



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ  
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ  
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ  
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ  
WINGS ICT Solutions A.E.<sup>1</sup>**

### **I. ΣΚΟΠΟΣ**

Οι ρυθμίσεις της παρούσας Πολιτικής υιοθετούνται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και τις κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστικές πράξεις, με σκοπό την πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, καθώς και κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας στην Εταιρεία, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

### **II. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

Οι διατάξεις της παρούσας Πολιτικής εφαρμόζονται για τη Διοίκηση της Εταιρείας, τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τους παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έμμισθης εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, τους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, τυχόν ασκούμενους, μαθητευόμενους, εθελοντές, τους υποψηφίους εργαζομένους της Εταιρείας και κάθε άλλο πρόσωπο που συναλλάσσεται ή συνεργάζεται με την Εταιρεία.

### **III. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ**

Η Εταιρεία δεσμεύεται για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή. Η Εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών. Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα

---

<sup>1</sup> Η παρούσα Πολιτική αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας της Εταιρείας, ο οποίος έχει κατατεθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας προς έγκριση με αριθμό πρωτοκόλλου 247915/18.05.2023 και ισχύει αυτοτελώς και αυτοδικαίως από την έγκρισή της και υιοθέτηση της από την Διοίκηση της Εταιρείας. Η παρούσα Πολιτική γνωστοποιείται στους/στις εργαζόμενους/ες με κάθε πρόσφορο τρόπο και αναρτάται σε εμφανές σημείο των γραφείων της εταιρείας και στην ιστοσελίδα αυτής.



κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης. Για τους εργαζόμενους και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένους με την Εταιρεία που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένοι με την Εταιρεία οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την πολιτική, η οποία ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας, όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεδεμένες με την εργασία, είτε στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας είτε εκτός, είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά. Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών και της Διοίκησης διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

#### **IV. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ - ΜΗ ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ**

Στο εργασιακό περιβάλλον ο όρος «βία και παρενόχληση» αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση. Ο όρος «έμφυλη βία και παρενόχληση» ειδικότερα σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση χωρίς να περιορίζεται σε αυτή τη μορφή συμπεριφοράς.

Παράγοντες που μπορεί να προκαλέσουν αυξημένο κίνδυνο εκδήλωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας συνεπώς, πρέπει να εντοπίζονται και να αντιμετωπίζονται άμεσα και για προληπτικούς λόγους, και είναι ενδεικτικά η εργασία υπό συνθήκες μεγάλου άγχους, η εργασία σε απομονωμένους – περικλειστούς χώρους, η απουσία μέτρων ασφάλειας εγκαταστάσεων και ελέγχου αυτών, η έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης, η διάχυση θεμάτων της προσωπικής και οικογενειακής ζωής στον εργασιακό χώρο, καθώς επίσης και ιδιοσυγκρασιακοί παράγοντες των ατόμων με ροπή στη βίαιη συμπεριφορά.

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, η Εταιρεία δηλώνει ότι συμπεριφορές βίαιες και παρενοχλητικές, που απαγορεύονται αυστηρά, είναι τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση γενικώς προσβλητικής γλώσσας, τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή τον χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική ζωή του, τα σεξουαλικά ενδιαφέροντά του ή προτιμήσεις, καθώς και ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής ταυτότητας και θρησκείας, οι σεξουαλικές χειρονομίες, οι επίμονες προτάσεις για ραντεβού, οι κάθε είδους απειλές, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική πορεία του

στην Εταιρεία, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων, η προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές προτιμήσεις του, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις του, οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

**Ενδοοικογενειακή βία:** Η Εταιρεία δηλώνει, επίσης, ότι συμπεριφορές που εμπίπτουν στην έννοια της ενδοοικογενειακής βίας στον χώρο εργασίας απαγορεύονται αυστηρά.

Ως γενικός ορισμός συμπεριφορών οικογενειακής βίας νοούνται όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

Στο πλαίσιο αυτό, απαγορεύεται αυστηρά η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους, η οποία αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις.

Ως ενδοοικογενειακή βία, επίσης, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, νοείται και εκείνη που ασκείται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

## V. ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΣΥΝΙΣΤΟΥΝ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Συμπεριφορές που δεν εμπίπτουν στην έννοια της βίας και παρενόχλησης είναι ενέργειες που αποτελούν θεμιτή και νόμιμη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος εκ μέρους της Εταιρείας, όπως ενδεικτικώς:

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



## **VI. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ**

Η Εταιρεία, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων βίας και παρενόχλησης. Τα στελέχη και γενικότερα το προσωπικό της Εταιρείας οφείλουν να επιδεικνύουν αυξημένη προσοχή ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, την βία και την παρενόχληση στην εργασία.

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

Η Εταιρεία εκπαιδεύει με κάθε πρόσφορο τρόπο και μέσο τα στελέχη της ώστε να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της. Ακόμη, ενθαρρύνει την συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και την διαχείριση δυνητικών κινδύνων βίας και παρενόχλησης, όπως, επίσης, δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών. Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κτλ), για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης. Η Εταιρεία εκπαιδεύει τα στελέχη της ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της. Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

Η Εταιρεία εκπονεί μελέτες σε συνεργασία με όλα τα τμήματά της και τον αρμόδιο ιατρό εργασίας σχετικά με τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων και των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με σκοπό την αξιολόγηση των υφιστάμενων συνθηκών εργασίας και την αναπροσαρμογή αυτών κατά τρόπο ώστε να περιοριστούν κατά το δυνατόν οι πιθανότητες να λάβει χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Η Εταιρεία μεριμνά ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να κατανοήσουν εκείνες τις συμπεριφορές που συνιστούν βία και παρενόχληση, μη ανεκτή και αποδοκιμαστέα. Το αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς για θέματα βίας και παρενόχλησης θα μεριμνά ώστε

να λάβει το προσωπικό την δέουσα ευαισθητοποίηση για θέματα βίας και παρενόχλησης και θα καταστήσει γνωστή την πολιτική αυτή εντός και εκτός Εταιρείας.

#### **VII. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ**

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των νομίμων αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των νομίμων αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της Εταιρείας σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης καταγγελιών.

Οι επιμέρους διαδικασίες υποβολής, διαχείρισης και εσωτερικής διερεύνησης αναφορών περιλαμβάνουν τα αναλυτικά βήματα στα οποία πρέπει να προβεί οποιοσδήποτε καταγγέλλων, καθώς επίσης και τις αρμοδιότητες των οργάνων της Εταιρείας και τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβούν για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική διαχείριση σχετικών συμβάντων. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της Εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή. Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος υφίσταται ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικώς ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του προκειμένου να ενημερωθεί η Εταιρεία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

#### **VIII. ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον του/της διευθυντή/διευθύντριας ανθρώπινου δυναμικού, ο/η οποίος/α ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς», για την παρούσα πολιτική. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ηλεκτρονική διεύθυνση [hr@wings-ict-solutions.eu](mailto:hr@wings-ict-solutions.eu). Η καταγγελία μπορεί να γίνει είτε επώνυμα είτε ανώνυμα. Στην καταγγελία, είτε επώνυμη είτε ανώνυμη, θα πρέπει να αναγράφονται τα εξής στοιχεία, προκειμένου για την διευκόλυνση της έρευνας επί αυτής:

- του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς
- συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν, σε σύντομη περιγραφή
- η ημερομηνία του περιστατικού
- ο τόπος όπου συνέβη το περιστατικό
- τα εμπλεκόμενα πρόσωπα



Με την καταγγελία μπορούν να επισυναφθούν τυχόν αρχεία που σχετίζονται με το περιστατικό και πιθανόν να τεκμηριώνουν την καταγγελία.

Σε περίπτωση ανώνυμης καταγγελίας, θα πρέπει να γνωστοποιείται και μία ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας, μη ταυτοποιήσιμη ως προς το πρόσωπο του καταγγέλλοντος, προκειμένου να γίνεται η επικοινωνία αναφορικά με την εξέλιξη της καταγγελίας.

Το πρόσωπο αναφοράς διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκόμενων. Ειδικότερα, δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς. Εφόσον το πρόσωπο αναφοράς ολοκληρώσει την έρευνά του, υποβάλλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της Εταιρείας, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος του προσώπου αναφοράς, πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από χρονικό διάστημα δεκαπέντε ημερών από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η Εταιρεία θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά):

- (α) πειθαρχικές κυρώσεις,
- (β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
- (γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας,
- (δ) δικαστικές ενέργειες.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Ο παρών Κανονισμός εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής Καταγγελίας ενώπιον της αρμόδιας Ελεγκτικής Αρχής.

#### **ΙΧ. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ**

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

#### **X. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ – ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ**

Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής δεν μπορούν να λάβουν χώρα. Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στον/η διευθυντή/διευθύντρια ανθρωπίνου δυναμικού της Εταιρείας, ο/η οποίος/α ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού, καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

#### **XI. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ – ΘΥΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΟΝΤΑ**

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο οποίος, ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την Εταιρεία θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στην διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει την ως άνω διαδικασία για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης.

#### **XII. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ**

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

#### **XIII. ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Η παρούσα Πολιτική τροποποιείται ανάλογα με το νομοθετικό και ρυθμιστικό της πλαίσιο. Σε κάθε περίπτωση, οι νομοθετικές προβλέψεις υπερισχύουν της παρούσας πολιτικής.

Η αναθεώρηση της παρούσας εξετάζεται και εγκρίνεται από το Δ.Σ. της Εταιρείας.

Οι εργαζόμενοι που χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή έχουν απορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική, μπορούν να απευθυνθούν στον Προϊστάμενό τους ή στον/στην Διευθυντή/ρια Ανθρώπινου Δυναμικού.



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### Εξωτερικές Πηγές Πληροφόρησης Πανελλαδικής Εμβέλειας:

#### Στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές

- ✓ **Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ**
  - Καλέστε στη γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών **1555** (λειτουργεί 24/7)
  - Καλέστε στο κατά τόπον αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας Καλλιθέας, Αραπάκη αρ. 6: **210-9599985 - 986**
- ✓ **Συνήγορος του Πολίτη:** <https://www.synigoros.gr/el/anafora/ipnovoli-anaforas>.
- ✓ **Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας να μπορούν να επικοινωνούν με την «Γραμμή SOS» 15900.**
- ✓ **Ελληνική αστυνομία**
  - Καλέστε στο **100** (λειτουργεί 24/7)

#### Ενδοοικογενειακή βία

- Καλέστε στο **100** (λειτουργεί 24/7).
- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε SMS στο 100.
- Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ακόλουθη ιστοσελίδα της Ελληνικής Αστυνομίας για την ενδοοικογενειακή βία [http://www.astynomia.gr/index.php?option=ozo\\_content&perform=view&id=2030&Itemid=421&lang](http://www.astynomia.gr/index.php?option=ozo_content&perform=view&id=2030&Itemid=421&lang)
- Καλέστε στο 15900 (λειτουργεί 24/7)

#### Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.):

- Καλέστε στο **15900** (λειτουργεί 24/7)
- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε e-mail στο [sos15900@isotita.gr](mailto:sos15900@isotita.gr)

#### Χρήσιμες Ιστοσελίδες

- <https://isotita.gr>
- <http://womensos.gr>