

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ  
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ  
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

**ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΞΥΛΟΥΡΓΩΝ ΠΙΕΡΙΑΣ  
Α.Ε.Β.Ε.»**

**ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ Ν. 4808/2021**

**ΜΕΡΟΣ Α – ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

**1.- Εισαγωγικά στοιχεία**

1. Η ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΞΥΛΟΥΡΓΩΝ ΠΙΕΡΙΑΣ Α.Ε.Β.Ε.», η οποίας εδρεύει στην Κατερίνη και εκπροσωπείται νόμιμα, 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.

2. Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η δημιουργία και η 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 εταιρία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενης/ου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιοσδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

3. Η παρούσα πολιτική θεσπίζεται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία.

**2.- Πεδίο Εφαρμογής**

1. Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται και αφορά στο σύνολο των εργαζομένων και απασχολούμενων της εταιρίας, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.

2. Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος οποιουδήποτε εκ των ανωτέρω προσώπων μπορεί να λαμβάνουν χώρα ιδίως: α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα, ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχονται από την εταιρία, β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

**3. Ορισμοί**

Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ισχύουν οι κάτωθι ορισμοί:  
α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ'

επανάληψη,

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

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, 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,

δ) ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα που αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

#### **4. Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

1. Απαγορεύεται 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, θρησκείας, φυλής, σεξουαλικού προσανατολισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

##### 2. Ενδεικτικά, απαγορεύονται αυστηρά, μεταξύ άλλων:

α) σχόλια που περιλαμβάνουν εκφράσεις σεξουαλικού περιεχομένου ή λοιπά κακόβουλα σχόλια, όταν απευθύνονται σε πρόσωπα που δεν έχουν εκδηλώσει ρητά την επιθυμία να γίνουν αποδέκτες τέτοιων σχολίων,

β) σχόλια ή επίμονες ερωτήσεις για την εξωτερική εμφάνιση, το φύλο, θρησκεία, φυλή, σεξουαλικό προσανατολισμό τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία,

γ) διακίνηση και/ή επίδειξη υλικού σεξουαλικού περιεχομένου και κάθε άλλου προσβλητικού για την ανθρώπινη προσωπικότητα ή αξιοπρέπεια περιεχομένου (π.χ. φωτογραφικού, ψηφιακού, εντύπου),

δ) ανεπιθύμητα σχόλια με σεξουαλικά υπονοούμενα,

ε) η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο,

στ) σεξουαλικές χειρονομίες ή πράξεις (π.χ. κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή, με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων),

ζ) επίμονες προτάσεις για ραντεβού,

η) απειλές ή 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,

θ) χρήση αισχρής, απειλητικής ή προσβλητικής γλώσσας, συμπεριλαμβανομένου του διαδικτυακού εκφοβισμού,

ι) αισχρές, απειλητικές, βίαιες ή προσβλητικές χειρονομίες,

ια) εξαναγκασμός σε σεξουαλικές περιπτώσεις ή επαφή,

ιβ) η υποτίμηση ή γελιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους.

## **ΜΕΡΟΣ Β - ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### **1.- Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Οι κίνδυνοι που απορρέουν από τη βία και παρενόχληση στην εργασία μπορεί να αποδειχθούν πολύ σοβαροί, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για την ίδια την εταιρεία. Πιο συγκεκριμένα, για τους εργαζομένους οι κίνδυνοι περιλαμβάνουν ιδίως:

α) Προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της εν γένει προσωπικότητας τους, πρόκληση σημαντικής ηθικής βλάβης,

β) Πρόκληση άγχους, στρες, θυμού και φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας,

γ) Πρόκληση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων (όπως κεφαλαλγίες, ταχυκαρδίες και αύξηση αρτηριακής πίεσης, διαταραχές ύπνου, ψυχικές διαταραχές κλπ).

Η βία και η παρενόχληση στο χώρο της εργασίας προκαλούν σοβαρή διατάραξη της εργασιακής ειρήνης, επιδρούν αρνητικά στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, παρεμποδίζουν την εργασιακή ανέλιξη των εργαζόμενων, ιδίως των γυναικών, και την ενεργή παραμονή τους στον εργασιακό τομέα.

Οι κίνδυνοι αυτοί μπορεί να απορρέουν από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, από ηλικιακούς ή φυλετικούς παράγοντες, ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης ή να αφορούν ειδικές ομάδες εργαζόμενων, όπως νεοπροσληφθέντες κλπ.

Η εταιρεία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας, λαμβάνει και υιοθετεί όλα τα απαραίτητα μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και παρακολούθησης και διαχείρισης τέτοιων περιστατικών ή τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, ενημερώνει και ευαισθητοποιεί το προσωπικό της σε θέματα βίας και παρενόχλησης, εφαρμόζει τις κατάλληλες μεθόδους οργάνωσης της εργασίας, και τηρεί πιστά τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις νόμων περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, έτσι ώστε συμβάλλει ουσιαδώς στη βελτίωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των συναφών κινδύνων.

### **2.- Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς**

Η εταιρεία λαμβάνει μέτρα και εφαρμόζει διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Ενδεικτικά τα ως άνω μέτρα και διοικητικές πρακτικές περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

α) Υιοθέτηση Πολιτικής για τη Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης, η οποία περιλαμβάνεται στην παρούσα (Μέρος Γ), ώστε κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά να παραλαμβάνεται, να διερευνάται και να επιλύεται με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η εταιρεία δύναται να τηρεί Βιβλίο συμβάντων για τα καταγγελλόμενα περιστατικά.

β) Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και την ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

γ) Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

- δ) Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως η ύπαρξη κατάλληλου φωτισμού κ.α.
- ε) Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας και εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- στ) Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- ζ) Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- η) Παροχή συνδρομής σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικών βίας ή παρενόχλησης, εφόσον ζητηθεί από αυτές.
- θ) Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.
- ι) Κάθε άλλο πρόσφορο και ενδεδειγμένο μέτρο προς επίτευξη των σκοπών της παρούσας.

### **3.- Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για θέματα βίας και παρενόχλησης**

Η εταιρία διακηρύσσει τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού της στα φαινόμενα αυτά:

- α) Παρέχει δια της παρούσας στο προσωπικό της ενημέρωση και πληροφορίες 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 τα δικαιώματα που απονέμονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.
- β) Οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- γ) Δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, κ.λπ.
- δ) Ενθαρρύνει τη συμμετοχή εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

### **4.- Πληροφόρηση για τα δικαιώματα των εργαζομένων και τις υποχρεώσεις της εταιρίας σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία**

#### **4.1. Δικαιώματα θιγόμενων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης:**

4.1.1. Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης του ή συνεργασίας με την εταιρία ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας του με την εταιρία, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

- α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
- β) δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας,

γ) δικαίωμα υποβολής αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και

δ) δικαίωμα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας εντός της εταιρίας σύμφωνα με την διαδικασία υποδοχής και διαχείρισης των καταγγελιών που προβλέπεται στο Μέρος Γ της παρούσας. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της εταιρίας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

4.1.2. Περαιτέρω, κάθε πρόσωπο υπαγόμενο στην παρούσα πολιτική 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 ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την εταιρία ή όταν η εταιρία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα και 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 Σύνδεσμο της εταιρίας 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 το θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εταιρία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, εφαρμοζόμενων σχετικά των διατάξεων του άρθρου 18 του Νόμου 4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει.

Όταν πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την εταιρία παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 Ν. 4808/2021 κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο του άρθρου 3 Ν. 4808/2021 ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 19 Ν. 4808/2021.

Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της κατά το άρθρο 4 Ν. 4808/2021 απαγόρευσης γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

#### 4.2. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο:

α) Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ): Τα στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είναι διαθέσιμα στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://www.hli.gov.gr/epikoiononia/> Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555.

Ειδικότερα στην περίπτωση από τον θιγόμενο αίτησης για έναρξη της διαδικασίας εργατικής διαφοράς σχετική με βία και παρενόχληση, η αίτηση υποβάλλεται κατ' επιλογή του θιγόμενου προσώπου στην αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων για τη διεξαγωγή της διαδικασίας επίλυσης. Η συζήτηση της εργατικής διαφοράς προσδιορίζεται κατά προτεραιότητα και η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ολοκληρώνεται εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την υποβολή της καταγγελίας. Η διαδικασία διεξάγεται με τρόπο που διασφαλίζει, ότι προστατεύονται η ιδιωτικότητα των εμπλεκόμενων ή τρίτων και τα προσωπικά δεδομένα τους, μπορεί δε να ζητείται η συνδρομή

κάθε αρμόδιας Αρχής και της Εταιρείας. Σε περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων της Εταιρείας, επιβάλλεται, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο για καθεμία παράβαση, με αιτιολογημένη απόφαση του αρμοδίου οργάνου.

Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, εκδίδεται εντολή με άμεση ισχύ προς την Εταιρεία να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα ισχύος έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος:

α) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών,

β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,

γ) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο Τμήμα εργασίας,

δ) απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων.

Τα παραπάνω προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν από τον διεξάγοντα τη διαδικασία Επιθεωρητή Εργασίας σε κάθε στάδιο μετά την αίτηση για την εργατική διαφορά ή από το αρμόδιο να επιληφθεί του ελέγχου όργανο ακόμα και πριν τη διενέργεια αυτού και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα επί της διαφοράς ή του ελέγχου ή με νέα απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας.

β) Συνήγορος του Πολίτη: Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα, E-mail: [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr) Τηλ.: (+30) 213 1306 600,

γ) Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων (Ε.Σ.Ι.Φ.) Δραγατσανίου 8, 105 59 Αθήνα τηλ: 214-4055251 email: [info@isotita.gr](mailto:info@isotita.gr) τηλεφωνική γραμμή άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας SOS 15900 email: [sos15900@isotita.gr](mailto:sos15900@isotita.gr) Ιστότοπος <https://isotita.gr/>

#### **4.3. Συνέπειες από τη μη συμμόρφωση με την παρούσα πολιτική στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης.**

Ισχύουν τα οριζόμενα στο Μέρος Γ της παρούσας.

#### **5.- Ορισμός προσώπου αναφοράς («Συνδέσμου»)**

Ως πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος»,) για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ορίζεται ο Βασίλειος Τερζίδης (τηλ: 23510 46013, e-mail: [vaster@spitimas.gr](mailto:vaster@spitimas.gr) ), υπεύθυνος λογιστηρίου. Υπό την ιδιότητά του αυτή, ο Σύνδεσμος είναι αρμόδιος για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους υπαγόμενους στην παρούσα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η ευθύνη ενημέρωσης της Διοίκησης εναπόκειται στην κρίση του Συνδέσμου. Περαιτέρω, ο Σύνδεσμος υποχρεούται να μεριμνά για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του, εφαρμόζοντας την αντίστοιχη πολιτική της εταιρείας. Σε περίπτωση απουσίας του παραπάνω τον αναπληρώνει ο Γεώργιος Καρράς, υπάλληλος γραφείου.

#### **6.- Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.**

Η εταιρία, ως έμπρακτη απόδειξη της κοινωνικής ευθύνης της απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, έπειτα από αίτημα εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, δύναται να εξετάζει, κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των καθηκόντων του και τις οργανωτικές της δυνατότητες, τη λήψη κατάλληλων μέτρων με σκοπό την υποστήριξή του εργαζομένου στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα (ενδεικτικά, υιοθέτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας κλπ).

## **ΜΕΡΟΣ Γ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

### **1.- Στοιχεία επικοινωνίας για την υποδοχή καταγγελιών**

Ως αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζεται ο Βασίλειος Τερζίδης (τηλ: 23510 46013, e-mail: [vaster@spitimas.gr](mailto:vaster@spitimas.gr)), υπεύθυνος λογιστηρίου. Τα παράπονα ή καταγγελίες μπορούν να υποβάλλονται στον Σύνδεσμο προφορικά (δια ζώσης ή μέσω τηλεφώνου στο 23510 46013) ή εγγράφως στο e-mail: [vaster@spitimas.gr](mailto:vaster@spitimas.gr).

### **2.- Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων**

Η εταιρία και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία, αντικειμενικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

#### **Στο πλαίσιο αυτό:**

α) Τα πρόσωπα που υποβάλλουν καταγγελία θα ενημερώνονται για την παραλαβή της καταγγελίας και, σε τακτά διαστήματα, για την πορεία εξέτασης της καταγγελίας τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η εταιρία ενημερώσει την/τον καταγγέλλουσα/οντα για τα αποτελέσματα της έρευνας.

β) Ο Σύνδεσμος, συνεπικουρούμενος, εφόσον κρίνεται απαραίτητο, από το νομικό σύμβουλο ή/και άλλα αρμόδια στελέχη της εταιρίας, προβαίνει σε διερεύνηση των καταγγελλόμενων με κάθε πρόσφορο μέσο, εφόσον αυτό δεν αντίκειται στο νόμο και στα χρηστά ήθη. Ο Σύνδεσμος ενημερώνει τη Διοίκηση της εταιρίας (Διοικητικό Συμβούλιο ή/και Διευθύνοντα Σύμβουλο) για την καταγγελία και τα αποτελέσματα της σχετικής έρευνας.

γ) Αν υπάρχει δυνατότητα, ο Σύνδεσμος προσπαθεί να επιλύσει το περιστατικό κατά τρόπο συμβιβαστικό πριν αυτό κλιμακωθεί.

δ) Για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης και της ακεραιότητας των ερευνών, η εταιρία δύναται, μεταξύ των άλλων, να μετακινεί το θιγόμενο πρόσωπο ή τον καταγγελλόμενο ή να τροποποιεί το ωράριο τους ή τον τόπο ή τρόπο παροχής της εργασίας, μέχρι την ολοκλήρωση της έρευνας.

ε) Κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλόμενων ο Σύνδεσμος δύναται να έχει πρόσβαση σε αρχεία της εταιρίας, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων.

στ) Πριν από τη λήψη οποιουδήποτε μέτρου ή επιβολής οποιασδήποτε κύρωσης, ο Σύνδεσμος καλεί τον καταγγελλόμενο σε απολογία, εκτός αν κρίνει αιτιολογημένα ότι τούτο δεν απαιτείται είτε γιατί θα θέσει σε κίνδυνο το θιγόμενο πρόσωπο, είτε διότι υφίστανται

αδιάσειστες αποδείξεις αναφορικά με την τέλεση ή μη της πράξης που συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο.

ζ) Αν το περιστατικό αποτελεί ταυτόχρονα παράνομη πράξη και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις ο Σύνδεσμος συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά δικαστικές, εισαγγελικές, ΣΕΠΕ, Συνήγορο του Πολίτη, κλπ).

η) Η εταιρία και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

### **3.- Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου**

3.1. Η εταιρία δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων κατά θιγόμενων προσώπων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του [άρθρου 14](#) του ν. [3896/2010 \(Α` 207\)](#) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του Ν. 4808/2021.

#### **3.2. Αντιστροφή του βάρους απόδειξης**

Ο καταγγελλόμενος για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας φέρει το βάρος της απόδειξης, στο δικαστήριο ή σε άλλη δημόσια αρχή, ότι δεν τέλεσε πράξη βίας ή παρενόχλησης σε βάρος του καταγγέλλοντα.

**3.3. Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων,** εφόσον δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021 από παραβάσεις του παρόντος, μπορούν να ασκούν στο όνομα του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπιση του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

### **4.- Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων της παρούσας πολιτικής**

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος στην εταιρία έχει παραβιάσει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης η εταιρία λαμβάνει εναντίον του τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν:

α) τη σύσταση συμμόρφωσης,

β) την επιβολή πειθαρχικής ποινής,

γ) την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, ή

δ) την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Περαιτέρω, σε περίπτωση κατά την οποία καταγγελία κριθεί ότι υποβλήθηκε κακόβουλα, η εταιρία επιφυλάσσεται να λάβει κάθε νόμιμο μέτρο κατά του καταγγέλλοντος στο πλαίσιο της σύμβασης απασχόλησης ή συνεργασίας και του νόμου.



##### 5. - Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί

Η εταιρία, ο Σύνδεσμος και κάθε τυχόν άλλο αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών βίας ή παρενόχλησης 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 εν λόγω στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό αρχείο τηρουμένων των διατάξεων της νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

##### ΜΕΡΟΣ Δ – ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται σε όλους τους εργαζομένους της εταιρίας με κάθε πρόσφορο μέσο και αναρτάται στους χώρους εργασίας και στην ιστοσελίδα της εταιρείας. Η παρούσα πολιτική επικαιροποιείται κάθε φορά που απαιτείται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία και επικυρώνεται κατά το νόμο.

Ο πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος

ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΩΛΗΤΩΝ ΑΕΒΕ  
ΕΜΠΟΡΙΟ ΣΥΛΛΕΞΕ ΕΚ ΜΗΤΑΠΛΟΠΙΑΣ  
ΟΙΚΙΑΣ ΚΟΥ ΕΥΠΑΛΙΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΛΙΚΩΝ  
1ο ΧΛΜ Π.Ε. ΟΔΟΥ ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ - Θ.Σ. ΝΙΚΗΣ  
ΑΦΗΡΕΣΗ ΔΟΥ ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ  
Α.Μ.Α.Ε. 56139/58/Ε/004/003  
ΓΕΜΗ 56139/58/004/003

Σταύρος Μαυρόπουλος

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

**ΠΡΟΣ** την εταιρεία «ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΞΥΛΟΥΡΓΩΝ ΠΙΕΡΙΑΣ Α.Ε.Β.Ε.»

**Καταγγελία περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης**

**Όνοματεπώνυμο:**.....

...

Καταγγελία συμβάντος που συνιστά παραβίαση της Πολιτικής της καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης. Παρακαλώ περιγράψτε.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Εμπλεκόμενα μέρη** (Εργαζόμενος της Εταιρείας ή/και ανάμειξη οποιουδήποτε τρίτου). Παρακαλώ περιγράψτε:

.....  
.....  
.....  
.....

**Αποδείξεις:** Υπάρχει κάποιο αποδεικτικό στοιχείο που μπορεί να στηρίξει τον προαναφερθέντα ισχυρισμό; Παρακαλώ περιγράψτε.

.....  
.....  
.....  
.....

**Άλλα σχόλια, συμπληρωματικές πληροφορίες που μπορεί να φανούν χρήσιμα,**

.....  
.....  
.....  
.....

(Τόπος, Ημερομηνία)....., ...../...../.....

Η/Ο καταγγέλλ.....

(Υπογραφή)