Η «ΠΥΡΑΜΙΣ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΑ ΑΕ», δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η Εταιρεία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων 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.

1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα Πολιτική αποτυπώνει τη δέσμευση της Εταιρείας για μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, διασφαλίζοντας ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και ασφάλειας για τους εργαζομένους, τους πελάτες και τους προμηθευτές, ενθαρρύνοντας την υποβολή αναφορών «καλή τη πίστει» με στόχο την αποτροπή και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης.

Στόχος 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.

Ειδικότερα, η Πολιτική αποσκοπεί σε:

- συμμόρφωση με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης,
- κατανόηση των ορισμών βίας και παρενόχλησης και των μορφών τους,
- ενθάρρυνση της εμπιστευτικής αναφοράς κάθε περιστατικού ή υποψίας περί βίας και παρενόχλησης μέσω συγκεκριμένων τρόπων επικοινωνίας,
- επαγρύπνηση των εργαζομένων και συνεργατών για την αναγνώριση συμβάντων που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση.

2. ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Ηθική παρενόχληση (Mobbing) είναι η καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα.

Πρόκειται για συστηματική, μεθοδική και συνεχή (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα και για μεγάλο χρονικό διάστημα) άσκηση ψυχολογικής βίας, ηθικής βίας, διαμόρφωση εχθρικού και ταπεινωτικού εργασιακού περιβάλλοντος, για την επιβολή διακριτικής μεταχείρισης και τρομοκρατίας, που προσβάλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, τη σωματική και ψυχική ακεραιότητα του εργαζόμενου και οδηγεί συχνά σε ολοκληρωτική εξάντληση (burn-out) του εργαζόμενου.

Σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται κάθε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία θίγει τη γενετήσια αξιοπρέπεια του ατόμου.

Έμφυλη βία και παρενόχληση: βία και παρενόχληση, που στοχεύουν σε άτομα λόγω του φύλου τους ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση.

Οι τρόποι εκδήλωσης της βίας και παρενόχλησης, είναι:

- η κάθετη από προϊστάμενο προς υφιστάμενο,
- η παρενόχληση μεταξύ συναδέλφων, φαινόμενο που μπορεί να οφείλεται σε προσωπικές εμπάθειες, στον ανταγωνισμό κλπ,
- η παρενόχληση, αντίστροφα, από υφιστάμενο ή ομάδα υφισταμένων προς προϊστάμενο,
- η παρενόχληση από πελάτη/προμηθευτή/τρίτο σε εργαζόμενο ή αντίστροφα.

Οι συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα:

- στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, κάνει διάλειμμα ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία,
- στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και,
- κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στη παρούσα Πολιτική εμπίπτουν, σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/202:

- τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) και τα πρόσωπα που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα,
- όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, έμμισθης εντολής, απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, των ασκούμενων και των μαθητευόμενων,
- εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει,
- υποψήφιοι που αιτούνται εργασία,
- πελάτες, προμηθευτές καθώς και οποιοσδήποτε παρέχει υπηρεσίες στην Εταιρεία και οποιοδήποτε τρίτο πρόσωπο που κατέχει απόδειξη ή/και πληροφορία σχετικά με συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης (που έχουν ήδη διαπραχθεί ή πρόκειται να διαπραχθούν).

4. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Όλα τα πρόσωπα που αναφέρονται στο εδάφιο «Πεδίο Εφαρμογής» οφείλουν να γνωρίζουν ότι:

- καμία μορφή άμεσης ή έμμεσης βίας και παρενόχλησης, διάκρισης, θυματοποίησης, εκφοβισμού ή σεξουαλικής παρενόχλησης **δεν είναι ανεκτή από την Εταιρεία**.
- καμία μορφή διάκρισης λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού **δεν είναι ανεκτή από την Εταιρεία .**

Όλοι οφείλουν να συμπεριφέρονται με το δέοντα σεβασμό και να αποφεύγουν οποιαδήποτε ενέργεια που θα μπορούσε να οδηγήσει σε παραβίαση αυτής της Πολιτικής.

Η Εταιρεία εφαρμόζει όλα τα απαιτούμενα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση και διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, ειδικότερα:

- προβαίνει σε εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς
- προβαίνει σε ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας επί τέτοιων περιστατικών.
- παρέχει πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της Εταιρείας σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών.
- διασφαλίζει την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας,
- έχει θεσμοθετήσει διαδικασία υποβολής και διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών και προβαίνει τακτικά σε αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ενεργειών της.

Ο/η Διευθυντής/ντρια της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού έχει οριστεί από την Εταιρεία ως αρμόδιος/αρμόδια, προκειμένου να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους και λοιπούς αναφορικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ο ρόλος του προσώπου αυτού είναι αυστηρά ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξάρτητα εάν αυτοί απευθύνονται με αφορμή κάποιο περιστατικό ή καταγγελία.

Η επικοινωνία πραγματοποιείται μέσω email (hrd@pyramis.gr), τηλεφωνικά (23940 56 850) ή δια ζώσης.

Οι Διευθυντές και Προϊστάμενοι Διευθύνσεων ή/και Τμημάτων στην Εταιρεία οφείλουν να παροτρύνουν του υφιστάμενούς τους να αναφέρουν κάθε περιστατικό που υποπίπτει στην

αντίληψή τους και ενέχει στοιχεία ή προκαλεί υποψία βίας και παρενόχλησης και να συμμετέχουν στις διαδικασία διερεύνησης αναφορών/καταγγελιών.

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού:

- μεριμνά για τη συλλογή και τη διερεύνηση όλων των αποδεικτικών στοιχείων και πληροφοριών που σχετίζονται με κάθε υποβληθείσα αναφορά/καταγγελία με σκοπό την παροχή ευλόγως τεκμηριωμένης απάντησης
- εποπτεύει την ορθή εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και προτείνει αναθεωρήσεις της Πολιτικής σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ /ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Οι αναφορές/καταγγελίες, προκειμένου να διευκολυνθεί η έρευνα και η ορθή αξιολόγησή τους, δύναται να περιλαμβάνουν ενδεικτικώς και όχι περιοριστικά τα εξής:

- Τα γεγονότα που προκάλεσαν την υποψία/ανησυχία/πραγματικό συμβάν, με αναφορά σε ονόματα, ημερομηνίες, έγγραφα και τοποθεσίες.
- Τον λόγο που οδήγησε στην υποβολή της αναφοράς.

Οι αναφορές/καταγγελίες μπορούν:

- Να επικοινωνηθούν απευθείας στον Διευθυντή Εργοστασίου ή Διευθυντή Διεύθυνσης, ή Προϊστάμενο/ Υπεύθυνο Τμήματος, ή την Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού ή σε εκπρόσωπό του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού του εργοστασίου ή στον Ιατρό Εργασίας.
- Να αποσταλούν στην ηλεκτρονική διεύθυνση speakup@pyramis.gr
- Να αποσταλούν ταχυδρομικώς στη διεύθυνση: 17ο χλμ. ΠΕΟ Θεσσαλονίκης Σερρών, ΤΘ.10278, Τ.Κ 54110, υπόψιν Διευθύντριας Ανθρώπινου Δυναμικού, με την ένδειξη «Εμπιστευτικό», ή στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού με την ένδειξη «Εμπιστευτικό».

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τις επώνυμες αναφορές/καταγγελίες.

Οι ανώνυμες αναφορές/καταγγελίες καθιστούν το έργο της αναλυτικής διερεύνησης εξαιρετικά δύσκολο ή και αδύνατο, λόγω της δυσκολίας παροχής στοιχείων από έναν ανώνυμο καταγγέλλοντα/ουσα αλλά και λόγω της δυσκολίας αξιολόγησης της αξιοπιστίας των αναφορών.

Οι ανώνυμες αναφορές/καταγγελίες διερευνώνται από την Εταιρεία λαμβάνοντας υπ' όψη, μεταξύ άλλων, τη σοβαρότητα του ζητήματος και την πιθανότητα επιβεβαίωσης της αναφοράς/καταγγελίας από ανεξάρτητες και αξιόπιστες πηγές.

Οι υποβαλλόμενες ανώνυμες αναφορές/καταγγελίες εξετάζονται ανάλογα με το βαθμό τεκμηρίωσής τους και τη δυνατότητα εντοπισμού της μη σύννομης ενέργειας που περιγράφουν.

Η αναφορά σε ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα βάσει του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου (δεδομένα που αφορούν σε φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, πολιτικά φρονήματα, θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, γενετικά και βιομετρικά δεδομένα, υγεία, σεξουαλική ζωή

και γενετήσιο προσανατολισμός) πρέπει να αποφεύγεται, εκτός αν συνδέεται άμεσα με το αντικείμενο της καταγγελίας.

Σε αντίθετη περίπτωση, οι συγκεκριμένες πληροφορίες θα διαγράφονται.

Αναφορικά με επώνυμες αναφορές/καταγγελίες, η Εταιρεία δεσμεύεται να διατηρήσουν την ανωνυμία του καταγγέλλοντος και να μην πραγματοποιήσει ενέργειες που ενδεχομένως να έχουν ως αποτέλεσμα την αποκάλυψη της ταυτότητάς του.

Τα πρόσωπα τα οποία αποτελούν αντικείμενο της αναφοράς προστατεύονται μέχρι να ολοκληρωθεί η εξέταση των αληθινών περιστατικών.

Η Εταιρεία διασφαλίζει:

- ότι το πρόσωπο που υποβάλλει την αναφορά προστατεύεται κατάλληλα από πιθανές αρνητικές επιπτώσεις, όπως για παράδειγμα πράξεις αντιποίνων, άλλου είδους διάκριση ή οποιουδήποτε είδους δυσμενή μεταχείριση,
- ότι το πρόσωπο για το οποίο έχει γίνει η αναφορά αφενός προστατεύεται από πιθανές αρνητικές επιπτώσεις, και αφετέρου ουδέν μέτρο λαμβάνεται εναντίον του, στην περίπτωση που δεν αποδειχθεί παραβίαση.

Ωστόσο, η αποκάλυψη της ταυτότητας του καταγγέλλοντος ενδέχεται να απαιτηθεί από δικαστική ή νομική διαδικασία, στο πλαίσιο της διερεύνησης της υπόθεσης.

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού:

- Ενημερώνει άμεσα τον καταγγέλλοντα για την παραλαβή της αναφοράς/ καταγγελίας του παρέχοντάς του τη σχετική βεβαίωση παραλαβής (έντυπη ή ηλεκτρονική), καθώς και για τα αποτελέσματα του σχετικού ελέγχου μετά το πέρας του, εάν αυτό είναι εφικτό, αλλά και κατά τη διάρκεια του ελέγχου εάν αυτό ζητηθεί από τον καταγγέλλοντα.
- Αξιολογεί, κατ' αρχήν, τη σοβαρότητα και αξιοπιστία της αναφοράς/καταγγελίας και ενημερώνει εντός πέντε (5) ημερών τον Γενικό Διευθυντή, Διευθυντή Διεύθυνσης και Διευθυντή Εργοστασίου.
- Διερευνά εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει τις τριάντα (30) ημέρες, την αναφορά/καταγγελία σε συνεργασία με το καθ' ύλην αρμόδιο Τμήμα της Εταιρείας και από κοινού διαμορφώνονται προτάσεις επίλυσης του θέματος.
- Τηρεί πρακτικά όσον αφορά στα αποτελέσματα των ερευνών που έχει διενεργήσει σχετικά με υποβληθείσες αναφορές/καταγγελίες και ενημερώνει τους αρμόδιους Διευθυντές, και Διευθύνοντα Σύμβουλο όπως και για όλες τις αναφορές/καταγγελίες που έχει δεχθεί και διαχειριστεί στη διάρκεια του έτους.

Εάν η αναφορά/καταγγελία σχετίζεται με εργαζόμενο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού ή με πρόσωπο που εμπλέκεται στη διαδικασία διερεύνησης ή κάποιο από αυτά τα πρόσωπα έχει σύγκρουση συμφερόντων, τότε το πρόσωπο αυτό θα απέχει από τη διερεύνηση της αναφοράς/καταγγελίας και θα αντικαθίσταται.

6. ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Κάθε παράβασή της παρούσας πολιτικής θεωρείται πολύ σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα και δύναται να επισύρει ποινές.

Οι πειθαρχικές ποινές αποφασίζονται μεν ξεχωριστά σε κάθε περίπτωση, ανάλογα με τη φύση και τη σοβαρότητα της επιδειχθείσας συμπεριφοράς και της διαπιστωθείσας παράβασης βάσει της αρχής της αναλογικότητας, η διαχείριση δε όλων των περιπτώσεων γίνεται με συνεκτικό τρόπο βάσει της αρχής της ισότητας. Οι όποιες πειθαρχικές ποινές επιβάλλονται με την επιφύλαξη των διατάξεων της ισχύουσας νομοθεσίας.

7. ΠΡΟΣΘΕΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΑΠΟ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Σε περίπτωση που οποιοδήποτε από τα υπαγόμενα στην παρούσα πολιτική πρόσωπα θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης, έχει, πέραν και ανεξαρτήτως του δικαιώματος προσφυγής του στη διαδικασία που περιγράφεται στο παραπάνω εδάφιο:

- Δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
- Δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας
  - Γραμμή Εξυπηρέτησης Πολιτών: 1555
  - Υπηρεσία Υποστήριξης Γυναικών Θυμάτων Έμφυλης Βίας: 15900
  - Στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου https://www.sepenet.gr κατόπιν εγγραφής στην
  - υπηρεσία σύμφωνα με τις οδηγίες που παρέχονται στον παραπάνω ιστότοπο.
- Δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη
  - Ταχυδρομική Διεύθυνση: Χαλκοκονδύλη 17 10432 Αθήνα
  - Στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου https://www.synigoros.gr
  -

8. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Η Εταιρεία με βάση τις διατάξεις του Ευρωπαϊκού Γενικού Κανονισμού Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (ΓΚΠΔ) και με σεβασμό στο θεμελιώδες δικαίωμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, θέτει με σαφήνεια και διαφάνεια τους όρους και τις προϋποθέσεις για την ασφαλή και νόμιμη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων.

Τα δεδομένα όλων των εμπλεκομένων προστατεύονται και υπόκεινται σε επεξεργασία με μόνο σκοπό να εξακριβωθεί η βασιμότητα ή μη της συγκεκριμένης αναφοράς/καταγγελίας και να διερευνηθεί το συγκεκριμένο περιστατικό.

Πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις αναφορές/καταγγελίες για τους σκοπούς της εξέτασης ή της διαχείρισης των αναφορών/καταγγελιών μπορούν να έχουν μόνο όσοι εμπλέκονται στη διαχείριση και διερεύνηση του εκάστοτε περιστατικού. Επίσης, πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις αναφορές/καταγγελίες μπορούν να έχουν τα άτομα που

περιλαμβάνονται στην αναφορά/καταγγελία, οι μάρτυρες και οποιοσδήποτε άλλος που εμπλέκεται.

Η έκταση της πρόσβασης που δίνεται στον κάθε αιτούντα αποφασίζεται κατά περίπτωση από την Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού και ποικίλει ανάλογα με την ιδιότητα του αιτούντα και την σοβαρότητα της υπόθεσης. Όταν επιτρέπεται η πρόσβαση αποκρύπτονται τα στοιχεία του καταγγέλλοντος και των μαρτύρων, εκτός αν αυτοί έχουν δώσει ρητή συγκατάθεση καθώς και αν αποδείχθηκε ότι η αναφορά/καταγγελία ήταν κακόβουλη.

Η Εταιρεία εφαρμόζει κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, προκειμένου να διασφαλίζεται το κατάλληλο επίπεδο ασφάλειας έναντι των κινδύνων, καθώς και για τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας, ακεραιότητας και διαθεσιμότητας των πληροφοριών.

Θεσσαλονίκη, 08/09/2022

Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος

Νικόλαος Μπακατσέλος