

**Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της
βίας και παρενόχλησης**



1. Προοίμιο

Η Εταιρεία «ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε.» επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με τον ισχύοντα από το έτος 2014 Κώδικα Δεοντολογίας και Ηθικής υιοθέτησε ως εταιρική πολιτική (αρ. 8 Κ.Δ. και Η.) την εγκαθίδρυση ενός σταθερού, υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος και την διατήρηση ενός καλού κλίματος εργασίας, που προάγει το έργο της Εταιρείας μας και απελευθερώνει την παραγωγική δύναμη των εργαζομένων, ως υποχρέωση όλων. Από τους βασικότερους παράγοντες που συντελούν στη δημιουργία και την διατήρηση ενός καλού κλίματος εργασίας και αρμονικών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων, είναι ο σεβασμός σε συναδέλφους και τρίτους. Τα στελέχη, οι εργαζόμενοι και οι συνεργάτες της ΔΕΠΑ οφείλουμε να συμπεριφερόμαστε με σεβασμό στους συναδέλφους μας και σε κάθε συναλλασσόμενο με την Εταιρεία και να συμμορφωνόμαστε με την κείμενη νομοθεσία περί παροχής ίσων ευκαιριών. Έτσι, οφείλουμε να επιδεικνύουμε ευγένεια και συνεργασιμότητα. Να είμαστε ευπρεπώς ενδεδυμένοι και να συμπεριφερόμαστε με τρόπο που αρμόζει κοινωνικά στην επιχείρηση. Στη ΔΕΠΑ δεν είναι αποδεκτή η σεξουαλική ή άλλης μορφής παρενόχληση σε βάρος οποιουδήποτε εργαζόμενου ή τρίτου συναλλασσόμενου με την Εταιρεία. Αν κάποιος εργαζόμενος ή συνεργάτης θεωρήσει ότι έγινε θύμα σεξουαλικής ή άλλης παρενόχλησης (φυλετικής, θρησκευτικής κ.λπ.) οφείλει να υποβάλλει γραπτή καταγγελία.

Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. 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 και υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση των άρθρων 9 και 10 του νόμου 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία. Ο νόμος 4808/2021 επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, της οποίας το κείμενο προσάρτησε αυτούσιο στο κείμενο του νόμου. Η παρούσα πολιτική ισχύει εφ' εξής παράλληλα και σε συνδυασμό με την από 2002 ΕΣΣΕ «ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» και τον από 2014 Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας και Ηθικής της Εταιρείας.

2. Σκοπός

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. δηλώνει ότι αναγνωρίζει, σέβεται και προστατεύει 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.

3. Πεδίο Εφαρμογής – Υπαγόμενα Πρόσωπα

Η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του αρ. 3 του ν. 4808/2021 και στο πεδίο εφαρμογής και προστασίας της εντάσσονται οι πάσης φύσεως εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε., ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, των ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση,

συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, των εθελοντών, των ατόμων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, των ατόμων που αιτούνται εργασία και λοιπών ατόμων που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με αυτήν.

4. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

4.1 Ορισμοί

- **Βία και παρενόχληση.** 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.
- **Παρενόχληση.** Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.
- **Παρενόχληση λόγω φύλου.** 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 την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, 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.
- **Διάκριση.** Ως «διάκριση» νοείται η διαφορετική μεταχείριση των ανθρώπων που προκύπτει από προκαταλήψεις ή συμφέροντα, η κάθε πράξη με την οποία γίνεται αδικαιολόγητος διαχωρισμός ατόμων με βάση τις ομάδες, τις τάξεις ή άλλες κατηγορίες στις οποίες ανήκουν ή θεωρούνται ότι ανήκουν. Ενδεικτικά, διάκριση λόγω φύλου, ηλικίας, γλώσσας, εθνικότητας, φυλής ή εθνότητας, αναπηρίας, θρησκευτικών πεποιθήσεων ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

4.2 Πεδίο Εφαρμογής – Προσδιορισμός του Χώρου Εργασίας

Οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς μπορεί να λάβουν χώρα σε όλες τις εγκαταστάσεις της Εταιρείας πανελλαδικά, στις οποίες οι εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, καθώς και στους χώρους εκείνους που οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την αμοιβή τους, κάνουν διάλειμμα για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτήρια ή καταλύματα που παρέχει η Εταιρεία στο προσωπικό. Επίσης, η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει και τις κάθε είδους μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, ταξίδια, συνέδρια, εκπαίδευση, καθώς και τις κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της Εταιρείας. Τέλος, εφαρμόζεται και στις κάθε είδους επικοινωνίες που σχετίζονται με την Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (π.χ. e-mails, zoom ή teams meetings, μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.).

4.3 Θεμελιώδεις Αρχές

- **Μηδενική Ανοχή – Πρόληψη.** Η παρενόχληση, η βία και οι διακρίσεις συνιστούν προσβλητικές συμπεριφορές, δημιουργούν ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον, προκαλούν σοβαρή δυσλειτουργία στους χώρους εργασίας, διαταράσσουν την εργασιακή ειρήνη και σε πολλές περιπτώσεις συνιστούν παράνομη και αξιόποινη συμπεριφορά. Στην ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. δεν γίνεται ανεκτή καμία μορφή βίας ή παρενόχλησης ή διακριτικής μεταχείρισης και συμπεριφοράς. Η άσκηση οποιασδήποτε μορφής σωματικής ή και λεκτικής βίας είναι παράνομη και πρέπει να αναφέρεται άμεσα. Κάθε εργαζόμενος, ανεξαρτήτως της σχέσεως που τον συνδέει με την ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε., που αισθάνεται ότι έχει παρενοχληθεί ή έχει αντιμετωπιστεί άδικα θα πρέπει να αναφέρει το γεγονός, ώστε να διορθωθεί αναλόγως ή να αντιμετωπιστεί βάσει της παρούσας πολιτικής. Επίσης, όλοι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να αναφέρουν και να παρεμβαίνουν, όπου αυτό είναι εφικτό, χωρίς να θέσουν εαυτούς σε κίνδυνο, όταν διαπιστώνουν οποιαδήποτε διάκριση ή παρενόχληση. Όλοι οι Προϊστάμενοι Τμημάτων οφείλουν να αναφέρουν κάθε καταγγελία που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, που περιέρχεται σε γνώση τους, καθώς και κάθε περιστατικό παρενόχλησης που παρατηρούν ή πληροφορούνται.

- **Ενέργειες – Δικαιώματα – Μέτρα.** Κάθε υπάλληλος ή τρίτος που συνδέεται με οποιονδήποτε τρόπο με την ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. που θα εμπλακεί σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης ή θα παρεμποδίσει την καταγγελία και την αναφορά τέτοιων περιστατικών, θα υπόκειται σε επανορθωτικά ή/και πειθαρχικά μέτρα, ενδεικτικώς αναφερομένων, αλλαγή ωραρίου εργασίας ή βαρδιών ή αλλαγή τόπου παροχής εργασίας, υποχρεωτικές συνεδρίες για ψυχολογική υποστήριξη και επιβολή πειθαρχικών ποινών.

Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. μέσω των αρμοδίων οργάνων που θα οριστούν για το σκοπό αυτό, θα διεξάγει άμεσα, εμπειρισταωμένη και αντικειμενική, έρευνα, που θα διασφαλίζει την ορθή τήρηση της διαδικασίας για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, κάθε φορά που θα λαμβάνει καταγγελία σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Η εμπιστευτικότητα της έρευνας θα τηρηθεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό και θα αποκαλυφθεί μόνο στα αναγκαία για τη διεξαγωγή της πρόσωπα, ώστε αυτή να διεξαχθεί αποτελεσματικά και σύμφωνα με τις αρχές και τις διαδικασίες της παρούσας πολιτικής. Θα λαμβάνονται άμεσα διορθωτικά μέτρα σε κάθε περίπτωση που θα διαπιστωθεί και επιβεβαιωθεί ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Τα όποια επανορθωτικά μέτρα υπόκεινται σε αναθεώρηση, ώστε να διασφαλιστεί ότι η αντιμετώπιση των περιστατικών παρενόχλησης εξακολουθεί να είναι αποτελεσματική. Όλοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντών, προϊστάμενων και λοιπών εποπτικών οργάνων, υποχρεούνται να συνεργάζονται και να συνδράμουν πλήρως σε οποιαδήποτε εσωτερική έρευνα για παρενόχληση ή διάκριση.

- **Άμεση αντιμετώπιση – Αρωγή.** Ο εργαζόμενος που έχει υποστεί βία, παρενόχληση ή διάκριση διατηρεί επιπλέον το δικαίωμα να προβεί σε όλες τις διαθέσιμες και δυνατές διοικητικές ή δικαστικές ενέργειες που προβλέπονται από το νόμο. Ο Σύνδεσμος για την πρόληψη βίας και παρενόχλησης (περί του οποίου κατωτέρω) θα δώσει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τις δημόσιες, διοικητικές ή/και δικαστικές αρχές στις οποίες μπορεί να προσφύγει ο καταγγέλλων για την προστασία του. Σε περίπτωση διαπίστωσης σοβαρού περιστατικού παρενόχλησης που επισύρει και ποινικές κυρώσεις, η Διοίκηση της ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. θα

υποβάλλει σχετική αναφορά στον αρμόδιο Εισαγγελέα κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Διαχείρισης Καταγγελιών.

- **Απαγόρευση αντιποίνων.** Κανένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής δεν μπορεί να υποστεί δυσμενείς συνέπειες, επειδή ανέφερε περιστατικό βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης, ή επειδή παρείχε πληροφορίες σχετικά με τέτοιο περιστατικό ή συνένδραμε με οποιονδήποτε τρόπο την διεξαγωγή έρευνας για τέτοιο περιστατικό καταγγελίας. Η Εταιρεία δεν θα ανεχθεί κανενός είδους εκδικητική συμπεριφορά ή αντίποινα απέναντι σε πρόσωπο που προέβη σε καταγγελία ή συνένδραμε στη διερεύνηση αυτής, όποιος δε εμπλακεί σε αντίποινα θα υποστεί τις κυρώσεις που θα προβλεφθούν από τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας της ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε., που θα τροποποιηθεί αρμοδίως. Η Εταιρεία απαγορεύει επίσης σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, με οποιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένο με αυτήν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης ή εκφοβισμού 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.

4.4 Απαγορευμένες Μορφές Συμπεριφοράς

- **Περιστατικά.** Στην παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνονται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: Η προσβολή λόγω διακρίσεων βάσει φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας, ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, οι απειλές, λεκτικές ή με χειρονομίες, οι ύβρεις δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων, η επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής. Τα υβριστικά, κακόβουλα, υποτιμητικά, άσεμνα ή χλευαστικά σχόλια και η διάδοση αυτών, τα υπονοούμενα, τα σεξιστικά ή ρατσιστικά «αστεία» και σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην Εταιρεία, η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας, η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων. ο διαδικτυακός εκφοβισμός, η αποστολή μηνυμάτων με ενοχλητικό και προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι άνευ νομίμου λόγου και αιτίας επίμονες ή/και προσβλητικές ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας. Ακόμη συμπεριλαμβάνονται οι οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο. Η σωματική ανεπιθύμητη επαφή όπως αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα όπως και πάσης φύσεως φυσική βία. Η παραβίαση της ιδιωτικότητας, η σκοπούμενη μερική ή ολική καταστροφή προσωπικών αντικειμένων, οχημάτων ή περιουσιακών στοιχείων, η παρεμβολή ή παρεμπόδιση της κανονικής εργασίας,

της κίνησης και της σωματικής ακεραιότητας του ατόμου, ο φυσικός αποκλεισμός ή εγκλεισμός, οι σεξουαλικές χειρονομίες, η φυσική παρακολούθηση, η καταδίωξη. Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων.

- **Θεμιτές συμπεριφορές.** Δεν συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης οι κάτωθι συμπεριφορές. Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης. Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης. Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν. Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών. Η έγκριση ή δικαιολογημένη άρνηση άδειας. Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις. Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου. Η παροχή επικοινωνητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

4.5 Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

4.5.1 Αξιολόγηση των παραγόντων κινδύνου και βελτίωση αυτών

Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. εκπονεί μελέτες σε συνεργασία με όλα τα Τμήματά της σχετικά με τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας, με σκοπό την αξιολόγηση των υφιστάμενων συνθηκών εργασίας και την αναπροσαρμογή αυτών κατά τρόπο ώστε να περιοριστούν κατά το δυνατόν οι πιθανότητες να λάβει χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Αναφέρονται ενδεικτικά περιπτώσεις κινδύνου όπως: υψηλό άγχος στο χώρο εργασίας, χώροι εργασίας απομονωμένοι ή κλειστοί, κατανομή των θέσεων εργασίας, ασφάλεια εγκαταστάσεων και έλεγχος αυτών, έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης, άτομα με ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς, παράδοση αγαθών ή υπηρεσιών, εργασία ατομική ή σε απομονωμένο χώρο, εργασία αργά το βράδυ ή κατά τις πρωινές ώρες, θέματα οικιακής ή προσωπικής ζωής που διαχέονται στο χώρο εργασίας.

4.5.2 Θέσπιση πειθαρχικού πλαισίου σε περίπτωση διαπίστωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης

Δια της παρούσας, το πειθαρχικό δίκαιο της Εταιρείας αναπροσαρμόζεται ώστε να περιγράφει σαφώς τις συμπεριφορές αυτές που δεν είναι ανεκτές και συνιστούν πειθαρχικά παραπτώματα και να προβλέπει τις αντίστοιχες πειθαρχικές ποινές που θα πρέπει να είναι ανάλογες των πειθαρχικών παραπτωμάτων.

4.5.3 Θέσπιση ειδικής διαδικασίας παραλαβής και έρευνας των καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης

Το αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς θα παραλαμβάνει, θα διερευνά και θα διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρωπινή αξιοπρέπεια και θα παρέχει πλήρη στήριξη και συνδρομή στον καταγγέλλοντα. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος

διερεύνησης καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή/και διάδοση φημών δεν θα γίνεται ανεκτή. Όλοι οι εργαζόμενοι προστατεύονται από την θυματοποίηση, την δυσμενή μεταχείριση και την βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας τους, επειδή συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο (καταγγελία ή μαρτυρία) στην διερεύνηση της καταγγελίας παρενόχλησης, οποιασδήποτε μορφής.

4.6 Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την καταπολέμηση των κινδύνων καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι με οποιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένοι με τη ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την πολιτική, η οποία ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας, όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεδεμένες με την εργασία, είτε στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας είτε εκτός, είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά.

Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών και της Διοίκησης διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε., εντός των πλαισίων 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. Λαμβάνει, επίσης όλα τα διαθέσιμα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κτλ.) για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

4.7 Πληροφορίες για τα δικαιώματα των θιγόμενων προσώπων

Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. δηλώνει ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

- α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
- β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των νομίμων αρμοδιοτήτων της,
- γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των νομίμων αρμοδιοτήτων του, καθώς και
- δ) καταγγελίας εντός της Εταιρείας σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης καταγγελιών.

Οι επιμέρους Διαδικασίες Υποβολής, Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών περιλαμβάνουν τα αναλυτικά βήματα στα οποία πρέπει να προβεί οποιοσδήποτε καταγγέλλων, καθώς επίσης και τις αρμοδιότητες των οργάνων της ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. και τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβούν για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική διαχείριση σχετικών συμβάντων. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της Εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι ιεραρχικά ανώτερο πρόσωπο. Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τη Διεύθυνση Προσωπικού της Εταιρείας αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

4.8 Ενέργειες ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και υποστήριξης προσωπικού

Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. με την παρούσα πληροφορεί το προσωπικό και διατηρεί σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως δε πληροφορεί για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ (15512) αλλά και μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 και του <https://1555.gov.gr/>, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας που μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900 (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων).

Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε., εντός των πλαισίων 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. Επίσης, λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατά περίπτωση, ως άνω, πρόσφορα μέσα για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης, καθώς και τις δυνατότητες που τους δίνονται από το νόμο.

Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. εκπαιδεύει με κάθε πρόσφορο τρόπο και μέσο τα στελέχη της ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, την βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της, με τη διοργάνωση σεμιναρίων, την έκδοση εντύπων ενημερωτικών και την τακτική εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα βίας και παρενόχλησης. Ακόμη ενθαρρύνει την συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και την διαχείριση δυνητικών κινδύνων βίας και παρενόχλησης, όπως, επίσης, δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών. Το αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς για θέματα βίας και παρενόχλησης θα μεριμνά ώστε να λάβει το προσωπικό την δέουσα ευαισθητοποίηση για θέματα βίας και παρενόχλησης και θα καταστήσει γνωστή την πολιτική αυτή εντός και εκτός Εταιρείας.

5. Διαδικασία Υποβολής, Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών

Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται με οποιονδήποτε τρόπο με αυτήν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυχάνει να είναι μάρτυρες και δεσμεύεται να αντιμετωπίσει με απόλυτη εχεμύθεια, διακριτικότητα και αμεροληψία την διαχείριση όλων των καταγγελιών. Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική

καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, την βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, την διερεύνηση και την διαχείριση των καταγγελιών αυτών. Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής καταγγελίας ενώπιον των αρμοδίων κρατικών οργάνων.

5.1 Δίαυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα

5.1.1 Πρόσωπο Αναφοράς / Σύνδεσμος

Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε, με απόφαση Διοίκησης, ορίζει ένα πρόσωπο (κατά προτίμηση, δικηγόρο με έμμισθη εντολή από τη Νομική Υπηρεσία της Εταιρείας) ως πρόσωπο αναφοράς («Συνδέσμου»), αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Ο ατομικός ρόλος του Συνδέσμου είναι ενημερωτικός: έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι.

5.1.2 Όργανο εξέτασης καταγγελιών

Κατόπιν εξουσιοδότησης του Διοικητικού Συμβουλίου της ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε., την διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης έχει αναλάβει η Επιτροπή Διαχείρισης Καταγγελιών (η "Επιτροπή"). Η Επιτροπή αποτελείται από τρία (3) μέλη, το πρόσωπο αναφοράς (Σύνδεσμος) ως Πρόεδρο, ένα μέλος του Δ.Σ. του Σωματίου Εργαζομένων, καθώς και ένα στέλεχος της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, οριζόμενου με απόφαση Διοίκησης της Εταιρείας. Η Επιτροπή ορίζεται με τριετή διάρκεια. Τα μέλη της, μετά την λήξη της θητείας τους, μπορούν να οριστούν εκ νέου στην Επιτροπή. Το Δ.Σ. του Σωματίου Εργαζομένων ενημερώνει την Διοίκηση για το μέλος του το οποίο θα συμμετάσχει στην Επιτροπή. Αποτελεί υποχρέωση των ως άνω προσώπων και επιτροπών η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Δ.Π.Χ.), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση τους κατά την ενάσκηση του ρόλου τους.

5.2 Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, γίνονται δεκτές γραπτώς και επώνυμα στην παραπάνω ορισμένη Επιτροπή, και θα διερευνώνται άμεσα, διεξοδικά, με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλομένων. Επίσης, γίνονται δεκτές κατόπιν εξέτασης και οι καταγγελίες που υποβάλλονται τηλεφωνικά στην ειδική γραμμή υποστήριξης. Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της αναφοράς και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους. Για την 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 την διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται. Επί του βάρους απόδειξης ισχύει η διάταξη του άρθ. 15 του νόμου 4808/2021 (το καταγγελλόμενο πρόσωπο φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παράβαση). Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η Εταιρεία θα επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της

έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο. Ακολουθούν τα βήματα της διαδικασίας αναφοράς/ καταγγελίας.

Βήμα 1ο: Τρόποι καταγγελίας – Εμπέδωση εμπιστοσύνης

Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. έχει θεσπίσει διαδικασία και θέτει στην διάθεση της/του καταγγέλλουσας/καταγγέλλοντος εναλλακτικούς τρόπους επώνυμης υποβολής της αναφοράς/καταγγελίας της/του:

- μέσω αλληλογραφίας στην διεύθυνση: Μαρίνου Αντύπα 92, Ηράκλειο Αττικής, Τ.Κ.: 14121 - υπόψη «Προέδρου Επιτροπής Διαχείρισης Καταγγελιών/Συνδέσμου»,
- μέσω e-mail στην ειδική ηλεκτρονική διεύθυνση της Εταιρείας (trust@depa.gr), στην οποία έχει πρόσβαση μόνο ο Σύνδεσμος ή
- τηλεφωνικά στην ειδική γραμμή υποστήριξης με αριθμό κλήσης του Συνδέσμου: 210 2701 099 (ή εσωτερικό 099), (καθημερινά 9:00 – 17:00).

Βήμα 2ο: Χαρακτηρισμός συμπεριφοράς και πρώτη αντιμετώπιση

Ο Σύνδεσμος συλλέγει και αξιολογεί την καταγγελία και αυτή καταγράφεται και χαρακτηρίζεται ως προς την μορφή/είδος της (παρενόχληση, εκφοβισμός κ.λπ.). Στην συνέχεια ο Σύνδεσμος έρχεται σε επικοινωνία – επαφή με τον/την καταγγέλλοντα/ουσα. Ο/Η καταγγέλλων/ουσα ερωτάται για το πώς επιθυμεί να δρομολογηθεί η διαδικασία διαχείρισης του περιστατικού, στον οποίο παρέχεται διαβεβαίωση για την απόλυτη εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα που θα τηρηθεί και για τις επιλογές διαχείρισης του περιστατικού.

Οι επιλογές διαχείρισης του περιστατικού είναι:

I. Διαδικασία ενώπιον του Συνδέσμου (πρόσκληση και ακρόαση των εμπλεκόμενων μερών). Το συμβάν λήγει με διαμεσολάβηση του Συνδέσμου και συμβιβασμό των μερών (διαχείριση σε πέντε εργάσιμες ημέρες μετά την καταγραφή του). Ακολουθεί ενημέρωση της Επιτροπής για το περιστατικό και την εξέλιξη του με γραπτή αναφορά.

II. Διαδικασία ενώπιον της Επιτροπής Διαχείρισης Καταγγελιών: Αν δεν επέλθει επίλυση του θέματος από τον Σύνδεσμο τότε το θέμα συζητείται σε συνεδριάσεις της Επιτροπής Διαχείρισης Καταγγελιών (διαχείριση σε τρεις εβδομάδες μετά την καταγραφή του). Στις συνεδριάσεις δύνανται να καλούνται (από κοινού ή μεμονωμένα) οι εμπλεκόμενοι προς επίλυση της διαφοράς με διαμεσολάβηση της Επιτροπής και συμβιβασμό των μερών.

III. Εισήγηση Επιτροπής Καταγγελιών: Αν το περιστατικό δεν επιλυθεί με κανέναν από τους παραπάνω τρόπους, η Επιτροπή Διαχείρισης Καταγγελιών, με έγγραφη αιτιολογημένη αναφορά με λεπτομερή περιγραφή του συμβάντος και των μετέπειτα ενεργειών, εισηγείται προς τη Διοίκηση της Εταιρείας είτε τη λήψη «εκτελεστικής απόφασης» περί των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά, είτε τη θέση της υπόθεσης στο αρχείο.

Βήμα 3ο: Εκτελεστική απόφαση

Στην περίπτωση αυτή η Διοίκηση της Εταιρείας λαμβάνει μέτρα και επιβάλει πειθαρχικές ποινές. Σε κάθε περίπτωση, έχουν διαρκή ισχύ οι εφαρμοστέες διατάξεις του Κανονισμού Εργασίας και του Κώδικα Δεοντολογίας, ως και εν γένει της κείμενης νομοθεσίας, για τους οποίους τα εμπλεκόμενα μέρη θα τηρούνται ενήμερα.

Βήμα 4ο: Διαβίβαση εισήγησης και απόφασης

Η εισήγηση της Επιτροπής Διαχείρισης Καταγγελιών και η εκτελεστική απόφαση της Διοίκησης διαβιβάζονται από την Επιτροπή Διαχείρισης Καταγγελιών στους εμπλεκόμενους.

Βήμα 5ο: Αναθεώρηση – Ανασκόπηση της διαδικασίας

Μετά τη λήξη του ημερολογιακού έτους συντάσσεται αναφορά (γενική και ανωνυμοποιημένη -χωρίς αναφορά προσωπικών δεδομένων-) με τα περιστατικά και το είδος των περιστατικών που διαχειρίστηκε η Επιτροπή. Επίσης, προτείνονται δράσεις για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων με διάφορους τρόπους.

5.3 Απαγόρευση αντίποινων σε βάρος θιγομένων προσώπων

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος ή τρίτος που συνδέεται με οποιονδήποτε τρόπο με την Εταιρεία θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης, αντεκδίκησης ή περαιτέρω θυματοποίησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στην διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει την ως άνω διαδικασία για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης.

5.4 Περιγραφή συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε. θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν:

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
- β) την έγγραφη επίπληξη,
- γ) την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας,
- δ) την επιβολή προστίμου μέχρι $\frac{1}{4}$ του μισθού μιας ημέρας ή μέχρι το $\frac{1}{4}$ του $\frac{1}{25}$ του μηνιαίου μισθού για κάθε παράπτωμα,
- ε) την υποχρεωτική αποχή από την εργασία (προσωρινή απόλυση) μέχρι τριάντα (30) το πολύ ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος. Η υποχρεωτική αποχή από την εργασία λόγω προσωρινής απόλυσης συνεπάγεται την μη καταβολή μισθού κατά το διάστημα της αποχής και το δικαίωμα της Εταιρείας να απαγορεύσει την είσοδο του καταγγελλόμενου στο χώρο εργασίας κατά το ίδιο χρονικό διάστημα,
- στ) την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη αν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

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

5.5 Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές

Η ΔΕΠΑ ΕΜΠΟΡΙΑΣ Α.Ε., καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και

διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε εταιρικό επίπεδο συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137) «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων.».