ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης

και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης

ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Επωνυμία Επιχείρησης:

ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΑΦΜ: 094205921 | **Δ.Ο.Υ.**: ΑΜΑΛΙΑΔΑΣ

Διεύθυνση Έδρας: ΧΑΒΑΡΙ , ΗΛΙΔΑΣ, ΗΛΕΙΑΣ | **Τηλέφωνο**: 2622091581

Email Επικοινωνίας: ilispar@otenet.gr

Υπεύθυνος Επικοινωνίας : Νικόλαος Παρασκευόπουλος

Ημερομηνία Θέσης Σε Ισχύ: 24-04-2025

Προοίμιο

1) Οι διαδικασίες που περιγράφονται στην απόφαση της *Συνεδρίασης της 24ης Απριλίου 2025, Θέμα 1ο «Έγκριση Πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης καθώς και των εγκύκλιων εφαρμογών του»* του Δ.Σ., στο εξής *«**Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης**»*, αποσκοπούν στην συγκεκριμενοποίηση του πλαισίου για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, αποτυπώνουν δε και καταδεικνύουν τη δέσμευση της εταιρείας μας στην προάσπιση και διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει την αμοιβαία εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και την αναγνώριση.
2) Η Πολιτική εξειδικεύει τις υποχρεώσεις της επιχείρησης σύμφωνα με τις απαιτήσεις της κείμενης νομοθεσίας και των κατ' εξουσιοδότηση αυτής εκδοθεισών κανονιστικών πράξεων, όπως εκάστοτε ισχύουν. Συγκεκριμένα, εκδίδεται σε συμμόρφωση με το **Μέρος ΙΙ του ν. 4808/2021**, ο οποίος θέτει ένα συνεκτικό πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Επιπλέον, εντάσσει τη διαδικασία υποβολής και διαχείρισης των εσωτερικών καταγγελιών που προκύπτουν από το πλαίσιο του ίδιου νόμου, καθώς και τις ρυθμίσεις του

ν. 4990/2022 για την προστασία των προσώπων που αναφέρουν παραβιάσεις ενωσιακού δικαίου (whistleblowers).

Στόχοι της πολιτικής:

1. Να **ενθαρρύνει** την αναφορά περιστατικών βίας, παρενόχλησης ή άλλων παραβιάσεων.
2. Να **διασφαλίσει** ένα εργασιακό περιβάλλον σεβασμού και ανθρώπινης αξιοπρέπειας.
3. Να **προστατεύσει** τους/τις εργαζόμενους/ες και κάθε άλλο πρόσωπο που συνδέεται με την επιχείρηση.
4. Να **προσδιορίσει** σαφείς διαδικασίες διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών.

Γενικές Αρχές:

Η Πολιτική διέπεται από τις ακόλουθες αρχές:

(α) Σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων.

(β) Προώθηση και πραγμάτωση του δικαιώματος του καθενός για έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από παρενόχληση ή/και βία και παρενόχληση.

(γ) Απαγόρευση των αντιποίνων.

(δ) Μηδενική ανοχή σε περιπτώσεις κακόβουλης ή καταχρηστικής υποβολής εσωτερικής καταγγελίας.

(ε) Παροχή αμερόληπτης ακρόασης και δίκαιης αντιμετώπισης, καθώς και τήρηση της ισότητας των όπλων κατά τη διερεύνηση των καταγγελιών.

(στ) Επίδειξη της απαραίτητης διακριτικότητας και της αναγκαίας εχεμύθειας, ώστε να προστατεύεται η αξιοπρέπεια και η ιδιωτική ζωή όλων. Σε κάθε περίπτωση, διευκρινίζεται ότι ο Κανονισμός δεν αποσκοπεί στην γενική εποπτεία των διαπροσωπικών ή ιδιωτικών σχέσεων όσων εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, ούτε στην επέμβαση σε αυτές.

(ζ) Προστασία του θύματος, η οποία, με την επιφύλαξη τυχόν όλως εξαιρετικών περιστάσεων, δεν θα πρέπει να αποτελέσει αφορμή για δυσμενή μεταβολή της θέσης του στον Οργανισμό, ούτε των όρων ή των συνθηκών παροχής της εργασίας του, χωρίς τη συναίνεσή του.

(η) Αμεσότητα και ταχύτητα αντίδρασης.

(θ) Διαχείριση των διαδικασιών από εξειδικευμένο προσωπικό.

ΜΕΡΟΣ Α'

Πολιτική για την πρόληψη & καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης

1. **Ορισμοί**

α) ως «***βία και παρενόχληση***», νοούνται οι μορφές ανεπιθύμητης 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 ανεπιθύμητης 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 ανεπιθύμητης 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 ν. 3896/2010 (Α` 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 ν. 4443/2016 (Α` 232). Εδώ περιλαμβάνονται και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου. Για τις ανάγκες του παρόντος, ως παρενόχληση λόγω φύλου νοείται και η σεξουαλική παρενόχληση.

δ) ως «***σεξουαλική παρενόχληση***» νοείται η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

ε) ως «***εργαζόμενοι***» νοούνται οι απασχολούμενοι στον Οργανισμό ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς και τη σχέση εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, καθώς και οι απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, οι εθελοντές, από τα ανωτέρω πρόσωπα εκείνα των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα υπό διορισμό ή πρόσληψη ή κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση κάποια από τις ανωτέρω σχέσεις.

στ) ως «***κακόβουλη ή καταχρηστική υποβολή εσωτερικής καταγγελίας***», νοείται η υποβολή εν γνώσει του καταγγέλλοντος ψευδών κατηγοριών ή εσκεμμένα ανακριβών ή παραπλανητικών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που υποβάλλονται με αποκλειστικό σκοπό την επιδίωξη από τον καταγγέλλοντα κάποιου πλεονεκτήματος ή με αποκλειστικό σκοπό την πρόκληση ζημίας ή βλάβης σε άλλο πρόσωπο ή στον Οργανισμό, καθώς και η εσκεμμένη ενεργοποίηση των διαδικασιών του Κανονισμού αυτού για την επίτευξη σκοπών άλλων από εκείνους για τους οποίους θεσπίζονται.

2. Πεδίο Εφαρμογής – Υποκειμενικό Πεδίο

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο άρθρο 3 του ν. 4808/2021, και ιδίως:

- Στους/στις **εργαζόμενους/ες** της επιχείρησης (ανεξαρτήτως σύμβασης εργασίας, π.χ. πλήρους/μερικής απασχόλησης, ορισμένου/αορίστου χρόνου, έμμισθης εντολής).
- Στους/στις **απασχολούμενους/ες** με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών ή μέσω τρίτων παρόχων.
- Σε **εθελοντές/εθελόντριες**, **ασκούμενους/ες**, **μαθητευόμενους/ες**.
- Σε πρόσωπα που **αιτούνται εργασία** ή έχουν λήξει τη σύμβασή τους με την επιχείρηση.
- Σε **κάθε άλλο πρόσωπο** που προβλέπεται στο αρ. 3, ν. 4808/2021.
- Ο Κανονισμός εφαρμόζεται και στα μέλη της Διοίκησης της Επιχείρησης

3. Αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής

Η Πολιτική εφαρμόζεται σε μορφές συμπεριφοράς παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης σε βάρος εργαζομένων που εκδηλώνονται ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων 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 παρέχει ο Οργανισμός,

(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.

4. Δήλωση Μηδενικής Ανοχής (Zero Tolerance)

- Η Επιχείρηση **δηλώνει ρητά** και κατηγορηματικά ότι επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης υπό οποιαδήποτε μορφή και έκφανση αυτές τυχόν λάβουν χώρα. Α**παγορεύεται** κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια ή εξ αφορμής της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Κάθε σχετική συμπεριφορά, μεμονωμένη ή κατ' επανάληψη, που οδηγεί ή ενδέχεται να οδηγήσει σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, θα αντιμετωπίζεται με **μηδενική ανοχή**.
- Η Επιχείρηση διασφαλίζει ότι, εάν τυχόν λάβουν χώρα τέτοια περιστατικά, τα πρόσωπα που υπάγονται στην Πολιτική έχουν – πέραν όλων των λοιπών μέσων έννομης προστασίας – τη δυνατότητα να προχωρήσουν σε εσωτερική καταγγελία σύμφωνα με τη διαδικασία του Μέρους Β΄ του παρόντος

5. Εκτίμηση Κινδύνων (Risk Assessment) παρενόχλησης ή/ και βίας και παρενόχλησης στην εργασία

- Θύμα συμπεριφορών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης είναι δυνατόν να αποτελέσει κάθε εργαζόμενος, ανεξαρτήτως κλάδου, ειδικότητας, ιεραρχικής θέσης,

φύλου, εθνικής καταγωγής, γενετήσιου προσανατολισμού ή άλλων ατομικών χαρακτηριστικών.

- Η επιχείρηση προβαίνει, σύμφωνα και με τις κείμενες διατάξεις, σε εκτίμηση και αξιολόγηση **κινδύνων** βίας/παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, τις συνθήκες εργασίας και τις ιδιαιτερότητες (π.χ. ωράρια, απομονωμένους χώρους, επαφή με κοινό κ.λπ.), καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες προσώπων, καθώς και παράγοντες, όπως το φύλο, η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης.

- Βάσει της εκτίμησης, θα λαμβάνονται **ενδεικτικά μέτρα**: κατάλληλος φωτισμός, διαδικασίες ασφαλείας, εκπαίδευση προσωπικού, συστήματα σήμανσης ή ειδοποίησης κ.ά.

6. Μέτρα για την Πρόληψη, Έλεγχο & Αντιμετώπιση Κινδύνων

Πέραν της αξιολόγησης των κινδύνων, η Επιχείρηση λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Προς τούτο, προβαίνει ενδεικτικώς στις ακόλουθες ενέργειες:

(α) ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες,

(β) ενθαρρύνει την ανοικτή επικοινωνία με τη Διοίκηση, τους άμεσα προϊσταμένους και τους λοιπούς συναδέλφους κατά την εκτέλεση της εργασίας,

(γ) επιδιώκει να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους,

(δ) λαμβάνει σύμφωνα και με την κείμενη νομοθεσία τα αναγκαία μέτρα τεχνικού χαρακτήρα,

(ε) υλοποιεί δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων,

(στ) μεριμνά για την εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας, καθώς επίσης

(ζ) προσφέρει στους εργαζόμενους διαύλους για την καταγγελία, την αναφορά ή την έκφραση προβλημάτων.

7. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

- Η Επιχείρηση υλοποιεί δράσεις ενημέρωσης, κατάλληλης κατάρτισης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, τόσο των διευθυντικών στελεχών, όσο και των λοιπών εργαζομένων, ιδίως για τους κινδύνους που συνεπάγεται η παρενόχληση ή/και η βία και παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου, για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και για τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης. Ομοίως, υλοποιεί δράσεις ενημέρωσης, κατάλληλης κατάρτισης και ευαισθητοποίησης για τα μέτρα για την καταπολέμηση τέτοιων φαινομένων.
- Επιπλέον, στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού, ο Επιχείρηση ενδεικτικά:

(α) Οργανώνει επιμορφωτικά σεμινάρια για την ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο που αφορά στην πρόληψη, εξάλειψη ή περιορισμό των κινδύνων εμφάνισης και σχετικά με την αντιμετώπιση φαινομένων παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, με τη διαχείριση τέτοιων περιστατικών και με τις διαδικασίες που θεσπίζονται με την παρούσα Πολιτική.

(β) Αναρτά στους χώρους εργασίας ενημέρωση για τις διαδικασίες της παρούσας Πολιτικής καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες κατά νόμον αρχές.

8. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων

- Κάθε πρόσωπο που θίγεται από συμπεριφορές παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή η σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, δικαιούται,

1. να απευθύνεται στο **πρόσωπο αναφοράς** του άρθρου **9** της παρούσης
2. να προβαίνει σε **Καταγγελία εντός της επιχείρησης** (Μέρος Β' παρούσας πολιτικής).
3. **Να Προσφεύγει** στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) ή/και στον Συνήγορο του Πολίτη.
4. **Να αιτείται Δικαστική Προστασία** ή/και αίτημα για αποζημίωση.

- Κάθε εργαζόμενος που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα **να απουσιάσει δικαιολογημένα από τον εργασιακό χώρο** για εύλογο χρόνο που **δεν δύναται να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες**, 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 ο άμεσος προϊστάμενος του προσώπου ή όταν δεν λαμβάνονται τα αναγκαία και πρόσφορα προληπτικά μέτρα ή παρά την διαπίστωση της βασιμότητας της καταγγελίας δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα κατά το άρθρο , ώστε να αποκατασταθεί η ομαλή λειτουργία της Επιχείρησης, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν εμπόδισαν τελικά την εξακολούθηση της συμπεριφοράς παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης. Ο αποχωρών **υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως εγγράφως** τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Καταγγελιών (Β' μέρος της παρούσηςπολιτικής) ή τον άμεσο Προϊστάμενό του, **υποβάλλοντας συγχρόνως καταγγελία** για περιστατικό παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, στην οποία θα πρέπει στην περίπτωση αυτή να περιλαμβάνονται 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 ή η Επιχείρηση έλαβε τα απαραίτητα προληπτικά ή κατασταλτικά μέτρα και το πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η απουσία του παύει να θεωρείται δικαιολογημένη.

9. Εχεμύθεια

- Κάθε εργαζόμενος και κάθε πρόσωπο εν γένει που συμμετέχει με οποιαδήποτε ιδιότητα ή καλείται να συμμετάσχει στις διαδικασίες της παρούσας Πολιτικής υποχρεούται στην αυστηρή τήρηση εχεμύθειας σε σχέση με κάθε πτυχή της διαδικασίας,

συμπεριλαμβανομένης και της ίδιας της διεξαγωγής της, καθώς και της συμμετοχής του σε αυτήν, των εμπλεκόμενων προσώπων, τους λόγους που οδήγησαν στην κίνηση της διαδικασίας και το αποτέλεσμά της. Η υποχρέωση αυτή δεν αφορά τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο όσον αφορά την ίδια την ύπαρξη της διαδικασίας εσωτερικής καταγγελίας του Β' Μέρους της παρούσης και το αποτέλεσμα του πορίσματος, καθώς και την άσκηση των δικαιωμάτων τους κατά τη διαδικασία διερεύνησης της καταγγελίας, και ιδίως δεν αφορά στις ενδοδιαδικαστικές σχέσεις του καταγγέλλοντος και του καταγγελλόμενου με όλους τους παράγοντες της διαδικασίας, συμπεριλαμβανομένων των μαρτύρων ή των πιθανών μαρτύρων και των νομικών παραστατών ή λοιπών συμβουλών τους και τους ισχυρισμούς που προβάλλονται από τα μέρη. Κάθε παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας συνιστά παραβίαση ουσιώδους υποχρέωσης που πλήττει τα συμφέροντα της Επιχείρησης, η οποία δικαιούται να λάβει όλα τα αναγκαία για την υπεράσπισή της μέτρα.

10. Υποχρέωση συνδρομής και συνεργασίας

- Κάθε εργαζόμενος καθώς και κάθε πρόσωπο που εμπλέκεται στις διαδικασίες της παρούσης Πολιτικής υποχρεούται να συνεργάζεται με της Επιχείρηση και τα αρμόδια για τη διαχείρισή τους όργανα, συμβάλλοντας καλόπιστα στην ακώλυτη πρόοδο των διαδικασιών και συνεισφέροντας, εφόσον καλείται προς τούτο, κάθε πληροφορία που σχετίζεται με τη διερεύνηση περιστατικών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης.
- Οποιαδήποτε παρακώλυση της διερεύνησης περιστατικών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, συνιστά παραβίαση ουσιώδους υποχρέωσης που πλήττει τα συμφέροντα της Επιχείρησης, η οποία δικαιούται να λάβει όλα τα αναγκαία για την υπεράσπισή της μέτρα.

11. Ορισμός και αρμοδιότητες προσώπου αναφοράς

- Ως «πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμος)» για θέματα βίας-παρενόχλησης ορίζεται η **Αδαμοπούλου Νίκη** (στο εξής «Υπεύθυνος/η Πρόληψης & Καθοδήγησης»). Ο ρόλος της συνίσταται στην καθοδήγηση και την ενημέρωση των εργαζομένων, ανεξαρτήτως εάν απευθύνονται ή όχι με αφορμή περιστατικό παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης.
- Σε περίπτωση που εργαζόμενος απευθύνεται στο πρόσωπο αναφοράς με αφορμή συγκεκριμένο περιστατικό παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, χωρίς να έχει προηγηθεί η υποβολή εσωτερικής καταγγελίας του Μέρους Β΄, το πρόσωπο αναφοράς μπορεί, στο πλαίσιο ενός ανεπίσημου, προκαταρκτικού σταδίου, να παρέχει συμβουλές και βοήθεια, επιχειρώντας, εφόσον κρίνει ότι οι συνθήκες το επιτρέπουν και δεν παραβλάπτονται τα συμφέροντα του θύματος ή εφόσον το επιθυμεί το θύμα, την προσέγγιση των μερών συνομιλώντας κατ' ιδίαν με τους εμπλεκόμενους, επιδεικνύοντας όμως συγχρόνως την απαραίτητη διακριτικότητα, λαμβανομένου υπόψη και του ανεπίσημου της διαδικασίας, έτσι ώστε να προστατεύεται η αξιοπρέπεια και η ιδιωτική ζωή όλων. Και στο πλαίσιο αυτό, το πρόσωπο αναφοράς μεριμνά ώστε να παρέχεται αμερόληπτη ακρόαση και δίκαιη αντιμετώπιση στα μέρη.
- Εφόσον δημιουργείται στο πρόσωπο αναφοράς η εύλογη πεποίθηση ότι υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια του θύματος, εκτός από την καθοδήγηση και ενημέρωση του θύματος, το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται να ενημερώσει αμελλητί τη Διοίκηση.
- Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του προσώπου αναφοράς η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

12. Πληροφόρηση για τις υποχρεώσεις της Επιχείρησης σε Περιστατικά Βίας/Παρενόχλησης

- **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 που καταγγέλλει ή συνεργάζεται σε διερεύνηση περιστατικού βίας και

παρενόχλησης, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207) (ν. 4808/2021, αρ. 13).

- **Λήψη Μέτρων**: Αν ο δράστης δεν είναι ο εργοδότης, η επιχείρηση λαμβάνει μέτρα συμμόρφωσης (σύσταση, αλλαγή πόστου, ωραρίου εργασίας ή και καταγγελία σύμβασης του υπαιτίου).
- **Πειθαρχικές ή Άλλες Κυρώσεις**: Τυχόν ενέργειες πειθαρχικής διαδικασίας ή καταγγελίας σύμβασης θα γίνονται κατόπιν αμερόληπτης εξέτασης.
- **Προστασία Θυμάτων Ενδοοικογενειακής Βίας**: Στο μέτρο του εφικτού, θα παρέχονται διευκολύνσεις (π.χ. εύλογες άδειες, ευέλικτο ωράριο) σε εργαζόμενους/ες θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

ΜΕΡΟΣ Β'

Πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

1. Σκοπός & Πεδίο Εφαρμογής

Η πολιτική αυτή προσδιορίζει τη διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελιών – συμπεριλαμβανομένων των περιστατικών **βίας ή παρενόχλησης**, αλλά και οποιωνδήποτε άλλων παραβάσεων ή πληροφοριών που εμπίπτουν στο πλαίσιο προστασίας του ν. 4990/2022 (whistleblowing).

Σκοπός της είναι η ίδρυση συστήματος εσωτερικής αναφοράς παραβιάσεων του δικαίου, η προστασία των προσώπων που αναφέρουν τις εν λόγω παραβιάσεις, η οργάνωση της διαδικασίας υποβολής, παραλαβής και παρακολούθησης των αναφορών και οι κυρώσεις που επιβάλλονται σε περιπτώσεις παραβίασης του παρόντος μέρους.

2. Δίαυλοι Επικοινωνίας & Υποβολής Καταγγελιών

- Η υποβολή εσωτερικής καταγγελίας μπορεί να γίνει αυτοπροσώπως ή/και με κάθε πρόσφορο μέσο, ιδίως μέσω της **ηλεκτρονικής αποστολής** σε ειδική διεύθυνση

ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή/και με **έγγραφη επιστολή** στον νόμιμο εκπρόσωπο ή **στον «Υπεύθυνο Διαχείρισης Καταγγελιών»** (βλ. επόμενη παράγραφο).

- Επιπλέον μπορεί να υποβληθεί **Προφορική Αναφορά,** σε επείγοντα περιστατικά **ή κατόπιν αιτήματος**, μέσω προσωπικής συνάντησης με τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Καταγγελιών. Με την επιφύλαξη της συναίνεσης του αναφέροντος, τηρούνται πλήρη και **επακριβή πρακτικά της συνάντησης** σε σταθερή και ανακτήσιμη μορφή, είτε με καταγραφή της συνομιλίας σε σταθερή και ανακτήσιμη μορφή, είτε με ακριβή πρακτικά της συνάντησης, που συντάσσονται από τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Καταγγελιών, παρέχοντας στον αναφέροντα τη δυνατότητα να επαληθεύσει, να διορθώσει και να συμφωνήσει με τα πρακτικά της συνάντησης, υπογράφοντάς τα.

3. Ορισμός Υπεύθυνου Διαχείρισης Καταγγελιών

- Ορίζεται η κ. **Αδαμοπούλου Νίκη** (στο εξής «Υπεύθυνος Διαχείρισης») αρμόδια για την παραλαβή και εξέταση καταγγελιών, την επικοινωνία με τον/την καταγγέλλοντα/ουσα, την εκτέλεση των διαδικασιών έρευνας, η συνδρομή της οποίας πρέπει να είναι εμπιστευτική.
- Η ιδιότητα αυτή μπορεί να συμπίπτει ή να είναι ξεχωριστή από τον «πρόσωπο αναφοράς» του Μέρους Α’.
- Ο Υπεύθυνος Διαχείρισης οφείλει να: α) ασκεί τα καθήκοντά του με **ακεραιότητα, αντικειμενικότητα, αμεροληψία**, διαφάνεια και κοινωνική υπευθυνότητα, β) σέβεται και **τηρεί τους κανόνες εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας** για θέματα για τα οποία έλαβε γνώση κατά την άσκηση των καθηκόντων του και να διασφαλίζει την προστασία των προσωπικών δεδομένων όλων των εμπλεκομένων, γ) απέχει από τη διαχείριση συγκεκριμένων υποθέσεων, δηλώνοντας κώλυμα, εφόσον συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων.

4. Διαδικασία Εξέτασης Καταγγελιών

- Οι εσωτερικές καταγγελίες υποβάλλονται από το θιγόμενο πρόσωπο ή και από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου. Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

- Ο Υπεύθυνος Διαχείρισης **βεβαιώνει την παραλαβή της αναφοράς** στον καταγγέλλοντα **εντός προθεσμίας επτά (7) εργάσιμων ημερών** από την ημέρα παραλαβής της.
- Ο Υπεύθυνος Διαχείρισης προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες, προκειμένου να επιληφθούν της αναφοράς τα αρμόδια όργανα της Επιχείρησης ή οι αρμόδιοι κατά περίπτωση φορείς, ή περατώνει τη διαδικασία, με την αρχειοθέτηση της αναφοράς, αν είναι ακατάληπτη ή υποβάλλεται καταχρηστικά ή δεν περιέχει περιστατικά τα οποία να στοιχειοθετούν παραβίαση του ενωσιακού δικαίου ή δεν συντρέχουν σοβαρές ενδείξεις για τέτοια παραβίαση και κοινοποιεί τη σχετική απόφαση στον καταγγέλλοντα ο οποίος, αν θεωρεί ότι δεν αντιμετωπίστηκε αποτελεσματικά, δύναται να την επανυποβάλει στην Ε.Α.Δ. (Εθνική Αρχή Διαφάνειας)
- Κατά την διάρκεια της **Διερεύνησης & Αξιολόγησης ο Υπεύθυνος Διαχείρισης** :
    - Προβαίνει σε έρευνα των αναφερόμενων γεγονότων (συλλογή μαρτυριών, στοιχείων κ.λπ.). Παρακολουθεί τις αναφορές και διατηρεί επικοινωνία με τον καταγγέλλοντα και, εφόσον απαιτείται, ζητά περαιτέρω πληροφορίες από αυτόν.
    - παρέχει **ενημέρωση στον καταγγέλλοντα** για τις ενέργειες που αναλαμβάνονται μέσα **σε εύλογο χρονικό διάστημα**, το οποίο **δεν υπερβαίνει τους τρεις (3) μήνες** από τη βεβαίωση παραλαβής, ή αν δεν έχει αποσταλεί βεβαίωση στον αναφέροντα, τους τρεις (3) μήνες από το πέρας των επτά (7) εργάσιμων ημερών από την υποβολή της αναφοράς,
    - Σε κάθε περίπτωση διασφαλίζει την προστασία της εμπιστευτικότητας της ταυτότητας του καταγγέλλοντος και κάθε τρίτου που κατονομάζεται στην αναφορά, εμποδίζοντας την πρόσβαση σε αυτή σε μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα.
- Εφόσον απαιτείται λαμβάνονται **Προσωρινά Μέτρα** για την προστασία του καταγγέλλοντος, τα οποία ανά περίπτωση μπορεί να περιλαμβάνουν : αλλαγή βάρδιας, τηλεργασία του καταγγελλόμενου, απομάκρυνση καταγγέλλοντος/ουσας κ.λπ., εφόσον διαφαίνεται άμεσος κίνδυνος.

5. **Απόφαση & Ενέργειες**:

- Αν διαπιστωθεί παραβίαση της απαγόρευσης παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, η Επιχείρηση λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να αρθεί και να τιμωρηθεί η παράνομη συμπεριφορά, καθώς επίσης να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.
- Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, επιβολή πειθαρχικής ποινής ή ακόμη και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.
- Το θύμα δεν επιβαρύνεται από τα επιβαλλόμενα μέτρα. Δεν αποκλείεται όμως υπό συγκεκριμένες περιστάσεις η προστασία του θύματος να επιβάλει την μεταβολή και της δικής του υπηρεσιακής κατάστασης, η οποία σε καμία περίπτωση δεν δύναται επιφέρει βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του χωρίς την συναίνεσή του.

6. **Τεκμηρίωση & Αρχειοθέτηση**:

Τηρείται αρχείο (σε κλειστό φάκελο ή ασφαλές ψηφιακό μέσο), για κάθε αναφορά που υποβάλλεται. Οι αναφορές αποθηκεύονται για εύλογο και αναγκαίο χρονικό διάστημα, προκειμένου να είναι ανακτήσιμες και να τηρηθούν οι απαιτήσεις που επιβάλλονται από τον παρόντα, το ενωσιακό ή εθνικό δίκαιο και πάντως μέχρι την ολοκλήρωση κάθε έρευνας ή δικαστικής διαδικασίας που έχει εκκινήσει ως συνέπεια της αναφοράς σε βάρος του καταγγέλλοντος, του καταγγελλόμενου ή τρίτων προσώπων.

7. Απαγόρευση Αντιποίνων & Προστασία

- Απαγορεύεται κάθε πράξη αντιποίνων, και ιδίως ως αυτά αναφέρονται στο άρθρο 17 του ν. 4990/2022 (π.χ. απόλυση, δυσμενής μεταχείριση, απειλή) εις βάρος προσώπου που καταγγέλλει ή συνδράμει στη διερεύνηση,. Τυχόν παραβίαση οδηγεί σε κυρώσεις κατά του παραβάτη, συμπεριλαμβανομένης της **ακυρότητας τυχόν καταγγελίας της σύμβασης εργασίας** που έγινε ως αντίποινο.

- Το ίδιο επίπεδο προστασίας ισχύει και για τρίτα πρόσωπα συνδεόμενα με τον/την καταγγέλλοντα/ουσα.
- Σε κάθε περίπτωση η Επιχείρηση λαμβάνει όλα τα κατάλληλα ανά περίπτωση μέτρα, προκειμένου να διασφαλίσει ότι δεν θα υπάρξουν οποιασδήποτε μορφής αντίποινα σε βάρος των καταγγελλόντων, συμποεριλαμβανομένων των απειλών και τωνε ενεργειών αντεκδίκησης.

6. Συνεργασία με Αρμόδιες Αρχές

- Η επιχείρηση συνεργάζεται 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 για περιστατικά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης Πολιτικής. Προς τούτο, δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία.

7. Ψευδείς ή Κακόβουλες Αναφορές

- Εάν διαπιστωθεί κακόβουλη καταγγελία που υποβλήθηκε με πρόθεση συκοφαντίας, μπορεί να επιβληθούν πειθαρχικές κυρώσεις ή έννομες ενέργειες κατά του/της καταγγέλλοντος/ουσας που ενήργησε κακόπιστα. Σε κάθε περίπτωση τα πρόσωπα που εν γνώσει τους προέβησαν σε ψευδείς αναφορές τιμωρούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου (άρθρο 23, παρ. 3, ν. 4990/2022).

8. Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

- Η διαχείριση των καταγγελιών γίνεται με **τήρηση του απορρήτου** και συμμόρφωση προς τον **Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679 (ΓΚΠΔ)** και τον ν. 4624/2019.
- Τα στοιχεία τηρούνται μόνο για όσο διάστημα απαιτείται για τη διερεύνηση / πιθανή δικαστική διαδικασία.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ & ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα πολιτική (Μέρη Α' και Β') αποτελεί συμπληρωματικό μέρος της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, σύμφωνα με τα άρθρα 9, 10 & 11 του ν. 4808/2021. Αναρτάται σε **εμφανές σημείο** στον χώρο εργασίας (ή/και στην ιστοσελίδα της επιχείρησης), ενώ κοινοποιείται σε όλους/όλες τους/τις εργαζομένους/ες (π.χ. μέσω email).

ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ & ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

- Η πολιτική τίθεται σε ισχύ από 24/04/2025 και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων και συνεργατών.
- Τυχόν τροποποιήσεις θα γνωστοποιούνται έγκαιρα με ανάρτηση ή/και κοινοποίηση στους εργαζομένους.

Ο/Η ΝΟΜΙΜΟΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ: …… (υπογραφή, σφραγίδα)
Ημερομηνία: ……
