το παραδεκτό των καταγγελιών που έρχονται σε γνώση της.
- Αξιολογεί και εξετάζει κατά προτεραιότητα τις καταγγελίες.
- Επικοινωνεί με τον καταγγέλλοντα (στην περίπτωση επώνυμης καταγγελίας), για να λάβει κάθε αναγκαία διευκρίνιση ή/ και αποδεικτικά μέσα.
- Λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των υποκειμένων που εμπλέκονται στις καταγγελίες.
- Τηρεί Μητρώο Καταγγελιών και τους σχετικούς φακέλους για κάθε μια από αυτές, σε συνεργασία με την Νομική Υπηρεσία της Εταιρείας.

6. Προστασία Καταγγελλόντων

Η Εταιρεία προστατεύει κάθε πρόσωπο που καλόπιστα καταγγέλλει περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται κάθε είδους αρνητική συμπεριφορά σε βάρος οποιουδήποτε έχει πραγματοποιήσει εσωτερική καταγγελία, ακόμα και εάν η καταγγελία του αποδειχθεί, εκ των υστέρων, εσφαλμένη.

Η ΕΔΕΚ και η Διοίκηση της Εταιρείας διασφαλίζουν την μη ύπαρξη αντιποίνων στην περίπτωση που οποιοσδήποτε καλόπιστα καταγγείλει περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία δεσμεύεται ότι τα 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, μη παροχή αδειάς, αποκλεισμό από εκπαιδευτικά σεμινάρια, μη έγκριση εξόδων κλπ). 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.).

Το ίδιο επίπεδο προστασίας ισχύει και για τρίτα πρόσωπα που συνδέονται με τους καταγγέλλοντες ή τις καταγγελλόμενες συμπεριφορές και θα μπορούσαν να υποστούν αντίποινα εντός του εργασιακού πλαισίου, όπως συνάδελφοι ή συγγενείς των καταγγελλόντων.

Σε περίπτωση καταφανώς κακόβουλης και αναπόδεικτης εσωτερικής καταγγελίας, ο καταγγέλλων θα υπόκειται στα όσα προβλέπονται για τέτοιες καταγγελίες στην Πολιτική πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης που έχει υιοθετήσει η Εταιρία (Α΄ Μέρος του παρόντος), καθώς και στον Κανονισμό Εργασίας.

Σε περίπτωση που ο καταγγέλλων είναι εξωτερικός συνεργάτης ή μέλος του προσωπικού του συνεργάτη, δεν επιτρέπεται η πρόωρη διακοπή ή ακύρωση της συνεργασίας ως αποτέλεσμα της καταγγελίας.

Οποιαδήποτε τυχόν πράξη αντιποίνων θα πρέπει να αναφέρεται άμεσα στον ΥΠΠΑ ή σε Διευθύνοντα Σύμβουλο, από αυτόν που τα έχει υποστεί. Στην συνέχεια θα επιλαμβάνεται του ζητήματος η ΕΔΕΚ, θα διερευνάται από αυτήν και θα επιλύεται. Αν από την έρευνα προκύψει ότι πράγματι υπήρξαν αντίποινα, θα λαμβάνεται κάθε πρόσφορο μέτρο σε βάρος αυτού που τα διέπραξε. Αυτός ο οποίος κατηγορείται ότι διέπραξε τα αντίποινα θα έχει το βάρος της απόδειξης ότι οι ενέργειές του δεν σχετίζονται με την καταγγελία στην οποία προέβη ο καταγγέλλων (αντιστροφή βάρους απόδειξης).

Σε περίπτωση που ο καταγγέλλων εκφράσει την επιθυμία να του παρασχεθεί ειδική προστασία από τυχόν αντίποινα (π.χ. μετακίνηση σε άλλο τμήμα ή σε άλλη βάρδια), η Εταιρία θα εξετάζει τη δυνατότητα ικανοποίησης του σχετικού αιτήματος εντός των εκάστοτε υφισταμένων δυνατοτήτων της.

7. Δικαιώματα αυτών που καταγγέλλουν ή περιλαμβάνονται στην καταγγελία

Ο επώνυμο καταγγέλλων έχει δικαίωμα να ενημερωθεί από την ΕΔΕΚ, τόσο για την παραλαβή της καταγγελίας του (το αργότερο εντός 7 εργάσιμων ημερών) όσο και για το αποτέλεσμα της διερεύνησής της (το αργότερο εντός ενός μήνα).

Η ενημέρωση του καταγγέλλοντος θα λαμβάνει χώρα από μέλος της ΕΔΕΚ, με όποιον τρόπο κρίνεται από την τελευταία ως πλέον κατάλληλος και πρόσφορος.

Η Εταιρεία προστατεύει, τόσο τα άτομα που υποβάλλουν καταγγελία, όσο και τα άτομα τα οποία περιλαμβάνονται σε καταγγελίες. Η διερεύνηση πραγματοποιείται με απόλυτη εχεμύθεια και τηρώντας το απόρρητο σε κάθε στάδιο της διαδικασίας, κατά το μέτρο του δυνατού, προκειμένου να αποφευχθεί ο στιγματισμός και η «θυματοποίηση» ατόμων.

Τα μέλη της ΕΔΕΚ υπογράφουν και καταθέτουν στην Εταιρεία σχετική δήλωση εχεμύθειας, που ισχύει και μετά από την λήξη της ιδιότητας του μέλους της ΕΔΕΚ ή την διακοπή της σχέσης τους με την Εταιρεία.

Κάθε καταγγελλόμενος έχει το δικαίωμα να ενημερωθεί σε εύλογο χρόνο για το παράπτωμα για το οποίο κατηγορείται και για τα πρόσωπα που διαχειρίζονται τα περιλαμβανόμενα στις καταγγελίες δεδομένα. Ωστόσο, εφόσον υπάρχει σοβαρός κίνδυνος ότι η παραπάνω ενημέρωση, κατά την κρίση της ΕΔΕΚ, θα μπορούσε να παρακωλύσει τη διερεύνηση της υπόθεσης και τη συλλογή των απαραίτητων αποδεικτικών στοιχείων, η ενημέρωση μπορεί να καθυστερήσει, μέχρις ότου πάψει να υφίσταται αυτός ο κίνδυνος.

8. Διερεύνηση Περιστατικών

Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι θα αντιμετωπίζει με τη δέουσα προσοχή κάθε καταγγελία, είτε επώνυμη, είτε ανώνυμη. Η ΕΔΕΚ διεξάγει έρευνα για τα περιστατικά που περιέχονται στην καταγγελία το συντομότερο δυνατό. Όπου κρίνεται απαραίτητο και ανάλογα με το περιεχόμενο της καταγγελίας, ενδέχεται να λαμβάνεται επιπλέον επαγγελματική-εξειδικευμένη υποστήριξη από άλλα στελέχη της Εταιρείας ή και από εξωτερικούς συνεργάτες.

9. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Ανάλογα με τα αποτελέσματα της έρευνας, αφού διαπιστωθεί η βασιμότητα της καταγγελίας και αξιολογηθεί η βαρύτητα της καταγγελλόμενης πράξης, η ΕΔΕΚ προτείνει διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): (α) συστάσεις (β) πειθαρχικές κυρώσεις, (γ) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (δ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας του καταγγελλόμενου, (ε) δικαστικές ενέργειες.

Η πρόταση της ΕΔΕΚ τίθεται σε γνώση του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο αποφαίνεται επ' αυτής.

10. Εμπιστευτικότητα – Ανωνυμία

Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι θα καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια και θα λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο ώστε να προστατεύσει την ταυτότητα, τόσο του καταγγέλλοντος, όσο και των ατόμων που αναφέρονται στις καταγγελίες υπό οποιαδήποτε ιδιότητα και θα χειρίζεται κάθε υπόθεση με πλήρη εμπιστευτικότητα και εχεμύθεια, στο μέτρο που αυτό είναι εφικτό.

Στην περίπτωση που η καταγγελία είναι επώνυμη, η ταυτότητα του καταγγέλλοντος δεν θα αποκαλύπτεται σε κανέναν άλλον πέρα από τα εξουσιοδοτημένα άτομα που είναι αρμόδια να λαμβάνουν, να παρακολουθούν και να διερευνούν τις καταγγελίες, δηλαδή τα μέλη της ΕΔΕΚ και τους τυχόν εξειδικευμένους εξωτερικούς συμβούλους ή/και άλλα στελέχη της Εταιρείας, που έχουν κληθεί ειδικά για τη διερεύνηση συγκεκριμένου περιστατικού και στο μέτρο που αυτό είναι αναγκαίο.

Κατ' εξαίρεση, στην περίπτωση επώνυμης καταγγελίας, η ταυτότητα του καταγγέλλοντος θα αποκαλύπτεται εάν:

Α. Συναινεί ο καταγγέλλων, στο μέτρο που αφορά η συναίνεση.

Β. Η αποκάλυψη επιβάλλεται από τον Νόμο.

Γ. Η καταγγελία εμπεριέχει αποδεδειγμένα δόλο και κρίνεται βάσιμα κακόβουλη.

Δ. Η αποκάλυψη της ταυτότητας θεωρείται αναγκαία για την πρόληψη ή τη μείωση απειλής για την ασφάλεια του ανθρώπινου δυναμικού της Εταιρείας, μετά από εισήγηση της ΕΔΕΚ και απόφαση του Δ.Σ. της Εταιρείας.

11. Κακόβουλες Καταγγελίες

Εάν μια καταγγελία αποδειχθεί ψευδής και κακόβουλη, εφόσον ο καταγγελλόμενος το αιτηθεί εγγράφως από την ΕΔΕΚ, μπορεί να ενημερωθεί για την ταυτότητα του καταγγέλλοντος (εφόσον αυτή είναι γνωστή στην ΕΔΕΚ), προκειμένου να ασκήσει τα νόμιμα δικαιώματά του.

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της εταιρίας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκαθίσταται η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο, και κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 9 της παρούσας Διαδικασίας.

12. Τήρηση Αρχείων

Από την ΕΔΕΚ τηρείται Μητρώο Καταγγελιών, σε ηλεκτρονική ή έντυπη μορφή, σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Επισυνάπτεται ως **Παράρτημα Α** της παρούσας υπόδειγμα **Μητρώου Καταγγελιών**.

13. Προσωπικά Δεδομένα

Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της παρούσας πολιτικής και διαδικασίας πραγματοποιείται σύμφωνα με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία που ισχύει για τα προσωπικά δεδομένα καθώς και την πολιτική προστασίας προσωπικών δεδομένων της Εταιρείας. Τα δεδομένα όλων των εμπλεκόμενων προστατεύονται και υπόκεινται σε επεξεργασία αποκλειστικά και μόνο σε σχέση με την εκάστοτε καταγγελία, με σκοπό να εξακριβωθεί η βασιμότητα ή μη της καταγγελίας, να διερευνηθεί το συγκεκριμένο περιστατικό και να ληφθούν τα προβλεπόμενα από τον Νόμο, τους Κανονισμούς και τις Πολιτικές της Εταιρείας μέτρα.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, σύμφωνα με την πολιτική προστασίας προσωπικών δεδομένων της Εταιρείας. Ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα και άλλα δεδομένα που δεν σχετίζονται άμεσα με την καταγγελία δεν λαμβάνονται υπόψη και διαγράφονται.

Πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις καταγγελίες μπορούν να έχουν μόνο όσοι εμπλέκονται στη διαχείριση και διερεύνηση του περιστατικού, δηλαδή τα μέλη της ΕΔΕΚ, συμπεριλαμβανομένων τυχόν εξειδικευμένων εξωτερικών συμβούλων ή/και άλλων στελεχών της Εταιρείας, που έχουν κληθεί ειδικά για τη διερεύνηση συγκεκριμένου περιστατικού, ή κατά περίπτωση, εφόσον κριθεί αναγκαίο από την ΕΔΕΚ, το Δ.Σ. της Εταιρείας.

Τα σχετιζόμενα με την καταγγελία προσωπικά δεδομένα διαγράφονται σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ολοκλήρωση της έρευνας που ξεκίνησε με βάση την καταγγελία και, σε κάθε περίπτωση, μετά την παρέλευση πενταετίας από την συλλογή τους για την συγκεκριμένη αιτία, εκτός εάν άλλως επιβάλλεται από νομική υποχρέωση της Εταιρείας.

14. Ενημέρωση για την πολιτική διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών

Το Τμήμα Οικονομικής Διαχείρισης και Ανθρώπινου Δυναμικού διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι της Εταιρείας, ενημερώνονται σχετικά με το περιεχόμενο της παρούσας Πολιτικής και Διαδικασίας.

Η ενημέρωση γίνεται μέσω της αποστολής ενημερωτικού υλικού, email ή με άλλο πρόσφορο τρόπο, ανάλογα με την κατηγορία των εργαζομένων.

15. Συνεργασία με αρμόδιες αρχές

Η Εταιρεία διασφαλίζει και δεσμεύεται για τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας και παροχής στοιχείων προς κάθε αρμόδια αρχή, δημόσια, διοικητική, ή δικαστική, η οποία είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από

θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνονται σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο, για εύλογο χρονικό διάστημα, τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019.

Πίνακας μεταβολών της παρούσας πολιτικής

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή Μεταβολών
1.0	15/9/2021	Α' Έκδοση
2.0	12.1.2024	Β' Έκδοση

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΜΗΤΡΩΟ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Περιστατικό Βίας ή/και Παρενόχλησης	Ημερομηνία καταγγελίας / μέσο υποβολής της καταγγελίας	Επώνυμη ή ανώνυμη καταγγελία	Σύντομη περιγραφή ιστορικού	Υποβολή στην ΕΔΕΚ → πρόταση της ΕΔΕΚ	Αποτελέσματα/ πορίσματα / διαπίστωση παράβασης ή μη / Επιβολή κυρώσεων	Γνωστοποίηση (κατά περίπτωση) σε άλλες αρχές (Ανεξάρτητες Αρχές, δικαστικές αρχές κ.α.)	Πορεία υπόθεσης ενώπιον των άλλων αρχών / τελικό πόρισμα

www.prognosis-biotech.com

✉ info@prognosis-biotech.com

☎ +30 2410 623922

📍 Farsalon 153 | 41335 Larissa, Greece

