

ΕΙΔΟΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ:		ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ			
ΤΙΤΛΟΣ:	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ				
ΚΩΔΙΚΟΣ:	ART_P10	ΕΚΔΟΣΗ:	3 ^η	ΗΜ/ΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ:	15.07.2025

ΑΛΛΑΓΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΚΔΟΣΗ

3^η έκδοση. Προσθήκες / τροποποιήσεις βάσει GRP_PO10, έκδοση 1η , 15/7/2025.

ΣΚΟΠΟΣ

Η παρούσα Πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9, 10 και 11 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ως άνω νόμου.

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η διαμόρφωση ενός πλέγματος πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και 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 εταιρεία με την επωνυμία «ΑΡΩΓΗ – ΚΕΝΤΡΟ ΙΑΤΡΙΚΗΣ ΑΠΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ» (εφεξής «Εταιρεία»), 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.

ΟΡΙΣΜΟΙ

Α. Διακρίσεις: Ως διακρίσεις νοούνται εν προκειμένω εκείνες οι οποίες διενεργούνται λόγω φύλου, οικογενειακής κατάστασης, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προελεύσεως, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, ως αναλυτικά ορίζονται από τους ν. 3896/2010 και 4443/2016.

Β. Βία και Παρενόχληση: Βία και Παρενόχληση συνιστούν 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.

Γ. Παρενόχληση συνιστούν, επίσης, 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, περιλαμβάνουν δε και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

Δ. Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση: Παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρεπείας του προσώπου αυτού και την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και την σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου. Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσεως. Τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, είναι κατακριτέος και φέρει την πλήρη ευθύνη για τις παραβατικές αυτές πράξεις του.

Ενδεικτικά παραδείγματα συμπεριφορών βίας:

- επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά
- σωματική κακοποίηση
- εκτόξευση ύβρεων, απειλών ή προσβλητικών εκφράσεων, συστηματική χρήση υψηλού τόνου φωνής, με σκοπό τον εκφοβισμό

Ενδεικτικά παραδείγματα συμπεριφορών παρενόχλησης (σεξουαλικής ή άλλης φύσης):

- διάδοση κακόβουλων φημών για ένα άτομο ή μια ομάδα, αποκλείοντας κοινωνικά ή απομονώνοντας κάποιον,
- χρήση προσβλητικού χιούμορ, που περιλαμβάνει ρατσιστικά, θρησκευτικά, σεξιστικά αστεία ή αστεία με βάση την εθνότητα,
- υποτιμητικά σχόλια που αφορούν στη φυλή, το χρώμα, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, γενεαλογικές καταβολές, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ηλικία, οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, σεξουαλικό προσανατολισμό, ταυτότητα ή χαρακτηριστικά του φύλου άλλου προσώπου
- δημόσια γελοιοποίηση άλλου προσώπου,
- λήψη, ανάρτηση, προβολή, δημοσίευση, φωτογράφιση, εκτύπωση, διανομή πορνογραφικών, άσεμνων, προσβλητικών ή ανάρμοστων υλικών ή υλικών εθνικού, θρησκευτικού ή ρατσιστικού χαρακτήρα,
- συνεχής και ασφυκτική παρακολούθηση και επίβλεψη,
- καταστροφή, απόκρυψη ή κλοπή προσωπικών αντικειμένων ή εξοπλισμού εργασίας,

- ρητές σεξουαλικές προτάσεις, αιτήματα σεξουαλικών παραχωρήσεων, ανεπιθύμητες απαιτήσεις για ραντεβού, αποστολή σεξουαλικών/πορνογραφικών εικόνων, φωτογραφιών, κειμένων ή μηνυμάτων με e-mail, σεξουαλικά υπονοούμενα, σχόλια, επίθετα, άσεμνες ή δυσφημιστικές χειρονομίες ή εκφράσεις με σεξουαλικούς υπαινιγμούς, «πειράγματα» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου,
- ακατάλληλα ή μειωτικά σχόλια σχετικά με την εμφάνιση ή την ενδυμασία κάποιου προσώπου,
- ανεπιθύμητη σωματική επαφή, όπως «ελαφρά χτυπηματάκια», τσιμπήματα, ή αγγίγματα

Ενδεικτικά παραδείγματα διακρίσεων:

- παρεμπόδιση της ανέλιξης ή μη πρόσβαση σε προνόμια και διευκολύνσεις προσώπου λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών του φύλου άλλου προσώπου
- αποκλεισμός αιτήσεων άδειας, εκπαίδευσης ή προαγωγής με αυθαίρετο τρόπο ή αδικαιολόγητη και συστηματική μη απάντηση επί υποβληθεισών αιτήσεων

Οι μορφές αυτές συμπεριφοράς μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

- Σε οποιονδήποτε χώρο της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων, όπου οι εργαζόμενοι παρέχουν εργασία, λαμβάνουν αμοιβή, κάνουν διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η εταιρεία στο προσωπικό της και στους επισκέπτες,
- Στις κάθε είδους μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της Εταιρείας και
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με τις εργασίες της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Ε. Αντεκδίκηση: Σε καμία περίπτωση δεν γίνεται ανεκτό από οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Η Εταιρεία, συμμορφούμενη προς τον Ν. 4808/2021 και την κυρωθείσα σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, αναγνωρίζει:

- το δικαίωμα κάθε προσώπου να απασχολείται σε έναν χώρο εργασίας απαλλαγμένο από διακρίσεις, βία και παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης,
- ότι η βία, η παρενόχληση και οι διακρίσεις στον χώρο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία,
- τη σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό, την ισότητα των ευκαιριών και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας, της παρενόχλησης και οποιασδήποτε διάκρισης,
- ότι η βία, η παρενόχληση και οι διακρίσεις στον χώρο της εργασίας επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον,
- ότι η βία, η παρενόχληση και οι διακρίσεις επηρεάζουν, επίσης, την ποιότητα των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών και μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως γυναικών, στην αγορά εργασίας,
- ότι η βία, η παρενόχληση και οι διακρίσεις είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον/στην εργαζόμενο/η, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα,
- ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση, την παραγωγικότητα, την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας.

ΑΛΛΗΛΟΥΧΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ

1. Πεδίο Εφαρμογής

Στην παρούσα πολιτική εμπίπτουν Διοίκηση και μέλη της εταιρείας, διευθυντικά στελέχη, εργαζόμενοι με σύμβαση εξηρημένης εργασίας, παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρεία έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι σε αυτήν, λοιπά άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την Εταιρεία ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς.

2. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η βία και η παρενόχληση μπορεί να ασκείται από τους συναδέλφους (συμπεριλαμβανομένων των διευθυντών, προϊσταμένων ή των εργοδοτών), επισκέπτες (π.χ. σε χώρο υποδοχής), ασθενείς, από

επισκέπτες που είναι γνωστοί στο γραφείο ή σε κάποιον υπάλληλο, αλλά και από κάποιο ξένο εισβολέα (π.χ. σε περίπτωση ληστείας).

Οι καταστάσεις στις οποίες μπορεί να σημειωθεί βία ή παρενόχληση στους χώρους γραφείου είναι δυνατόν να προβλεφθούν και συνήθως αναπτύσσονται γύρω από συγκεκριμένους παράγοντες κινδύνου, όπως η επαφή με το κοινό κατά την εργασία, ο χειρισμός χρημάτων και η εργασία όπου ο εργαζόμενος είναι μόνος του.

Χαρακτηριστικά στοιχεία της εργασίας, όπως η φύση και η θέση της εργασίας, το είδος των επισκεπτών, οι ώρες λειτουργίας και τα επίπεδα στελέχωσης μπορούν όλα να επηρεάσουν το σύνολο των κινδύνων στις περιπτώσεις επαγγελματικής βίας.

Τα μέτρα για τον περιορισμό αυτών των κινδύνων (π.χ. μέσω του κατάλληλου σχεδιασμού του χώρου εργασίας και των επιμέρους εργασιών) θα χρησιμεύσουν για τη μείωση τόσο της υπόνοιας άσκησης βίας όσο και του πραγματικού κινδύνου.

Ως πιθανοί κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας είναι οι ακόλουθοι:

- Εμφάνιση Γεγονότων Βίας και Παρενόχλησης κατά την εργασία από εργαζόμενους της Εταιρείας
- Εμφάνιση Γεγονότων Βίας στην Εργασία από Ασθενή ή εξωτερικούς Επισκέπτες
- Εμφάνιση γεγονότων Βίας σε εργαζόμενους που πραγματοποιούν Χειρισμό χρημάτων
- Εμφάνιση γεγονότων βίας σε Εργαζόμενους που εργάζονται μόνοι τους
- Εμφάνιση γεγονότων βίας σε Εργαζόμενους που ταξιδεύουν εντός και εκτός Ελλάδας
- Εμφάνιση γεγονότων Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία
- Εμφάνιση γεγονότων Διακρίσεων στην Εργασία (ηλικία, αναπηρία, αλλαγή φύλου, γάμος ή σύμφωνο συμβίωσης, εγκυμοσύνη και μητρότητα, φυλετική καταγωγή, θρησκεία, φύλο, σεξουαλικός προσανατολισμός).

Η Εταιρεία επικαιροποιεί την εκάστοτε ισχύουσα Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλάβει και τους κινδύνους που σχετίζονται με τη βία, την παρενόχληση και τις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο.

3. Μέτρα για την Πρόληψη, τον Έλεγχο και τον Περιορισμό Κινδύνων – Ενέργειες Ενημέρωσης & Ευαισθητοποίησης

- Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης

και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών. Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένοι με την Εταιρεία, σύμφωνα με την παράγραφο 1 «Πεδίο Εφαρμογής», λαμβάνουν γνώση των ανωτέρω μόλις τους κοινοποιηθούν από την Εταιρεία και ενεργούν σύμφωνα με τις κατευθύνσεις που δίνονται για την πρόληψη και αντιμετώπιση απαγορευμένων συμπεριφορών.

- Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοικήσεως και των στελεχών της διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση. Η Εταιρεία, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας αναγκαία για την προστασία της απασχόλησης αλλά και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.
- Λαμβάνει κάθε μέτρο απαραίτητο για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κτλ), για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι συνδεδεμένοι με αυτήν με σχέση εργασίας τελούν εν γνώσει : α) της παρούσης Πολιτικής και των διαδικασιών που προβλέπονται και τηρούνται έναντι, τυχόν, περιστατικών βίας και παρενόχλησης και β) των οργάνων στα οποία μπορούν να απευθυνθούν, σε περίπτωση διαπιστώσεως τέτοιων περιστατικών.
- Η Εταιρεία εκπαιδεύει τα στελέχη της, ώστε να μπορούν να ενημερώνουν τα προστατευόμενα πρόσωπα για τους υφιστάμενους κινδύνους, να προλαμβάνουν και να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη πληροφόρηση και υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της.
- Η Εταιρεία ενθαρρύνει, περαιτέρω, τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται, καθ' οιονδήποτε τρόπο, με αυτήν, να καταγγέλλουν / αναφέρουν τα περιστατικά / συμπεριφορές διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.
- Η Εταιρεία εξασφαλίζει την ίση μεταχείριση των εργαζομένων.
- Η Εταιρεία εγγυάται συνθήκες εργασίας φυσιολογικές και τήρηση ωραρίου, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να ανταποκριθούν στις προσωπικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις.
- Η Εταιρεία διοργανώνει περιοδικά σεμινάρια με ειδικούς (λχ ψυχολόγους, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων).
- Κάθε καταγγελία ή αναφορά σχετικά με περιστατικά βίας ή παρενόχλησης διερευνάται από την εταιρεία χωρίς χρονοτριβή, με αμεροληψία, με βάση τις αρχές της εμπιστευτικότητας, της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων.

4. Διαδικασία υποβολής και εξέτασης αναφορών και καταγγελιών και λήψης απόφασης

A) Υπεύθυνος Αναφοράς - Υποβολή αναφοράς- καταγγελίας

1.1 Τυχόν πληροφορίες, ερωτήματα και/ή διευκρινίσεις που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της Πολιτικής, πρέπει να υποβάλλονται σε συνεργαζόμενο με την Εταιρεία δικηγόρο, στο e-mail: vhr@imitheamg.gr, ο οποίος ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς/Σύνδεσμος, αναφερόμενος στην παρούσα Πολιτική χάριν συντομίας ως ο «Δικηγόρος») για την ενημέρωση και την συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού και για κάθε ζήτημα που αφορά την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης και των διακρίσεων στους χώρους εργασίας, καθώς και για την καθοδήγηση του προσωπικού που έχει τυχόν υποστεί ενδοοικογενειακή βία.

1.2 Στο ίδιο πρόσωπο (Δικηγόρο) υποβάλλονται προφορικά ή γραπτώς στο e-mail: vhr@imitheamg.gr, οι καταγγελίες για συμπεριφορές βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης που αποτελούν παράβαση της παρούσας Πολιτικής.

1.3 Η Εταιρεία ενθαρρύνει τις επώνυμες καταγγελίες. Οι ανώνυμες καταγγελίες καθιστούν το έργο της ενδελεχούς διερεύνησης εξαιρετικά δύσκολο ή και αδύνατο, λόγω της δυσκολίας παροχής στοιχείων από έναν ανώνυμο καταγγέλλοντα (π.χ. συνομιλία, συνάντηση για την παροχή διευκρινίσεων κατά τη διάρκεια της διερεύνησης), όπως επίσης και της αξιολόγησης της αξιοπιστίας της καταγγελίας.

Ωστόσο, ακόμη και οι ανώνυμες καταγγελίες θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και θα διερευνώνται. Ειδικότερα, οι υποβαλλόμενες ανώνυμες καταγγελίες εξετάζονται ανάλογα με τον βαθμό τεκμηρίωσής τους και τη δυνατότητα εντοπισμού της ασύμβατης με την παρούσα Πολιτική ενέργειας που περιγράφουν.

Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία δεσμεύεται να διατηρήσει την ανωνυμία του καταγγέλλοντος και να μην πραγματοποιήσει ενέργειες που ενδεχομένως να έχουν ως αποτέλεσμα την αποκάλυψη της ταυτότητάς του. Σημειώνεται ότι η αποκάλυψη της ταυτότητας του καταγγέλλοντος ενδέχεται να απαιτηθεί από δικαστική ή νομική διαδικασία, στο πλαίσιο της διερεύνησης της υπόθεσης. Θα διατηρηθεί η ανωνυμία οποιωνδήποτε άλλων προσώπων εμπλέκονται στην αναφορά, υποκείμενη στους ανωτέρω περιορισμούς.

Η τήρηση και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πραγματοποιείται με βάση τα οριζόμενα στην κείμενη νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

1.4 Οποιοσδήποτε Προϊστάμενος ή Διευθυντής διαπιστώσει πιθανό περιστατικό βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης, θα πρέπει να ενημερώσει αμέσως τον Δικηγόρο.

B) Διαδικασία διερεύνησης των αναφορών - καταγγελιών

1.1 Κάθε αναφορά θα διερευνάται άμεσα και λεπτομερώς από τον Δικηγόρο.

1.2 Μετά την υποβολή της αναφοράς, ο Δικηγόρος θα:

- συλλέγει πληροφορίες και θα καταγράφει με ακρίβεια τις ημερομηνίες κατά τις οποίες συντελέστηκαν οι αναφερόμενες πράξεις/συμπεριφορές,
- αποσαφηνίζει τις προσδοκίες του προσώπου που προβαίνει στην αναφορά σχετικά με τα αποτελέσματα από την αναφορά του/της,
- διασφαλίζει ότι το πρόσωπο που προβαίνει στην αναφορά κατανοεί τις προβλεπόμενες διαδικασίες της Εταιρείας σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης της αναφοράς,
- συζητεί και συμφωνεί με το πρόσωπο που προβαίνει στην αναφορά τα επόμενα βήματα της διαχείρισης της αναφοράς (π.χ. την επιλογή της επίσημης ή ανεπίσημης αναφοράς, χωρίς η επιλογή της ανεπίσημης να αποκλείει την επίσημη αναφορά),
- διατηρεί αρχείο από όλες τις συζητήσεις που έχουν πραγματοποιηθεί, στο οποίο αρχείο πρόσβαση έχει συγκεκριμένος και περιορισμένος αριθμός προσώπων με συγκεκριμένη ιδιότητα, η οποία αιτιολογεί το εν λόγω δικαίωμα πρόσβασης,
- σέβεται την κάθε επιλογή του προσώπου που προβαίνει στην αναφορά,
- επιβεβαιώνει ότι το πρόσωπο που προβαίνει στην αναφορά γνωρίζει ότι μπορεί να καταγγείλει την ασύμβατη, με την παρούσα Πολιτική, πράξη ή συμπεριφορά και εκτός Εταιρείας διαμέσου του εθνικού συστήματος απονομής της δικαιοσύνης.

1.3 Οποιοδήποτε πρόσωπο αναφέρει κάποιο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης έχει τη διαβεβαίωση της Εταιρείας για:

- την προστασία κατά ενεργειών αντεκδίκησης ή αντιποίνων σε περίπτωση αναφοράς περιστατικού βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης,
- τη δέσμευση της Εταιρείας να διερευνήσει με αμεροληψία και ακεραιότητα τους ισχυρισμούς και να λάβει κατάλληλα μέτρα για τη δέουσα αντιμετώπιση της αναφοράς και την επίλυση του ζητήματος,
- την πρόθεση της Εταιρείας να διατηρήσει απόλυτη εμπιστευτικότητα σχετικά με τους ισχυρισμούς του προσώπου που υπέβαλε την αναφορά, στον βαθμό που είναι πρακτικά αυτό εφικτό,
- την πρόθεση της Εταιρείας να ενημερώσει το πρόσωπο που υπέβαλε την αναφορά για τα αποτελέσματα της έρευνας και οποιαδήποτε ενέργεια πραγματοποιήθηκε.

1.4 Η έρευνα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί το πολύ εντός είκοσι (20) ημερών από την ημερομηνία της υποβολής της αναφοράς/καταγγελίας.

Γ) Διαδικασία λήψης της απόφασης

1.1 Η λήψη της απόφασης περί της παραβίασης ή μη της παρούσας Πολιτικής και της επιβολής πειθαρχικής ποινής γίνεται από ένα πολυπρόσωπο όργανο, και συγκεκριμένα από την Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία, η οποία είναι τριμελής και αποτελείται από τα ακόλουθα μέλη:

1. Επικεφαλής Ανθρωπίνου Δυναμικού ή πρόσωπο με αρμοδιότητα επί ζητημάτων Ανθρωπίνου Δυναμικού
2. Υπεύθυνο Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (Data Protection Officer, DPO)
3. Δικηγόρος

Εξυπακούεται ότι μέλη αυτού του πολυπρόσωπου οργάνου δεν μπορούν να είναι ο φερόμενος ως δράστης και το πρόσωπο που υπέβαλε την καταγγελία.

1.2 Η Επιτροπή, αφού αξιολογήσει την αναφορά και όλα τα συγκεντρωθέντα στοιχεία και έγγραφα, υποβάλλει τα συμπεράσματά της και τις σχετικές προτάσεις της υπό μορφή πορίσματος στον νόμιμο εκπρόσωπο της Εταιρείας. Το ως άνω πόρισμα γνωστοποιείται παράλληλα στον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτού. Η υποβολή του πορίσματος πρέπει να έχει ολοκληρωθεί το αργότερο εντός 10 ημερών από τη λήξη της έρευνας κατά τα ανωτέρω. Ο νόμιμος εκπρόσωπος, σε συνεργασία με την Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία, σε περίπτωση κατά την οποία διαπιστωθεί παραβίαση της παρούσας Πολιτικής, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά, μπορεί να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου.

1.3 Μεταβατικά μέτρα προστασίας μέχρι την ολοκλήρωση της διερεύνησης που θα επηρεάζουν τον/την καταγγέλλοντα/ουσα μπορούν να λαμβάνονται μόνο με δική του/της αίτηση.

1.4 Η Εταιρεία δεσμεύεται για την απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του προστατευόμενου προσώπου της παρούσας πολιτικής που θίγεται ή που παρέχει πληροφορίες ή συνδρομή κατά τη διερεύνηση των καταγγελλομένων ή εκπροσώπων του και τηρεί την υποχρέωση αυτή, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

1.5 Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία και το αρμόδιο πρόσωπο ενημερώνει τον/την θιγόμενο/η ότι κάθε πρόσωπο που υφίσταται συμπεριφορά βίας ή 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 ο εργοδότης/ή πρόσωπο που λειτουργεί ως εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν 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 αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη 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.

1.6 Εφόσον η Επιτροπή, αφού εξετάσει το σύνολο του συγκεντρωθέντος μετά τη διερεύνηση υλικού, κρίνει ότι μια καταγγελία είναι καταφανώς κακόβουλη και υποβλήθηκε με προφανή σκοπό να βλάψει τον καταγγελλόμενο, καθώς τα αναφερθέντα περιστατικά αποδείχθηκαν ψευδή, θα προβαίνει σε έγγραφη σύσταση στον καταγγέλλοντα και θα του ζητά να αποκαταστήσει την τιμή του καταγγελλόμενου, απολογούμενος εγγράφως.

5. Μέτρα σε περίπτωση παραβίασης της παρούσας Πολιτικής

Εάν από το αποτέλεσμα της έρευνας προκύψει ότι έλαβε χώρα το καταγγελλόμενο περιστατικό, η Εταιρεία οφείλει να προβεί στην λήψη, εις βάρος του παραβάτη, των καταλλήλων μέτρων και πειθαρχικών, διορθωτικών ή άλλων αναγκαίων ενεργειών.

Οι ενέργειες αυτές είναι δυνατόν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικώς και όχι περιοριστικώς):

- (α) σύσταση συμμόρφωσης,
- (β) πειθαρχικές κυρώσεις σύμφωνα με τον εκάστοτε ισχύοντα Κανονισμό Εργασίας,
- (γ) αλλαγή θέσεως, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
- (δ) συμφωνία παροχής τηλεργασίας είτε του προσώπου που προβαίνει στην αναφορά είτε του φερόμενου ως δράστη,
- (ε) παραπομπή σε ειδικούς ψυχικής υγείας για παροχή συμβουλευτικής/ψυχολογικής υποστήριξης στο πρόσωπο που προβαίνει σε καταγγελία ή/και στο πρόσωπο που προέβη σε παράβαση της παρούσας Πολιτικής.
- (στ) καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Η Εταιρεία, εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα απαγορευμένη συμπεριφορά διάκρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, προβαίνει επίσης σε ενέργειες αποκατάστασης υπέρ του θιγομένου προσώπου από τις ανωτέρω συμπεριφορές.

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

Διευκρινίζεται, εν προκειμένω, ότι η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την εκάστοτε ισχύουσα συναφή νομοθεσία ως προς την προστασία των δικαιωμάτων του εργαζομένου, την οποία αυτός δικαιούται να διεκδικήσει με κάθε νόμιμο τρόπο.

6. Άλλες δυνατότητες αντίδρασης του θιγόμενου προσώπου

Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο που δραστηριοποιείται στο πλαίσιο της παρούσας πολιτικής πληροφορεί το προσωπικό και τα προστατευόμενα πρόσωπα ότι ανεξάρτητα ή ταυτόχρονα από την απόφασή τους να απευθυνθούν στα αρμόδια πρόσωπα και διαδικασίες της Εταιρείας και σε οποιαδήποτε φάση της ενδοεταιρικής διαδικασίας, για τις ως άνω παραβάσεις της νομοθεσίας έχουν επίσης αυτοτελές δικαίωμα έννομης προστασίας και μπορούν:

- να προσφύγουν και να υποβάλλουν καταγγελία/αναφορά ως θιγόμενα πρόσωπα στις αρμόδιες κατά περίπτωση διοικητικές αρχές: στην Επιθεώρηση Εργασίας (προϊστάμενο τμήματος ή οικείας Διεύθυνσης) καθώς και στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο αρμοδιότητάς τους,
- να απευθύνονται για πληροφορίες/καταγγελία στο ενιαίο τηλεφωνικό κέντρο εξυπηρέτησης πολιτών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μέσω της τηλεφωνικής γραμμής 1555,
- να απευθύνονται για άμεση ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας στην τηλεφωνική γραμμή SOS 15900,
- να απευθύνονται στα δικαστήρια,
- να απευθύνονται στην αστυνομία, κατά περίπτωση, αναλόγως της σοβαρότητας του περιστατικού, για άμεσες ενέργειες.

7. Επικοινωνία και συνδρομή της εταιρείας και των αρμόδιων προσώπων για την πολιτική αυτή με κάθε αρμόδια αρχή

Η Εταιρεία, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).

8. Έναρξη ισχύος της παρούσας Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική και οι εκάστοτε τροποποιήσεις της τίθενται σε ισχύ με την ανάρτησή της στους πίνακες ανακοινώσεων της Εταιρείας, σε προσιτά για τους/τις εργαζόμενους/ες σημεία των χώρων εργασίας, καθώς και στο intranet.

ΠΗΓΕΣ / ΕΛΕΓΧΟΜΕΝΑ ΕΓΓΡΑΦΑ ΟΜΙΛΟΥ

ΤΙΤΛΟΣ (ή/και URL) *	ΧΡΗΣΗ (Α/Π)**
N. 4808/ 2021 - Κυρωθείσα Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας	Π
GRP_PO10 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ. Έκδοση 1 ^η , 15/7/2025	Π

* Πρότυπο σύνταξης βιβλιογραφίας: Harvard Style

**Α = Αυτούσιο / Π = Προσαρμογή