

**ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗ  
ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ALTER EGO A.E.**

Εγκριθείς με την από 16/10/2024 συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας

1. Εισαγωγή.....	4
A. Επιμέρους Σκοποί της Πολιτικής.....	4
B. Δήλωση - Δέσμευση.....	6
2. Πεδίο Εφαρμογής της Πολιτικής-Πρόσωπα που αφορά.....	7
3. Μορφές παρενόχλησης-εκφοβισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης.....	7
A. Ορισμοί.....	7
B. Μορφές παρενόχλησης-εκφοβισμού.....	8
Γ. Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης.....	8
4. Οδηγίες προς τους εργαζόμενους και την διοίκηση για την αποτροπή και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	10
A. Οδηγίες για την αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης και της βίας.....	10
B. Οδηγίες για την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	10
5. Καθήκοντα και ευθύνες της Εταιρίας.....	11
A. Διασφάλιση αξιοπρεπούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος.....	11
B. Μέτρα της Εταιρίας για πρόληψη της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	12
6. Διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.....	13
A. Εσωτερική/ ανεπίσημη διαδικασία.....	13
B. Εσωτερική/Επίσημη Διαδικασία.....	15
Γ. Ποινική και αστική διαδικασία.....	16
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α.....	18
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β.....	23

**ΜΕΡΟΣ ΙΙ: «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΣΥΛΛΕΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ»**

Εισαγωγή.....	23
Ορισμοί.....	23
Πεδίο εφαρμογής.....	24
Τι Δεδομένα συλλέγουμε.....	25
Πώς συλλέγουμε τα Προσωπικά Δεδομένα.....	25
Νόμιμη Βάση Επεξεργασίας.....	26
Κοινοποίηση Δεδομένων.....	27
1. Διατήρηση Προσωπικών Δεδομένων.....	28
2. Διεθνείς Διαβιβάσεις.....	28
3. Τα Δικαιώματα των Υποκειμένων των Δεδομένων.....	28
4. Μέτρα Προστασίας.....	30
5. Αλλαγές στην Πολιτική.....	30

## ΜΕΡΟΣ Ι: «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ»

### 1. Εισαγωγή

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η πρόληψη και η καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά την διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν

Η Εταιρία με την επωνυμία «ALTER EGO A.E.» (στο εξής η «Εταιρία») δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε προσώπου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η Εταιρία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η Εταιρία σε εναρμόνιση με τις διατάξεις του ν. 4808/2021 έχει καταρτίσει την «Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης» (στο εξής η «Πολιτική») κύριος σκοπός της οποίας 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.

#### A. Επιμέρους Σκοποί της Πολιτικής

Η Πολιτική έχει σκοπό την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης και ειδικότερα:

- Να ενημερώνει τ@ εργαζόμεν@ της Εταιρίας αναφορικά με τις έννοιες «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση», για την προστασία που παρέχει η ισχύουσα νομοθεσία έναντι συμπεριφοράς που μπορεί να συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, για τα δικαιώματά τους οποτεδήποτε ενδεχομένως υφίστανται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβαίνουν όταν θεωρούν ότι είναι θύματα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

- Να ενθαρρύνει τ@ εργαζόμεν@ να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και στη διαμόρφωση φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλ@ τ@ εργαζ@ ανεξαρτήτως φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
- Να προάγει την εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζόμενων αναφορικά με τη σημασία:
  - (α) της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των ατόμων,
  - (β) της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού και
  - (γ) της πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Να ενθαρρύνει τ@ εργαζόμεν@ να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και στη διαμόρφωση φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλ@ τ@ εργαζ@ ανεξαρτήτως φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
- Να προωθεί τη συνεργασία μεταξύ της διοίκησης και των εργαζόμενων για τη διατήρηση υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος με ιδιαίτερα και σταθερά χαρακτηριστικά τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση και αλληλοϋποστήριξη.
- Να παρέχει άμεση προστασία στ@ κάθε εργαζόμεν@ που θεωρεί ότι υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή έχει υποστεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση καθώς και από πιθανές εκδικητικές ενέργειες εναντίον τ@, λόγω απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.
- Να ορίζει τις υποχρεώσεις της διοίκησης οποτεδήποτε έχει υποψίες για περιστατικό παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή περιέχεται σε γνώση της τέτοιο περιστατικό ή λαμβάνει σχετική καταγγελία.
- Να καθοδηγεί την διοίκηση για την ορθή και άμεση αντιμετώπιση καταγγελιών για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για την προστασία των θυμάτων, αλλά και των υπόλοιπων μερών που εμπλέκονται στη διερεύνηση κάθε καταγγελίας.

## **B. Δήλωση - Δέσμευση**

Η Εταιρία, ως πρώτο βήμα έκφρασης της δέσμευσής της στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης και της βίας, προβαίνει σε δήλωση Πολιτικής η οποία προβλέπει ότι:

- Απαγορεύεται αυστηρά η διάκριση λόγω φύλου, η βία, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση.
- Οι εργαζόμενοι, οι απασχολούμενοι ανεξάρτητα από το συμβατικό/εργασιακό τους καθεστώς και η διοίκηση της Εταιρίας έχουν υποχρέωση να συμμορφώνονται και να στηρίζουν όλα όσα προβλέπονται στην Πολιτική.
- Οι εργαζόμενοι, οι απασχολούμενοι ανεξάρτητα από το συμβατικό/εργασιακό τους καθεστώς και η διοίκηση της Εταιρίας έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος της διερεύνησης μιας καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή / και διάδοση φημών δεν θα γίνεται ανεκτή.
- Οι εργαζόμενοι και η διοίκηση της Εταιρίας καθώς επίσης και οι αιτούντες/σες εργασία και άλλα πρόσωπα που συνεργάζονται με την Εταιρία, έχουν το δικαίωμα να αντιμετωπίζονται με ισότητα και αξιοπρέπεια.
- Η βία, η παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεν θα είναι επιτρεπτή ή ανεκτή και η Εταιρία θα λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα για το σκοπό αυτό, όπως προνοείται από τη σχετική νομοθεσία και την Πολιτική.
- Τα παράπονα για βία, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση θα τυγχάνουν χειρισμού με ταχύτητα, σοβαρότητα και πλήρη εμπιστευτικότητα.
- Οι εργαζόμενοι, οι απασχολούμενοι ανεξάρτητα από το συμβατικό/εργασιακό τους καθεστώς και τα μέλη της διοίκησης της Εταιρίας θα προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και την επιζήμια μεταβολή συνθηκών ως αποτέλεσμα συμβολής τους με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. καταγγελία, μαρτυρία) στη διερεύνηση καταγγελίας παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Τυχών αποκλίσεις σε σχέση με την Πολιτική συμπεριφορές θα έχουν συνέπειες για τους δράστες που μπορούν να φτάσουν έως και την απόλυσή τους.

Η Πολιτική κοινοποιείται σε όλους τους εργαζόμενους και λοιπούς συνεργάτες της Εταιρίας και είναι αναρτημένη τόσο σε εμφανές σημείο στις εγκαταστάσεις της όσο και στην ιστοσελίδα της.

## **2. Πεδίο Εφαρμογής της Πολιτικής-Πρόσωπα που αφορά**

Η παρούσα Πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021. Αφορά δηλαδή τους εργαζόμενους και τους απασχολούμενους

Π\_59-2/16-10-2024

με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής, τους εργαζόμενους μέσω τρίτων παρόχων και τους μαθητευόμενους.

Η Πολιτική ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές ή ομιλικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεδεμένες με την εργασία, είτε στις εγκαταστάσεις του Ομίλου είτε εκτός, είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά.

### **3. Μορφές παρενόχλησης-εκφοβισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης**

#### **A. Ορισμοί**

Η «βία και παρενόχληση» στην εργασία περιγράφονται στο άρθρο 4 του ν.4808/2021:

α) 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,

β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εκθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) 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, εκθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Η παρενόχληση και ο εκφοβισμός ορίζονται λοιπόν ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά ενός ατόμου που είναι εκφοβιστική, κακόβουλη, ενοχλητική, προσβλητική, εξευτελιστική ή υποτιμητική για κάποιον άλλον. Μπορεί να σχετίζεται, αλλά όχι μόνο, με την ηλικία, το φύλο, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, τη φυλή, την αναπηρία, την θρησκεία ή τις πεποιθήσεις του άλλου και μπορεί να είναι επαναλαμβανόμενο ή μεμονωμένο περιστατικό. Μπορεί να είναι λεκτική, μη λεκτική, σωματική και δεν γίνεται πάντα πρόσωπο με πρόσωπο.

## Β. Μορφές παρενόχλησης-εκφοβισμού

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά **παραδείγματα του εκφοβισμού** στον χώρο εργασίας αποτελούν οι παρακάτω συμπεριφορές:

- Διάδοση φημών και κουτσομπολιών
- Πραγματοποίηση προσβλητικών ή επιθετικών σχολίων για την προσωπική ζωή των άλλων
- Στοχοποίηση με φωνές και θυμό
- Εξαίρεση και αποκλεισμός από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα
- Υπόνοιες ή σημάδια ότι θα έπρεπε ο εργαζόμενος να παρατήσει την δουλειά του
- Επαναλαμβανόμενη και συνεχής υπενθύμιση των λαθών και παραλείψεων
- Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειας που κάνει κάποιος
- Φάρσες και αστεία από τρίτους που δεν συμπαθούν το συγκεκριμένο άτομο
- Πραγματοποίηση ψευδών ισχυρισμών εις βάρος ενός ατόμου
- Αφαίρεση σημαντικών περιοχών ευθύνης και αντικατάσταση με τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα

## Γ. Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

Η **σεξουαλική παρενόχληση** είναι μια καταδικαστέα μορφή έμφυλης βίας, η οποία περιλαμβάνει συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο και είναι ανεπιθύμητη και προσβλητική και παραβιάζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Περιλαμβάνει συμπεριφορά που είναι σωματική, ψυχολογική, λεκτική αλλά και μη λεκτική και μπορεί να εμφανισθεί ως:

- Ταπεινωτικό/υποτιμητικό κάλεσμα
- Γελοία σχόλια, φραστικές ύβρεις, προσβολές και απειλή
- Επαναλαμβανόμενα πειράγματα για ατομικά χαρακτηριστικά στην εμφάνιση
- Προσβλητικά ανέκδοτα
- Προβολή προσβλητικού και αισχρού περιεχομένου
- Υποκίνηση άλλων να διαπράττουν τα ανωτέρω
- Φυσική επαφή, ανεπιθύμητο άγγιγμα, αγκάλιασμα ή φιλί
- Υπαινιγμούς και υπονοούμενα ή απαιτήσεις σεξουαλικής φύσης
- Άσεμνη επίθεση ή βιασμός
- Σεξουαλικά ανέκδοτα, σεξιστικά σχόλια, σεξιστικά αγκαλιάσματα, σεξιστικά ψιθυρίσματα
- Αιτήματα για σεξουαλική εύνοια και ραντεβού
- Επίμονη παρακολούθηση εντός και εκτός εργασιακού χώρου



Αμέσως παρακάτω καταγράφονται ενδεικτικές λεκτικές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης:

- Μεθόδευση συζητήσεων της εργασίας σε σεξουαλικά θέματα
- Ερωτήσεις προσωπικές για κοινωνική ή σεξουαλική ζωή
- Ερωτήσεις για σεξουαλικές προτιμήσεις, ιστορίες ή φαντασιώσεις
- Σεξουαλικά σχόλια για το σώμα, βλέμμα ή ντύσιμο
- Διαδόσεις φημών ψευδών για την σεξουαλική ζωή κάποιου
- Αποστολή φιλιών, ήχοι φιλιών
- Σχόλια για ατομικά χαρακτηριστικά (π.χ. μέρη του σώματος)
- Συζητήσεις σεξουαλικού περιεχομένου (προτιμήσεις κ.α.)
- Σεξουαλικού περιεχομένου αστεία
- Προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου
- Αποκαλώντας κάποι@ «κούκλ@» και «γλύκ@», «μωρό» ή άλλα σεξιστικά σχόλια
- Σεξουαλικά υπονοούμενα

Ως μη λεκτικές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης αναγνωρίζονται οι παρακάτω ή άλλες με ανάλογα χαρακτηριστικά:

- Υποτιμητικοί θόρυβοι (σφυρίγματα κ.α.)
- Άγγιγμα στα ρούχα, μαλλιά ή άλλα μέρη του σώματος
- Χειρονομίες
- Υπονοούμενα μέσω κοιταγμάτων
- Έκθεση μερών σώματος
- Ανεπιθύμητα, προσβλητικά σεξουαλικά γραπτά μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή SMS ή προσβλητικές, ακατάλληλες προτάσεις σε ιστότοπους κοινωνικής δικτύωσης

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι είναι φυσιολογικό και αναμενόμενο σε ένα σύγχρονο περιβάλλον εργασίας όπου οι εργαζόμενοι περνούν ένα μεγάλο μέρος της ημέρας τους, εκτός από επαγγελματικές δραστηριότητες να ασκούν και κοινωνικές δραστηριότητες.

**Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι το ανεπιθύμητο της συμπεριφοράς.** Καμία από τις πιο πάνω συμπεριφορές δεν συνιστά σεξουαλική παρενόχληση εάν δεν είναι ανεπιθύμητη από τ@ αποδέκτ@ της ή αν δεν είναι τέτοιας μορφής και φύσης που να θίγει την αξιοπρέπεια των ατόμων. Αν η συμπεριφορά είναι αποδεκτή και γίνεται με τη συναίνεση των μερών, τότε δεν τίθεται θέμα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Είναι σαφές ότι η πρόθεση (καλή ή κακή, αθώα ή ένοχη, υποψιασμένη ή ανυποψίαστη) τ@ δράστη είναι εντελώς αδιάφορη και χωρίς καμία σημασία. Η καλή πρόθεση δεν αναιρεί μια συμπεριφορά η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση.

Η Εταιρία, εντός του πλαισίου 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-θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

#### **4. Οδηγίες προς τους εργαζόμενους και την διοίκηση για την αποτροπή και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.**

A. Οδηγίες για την αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης και της βίας.

- Επιδιώκετε την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση για τη νομοθεσία που αφορά στη βία, την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας.
- Συμμετέχετε σε δράσεις και προγράμματα καταπολέμησης των αιτιών των έμφυλων διακρίσεων, των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που συντηρούν τη βία, την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση.
- Αποφεύγετε συζητήσεις, σχόλια, υπαινιγμούς, χειρονομίες, εκφράσεις που στοχοποιούν ή έχουν σημείο αναφοράς το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου οποιουδήποτε ατόμου.
- Διορθώνετε τη συμπεριφορά σας όταν αντιλαμβάνεστε ότι ενοχλεί ή προσβάλλει άλλο άτομο και μη διστάζετε να απολογηθείτε.
- Καθορίζετε τα ατομικά όρια σας στ@ άλλ@ όταν έχετε ενδείξεις συμπεριφοράς που σας ενοχλεί ή σας προσβάλλει.
- Συνεργάζεστε με την διοίκηση για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και την εφαρμογή της Πολιτικής.

B. Οδηγίες για την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι αποδέκτες βίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης συχνά επιχειρούν να την αγνοούν ή να την αποκρύπτουν. Αποφύγετε αυτή την αμυντική, ανεκτική, επιζήμια και αδιέξοδη πρακτική και:

- Μην αγνοήσετε ή υποτιμήσετε τα δυσάρεστα συναισθήματα που σας προκαλεί.
- Εμπιστευτείτε την εκτίμησή σας για τη συμπεριφορά του ατόμου που σας παρενοχλεί.

- Μην αισθάνεστε άβολα, μη ντρέπεστε ή κατηγορείτε τον εαυτό σας για τη συμπεριφορά του δράστη.
- Μην επιλέγετε την απομόνωση από τ@ άλλ@.
- Μην δικαιολογείτε τη συμπεριφορά τ@ δράστη.

**Αναλάβετε την ευθύνη να ενεργήσετε σωστά:**

- Καθορίστε τα όριά σας στ@ δράστη.
- Αποκρούστε ή αντιμετωπίστε ψύχραιμα και αποφασιστικά τη συμπεριφορά τ@.
- Αν το συγκεκριμένο πρόσωπο, παρά τις προσπάθειές σας, συνεχίσει την παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, **ενημερώστε έμπιστό σας άτομο** και μιλήστε επίσης με την οικογένειά σας.
- Τηρείτε ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών βίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Ενημερώστε τον ορισμένο ως «Πρόσωπο Αναφοράς» σε επίπεδο επιχείρησης.
- Υποβάλετε γραπτό παράπονο ή καταγγελία στο «Πρόσωπο Αναφοράς», αρμόδιο για την σχετική καθοδήγηση και ενημέρωση, αναφέροντας συγκεκριμένα και αντικειμενικά τι έχει γίνει, πότε και πού. Χρησιμοποιήστε για τον σκοπό αυτό το **«Έντυπο Υποβολής Καταγγελίας»** που υπάρχει στο τέλος του κειμένου (Παράρτημα Α).
- Συμβουλευθείτε τ@ Επιθεωρητ@ του ΣΕΠΕ.

## 5. Καθήκοντα και ευθύνες της Εταιρίας

### Α. Διασφάλιση αξιοπρεπούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος

#### Η Εταιρία:

- Αναγνωρίζει ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση είναι μορφές έμφυλης βίας και συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου (ή για άλλους λόγους διάκρισης) στην εργασία.
- Αναγνωρίζει ότι η βία είναι απαγορευμένη μορφή συμπεριφοράς / πρακτική είτε συνδέεται με την εργασία είτε προκύπτει από αυτήν.
- Έχει νομική ευθύνη να διασφαλίζει ένα ασφαλές, αξιοπρεπές, υγιές και φιλικό εργασιακό περιβάλλον.
- Έχει την ευθύνη πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας, της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Αναγνωρίζει την ανάγκη στήριξης της απασχόλησης εργαζομένων ενδοοικογενειακής βίας

Ειδικότερα η Εταιρία:

- Προστατεύει το σύνολο των προσώπων που καλύπτει η Πολιτική (εργαζόμενους, διοίκηση και τρίτους) από κάθε πράξη που συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ιδίως από κάθε συμπεριφορά που συνιστά βία ή παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και από κάθε πράξη που αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση, λόγω της απόκρουσης βίας ή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή λόγω υποβολής σχετικής καταγγελίας/μαρτυρίας.
- Έχει υποχρέωση απέναντι στο πρόσωπο που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή βία ή/και άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω απόκρουσης τέτοιας συμπεριφοράς ή υποβολής σχετικής καταγγελίας, αμέσως μόλις περιέλθει σε γνώση της η συγκεκριμένη συμπεριφορά ή οι συνέπειές της, να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή της καθώς και για την άρση των συνεπειών της.
- Σε αντίθετη περίπτωση η Εταιρία είναι συνυπεύθυνη με το πρόσωπο που διέπραξε τις υπό αναφορά απαγορευμένες πράξεις.
- Έχει υποχρέωση να παρέχει τη συνεργασία, συνδρομή και πρόσβαση αλλά και κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες αρχές κατά την έρευνα περιστατικού, εφόσον αυτό ζητηθεί.
- Έχει υποχρέωση, στο μέτρο του δυνατού, να χρησιμοποιήσει κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή ώστε να στηρίξει την απασχόληση εργαζομένων που έχουν υποστεί ενδοοικογενειακή βία.

B. Μέτρα της Εταιρίας για πρόληψη της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Ιστορικά δεν έχουν προκύψει περιστατικά βίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας ή με αφορμή την εργασία στην Εταιρία. Επιπλέον η σχετική μελέτη και ανάλυση των πιθανών κινδύνων δεν οδήγησε στον εντοπισμό συνθηκών υψηλού ρίσκου που να απαιτούν άμεσα μέτρα αντιμετώπισης τους.

Κατά συνέπεια η Εταιρία με σκοπό την πρόληψη της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης λαμβάνει τα παρακάτω μέτρα που σχετίζονται με την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων των προσώπων που καλύπτει η Πολιτική. Εφόσον στο μέλλον μεταβληθούν σημαντικά οι συνθήκες εργασίας ή προκύψουν σχετικά περιστατικά η Εταιρία θα προχωρήσει σε νέα εκτίμηση κινδύνου και πιθανών πρόσθετα μέτρα αντιμετώπισης.

Αναλυτικά η Εταιρία λαμβάνει τα παρακάτω μέτρα:

- Η Εταιρία γνωστοποιεί την Πολιτική στ@ εργαζόμεν@ την διοίκηση και τους τρίτους που αφορά, γραπτώς ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο, και μεριμνά ώστε η βία, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στο περιβάλλον εργασίας να μην είναι αποδεκτή, λαμβάνοντας μέτρα σε κάθε περίπτωση που οποιοσδήποτε από τους παραπάνω δεν συμμορφώνεται.
- Διασφάλιση εργασιακού περιβάλλοντος, προσιτού, ασφαλούς και φιλικού, όπου οι σχέσεις μεταξύ όλων των προσώπων που αφορά διακρίνονται για τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση, την εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και τη συμπράταση.
- Προσφέρει ενημέρωση αναφορικά με τις απαγορευμένες διακρίσεις, τη σημασία της καταπολέμησης και εξάλειψής τους, καθώς και των στερεοτύπων που συντηρούν και αναπαράγουν τις διακρίσεις, την έμφυλη βία, τη σεξουαλική παρενόχληση, την ανισότητα στην εργασία, τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις και τα οφέλη από τη τήρηση/εφαρμογή τους.

## **6. Διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών**

Η Εταιρία σε συμμόρφωση με το άρθρο 10 του ν.4808/2021, έχει καθορίσει σαφείς διαδικασίες για την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτές οι διαδικασίες εξασφαλίζουν την επίλυση των προβλημάτων με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο. Η διαδικασία επίλυσης κάθε τέτοιου προβλήματος μπορεί να πάρει **είτε ανεπίσημη είτε επίσημη μορφή**.

### **A. Εσωτερική/ ανεπίσημη διαδικασία**

Η εσωτερική διαδικασία έχει στόχο τη διερεύνηση και αντιμετώπιση περιστατικών εντός της Εταιρίας:

- Το καταγγέλλον πρόσωπο απευθύνεται στο «Πρόσωπο αναφοράς» και υποβάλλει γραπτώς το παράπονό τ@ με την χρήση του εντύπου (**«Έντυπο Υποβολής Καταγγελίας»**) που υπάρχει στο τέλος του κειμένου (Παράρτημα Α). Εναλλακτικά το αποστέλλει με email στην διεύθυνση v.tsiflikiotis@yahoo.gr
- Το «Πρόσωπο Αναφοράς» καταγράφει το ιστορικό του περιστατικού, διερευνά τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας ή διαμεσολάβησης και ενημερώνει το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.

- Αναλόγως του ιστορικού, και μετά από γραπτή συναίνεση τ@ καταγγέλλο@, η Εταιρία είτε (α) ενθαρρύνει τ@ καταγγέλλο@ να εξηγήσει στο άτομο που προκαλεί την ανεπιθύμητη συμπεριφορά ότι αυτή δεν είναι ευπρόσδεκτη, ότι είναι προσβλητική, ότι δημιουργεί δυσαρέσκεια και ότι επεμβαίνει στην εργασία/φοίτησή τ@, είτε (β) αναλαμβάνει διαμεσολάβηση.
- Η Εταιρία προβαίνει σε ενέργειες μόνο εάν η βία, η παρενόχληση και/ή σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει για μικρό χρονικό διάστημα, και αν ο φερόμενος ως δράστης φαίνεται πρόθυμος να συζητήσει και μόνο εάν @ καταγγέλλ@ επιθυμεί να γίνει διαμεσολάβηση.
- Σε περίπτωση που το καταγγέλλον άτομο επιλέγει την άμεση επικοινωνία με τον φερόμενο ως δράστη, τότε η Εταιρία έχει την ευθύνη να παρακολουθήσει την έκβασή της.
- Σε περίπτωση διαμεσολάβησης, η Εταιρία αναλαμβάνει την ευθύνη της επικοινωνίας με τον φερόμενο ως δράστη.
- Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρία χειρίζεται την περίπτωση με πλήρη εχεμύθεια και φροντίζει για την ολοκλήρωσή της εντός εύλογου χρονικού διαστήματος.
- Το «Πρόσωπο Αναφοράς» υπογράφει και παραδίδει στ@ καταγγέλλ@ την «Δήλωση Εμπιστευτικότητας» του Παραρτήματος Β.

**Η Εταιρία διασφαλίζει ότι η εσωτερική/ανεπίσημη διαδικασία εξέτασης καταγγελιών για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση:**

- Είναι σαφής, έχει επεξηγηθεί και είναι κατανοητή από όλα τα πρόσωπα που αφορά.
- Διεξάγεται με εχεμύθεια και αντικειμενικότητα.
- Παρέχει ικανοποιητική καθοδήγηση και στήριξη στ@ καταγγέλλο@.
- Προσεγγίζει και αντιμετωπίζει τ@ καταγγέλλο@ και τ@ καταγγελλόμεν@ με σεβασμό.
- Δεν θυματοποιείται το καταγγέλλον άτομο ούτε το καταγγελλόμενο.
- Δεν θυματοποιούνται τυχόν μάρτυρες.
- Παράγει αποτελέσματα σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ημερομηνία υποβολής του παραπόνου.
- Ενθαρρύνει τ@ καταγγέλλο@ να αναφερθεί στα περιστατικά που συνιστούν βία, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση είτε προφορικά είτε γραπτά.
- Συστήνει στ@ καταγγέλλο@ να φυλάξει με προσοχή στοιχεία που τυχόν διαθέτει και αφορούν τη συμπεριφορά τ@ και/την συμπεριφορά τ@ καταγγελλόμεν@.

- Ερωτά τ@ καταγγέλλο@ αν επιθυμεί να αντιμετωπίσει το ίδιο άτομο την κατάσταση ή αν χρειάζεται τη συνδρομή της.
- Ενημερώνει τ@ καταγγέλλο@ για το δικαίωμα του να υποβάλει επίσημη καταγγελία.
- Εάν απαιτείται, και χωρίς στιγματισμό των εμπλεκομένων, αποφεύγεται η μεταξύ τους επαγγελματική συνεργασία ή/και απομακρύνονται εάν βρίσκονται σε κοντινά γραφεία ή στον ίδιο όροφο.

Η εσωτερική/ανεπίσημη διαδικασία δεν αφορά υποβολή καταγγελίας. Αφορά υποβολή παραπόνου και σε καμία περίπτωση ΔΕΝ υποκαθιστά την επίσημη διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελίας για βία, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση. Το καταγγέλλον άτομο μπορεί σε οποιοδήποτε στάδιο της εσωτερικής/ανεπίσημης διαδικασίας, αν το επιθυμεί, να προχωρήσει σε εσωτερική/επίσημη διαδικασία και με σχετική καταγγελία στους θεσμούς του κράτους ή τη λήψη δικαστικών μέτρων.

#### B. Εσωτερική/Επίσημη Διαδικασία

Για να αρχίσει η επίσημη διαδικασία εξέτασης καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή βία, πρέπει να υποβληθεί γραπτώς, από το πρόσωπο που καλύπτει η Πολιτική, σχετική καταγγελία στο «Πρόσωπο Αναφοράς». Η υποβληθείσα καταγγελία θα εξεταστεί από την διοίκηση της Εταιρίας (Διοικητικό Συμβούλιο).

Νοείται ότι σε κάθε περίπτωση, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση δύναται να καταγγελθεί στις αρμόδιες αρχές, οι οποίες θα προβούν σε σχετική διερεύνησή. Το άρθρο 12 του ν. 4808/2021 ορίζει την Επιθεώρηση Εργασίας καθώς και τον Συνήγορο του Πολίτη ως αρμόδιες αρχές. Σε κάθε περίπτωση είναι δυνατή και η καταγγελία στην Αστυνομία, η οποία και θα προβεί σε σχετική διερεύνηση της σε σχέση με τη διάπραξη ποινικού αδικήματος. Για την διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρία δύναται, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά την διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται.

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης, η Εταιρία θα προβαίνει σε βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): α. πειθαρχικές κυρώσεις, β. αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, γ. καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης

συνεργασίας. Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή/και αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Καταγγελίες, οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες, θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Εταιρίας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

#### Γ. Ποινική και αστική διαδικασία

Ειδικότερα, ένα θύμα σεξουαλικής κακοποίησης έχει το δικαίωμα να ασκήσει ξεχωριστές ποινικές ή αστικές κατηγορίες εναντίον ενός/μιας φερόμενου/ης ως δράστη/τριας. Τα νομικά δικαιώματα του θύματος σε καμία περίπτωση δεν περιορίζονται ούτε επηρεάζονται από την παρούσα Πολιτική.

Δ. Εξυπακούεται ότι η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου/ συνεργάτη/ μαθητευόμενου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματα του, ούτε και το δικαίωμα υποβολής καταγγελίας ενώπιον των αρμόδιων ελεγκτικών αρχών.

Ε. Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης τ@ καταγγέλλο@, ο οποίος ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας Πολιτικής και επισύρει συνέπειες για τον ενεργούντα κατ' αυτόν τον τρόπο. Ορισμός «Προσώπου Αναφοράς».

### **7. Ορισμός Προσώπου Αναφοράς**

Η Εταιρία σε συμμόρφωση με το άρθρο 9 του ν.4808/2021, ορίζει ως Πρόσωπο Αναφοράς τον Νομικό Σύμβουλο της εταιρίας κ. Βασίλειο Τσιφλικιώτη που εκτός της ευθύνης σε επίπεδο επιχείρησης για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, θα είναι και ο υπεύθυνος για την αρχική λήψη των πιθανών επίσημων και ανεπίσημων καταγγελιών καθώς και της σχετικής υποστήριξης τους και μετά το πέρας της έρευνάς του θα συντάσσει σχετικό πόρισμα, το οποίο και θα υποβάλει στο Διοικητικό Συμβούλιο για τη λήψη των σχετικών μέτρων κατά του φερόμενου ως θύτη της παρενόχλησης ή περιστατικού βίας. Στην περίπτωση κατά την οποία ο φερόμενος ως θύτης είναι



με οιαδήποτε ιδιότητα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου θα απέχει από τη σχετική συνεδρίαση κατά την οποία θα ληφθεί η απόφαση επί της καταγγελίας.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ALTER EGO

ΕΝΤΥΠΟ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Ε\_59

### Έντυπο Υποβολής Καταγγελίας

Μπορείτε να κάνετε επώνυμη προφορική ή γραπτή καταγγελία.

Η συμπλήρωση των στοιχείων είναι υποχρεωτική στη γραπτή καταγγελία. Τα στοιχεία αυτά θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της διερεύνησης της καταγγελίας που υποβάλλεται.

1. Ονοματεπώνυμο καταγγέλλουσας/καταγγέλλοντος:

.....

2. Φύλο:

Γυναίκα: .....

Άνδρας: .....

Ηλικία: .....

3. Εκ μέρους τίνος υποβάλλεται η καταγγελία:

.....

.....

*(Σε περίπτωση που η καταγγελία υποβάλλεται για λογαριασμό άλλου προσώπου)*

4. Διεύθυνση: .....

5. Τηλέφωνο/-α Επικοινωνίας: .....

E-mail: ..... [www](#)

6. Έχετε ήδη αποσταθεί στο πρόσωπο εναντίον της/του οποίας/ου υποβάλλετε την καταγγελία;

Ναι .....

Εάν ναι, τι απάντηση λάβατε; (Επισυνάψτε αντίγραφα όλων των σχετικών εγγράφων)

.....

.....

Όχι .....

1 / 16-10-2024

ΕΠΡΟΣΗ

7. Εναντίον ποιου προσώπου υποβάλλεται η καταγγελία;

.....

8. Περιγράψτε το γεγονός της βίας/παρενόκλησης.

(π.κ. περιγραφή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόκλησης)

.....

.....

.....

9. Ο παρενοχλητής είναι: Άνδρας ..... Γυναίκα .....

➤ Εργοδότης/-τρια .....

➤ Ανώτερος μου/ Ανώτερη μου ιεραρχικά (Περιγράψτε):

.....

➤ Ισόβαθμος/-η .....

➤ Πελάτης .....

➤ Άλλος (Περιγράψτε): .....

10. Πότε άρχισε (η παρενόκληση/ βία);

Πριν από πόσες ημέρες:..... Ημερομηνία αρχής: .....

Πριν από πόσες εβδομάδες: ..... Ημερομηνία αρχής: .....

Πριν από πόσους μήνες: ..... Ημερομηνία αρχής: .....

Πριν από πόσα χρόνια: ..... Ημερομηνία αρχής: .....

11. Διάρκεια. Περιγράψτε:

..... Ημέρες

..... Μήνες

..... Έτη

12. Είδος σεξουαλικής παρενόκλησης.

- Ανεπιθύμητη επαφή ή άγγιγμα .....

1 / 16-10-2024

ΕΠΙΡΩΣΗ:

- Πίεση για σύναψη σχέσης .....
- Φορτική πίεση για έξοδο/ ραντεβού .....
- Σκόλια ή συζητήσεις σεξουαλικού περιεχομένου .....
- Πρόστυχα οσεία σεξουαλικού περιεχομένου .....
- Προκλητικές χειρονομίες .....
- Σκόλια για ντύσιμο/ εμφάνιση .....
- Σκόλια για το σώμα ή τα σημεία του σώματος .....
- Πίεση για σεξουαλική συνεύρεση .....
- Ανεπιθύμητα τηλεφωνήματα/~~ειδή~~
- Πίεση για εκπλήρωση σεξουαλικών επιθυμιών με ανταλλάγματα
- Σφουρίγματα ή άλλοι προκλητικοί ήχοι
- Σκόλια ή συζητήσεις για σεξουαλικές περιγραφές
- Εξαναγκασμός σε σύναψη ερωτικών σχέσεων
- Παραβίαση του προσωπικού χώρου
- Εξαναγκασμός σε ανοχή αγγιγμάτων με απειλές
- Απόπειρα βιασμού
- Επίδειξη παρνογραφικού υλικού (π.χ. φωτογραφίες, αφίσες , ηλεκτρονικό ταχυδρομείο)
- Ανεπιθύμητα ερωτικά γράμματα
- Ανεπιθύμητα γραπτά μηνύματα
- Προκλητικό ντύσιμο απέναντι σας άπρεπο για την περίπτωση

**13.** Περιγράψτε με δικά σας λόγια:

.....

.....

**14.** Πώς αντιδράσατε;

- Ζήτησα με έντονο τρόπο από το άτομο να σταματήσει την παρενόχληση .....
- Τον/Την απέφευγα .....

- Ζήτησα με ευγενικό τρόπο από το άτομο να σταματήσει την παρενόχληση .....
- Ζήτησα από συναδέλφους να επέμβουν .....
- Παιρήθηκα .....
- Δεν έκανα τίποτα (το αγνόησα) .....
- Κατήγγειλα το περιστατικό προφορικά σε αρμόδιο άτομο .....
- Ανέπτυκα την κατάσταση .....
- Ζήτησα από μέλος της οικογένειας να επέμβει .....
- Άλλαξε Τμήμα .....
- Τον/Την κτύπησα .....
- Μίλησα στον/στην Προϊστάμενο/-η .....
- Γέλασα .....
- Άλλα:

.....  
.....

**15. Είφερε αποτέλεσμα:**

- Η παρενόχληση σταμάτησε αμέσως .....
- Η παρενόχληση σταμάτησε σταδιακά .....
- Δεν άλλαξε κάτι, συνέχισε να με παρενοχλεί .....
- Τον/Την απέλυσαν .....
- Παιρήθηκε .....

**16. Έχετε πάρει αναρρωτική άδεια μέσα στον τελευταίο χρόνο:**

- Ναι ..... Όχι ..... Πόσες ημέρες; .....
- Ναι ..... Όχι ..... Ποιες περιόδους; .....
- Ναι ..... Όχι ..... Για ποιο λόγο; .....

**17. Περιγράψτε με δικά σας λόγια:**

.....  
.....

**18.** Δεχθήκατε βοήθεια από άλλα πρόσωπα για την παρενόχληση;

- Από φίλες/-ους .....

- Από την οικογένειά μου .....

- Από τον σύντροφό μου .....

- Από συνάδελφο .....

- Από ανώτερο/η .....

- Από ειδικό (δικηγόρο, ψυχολόγο, κοινωνικό/-η λειτουργό) .....

- Άλλα/-η (Περιγράψτε): .....

- Από κανέναν .....

**19.** Έχετε φυλάξει αποδεικτικά στοιχεία, π.χ. επιστολές, γραπτά μηνύματα, ηλεκτρονικά μηνύματα;

Ναι ..... Όχι .....

**20.** Υπήρχαν μάρτυρες στην παρενόχληση;

Ναι ..... Όχι .....

**21.** Ξέρετε αν άλλες/-οι εργαζόμενες/-οι έχουν υποστεί τα ίδια με εσάς;

Ναι ..... Όχι .....

**22.** Ποιο είναι τώρα το αίτημα σας; Περιγράψτε το με τα δικά σας λόγια:

.....

.....

Ημερομηνία: .../.../.....

Τόπος: .....

Υπογραφή: .....

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

ALTER EGO

ΔΗΛΩΣΗ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

E\_59

**Δήλωση Εμπιστευτικότητας**

«Αντιλαμβάνομαι και αναγνωρίζω ότι η διαδικασία διερεύνησης του παραπόνου του/της ..... εναντίον του/της ..... αναφορικά με ισχυριζόμενη διάπραξη παρενόχλησης, είναι απολύτως εμπιστευτική.

Αναλαμβάνω δε την υποχρέωση να μην αναφέρω οτιδήποτε σε οποιονδήποτε, εντός ή εκτός της Εταιρείας, είτε στοιχείο του παραπόνου είτε την ύπαρξη αυτού τούτου του παραπόνου ή οποιασδήποτε πτυχής της υπό εξέλιξη διαδικασίας, είτε τώρα είτε οποτεδήποτε στο μέλλον.

Αναλαμβάνω επίσης την υποχρέωση όσο μπορώ να εμποδίσω τη διαρροή οποιουδήποτε στοιχείου αναφορικά με τα πιο πάνω και αν έχω τη δυνατότητα να αποτρέψω τη λήψη γνώσης από οποιονδήποτε τρίτο.

.....  
Ημερομηνία

.....  
Όνομα και Υπογραφή

1 / .....

ΕΓΚΡΙΣΗ:

**ΜΕΡΟΣ ΙΙ: «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΣΥΛΛΕΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ»**

**1. Εισαγωγή**

Η Εταιρία με την επωνυμία «ALTER EGO Α.Ε.» (εφεξής «**Εταιρία**» ή «**Εργοδότης**», «**εμείς**», «**εμάς**») σέβεται την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων και είναι συμμορφωμένη με τον **Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679** (εφεξής «**ΓΚΠΔ**»). Στο πλαίσιο των υποχρεώσεων του Εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, όπως αυτές αναλυτικά περιγράφονται και ορίζονται στο Μέρος ΙΙ του Νόμου **4808/2021** και ιδίως κατά την διάρκεια της διαδικασίας διερεύνησης καταγγελλόμενου περιστατικού βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, ο Εργοδότης θα συλλέγει και θα αποκτά πρόσβαση σε προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων του/ των απασχολούμενων ανεξάρτητα από το συμβατικό/εργασιακό καθεστώς. Το παρόν έγγραφο παρέχει τις λεπτομέρειες σχετικά την Επεξεργασία Δεδομένων και καθορίζει τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία αυτών. Η μη συμμόρφωση με την πολιτική αυτή θα μπορούσε να έχει σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο στις επιχειρηματικές δραστηριότητες του Εργοδότη και θα μπορούσε να οδηγήσει σε απώλεια φήμης και οικονομική ζημία. Η πολιτική αυτή έχει ως στόχο να ενημερώσει τους εργαζόμενους/ απασχολούμενους στην Εταιρία για την επεξεργασία των Δεδομένων τους Προσωπικού Χαρακτήρα (όπως ορίζονται κατωτέρω) στο πλαίσιο διερεύνησης καταγγελλόμενου περιστατικού βίας ή παρενόχλησης και να συμβάλλει στη γενικότερη συμμόρφωση της Εταιρίας με όλους τους εφαρμοστέους νόμους για την προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένου του Ν. 4624/2019 και του ΓΚΠΔ.

**2. Ορισμοί**

<p><b>«Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων»</b></p>	<p>Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ) (εφ' εξής «ο Κανονισμός»).</p>
<p><b>«Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα»</b></p>	<p>Κάθε πληροφορία που αφορά ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο («υποκείμενο των δεδομένων»): το ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο είναι εκείνο του οποίου η ταυτότητα μπορεί να εξακριβωθεί, άμεσα ή έμμεσα, ιδίως μέσω αναφοράς σε αναγνωριστικό στοιχείο ταυτότητας, όπως όνομα, σε αριθμό ταυτότητας, σε δεδομένα θέσης, σε επιγραμμικό αναγνωριστικό ταυτότητας ή σε έναν ή περισσότερους παράγοντες</p>



	που προσιδιάζουν στη σωματική, φυσιολογική, γενετική, ψυχολογική, οικονομική, πολιτιστική ή κοινωνική ταυτότητα του εν λόγω φυσικού προσώπου.
<b>«Δεδομένα Ειδικών Κατηγοριών» (Ευαίσθητα Προσωπικά Δεδομένα)</b>	Τα Προσωπικά Δεδομένα το οποίο είναι εκ φύσεως ιδιαίτερα ευαίσθητα σε σχέση με θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες των φυσικών προσώπων και χρήζουν ειδικής προστασίας, καθότι το πλαίσιο της επεξεργασίας τους θα μπορούσε να δημιουργήσει σημαντικούς κινδύνους για τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων. Τα εν λόγω δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να περιλαμβάνουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αποκαλύπτουν 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.
<b>«Επεξεργασία»</b>	Κάθε πράξη ή σειρά πράξεων που πραγματοποιείται με ή χωρίς τη χρήση αυτοματοποιημένων μέσων, σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή σε σύνολα δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως η συλλογή, η καταχώριση, η οργάνωση, η διάρθρωση, η αποθήκευση, η προσαρμογή ή η μεταβολή, η ανάκτηση, η αναζήτηση πληροφοριών, η χρήση, η κοινολόγηση με διαβίβαση, η διάδοση ή κάθε άλλη μορφή διάθεσης, η συσχέτιση ή ο συνδυασμός, ο περιορισμός, η διαγραφή ή η καταστροφή.
<b>«Συγκατάθεση» του υποκειμένου των δεδομένων</b>	Κάθε ένδειξη βουλήσεως, ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και εν πλήρει επιγνώσει, με την οποία το υποκείμενο των δεδομένων εκδηλώνει ότι συμφωνεί, με δήλωση ή με σαφή θετική ενέργεια, να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν.
<b>«Παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»</b>	Η παραβίαση της ασφάλειας που οδηγεί σε τυχαία ή παράνομη καταστροφή, απώλεια, μεταβολή, άνευ άδειας κοινολόγηση ή πρόσβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που διαβιβάστηκαν, αποθηκεύτηκαν ή υποβλήθηκαν κατ' άλλο τρόπο σε επεξεργασία.
<b>«Εργαζόμενοι»,</b>	Για τον σκοπό της παρούσας πολιτικής, νοούνται οι απασχολούμενοι με οποιαδήποτε σχέση απασχόλησης αλλά και οι πρώην εργαζόμενοι.

### 3. Πεδίο Εφαρμογής

Η πολιτική αυτή περιγράφει το πλαίσιο επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων/απασχολούμενων που συλλέγονται σύμφωνα με τις ρητές διατάξεις του Νόμου 4808/2021 και της Αριθμ. Υ.Α. 82063/1 Νοεμβρίου 2021 (ΦΕΚ 5059/Β/1-11-2021) και έχει εφαρμογή σε όλους τους εργαζομένους/ απασχολούμενους της Εταιρίας ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης που έχουν με την Εταιρία ή θέση που κατέχουν και καλύπτει όλες τις υποδομές πληροφορικής και δικτύου, το λογισμικό και το υλικό, και διαφόρων συσκευών που παρέχονται από την Εταιρία προς χρήση στα εν λόγω πρόσωπα.

#### 4. Τι Δεδομένα Συλλέγουμε

Στο πλαίσιο της έρευνας, ο Εργοδότης συλλέγει και επεξεργάζεται τα ακόλουθα προσωπικά δεδομένα των υποκειμένων των δεδομένων:

- α) Όνομα και επώνυμο.
- β) Διεύθυνση.
- γ) Τηλέφωνο/-α επικοινωνίας.
- δ) E-mail.
- ε) Φύλο.
- στ) Δεδομένα σχετικά με τη γνώμη και τις απόψεις του υποκειμένου των δεδομένων σχετικά με άλλα άτομα που σχετίζονται με τον Εργοδότη όπως οι εργαζόμενοι, οι επικεφαλής (επόπτες), τα μέλη της διοικητικής ομάδας ή οι πρώην υπάλληλοι σε αυτές τις θέσεις.
- ζ) Δεδομένα σχετικά με την ημερομηνία και τη θέση των ενεργειών ή των συνομιλιών του υποκειμένου των δεδομένων.
- η) Απαντήσεις υποκειμένου των δεδομένων στις ερωτήσεις του σχετικού εντύπου (Ερωτηματολογίου) ή σε γραπτά ή καταγεγραμμένα πρακτικά.
- θ) Δεδομένα που συλλέγονται κατά την διεξαγωγή των συνεντεύξεων με την Επιτροπή Διερεύνησης των περιστατικών τα οποία δύναται να συνίστανται σε έντυπα έγγραφα, ή σε ηλεκτρονικά αρχεία που υποβάλλονται προς εξέταση από τους εμπλεκόμενους εργαζομένους
- ι) Υπογραφή.

#### 5. Πώς συλλέγουμε τα Προσωπικά Δεδομένα

A. Άμεσα από το φυσικό πρόσωπο

Ο Εργοδότης συλλέγει τα προσωπικά δεδομένα απευθείας από το υποκείμενο με τους κάτωθι τρόπους:

- i. Με την υποβολή της καταγγελίας.
- ii. Με την υποβολή αρχείων σχετικά την τεκμηρίωση ή την υπεράσπιση κατά της καταγγελίας.

iii. Με την διεξαγωγή των προφορικών συνεντεύξεων κατά την διερεύνηση του περιστατικού.

β. Από τρίτους

Σε συγκεκριμένες περιπτώσεις συλλέγονται προσωπικά δεδομένα από τρίτους όπως:

i. Από το αντίπαλο μέρος της διαφοράς.

ii. Από συνεργάτες (εργαζόμενους της Εταιρίας) αν κληθούν να καταθέσουν ως μάρτυρες ή αν καταγγείλουν περιστατικό που υπέπεσε στην αντίληψή τους.

iii. Από τρίτους μάρτυρες μη εργαζόμενους στην Εταιρία, στον βαθμό που αυτό επιτρέπεται ή επιβάλλεται από την έρευνα.

γ. Αυτοδικαίως.

Όπου απαιτείται ο Εργοδότης μπορεί να συλλέξει δεδομένα από:

i. Από τον φάκελο του εκάστου εργαζομένου.

ii. Από τα αρχεία χρήσης του τεχνολογικού και επικοινωνιακού εξοπλισμού του Εργοδότη στο βαθμό που αυτό επιτρέπεται από τον νόμο.

## **6.Νόμιμη Βάση Επεξεργασίας**

Τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα που συλλέγονται είτε απευθείας από τα υποκείμενα είτε από τρίτους είτε αυτοδικαίως, υφίστανται επεξεργασία μόνο στα πλαίσια των νόμιμων σκοπών επεξεργασίας όπως αυτοί περιγράφονται στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο. Οι νόμιμοι λόγοι επεξεργασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα συνίστανται:

(α) στη **συμμόρφωση με υποχρεώσεις εκ του νόμου** (Νόμου 4808/2021 και της Αριθμ. Υ.Α. 82063/1 Νοεμβρίου 2021 (ΦΕΚ 5059/Β/1-11-2021).

(β) στην **διαφύλαξη και προστασία των εννόμων συμφερόντων**, τόσο της Εταιρίας όσο και των ιδίων των εργαζομένων.

(γ) στην **συγκατάθεση** που παρέχει το υποκείμενο υπό τις συγκεκριμένες προϋποθέσεις που θέτει το νομικό πλαίσιο, όπως για παράδειγμα σε περίπτωση καταγραφής και δημιουργίας οπτικοακουστικού υλικού. Στην περίπτωση αυτή οι συμμετέχοντες θα κληθούν να δώσουν

προηγούμενη συγκατάθεση, είτε προφορικά είτε γραπτώς, και στις δύο περιπτώσεις με προηγούμενη σαφή ενημέρωση και ασφαλή μέθοδο τεκμηρίωσης λήψης έγκυρης συγκατάθεσης. Η μη παροχή συγκατάθεσης για την καταγραφή της μαρτυρίας του εργαζομένου δεν έχει καμία επίπτωση στην έρευνα ή την έκβασή της.

Ειδικά όσον αφορά την επεξεργασία Δεδομένων Ειδικών Κατηγοριών, η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των υποχρεώσεων και την άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του υπευθύνου επεξεργασίας ή του υποκειμένου των δεδομένων στον τομέα του **εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας**, εφόσον επιτρέπεται από το **δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους**.

## 7. Κοινοποίηση Δεδομένων

Τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα που συλλέγονται στο πλαίσιο καταγγελίας και έρευνας περιστατικού βίας και παρενόχλησης χρησιμοποιούνται αποκλειστικά για την εκπλήρωση της υποχρέωσης εσωτερικής διερεύνησης της καταγγελίας στον χώρο εργασίας, από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας, σύμφωνα με τις προβλέψεις του Μέρους Ι.

Στο πλαίσιο της διασφάλισης της καλύτερης δυνατής εκτέλεσης της έρευνας και πάντα σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, οι αποδέκτες των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα της έρευνας μπορεί να είναι οι ακόλουθοι:

- Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας
- Το αντίδικο μέρος
- Στο βαθμό που είναι απαραίτητη η συνεργασία, κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών.

Η Εταιρία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, ιδίως όσον αφορά τη ροή δεδομένων στους αποδέκτες ή όσους συμμετέχουν στη διαδικασία έρευνας οι οποίοι δεσμεύονται με ρήτρες εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας όσον αφορά την πρόσβαση ή έχουν έννομη υποχρέωση εχεμύθειας εκ του νόμου.

## 8. Διατήρηση Προσωπικών Δεδομένων

Τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα που συλλέγονται στο πλαίσιο έρευνας θα καταχωρούνται σε ειδικό φάκελο και θα διατηρούνται για όσο διάστημα βρίσκεται σε εξέλιξη η εσωτερική έρευνα και αξιολόγηση των στοιχείων και, στο βαθμό που είναι απαραίτητο στα πλαίσια της συνεργασίας μας με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών. Στην περίπτωση αυτή τα δεδομένα θα διατηρούνται τουλάχιστον μέχρι την περάτωση της δικαστικής έρευνας ή την έκδοση αμετάκλητης δικαστικής απόφασης. Σε κάθε άλλη περίπτωση τα δεδομένα θα καταστρέφονται με την πλήρωση **ενός (1) έτους** από την ολοκλήρωση της έρευνας και την έκδοση του σχετικού πορίσματος.

Μετά την πάροδο του σχετικού χρονικού διαστήματος τα δεδομένα διαγράφονται ή καταστρέφονται με ασφαλείς μεθόδους σύμφωνα με την Πολιτική Αποθήκευσης και Καταστροφής του Εργοδότη.

Δεδομένα για στατιστικούς σκοπούς δύνανται να τηρούνται για αόριστο χρονικό διάστημα εφόσον έχουν ανωνυμοποιηθεί.

## 9. Διεθνείς Διαβιβάσεις

Η Εταιρία δεν πρόκειται να διαβιβάσει τα Προσωπικά Δεδομένα που συλλέγει από υποκείμενα των δεδομένων, σε άλλες χώρες. Αν προκύψει όμως ανάγκη διαβίβασης σε τρίτες χώρες, η Εταιρία θα λάβει τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των Προσωπικών Δεδομένων σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ όπως αποστολή σε χώρες που έχουν λάβει απόφαση επάρκειας ή χρήση Τυποποιημένων Συμβατικών Ρητρών και οποιεσδήποτε άλλες εγγυήσεις ώστε να διασφαλίζεται η νομιμότητα της διαβίβασης.

## 10. Τα Δικαιώματα των Υποκειμένων των Δεδομένων

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και στο πλαίσιο της Έρευνας, το υποκείμενο των δεδομένων, αφού αποδείξει την ταυτότητά του και υποβάλει το γραπτό αίτημά του, έχει και μπορεί να ασκήσει τα ακόλουθα δικαιώματα:

1. Το δικαίωμα πρόσβασης, δηλαδή το δικαίωμα ενημέρωσης σχετικά με το κατά πόσον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται σε επεξεργασία και λήψης περαιτέρω πληροφοριών σχετικά με την επεξεργασία που πραγματοποιείται στο βαθμό που δεν έρχεται σε σύγκρουση με τυχόν δικαιώματα άλλων εμπλεκομένων στην έρευνα φυσικών προσώπων που έχουν νόμιμο δικαίωμα στην προστασία της εμπιστευτικότητας/εχεμύθειας.
2. Το δικαίωμα να ζητήσει τη διόρθωση τυχόν ανακριβών Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα ή τη συμπλήρωση τους. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να γίνει η εξής διάκριση:
  - Δεδομένα που αφορούν γεγονότα και στοιχεία που μπορεί να εξακριβωθούν με αντικειμενικό τρόπο (όπως η ημέρα και ώρα ενός συμβάντος η θέση εργασίας ενός των συμμετεχόντων) υπόκεινται στο δικαίωμα αυτό.
  - Δεδομένα που πηγάζουν από ισχυρισμούς των μερών και είναι υπό διερεύνησή δεν δύνανται να μεταβληθούν με την άσκηση του δικαιώματος αυτού.
3. Το δικαίωμα εναντίωσης στην περαιτέρω επεξεργασία των δεδομένων τους,
4. Το δικαίωμα ανάκλησης οποιασδήποτε συγκατάθεσης δοθεί, για το μέλλον, χωρίς να επηρεάζεται η νομιμότητα οποιασδήποτε επεξεργασίας που έχει ήδη πραγματοποιηθεί.

Εάν πληρούνται οι προϋποθέσεις που προβλέπονται από τον νόμο:

1. Το δικαίωμα διαγραφής,
2. Το δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας και
3. Το δικαίωμα φορητότητας δεδομένων.

Το υποκείμενο μπορεί να ασκήσει τα δικαιώματά του αποστέλλοντας μήνυμα στο: [dpo@alter-ego.gr](mailto:dpo@alter-ego.gr). Η Εταιρία θα λάβει όλα τα δυνατά μέτρα για να ικανοποιήσει το αίτημά εντός εύλογου χρονικού διαστήματος και το αργότερο εντός ενός (1) μήνα μετά την υποβολή του αιτήματος και την εξακρίβωση της ταυτότητάς του υποκειμένου. Η προθεσμία αυτή μπορεί να παραταθεί κατά δύο ακόμη μήνες, εφόσον απαιτείται, λαμβάνοντας υπόψη την πολυπλοκότητα και τον αριθμό των αιτήσεων.

Επιπλέον, αν το υποκείμενο θεωρεί ότι παραβιάζονται τα δικαιώματά του, έχει το δικαίωμα προσφυγής στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο επεξεργάζεται η Εταιρία τα Προσωπικά Δεδομένα ([www.dpa.gr](http://www.dpa.gr)) στον σύνδεσμο

### 11. Μέτρα Προστασίας

Ο Εργοδότης, οι εργαζόμενοι αυτού, προστιθέντες, βοηθοί εκπλήρωσης και εκτελούντες έχουν λάβει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την διαφύλαξη της ασφάλειας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων με στόχο την ασφαλή επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και την αποτροπή τυχαίας απώλειας ή καταστροφής και μη εξουσιοδοτημένης ή/και παράνομης πρόσβασης σε αυτά, χρήσης, τροποποίησης ή αποκάλυψής τους. Ενδεικτικά αναφέρονται:

- i. μέτρα φυσικής ασφάλειας όπως έλεγχος και καταγραφή πρόσβασης, πολιτικές ασφαλείας, εφαρμογή μέτρων ασφαλούς καταστροφής των αρχείων, εγκατάσταση κλειδαριών ασφαλείας κ.τ.λ.
- ii. μέτρα ηλεκτρονικής ασφάλειας όπως έλεγχος πρόσβασης χρηστών των πληροφοριακών συστημάτων, εγκατάσταση υλικού και λογισμικού ασφαλείας κ.α.
- iii. τακτική εκπαίδευση και ενημέρωση των αρμοδίων εργαζομένων/στελεχών
- iv. τακτικοί έλεγχοι επάρκειας των συστημάτων ασφαλείας.

### 12. Αλλαγές στην Πολιτική

Η παρούσα Πολιτική δύναται να μεταβάλλεται προκειμένου να προσαρμόζεται και να συμμορφώνεται στο ισχύον κάθε φορά νομοθετικό πλαίσιο. Σε κάθε αλλαγή οι εργαζόμενοι θα ενημερώνονται με το πλέον πρόσφορο τρόπο από τον Εργοδότη.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΩΝ			
ΕΚΔΟΣΗ	ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ	ΣΥΝΤΑΞΙΑΣ	ΗΜ/ΝΙΑ
1n	ΑΡΧΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ ΕΓΓΡΑΦΟΥ	Σ.ΓΑΡΔΙΚΗ	28/9/2021
2n	ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΒΑΣΕΙ Ν.4808/2021	GAGDPR /Σ.ΓΑΡΔΙΚΗ	16/10/2024