



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ  
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

**&**

**ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ  
ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

## **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η Ανώνυμη Εταιρεία με την επωνυμία «**ΜΕΝΑΣΟ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**» και το διακριτικό τίτλο «**ΜΕΝΑΣΟ Α.Ε.**» (εφεξής «**Εταιρεία**»), σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021, υιοθετεί και εφαρμόζει την παρούσα πολιτική (εφεξής «**Πολιτική**») για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση τυχόν καταγγελιών για περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους.

## **2. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ**

Η παρούσα Πολιτική ισχύει από 17/09/2021. Κάθε τροποποίηση της παρούσας εγκρίνεται υποχρεωτικώς από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

## **3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Η Πολιτική αφορά σε όλους τους απασχολούμενους στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το ειδικότερο κατά περίπτωση συμβατικό καθεστώς που τους συνδέει με αυτή, είτε πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είτε για σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, εφαρμόζεται δε και στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και σε άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, περιλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, των εθελοντών, των εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και ατόμων που αιτούνται εργασία (εφεξής «**Εργαζόμενοι/-ες**»).

## **4. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ – ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Η Πολιτική, ειδικά για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία:

- Εξειδικεύει και προσδιορίζει τις απαγορεύσεις βίας/παρενόχλησης (ποιες ειδικότερες συμπεριφορές απαγορεύονται, ενδεικτικά παραδείγματα κ.λ.π.).
- Διευκρινίζει το πλαίσιο απαγόρευσης, πρόληψης και αντιμετώπισης βίαιων περιστατικών / παρενοχλητικών συμπεριφορών.
- Καθορίζει τα μέτρα που εφαρμόζει η Εταιρεία, τόσο σε επίπεδο προληπτικών όσο και σε επίπεδο περιοριστικών / διορθωτικών ενεργειών.
- Προσδιορίζει τις υποχρεώσεις της Εταιρείας, καθώς και τα δικαιώματα και υποχρεώσεις των Εργαζομένων.
- Καθορίζει το πρόσωπο που είναι υπεύθυνο και λειτουργεί ως σύνδεσμος για τους Εργαζομένους αναφορικά με ζητήματα βίας/παρενόχλησης.
- Καθορίζει τις ειδικότερες πρόνοιες που λαμβάνει η Εταιρεία σε σχέση με τυχόν περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας που αντιμετωπίζουν οι Εργαζόμενοι της.

Η Πολιτική, αναφορικά με τη διαχείριση καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

- Προσδιορίζει τις αρχές, το πλαίσιο και τη διαδικασία παραλαβής, επεξεργασίας και εξέτασης τυχόν αναφορών/καταγγελιών για περιστατικά βίας/παρενόχλησης.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

## **5. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

---

Η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί:

- στη δημιουργία ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος εντός Εταιρείας, με σεβασμό στα δικαιώματα, τη διαφορετικότητα και την προσωπικότητα των Εργαζομένων της και
- στην εξασφάλιση ότι προβλέπεται, εφαρμόζεται και λειτουργεί ειδικός αξιόπιστος μηχανισμός για την αποτελεσματική υποστήριξη και προστασία των Εργαζομένων που αναφέρουν/ καταγγέλλουν περιστατικό βίας ή παρενόχληση και για τη διαχείριση των σχετικών αναφορών / καταγγελιών.

## **6. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ/ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

---

Η Εταιρεία σέβεται τα δικαιώματα και τη διαφορετικότητα των Εργαζομένων.

Η Εταιρεία επιδεικνύει μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση από όπου και αν προέρχεται αυτή και έχει καθήκον να προστατεύει τους/τις Εργαζομένους/ες της από τη βία τρίτων ατόμων.

Ο προκατειλημμένος τρόπος σκέψης απαγορεύεται και η Εταιρεία δεν κάνει διακρίσεις - ούτε ανέχεται οποιαδήποτε μορφή διακρίσεων ή παρενόχλησης - βάσει φύλου, σωματικής ή νοητικής αναπηρίας ή πάθησης, εμφάνισης, θρησκείας, φυλής, χρώματος, κοινωνικής τάξης, εθνικότητας, πολιτικών πεποιθήσεων, ηλικίας, οικογενειακής κατάστασης, γενετήσιου προσανατολισμού ή άλλων χαρακτηριστικών.

Το εργασιακό κλίμα πρέπει να διαπνέεται από σεβασμό, αλληλεγγύη, δικαιοσύνη και κατανόηση. Προς τούτο:

- Απαγορεύεται ρητά, καθολικά και απόλυτα κάθε μορφής βία και παρενόχληση, 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.
- Δεν γίνεται ανεκτή, και αντιμετωπίζεται ως αδίκημα με σοβαρές ποινές, οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης, εκφοβισμού, ψυχολογικής κακομεταχείρισης, επιθετικής ή αδικαιολόγητης συμπεριφοράς, προσβλητικής, ενοχλητικής και γενικά ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σε βάρος οποιουδήποτε Εργαζόμενου, εκ μέρους προϊσταμένου, συναδέλφου ή/και τρίτων.
- Κάθε Εργαζόμενος που τυχόν γίνει αποδέκτης ή μάρτυρας τέτοιων περιστατικών οφείλει να ενημερώσει άμεσα την Εταιρεία.

Η Εταιρεία διαβεβαιώνει ότι τα σχετικά θέματα αντιμετωπίζονται με διακριτικότητα, εχεμύθεια και αποτελεσματικότητα.

## **7. ΤΙ ΣΥΝΙΣΤΑ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ - ΟΡΙΣΜΟΙ**

---

Η έννοια της «βίας και παρενόχλησης» περιλαμβάνει 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.

Ειδικότερα:

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

«Βία» είναι κάθε επιθετική συμπεριφορά, σωματική, ψυχολογική ή λεκτική, εντός του εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας.

«Παρενόχληση» συνιστούν συμπεριφορές που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, απαξιωτικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστά μορφή διάκρισης, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης. «Παρενόχληση λόγω φύλου» είναι οποιαδήποτε συμπεριφορά που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και η συμπεριφορά που συνδέεται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου ενός προσώπου.

Η έννοια της «σεξουαλικής παρενόχλησης» περιλαμβάνει οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

«Ανεπιθύμητη» είναι κάθε συμπεριφορά που είναι δυσάρεστη και προσβλητική για ένα άτομο. Δεν έχει σημασία αν τέτοια συμπεριφορά είναι μεμονωμένη ή επαναλαμβανομένη. Δεν έχει, επίσης, σημασία πώς αντιλαμβάνεται ο/η δράστης/τρια τη συμπεριφορά του/της έναντι του/της αποδέκτη/τριας ή ποια ήταν η πρόθεση, ούτε χρειάζεται ο/η αποδέκτης/τρια της συμπεριφοράς να ενημερώσει τον/τη δράστη/τρια ότι η συμπεριφορά του/της είναι ανεπιθύμητη. Το κατά πόσον η ίδια συμπεριφορά είναι αποδεκτή και όχι ανεπιθύμητη από άλλους εργαζόμενους ή ότι θεωρήθηκε στο παρελθόν ως αποδεκτό χαρακτηριστικό του εργασιακού περιβάλλοντος, δεν αναιρεί το χαρακτηρισμό της ως ανεπιθύμητη.

Βία ή/και παρενόχληση μπορεί να λάβει χώρα ιδίως:

- Στους χώρους εργασίας της Εταιρείας, δημόσιους ή/και ιδιωτικούς, καθώς σε χώρους όπου ο Εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα (ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό), σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, σε τυχόν αποδυτήρια ή καταλύματα που παρέχει η Εταιρεία.
- Στις μετακινήσεις των Εργαζομένων από και προς την εργασία τους, στις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και στις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων μέσω των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Βία ή συμπεριφορά ή/και παρενόχληση μπορεί να διαπραχθεί είτε από Εργαζόμενο σε Εργαζόμενο, είτε/και από υπεργολάβους, προμηθευτές ή τρίτα άτομα που παρέχουν αγαθά ή υπηρεσίες στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

**8. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ – ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ**

---

Βίαιες/παρενοχλητικές συμπεριφορές συνιστούν, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

- Η άσκηση ή η απειλή σωματικής επιθετικότητας ή η φυσική κακοποίηση.
- Η χρήση προσβλητικής γλώσσας.
- Η λεκτική κακοποίηση – εξύβριση.
- Τα πονηρά βλέμματα, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και οι κάθε είδους ανεπιθύμητες σωματικές επαφές.
- Τα υπονοούμενα, οι κοροϊδευτικές συμπεριφορές, τα αισχρά ή σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια.
- Τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία.
- Η ανεπιθύμητη προσοχή, φραστική ή φυσική (εμμονική προσήλωση και ενασχόληση με κάποιον, παρακολούθηση, καταδίωξη κ.λ.π.).
- Η αποστολή ανεπιθύμητων μηνυμάτων με σεξουαλικά τολμηρό περιεχόμενο.
- Οι αυθαίρετες, προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τα σεξουαλικά ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα Εργαζομένου, την πολιτισμική του ταυτότητα και θρησκεία.
- Οι ανεπιθύμητες σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες «προτάσεις» για ραντεβού.
- Τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες μπορεί να προωθήσουν την καριέρα του Εργαζομένου ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να την επηρεάσει αρνητικά.
- Η καταπίεση, δηλαδή η εκφοβιστική ή μειωτική συμπεριφορά εις βάρος Εργαζομένου [συναισθηματική κακοποίηση / ψυχολογικός εκβιασμός (mobbing) / ταπεινωτική συμπεριφορά που μπορεί να μειώσει την ταυτότητα, αξιοπρέπεια και αυτοεκτίμηση Εργαζομένου], π.χ.:
  - Προσωπικές προσβολές, υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του/της.
  - Απειλές, λεκτικές ή με χειρονομίες, φωνές ή βρισιές που συνοδεύονται από υποτιμητικές ή στερεότυπες εκφράσεις ή σχόλια.
  - Ξεσπάσματα θυμού εναντίον Εργαζομένου ή ομάδας Εργαζομένων.
  - Αγνόηση ή αδικαιολόγητος αποκλεισμός Εργαζομένου από κοινωνικές εκδηλώσεις της Εταιρείας, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό κ.λ.π.- Απειλή ή χρήση ανάρμοστων σχολίων σχετικά με τις δυνατότητες ανέλιξης του Εργαζομένου.
  - Διάδοση κακόβουλων σχολίων ή η προσβολή Εργαζομένου (κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, τη φυλή, το είδος γάμου, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, το φύλο, οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία του ή τα πιστεύω του).
  - Υπερβολική ή καταπιεστική παρακολούθηση Εργαζομένου (έλεγχος σε οτιδήποτε κάνει και άσκηση υπερβολικής κριτικής για δευτερεύοντα πράγματα).
  - Άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής / Εξώθηση σε σφάλματα.
  - Παράλογες απαιτήσεις ή/και ανάθεση υπερβολικού όγκου εργασίας σε συνδυασμό με κακόβουλα σχόλια για την δήθεν ελλιπή απόδοση.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

- Ανάθεση ταπεινωτικών ή ασήμαντων καθηκόντων που δεν αρμόζουν στην εργασία ή/και τη θέση του Εργαζόμενου.

- Αδικαιολόγητη αφαίρεση σημαντικών αρμοδιοτήτων από Εργαζόμενο.

- Άνιση μεταχείριση, απομόνωση / περιφρόνηση Εργαζομένου.

*[Οι παραπάνω απαριθμήσεις είναι ενδεικτικές και επ' ουδενί περιοριστικές.*

*Οι αναφερόμενες συμπεριφορές αποτελούν παραδείγματα μόνο και κάθε βία ή/και παρενοχλητική συμπεριφορά κρίνεται εν τέλει με βάση τις ειδικότερες κατά περίπτωση περιστάσεις και πραγματικά περιστατικά.]*

### **9. ΕΚΤΙΜΗΣΗ / ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Ο σημαντικότερος παράγοντας αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης είναι η πρόληψη. Απαραίτητη προϋπόθεση της πρόληψης είναι η διενέργεια αξιολογήσεων κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία των Εργαζομένων και την εξάλειψη φαινομένων βίας/παρενόχλησης. Η Εταιρεία διενεργεί αξιολογήσεις κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία των Εργαζομένων ήδη στη βάση της παρ. 1<sup>α</sup> του άρθρου 43 του ν. 3850/2010 (Κώδικας Νόμων για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία), ενώ, κατά την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, λαμβάνει ιδίως υπόψη:

- τις συνθήκες και την οργάνωση των εργασιακών της χώρων,
- τον τρόπο διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της (δίκαιη κατανομή θέσεων εργασίας μεταξύ ανδρών – γυναικών, ανεξαρτήτως ηλικίας ή άλλων χαρακτηριστικών),
- την οργανωτική της δομή,
- τη φυσική διάταξη των εργασιακών χώρων και των θέσεων στάθμευσης, των αποθηκών και λοιπών εγκαταστάσεων της Εταιρείας (π.χ., αν υπάρχουν «σκοτεινά» σημεία ή απομονωμένες θέσεις εργασίας, αν επιτηρούνται επαρκώς οι χώροι εργασίας για λόγους ασφαλείας, κ.λ.π.),
- το βαθμό αλληλεπίδρασης των Εργαζομένων με τρίτα άτομα (πελάτες, προμηθευτές, κ.λ.π.),
- τις διαπροσωπικές σχέσεις των Εργαζομένων,
- το βαθμό στον οποίο τυχόν υπάρχουν ή όχι διακρίσεις, κατάχρηση εξουσιαστικών σχέσεων και έμφυλα πολιτιστικά και κοινωνικά πρότυπα που υποστηρίζουν τη βία και την παρενόχληση,
- την πολυπλοκότητα των κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και τις συνθήκες υπό τις οποίες αυτές εργάζονται στην Εταιρεία (θέσεις που αναλαμβάνουν κ.λ.π.),
- το βαθμό στον οποίο τα προγράμματα ασφαλείας και υγείας της Εταιρείας αντιμετωπίζουν τις ανάγκες και τις ανησυχίες των Εργαζομένων,
- τις γενικότερες συνθήκες (π.χ. οικονομική κρίση και επίπεδο ανεργίας κατά κανόνα λειτουργούν αποτρεπτικά για την καταγγελία περιστατικών βίας/παρενόχλησης).

Η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τη βία και την παρενόχληση και τους συναφείς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους κατά τη διαχείριση της επαγγελματικής ασφαλείας και υγείας και φροντίζει ώστε να (επαναξιολογούνται) συστηματικά οι εν λόγω κίνδυνοι.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

**10. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΩΝ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ**

---

Για την μείωση της πιθανότητας εμφάνισης των κινδύνων βίας/παρενόχλησης, η Εταιρεία:

**10.Α** Προληπτικά σε πρώτο επίπεδο, αναλαμβάνει δράσεις κατά της βίας και της παρενόχλησης και καλλιεργεί επιχειρηματικά πρότυπα και αξίες που δεν επιτρέπουν να εκδηλωθούν σχετικά περιστατικά. Ενδεικτικά:

- Ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Δημιουργεί κατά το δυνατόν ποικιλόμορφο και περιεκτικό περιβάλλον εργασίας με σεβασμό και με παρουσία γυναικών στη διοίκηση της Εταιρείας.
- Ενημερώνει τους Εργαζομένους της σχετικά με το τι συνιστά βία και παρενόχληση, ενισχύει την ευαισθητοποίησή τους, τους καταρτίζει και τους πληροφορεί στοχευμένα για τις τυπικές μορφές/συμπεριφορές, τα αίτια και τις συνέπειες αυτών και γενικότερα εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση και πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα (επαρκής φωτισμός κ.ά.).
- Αναλαμβάνει δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων
- Διερευνά την έκταση των ενδεχομένων κινδύνων, αξιολογεί τις πιθανότητες εμφάνισής τους και διαμορφώνει σχετικές πολιτικές, προβλέποντας παράλληλα αποτελεσματικές διαδικασίες υποβολής αναφορών/καταγγελιών.
- Γνωστοποιεί τα πρότυπα και τις αξίες της για την αποφυγή φαινομένων βίας/παρενόχλησης, διανέμοντας π.χ. ή αναρτώντας την παρούσα Πολιτική, γνωστοποιώντας τυχόν επικαιροποιήσεις/τροποποιήσεις της κ.λ.π.).
- Εξασφαλίζει ότι τηρούνται τα επιχειρηματικά πρότυπα και αξίες από το σύνολο των Εργαζομένων (συνομολογώντας σχετικές συμβατικές ρήτρες, ελέγχοντας διαρκώς και παρακολουθώντας τη συμμόρφωση κ.λ.π.).
- Διασφαλίζει ότι τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη λειτουργούν ως πρότυπα συμπεριφοράς.
- Καλλιεργεί εργασιακό κλίμα με όσο το δυνατόν πιο περιορισμένες διαπροσωπικές συγκρούσεις.
- Περιλαμβάνει στις ευθύνες και αρμοδιότητες των διοικητικών της στελεχών το χειρισμό των διαπροσωπικών συγκρούσεων μεταξύ Εργαζομένων.



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

- Επιλέγει διοικητικά στελέχη με ικανότητες διαχείρισης τέτοιων συγκρούσεων και επίλυσης διαφωνιών.
- Επαγρυπνά για τον εντοπισμό τυχόν φαινομένων κατάχρησης εξουσίας.
- Ορίζει συγκεκριμένο πρόσωπο ως σύνδεσμο – σημείο αναφοράς για τους Εργαζόμενους αναφορικά με ζητήματα βίας/παρενόχλησης.
- Φροντίζει ώστε να συμμετέχουν οι Εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους, ιδίως οι γυναίκες, στις προληπτικές δράσεις και στη διαμόρφωση της Πολιτικής.
- Διενεργεί, εφόσον κρίνει αναγκαίο, εμπιστευτικές και ανώνυμες έρευνες για το εργασιακό κλίμα, με διαφάνεια, ώστε οι Εργαζόμενοι/ες να γνωρίζουν πώς θα χρησιμοποιούνται τα δεδομένα της έρευνας και πώς θα αξιοποιούνται τα πορίσματά της για την ενημέρωση των σχετικών μέτρων.
- Εφαρμόζει διαφανείς διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής του προσωπικού της, χωρίς διακρίσεις.
- Εφαρμόζει αξιοκρατικές διαδικασίες για τις προσλήψεις και την ανέλιξη/προαγωγή του προσωπικού, με αντικειμενικά κριτήρια, προκειμένου να αποφεύγονται μορφές παρενόχλησης που συμβαίνουν ως «προϋπόθεση» πρόσληψης ή προαγωγής.
- Φροντίζει να βελτιώνεται διαρκώς κατά το δυνατόν το ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον και λαμβάνει μέτρα αποφυγής/περιορισμού της πιθανότητας συγκρούσεων, αγενών / ασεβών συμπεριφορών, αρνητικότητας, άγχους κ.λ.π.:
  - επιτρέποντας στους Εργαζόμενους να επιλέγουν κατά το δυνατόν τον τρόπο διεκπεραίωσης της εργασίας τους,
  - περιορίζοντας στο μέτρο του εφικτού τη μονότονη και επαναλαμβανόμενη εργασία,
  - πληροφωρώντας επαρκώς του Εργαζόμενους σχετικά με τους στόχους της Εταιρείας και
  - αποφεύγοντας ασάφειες ως προς τους ρόλους και τα επιμέρους καθήκοντα των Εργαζόμενων.
- Αποφεύγει συνθήκες που μπορεί να εκθέσουν τους Εργαζόμενους σε φαινόμενα βίας και παρενοχλητικές συμπεριφορές ή που ευνοούν τη βίαιη/παρενοχλητική συμπεριφορά, όπως π.χ.:
  - Απότομες αλλαγές σε επίπεδο επιχείρησης.
  - Κακές σχέσεις προσωπικού – διοίκησης.
  - Κακές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων.
  - Υπερβολικές απαιτήσεις εργασίας.
  - Συγκρούσεις ρόλων.
  - Γενικευμένο αυξημένο εργασιακό άγχος.
  - Διακριτικές συμπεριφορές.
- Καλλιεργεί εμπιστευτικό κλίμα ώστε θύματα και μάρτυρες να μπορούν να αναφέρουν χωρίς φόβο τυχόν φαινόμενα βίας/παρενόχλησης.

**10.B** Περιοριστικά σε δεύτερο επίπεδο, προτού εκδηλωθούν φαινόμενα βίας/παρενόχλησης, φροντίζει να ελαχιστοποιεί ή τερματίζει τις συνέπειές τους, μέσω:

- της συνεργασίας σε επίπεδο διοικητικών στελεχών (συμμετοχικό πρότυπο),
- της καλλιέργειας θετικού ομαδικού κλίματος,
- της ιεράρχησης καθηκόντων,



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

- του σαφούς καθορισμού ατόμων που έχουν ορισθεί υπεύθυνα για την επίλυση διαφωνιών και συγκρούσεων και εκπαιδεύει το προσωπικό της στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.

**10.Γ** Διορθωτικά σε τρίτο επίπεδο, για την περίπτωση που τυχόν ανακύψουν τέτοια περιστατικά, φροντίζει ώστε να έχουν προβλεφθεί:

- συγκεκριμένες διαδικασίες σχετικά με τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τις οποίες διερευνά σε κάθε περίπτωση με επαγγελματισμό και αυστηρότητα και
  - ένομες συνέπειες για τους δράστες τέτοιων περιστατικών, ενώ παράλληλα καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης ή τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Επίσης, η Εταιρεία αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί/επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.

**11. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ - ΕΙΔΙΚΑ ΟΙ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

---

**11.Α** Η Εταιρεία υποχρεούται:

- Να εξασφαλίζει την υγεία και ασφάλεια των Εργαζομένων και τρίτων.
- Να προστατεύει τους Εργαζόμενους από πράξεις βίας ή προσβολής της προσωπικότητας ή βλάβης της ηθικής τους.
- Να προλαμβάνει και περιορίζει τυχόν εκδηλώσεις πρόληψη και περιορισμός τυχόν εκδηλώσεων συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης.
- Να συμμορφώνεται με τις νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις περί της υγείας και ασφάλειας των Εργαζομένων και της προστασίας τους από συμπεριφορές βίας/παρενόχλησης.
- Να λαμβάνει μέτρα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των Εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων.
- Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων.
- Να προσαρμόζει τα μέτρα ανάλογα με τις μεταβολές των περιστάσεων.
- Να εφαρμόζει τις υποδείξεις των αρμοδίων αρχών και γενικά να διευκολύνει το έργο τους.
- Να βελτιώνει τις συνθήκες εργασίας.
- Να συντηρεί και να παρακολουθεί την ασφαλή λειτουργία μέσων και εγκαταστάσεων.
- Να ενθαρρύνει και διευκολύνει την επιμόρφωση και εκπαίδευση Εργαζομένων και εκπροσώπων τους.
- Να λαμβάνει προληπτικά μέτρα (αποφυγή και εκτίμηση των κινδύνων).

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

- Να προσαρμόζει την εργασία στον άνθρωπο κατά τη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, την επιλογή των εξοπλισμών και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής κ.λ.π. (π.χ. περιορισμός της μονότονης και ρυθμικά επαναλαμβανόμενης εργασίας).
- Να προσαρμόζεται στις τεχνικές εξελίξεις.
- Να παρέχει στους Εργαζομένους πληροφορίες για τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και για τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων Εργαζομένων και Εταιρείας.
- Να παρέχει τις κατάλληλες οδηγίες στους Εργαζομένους.
- Να αναρτά στους χώρους εργασίας την ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση βίας/παρενόχλησης, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές.
- Να συνεργάζεται με τον ιατρό εργασίας σε θέματα φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, μεταξύ άλλων και για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.
- Να παρέχει κατά περίπτωση, στο πλαίσιο άμεσης υποστήριξης, ιατρική και ψυχολογική αξιολόγηση και υποστήριξη στους Εργαζομένους που τυχόν υφίστανται βία / παρενόχληση / ενδοοικογενειακή βία.
- Να παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται τις καταγγελίες/αναφορές με εμπιστευτικότητα και με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- Να διευκολύνει την παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση των καταγγελιών/αναφορών.

**11.B** Ειδικά σε σχέση με την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των Εργαζομένων, η Εταιρεία:

- Προάγει την πληροφόρηση των Εργαζομένων στον τομέα αυτό και, ιδίως, επιμορφώνει αυτούς:
  - για τη σημασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών,
  - για την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού και
  - για την πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση της παρενόχλησης.
- Γνωστοποιεί την Πολιτική στους Εργαζομένους και τη διατηρεί αναρτημένη στους χώρους εργασίας και προσβάσιμη στο εσωτερικό της δίκτυο και την ιστοσελίδα της.
- Ενημερώνει ειδικά τους Εργαζομένους σχετικά με τη νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των Εργαζομένων και τον τρόπο εφαρμογής της από την Εταιρεία, τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης και τα ειδικότερα μέτρα που λαμβάνει.
- Φροντίζει ώστε να παρέχονται οι αντίστοιχες πληροφορίες από τους συνεργάτες της - εργολάβους/υπεργολάβους κ.λ.π. - στους εργαζομένους τους όταν αυτοί εκτελούν εργασίες στις εγκαταστάσεις της.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

▪ Φροντίζει ώστε κάθε Εργαζόμενος να λαμβάνει, χωρίς κόστος για τον ίδιο, κατάλληλη και επαρκή εκπαίδευση στον τομέα της ασφάλειας και της προστασίας της υγείας και της ακεραιότητάς του, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας του ενάντια σε φαινόμενα βίας ή/και παρενόχλησης:

- κατά την πρόσληψή του,
- σε περίπτωση τυχόν αλλαγής των καθηκόντων του,
- εάν τυχόν αλλάξουν οι συνθήκες εργασίας του,
- επί αλλαγής εξοπλισμού /τεχνολογίας ή εισαγωγής νέας τεχνολογίας που αφορά ειδικά τη θέση εργασίας ή τα καθήκοντά του.

**11.Γ Οι Εργαζόμενοι υποχρεούνται:**

▪ Να εφαρμόζουν τους κανόνες της Εταιρείας για την υγεία, ασφάλεια και προστασία ενάντια στη βία/ παρενόχληση.

▪ Να φροντίζουν, κατά το δυνατόν, για την ασφάλεια και την προστασία της υγείας και της ακεραιότητάς τους, καθώς και για την ασφάλεια και την προστασία της υγείας και της ακεραιότητας των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις τους κατά την απασχόλησή τους, σύμφωνα με την εκπαίδευσή τους και με τις κατάλληλες οδηγίες της Εταιρείας.

▪ Να αναφέρουν άμεσα όλες τις καταστάσεις που μπορεί εύλογα να θεωρηθεί ότι παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την προστασία της υγείας και της ακεραιότητάς τους, καθώς και κάθε τυχόν συναφούς έλλειψης που διαπιστώνουν.

▪ Να συνδράμουν την Εταιρεία ώστε να καθίσταται δυνατή η εκπλήρωση των καθηκόντων ή απαιτήσεων που επιβάλλονται από τη νομοθεσία περί ασφάλειας, υγείας και προστασίας ενάντια στη βία και την παρενόχληση ή/και από τις αρμόδιες αρχές και ώστε το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας να είναι ασφαλείς και χωρίς κινδύνους.

▪ Να παρακολουθούν τα σεμινάρια ή άλλα επιμορφωτικά προγράμματα που πραγματοποιεί η Εταιρεία για θέματα υγείας, ασφάλειας και προστασίας ενάντια στη βία και την παρενόχληση.

➤ Να συνεργάζονται με τον ιατρό εργασίας της Εταιρείας στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του, όταν, π.χ., αυτός επιβλέπει τη συμμόρφωση των Εργαζομένων στους κανόνες υγείας/ασφάλειας, ή όταν τους ενημερώνει για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους.

**12. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

---

Εργαζόμενος που τυχόν θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει:

- δικαίωμα δικαστικής προστασίας
- δικαίωμα προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας,

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

- δικαίωμα αναφοράς στο Συνήγορο του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του,
- δυνατότητα επικοινωνίας με την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, καθώς και
- δικαίωμα υποβολής καταγγελίας κατά την Πολιτική Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης,
- δικαίωμα υποβολής μήνυσης για παραβίαση της αρχής ίσης μεταχείρισης καθώς και για επιμέρους στοιχειοθετούμενα αδικήματα του ποινικού κώδικα, (εξύβριση, δυσφήμιση, εκβίαση, προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας κ.λ.π.),
- δικαίωμα να προσφύγει γενικά σε κάθε αρμόδια Δημόσια Αρχή.

Κάθε πρόσωπο – θύμα περιστατικού βίας ή/και παρενόχλησης, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως εάν δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι ο εργοδότης ή αν η Εταιρεία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρεία εγγράφως, 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.

Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο Εργαζόμενος αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου, να ασκήσουν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρέμβουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται βία και παρενόχληση και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται τέτοια (βία ή/και παρενόχληση), ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση, ο καθ' ου και όχι ο θιγόμενος φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή ότι δεν υπήρξε σχετική παραβίαση.

### **13. ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ – ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΓΙΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΒΙΑΣ/ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

---

**Υπεύθυνος – πρόσωπο αναφοράς** για θέματα που αφορούν την παρούσα Πολιτική και σύνδεσμος για την καθοδήγηση και ενημέρωση των Εργαζομένων σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία ορίζεται ο/η Υπεύθυνος του Τμήματος Προσωπικού.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Η πρόσβαση των Εργαζομένων στο παραπάνω πρόσωπο είναι εύκολη και άμεση και γίνεται μέσω του τηλεφώνου 2105596623 εσωτ.113 ή με email στο: hr@mevaco.gr ή αυτοπροσώπως στο γραφείο του.

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του ως άνω προσώπου κατά την ενάσκηση του ρόλου του ως πρόσωπο αναφοράς – σύνδεσμος των εργαζομένων προστατεύονται κατά πάντα χρόνο σύμφωνα με το νόμο και την παρούσα Πολιτική.

#### **14. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ / ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ**

---

Σε περίπτωση που Εργαζόμενος/η ανησυχεί για τους κινδύνους ενδοοικογενειακής βίας στον χώρο της εργασίας του ή εάν, π.χ., έχει λάβει περιοριστικά μέτρα ή συναφή προστασία έναντι συντρόφου ή πρώην συντρόφου του/της, και γενικώς εάν θύμα ενδοοικογενειακής βίας επηρεάζεται από αυτήν στην εργασία του/της, η Εταιρεία, ενδεικτικά:

- θα προβεί σε πρακτικές ενέργειες / σχεδιασμό ασφάλειας (π.χ. παρέχοντας ασφαλή θέση στάθμευσης ή αναδιοργανώνοντας προσωρινά τις εργασίες του Εργαζόμενου),
- θα τον πληροφορήσει σχετικά με εξειδικευμένες υπηρεσίες και υποστήριξη θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας,
- θα τον/την παραπέμψει σε εξειδικευμένες οργανώσεις αντιμετώπισης της ενδοοικογενειακής βίας, ασφαλούς στέγασης, νομικής βοήθειας και παροχής συμβουλών,
- θα του/της χορηγήσει άδεια κατά περίπτωση προκειμένου να έχει ο/η Εργαζόμενος/η πρόσβαση σε υποστήριξη από οργανώσεις ενδοοικογενειακής βίας, να λάβει συμβουλευτική, να παρακολουθήσει δικαστήριο, να παρευρεθεί σε αστυνομικές ή άλλες αρχές κ.λ.π.,
- θα ρυθμίσει ενδεχομένως με ευέλικτο τρόπο την εργασία του/της για καθορισμένο χρονικό διάστημα ή/και θα προτείνει αλλαγή θέσης ή τόπου παροχής εργασίας,
- θα του/της παράσχει ενδεχομένως κατά περίπτωση, ιατρική και ψυχολογική αξιολόγηση και υποστήριξη, στο πλαίσιο άμεσης προστασίας.

#### **15. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΒΙΑΣ/ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

---

Κατά τη διαχείριση αναφορών/καταγγελιών, η Εταιρεία:

- Διασφαλίζει εμπιστοσύνη και ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον και ενθαρρύνει την υποβολή αναφορών/καταγγελιών σε περίπτωση βίας/παρενόχλησης.
- Παραλαμβάνει και δεν εμποδίζει την παραλαβή των αναφορών/καταγγελιών.
- Συλλέγει και διερευνά όλα τα αποδεικτικά στοιχεία και πληροφορίες σχετικά με αναφορές/καταγγελίες, ερευνά δε και εξετάζει τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- Παρέχει ευλόγως τεκμηριωμένες απαντήσεις μετά τη διεξαγωγή της σχετικής έρευνας και λαμβάνει άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

- Φροντίζει ώστε να προστατεύονται η ανωνυμία και τα προσωπικά δεδομένα των αναφερόντων/καταγγελλόντων.
- Φροντίζει ώστε η θέση των αναφερόντων/καταγγελλόντων στην Εταιρεία ή η μελλοντική επαγγελματική εξέλιξή τους να μην επηρεάζεται από την υποβολή αναφοράς/καταγγελίας.
- Φροντίζει ώστε οι αναφορές/καταγγελίες να πραγματοποιούνται χωρίς υπόσχεση καταβολής ή ανταλλάγματος προς τον αναφέροντα/καταγγέλλοντα.
- Φροντίζει ώστε οι αναφορές/καταγγελίες να αντιμετωπίζονται με σεβασμό στην προσωπικότητα του αναφέροντα/καταγγέλλοντα, με εμπιστοσύνη, διαφάνεια, ευπρέπεια, εντιμότητα και επαγγελματική ευσυνειδησία.
- Διερευνά τις αναφορές/καταγγελίες επιμελώς και χωρίς διάκριση, ανταποκρίνεται με προσοχή σε κάθε αναφορά και επιδεικνύει ευγένεια και κατανόηση.
- Καθοδηγεί τους Εργαζόμενους ως προς τους υφιστάμενους μηχανισμούς επικοινωνίας.
- Προστατεύει τα στοιχεία του καταγγέλλοντος και κάθε τρίτου που κατονομάζεται στην αναφορά/ καταγγελία.
- Εξαντλεί κάθε δυνατότητα άμεσης διευθέτησης της αναφοράς/καταγγελίας.

#### **16. ΥΠΟΒΟΛΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ - ΑΡΜΟΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΑ**

---

Καταγγελία περιστατικού βίας/παρενόχλησης μπορεί να γίνει, εγγράφως ή προφορικά:

- Με ηλεκτρονικό μήνυμα στη διεύθυνση: [hr@mevaco.gr](mailto:hr@mevaco.gr),
- Μέσω κυτίου παραπόνων το οποίο βρίσκεται στον χώρο εισόδου της Εταιρείας,
- Με προσωπική συνάντηση, κατόπιν αιτήσεως του καταγγέλλοντα, με τον/την Αναπληρωτή/τρια Γενικού Διευθυντή, ή τον ιατρό εργασίας, ή τον άμεσο Προϊστάμενό του/της, οι οποίοι είναι υποχρεωμένοι να προωθήσουν αρμοδίως την αναφορά/καταγγελία στον/στην Αναπληρωτή/τρια Γενικού Διευθυντή
- Τηλεφωνικά (ανωνύμως ή επωνύμως) στον αριθμό 2105596623 εσωτ.128.

Στην περίπτωση που η καταγγελία έχει υποβληθεί μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email), τούτο διατηρείται στο αρχείο της εταιρείας για ένα (1) έτος και μετά την πάροδο του χρονικού αυτού διαστήματος διαγράφεται.

Η Εταιρεία διασφαλίζει την ορθή και ασφαλή λειτουργία των εν λόγω διαύλων επικοινωνίας.

Σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας, οι θιγόμενοι μπορούν βεβαίως να υποβάλουν επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητας αυτών.

#### **17. ΕΞΕΤΑΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ**

---

Οι αναφορές/ καταγγελίες μπορούν να είναι επώνυμες ή ανώνυμες. Είναι όμως προτιμότερο τα περιστατικά να καταγγέλλονται/αναφέρονται επώνυμα, για την ευχερέστερη διαχείριση των περιστατικών και τη διευκόλυνση της διεξαγωγής της σχετικής έρευνας και τη λήψη των συναφών μέτρων, ιδίως λόγω και της φύσης των αναφερόμενων/καταγγελλόμενων περιστατικών.



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Οι καταγγέλλοντες οφείλουν να ενεργούν υπεύθυνα προκειμένου να διαπιστωθεί εάν μια ενέργεια χρειάζεται να καταγγεληθεί και να ερευνηθεί περαιτέρω.

Κάθε καταγγελία πρέπει να παρέχει επαρκείς, ακριβείς και σχετικές πληροφορίες (ιδίως ως προς τα ονόματα, τις ημερομηνίες, τις θέσεις, τους μάρτυρες, την περιγραφή των περιστατικών κ.λ.π.), προκειμένου να μπορεί να διεξαχθεί αποτελεσματικά η σχετική έρευνα.

Ο/η καταγγέλλων/ουσα δεν αναμένεται να αποδείξει την αλήθεια του ισχυρισμού του/της, αλλά ότι υπάρχουν επαρκείς λόγοι ανησυχίας βάσει των πληροφοριών που έχει στη διάθεσή του κατά το χρόνο της αναφοράς.

Η έρευνα των καταγγελιών είναι αρμοδιότητα του Αναπληρωτή/τρια Γενικού Διευθυντή υπό την εποπτεία του Διευθύνοντος Συμβούλου.

Μετά τη λήψη της καταγγελίας:

- Ελέγχεται και αξιολογείται η σοβαρότητα και η αξιοπιστία της καταγγελίας.
- Διερευνάται η καταγγελία με αμεροληψία και υπευθυνότητα.
- Διατυπώνονται προτάσεις για την επίλυση του θέματος εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει τις τριάντα (30) ημέρες.
- Ενημερώνονται τα εμπλεκόμενα πρόσωπα για τα πορίσματα της έρευνας και τα αναγκαία μέτρα.
- Η καταγγελία, οι σχετικές τεκμηριώσεις, τυχόν ευρήματα που καταγράφηκαν κ.λ.π. τίθενται σε αρχείο, το οποίο τηρείται από τον/την Αναπληρωτή/τρια Γενικού Διευθυντή, ηλεκτρονικά ή έγχαρτα, για χρονικό πέντε (5) έτη από την υποβολή της αναφοράς/καταγγελίας, διάστημα αναγκαίο για την αποτελεσματική διαχείριση των καταγγελιών και την ορθολογική αντιμετώπιση των θεμάτων που ανακύπτουν, περιλαμβανομένων των διαδικασιών αξιολόγησης και ανάλυσης των περιστατικών με σκοπό την αντιμετώπιση και την πρόληψη περιστατικών βίας/παρενόχλησης στο μέλλον.
- Ενημερώνεται το Δ.Σ. της Εταιρείας.

Ο/Η Αναπληρωτής/τρια Γενικού Διευθυντή ενημερώνει σε εύλογο χρονικό διάστημα και όσο το δυνατόν αμεσότερα τον αναφέροντα/καταγγέλλοντα. Μπορεί επίσης να ζητά περαιτέρω πληροφορίες και να διατηρεί επικοινωνία με τον αναφέροντα/καταγγέλλοντα, εφόσον τούτο απαιτείται.

Η έρευνα διεξάγεται με αμεροληψία, σεβασμό και διακριτικότητα προς τα εμπλεκόμενα πρόσωπα.

Όσα πρόσωπα συμμετέχουν στην έρευνα συνεργάζονται αρμονικά και ουσιαστικά, προκειμένου να επιλύονται αποτελεσματικά τα αναφερόμενα/καταγγελλόμενα περιστατικά.

Η έρευνα πρέπει να ολοκληρώνεται σε εύλογο χρονικό διάστημα, ανάλογα με τη φύση και την πολυπλοκότητα του αναφερόμενου ζητήματος και οποιαδήποτε τυχόν καθυστέρηση πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένη.

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

Καταγγελία μπορεί να απορριφθεί ιδίως εάν:



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

- Η καταγγελλόμενη συμπεριφορά δεν αποτελεί συμπεριφορά που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής.
- Η καταγγελία δεν έχει υποβληθεί καλόπιστα ή είναι πρόδηλα κακόβουλη.
- Δεν υπάρχουν επαρκείς πληροφορίες για περαιτέρω διερεύνηση και αξιολόγηση της καταγγελίας.
- Το ζήτημα για το οποίο υποβλήθηκε η οικεία καταγγελία έχει ήδη αντιμετωπιστεί.

Τα ανώτερα διοικητικά / διευθυντικά στελέχη της Εταιρείας:

- ενημερώνουν τους υφισταμένους τους για την παρούσα Πολιτική και τις σχετικές διαδικασίες,
- ενθαρρύνουν τους υφισταμένους τους να υιοθετούν θετική, ανοικτή νοοτροπία εργασίας, έτσι ώστε να νιώθουν ότι μπορούν να εκφράσουν εύκολα τις ανησυχίες τους και
- εφαρμόζουν τις αποφάσεις των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας για την αντιμετώπιση των πιθανών αναφορών/καταγγελιών.

Οι Εργαζόμενοι οφείλουν να ενημερώνονται για την παρούσα Πολιτική και τις σχετικές διαδικασίες και να υποβάλλουν καλόπιστες και στοιχειοθετημένες αναφορές/καταγγελίες.

Η Εταιρεία πραγματοποιεί ποιοτική και ποσοτική ανάλυση, σε ανωνυμοποιημένη μορφή, των δεδομένων που αφορούν το χειρισμό αναφορών/καταγγελιών, ώστε:

- να εντοπίζονται τα πρόσωπα στα οποία αφορούν πιο συχνά οι αναφορές/καταγγελίες,
- να εντοπίζονται και αναλύονται οι γενεσιουργές αιτίες των περιστατικών,
- να εξετάζεται εάν επηρεάζονται ενδεχομένως και άλλες διαδικασίες ή λειτουργίες της Εταιρείας,
- να υποβάλλονται προτάσεις για διορθωτικά μέτρα και
- να λαμβάνονται διορθωτικά μέτρα, όπου αυτό κρίνεται εύλογο.

#### **18. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΘΥΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ**

---

Κανένα άτομο που πραγματοποιεί καταγγελία/ αναφορά καλοπροαίρετα δεν θα υπόκειται σε επιβλαβείς συνέπειες, όπως αδικαιολόγητα πειθαρχικά μέτρα, θυματοποίηση, απειλές ή άλλη δυσμενή μεταχείριση.

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενή μεταχείριση Εργαζομένου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για περιστατικό βίας και παρενόχλησης, όταν δηλαδή γίνεται ως αντίδραση σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια, είτε εντός Εταιρείας είτε ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής.

#### **19. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΕΠΙ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ**

---

Εάν Εργαζόμενος παραβιάσει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία θα λάβει τα απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα κατά περίπτωση μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν ιδίως:

- την προφορική ή έγγραφη παρατήρηση,
  - την έγγραφη επίπληξη / σύσταση συμμόρφωσης,
  - την αλλαγή θέσης,
  - την αλλαγή ωραρίου,
  - την αλλαγή τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας,
  - την επιπρόσθετη επιμόρφωση του καταγγελλόμενου προσώπου σε ζητήματα πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία
  - τη θέση σε άδεια άνευ αποδοχών του καταγγελλόμενου προσώπου για εύλογο χρονικό διάστημα κατόπιν συμφωνίας των μερών,
- εφόσον πρόκειται για ήπια παράβαση, άλλως,
- πρόστιμο μέχρι ποσοστού 25% του μισθού που αντιστοιχεί σε μια ημέρα εργασίας ή επί του ημερομισθίου του μισθωτού
  - υποχρεωτική αποχή από την εργασία (αργία) μέχρι δέκα (10) ημερών,

εφόσον ο/η εργαζόμενος/η υπέπεσε σε σοβαρό παράπτωμα καθ' υποτροπήν. Σε όλες τις υπόλοιπες περιπτώσεις κατά τις οποίες το πρόσωπο που έχει υποπέσει στην παραβίαση δεν συνιστά μέλος του προσωπικού της Εταιρείας, αλλά υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας κατά τα ανωτέρω, θα διακόπτεται άμεσα η καθ' οιονδήποτε τρόπο συνεργασία του με την Εταιρεία, σύμφωνα με τα όσα προβλέπει η εκάστοτε συμφωνία μεταξύ των μερών και η τυχόν εφαρμοστέα νομοθεσία

Σε περίπτωση που η παραβίαση προέρχεται από συνάδελφο του καταγγέλλοντος, η Εταιρεία οφείλει να λάβει αμέσως όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της προσωπικότητας του θιγόμενου Εργαζόμενου, ενώ δεν αποκλείεται οι συμπεριφορές αυτές να τυγχάνουν ελεγκτές και σε ποινικό επίπεδο και, επομένως, στην περίπτωση που η παράβαση συνιστά ταυτόχρονα και ποινικό αδίκημα, η Εταιρεία μπορεί να κινήσει ποινική δίωξη κατά του υπαιτίου, ανεξάρτητα από την επιβολή της όποιας πειθαρχικής κύρωσης κατά τα άνω.

Σε κάθε περίπτωση, σε σχέση με την επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων ισχύουν οι προβλέψεις του άρθρου 36 του Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας της Εταιρείας.

## **20. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΑΡΧΕΣ – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΑΡΜΟΔΙΩΝ ΑΡΧΩΝ**

---

Κατά περίπτωση η Εταιρεία μπορεί να συνεργάζεται (είτε με δική της πρωτοβουλία είτε κατόπιν προσφυγής του καταγγέλλοντος στην Επιθεώρηση Εργασίας ή το Συνήγορο του Πολίτη ή άλλη αρχή ή φορέα) με κάθε νόμιμη και αρμόδια αρχή ή φορέα και, αναλόγως της περίπτωσης, μπορεί να κινείται δικαστική διαδικασία ή/και να αναλαμβάνονται άλλες τυχόν νομικές ενέργειες.

Αρμόδιοι φορείς – Στοιχεία επικοινωνίας:

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

**Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας**

Τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών : 1555

Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία  
28ης Οκτωβρίου 37, Αθήνα, ΤΚ 104 32

<https://www.sepenet.gr/liferayportal/2>

**Συνήγορος του Πολίτη**

Χαλκοκονδύλη 17, Αθήνα, ΤΚ 104 32

τηλ.: 21 3130 6600

<https://www.synigoros.gr/>

**Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας**

Τηλεφωνική γραμμή SOS – βία κατά των γυναικών: 15900

**Ελληνική Αστυνομία**

Τηλεφωνική γραμμή: 100

[www.astynomia.gr](http://www.astynomia.gr)

**Τμήμα Ισότητας των Φύλων στην Εργασία**

Διεύθυνση Ατομικών Ρυθμίσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

Σταδίου 29, Αθήνα, ΤΚ 10559

2131516384

**Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων**

Δραγατσανίου 8, Αθήνα, ΤΚ 105 59

Τηλ.: 21 0331 7305

<https://isotita.gr/>

**21. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΚΑΙ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΜΕΝΩΝ**

---

Η Εταιρεία διασφαλίζει την προστασία της εμπιστευτικότητας της ταυτότητας του καταγγέλλοντος και κάθε τρίτου που κατονομάζεται στην αναφορά/ καταγγελία.

Προσωπικά στοιχεία που δεν σχετίζονται με τη φύση της καταγγελίας δεν επεξεργάζονται περαιτέρω και διαγράφονται αμελλητί .

Η Εταιρεία μεριμνά για την τήρηση όλων των απαραίτητων μέτρων με σκοπό τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και τον περιορισμό του κινδύνου διαρροής ή απώλειας εταιρικών δεδομένων.

Το προσωπικό που εμπλέκεται στην υποδοχή, διαχείριση, εξετάσει των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγόμενων προσώπων έχει την ευθύνη να διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα των

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**& ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ / ΑΝΑΦΟΡΩΝ**  
**ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

πληροφοριών που λαμβάνει ή/ και χρησιμοποιεί κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του στα πλαίσια της έρευνας της καταγγελίας/αναφοράς, προκειμένου να μην προβαίνει σε ενέργειες που δύνανται να οδηγήσουν σε αποκάλυψη εμπιστευτικών δεδομένων της Εταιρείας.

Τα δεδομένα όλων των εμπλεκόμενων υπόκεινται σε επεξεργασία με αποκλειστικό 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, τα άτομα που περιλαμβάνονται στην αναφορά/καταγγελία, οι μάρτυρες και οποιοσδήποτε άλλος έχει έννομο συμφέρον.

Η έκταση της πρόσβασης που δίνεται αποφασίζεται κατά περίπτωση από τον/την Αναπληρωτή/τρια Γενικού Διευθυντή, και ποικίλει ανάλογα με την ιδιότητα του καταγγέλλοντα και την σοβαρότητα της υπόθεσης.

Όταν επιτρέπεται η πρόσβαση, δεν κοινοποιούνται τα στοιχεία του καταγγέλλοντος και των μαρτύρων, εκτός αν αυτοί έχουν δώσει ρητή συγκατάθεση καθώς κι αν αποδείχθηκε ότι η αναφορά/καταγγελία ήταν κακόβουλη.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και τον περιορισμό του κινδύνου διαρροής ή απώλειας δεδομένων και για την προστασία των σχετικών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπό την παρούσα Πολιτική πραγματοποιείται σύμφωνα με την εφαρμοστέα εθνική και ενωσιακή νομοθεσία.