

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ  
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ/ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ  
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

**ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ:**

**ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:**

Επωνυμία: Π Ε ΚΑΣΙΝΑΚΗΣ ΑΕ

Έδρα: ΛΥΚΑΒΗΤΤΟΥ 6 ΑΙΓΑΛΕΩ

Α.Φ.Μ.: 094381560, Δ.Ο.Υ.: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

Νόμιμος Εκπρόσωπος: ΚΑΣΙΝΑΚΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ

**ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Αρμόδιος (Πρόσωπο Αναφοράς) για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία καθώς και για τη σχετική συμβουλευτική καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων ορίζεται κος Κουρτέσης Παναγιώτης (τηλ. Επικοινωνία 2160703904, e-mail: pcourtesis@kassinakis.gr). Σε περίπτωση αντικατάστασής του θα υπάρχει νεότερη σχετική ενημέρωση.

Το Πρόσωπο Αναφοράς για θέματα βίας και παρενόχλησης, έχει ενημερωτικό ρόλο. Ειδικότερα, ο ρόλος του έγκειται στο να καθοδηγεί και ενημερώνει τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Ρητά, δηλώνεται ότι το Πρόσωπο Αναφοράς έχει αυστηρή υποχρέωση προστασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

**I. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Η Πολιτική αυτή υιοθετείται σε πλήρη εναρμόνιση και συμμόρφωση με την οικεία νομοθεσία και ιδίως με τις διατάξεις του Ν. 4808/2021 και την κατ' εξουσιοδότηση αυτών εκδοθείσα κανονιστική νομοθεσία.

Σκοπός της Πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, ρητά συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στόχος, μέσω της πολιτικής αυτής, είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε ανθρώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

**II. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

Απευθύνεται και εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους της εταιρείας Π. Ε. ΚΑΣΙΝΑΚΗΣ ΑΕ. (εφεξής ως «Εταιρεία»), με σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, και επιπλέον, δυνάμει της διάταξης του άρθρου 3 παρ. 1 του Ν. 4808/2021 και της κατ' εξουσιοδότηση αυτού κανονιστικής νομοθεσίας, στις παρακάτω κατηγορίες απασχολούμενων:

- Στους απασχολούμενους με σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών,
- στους απασχολούμενους με έμμισθη εντολή,
- στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- στους απασχολούμενους με σύμβαση γνήσιου δανεισμού,
- στα άτομα που τυχόν παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων,
- στους τυχόν εθελοντές,
- στους εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έληξε αναφορικά με το χρονικό διάστημα που υπήρξαν εργαζόμενοι της,
- στα άτομα που έχουν ζητήσει να απασχοληθούν

### III. ΟΡΙΣΜΟΙ

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.

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.

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.

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

Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

### IV. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Συμπεριφορές που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, δύναται να περιλαμβάνουν:

- Λεκτική παρενόχληση: π.χ. υβριστικά, κακόβουλα και υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα ή αστεία σεξουαλικού περιεχομένου, ρατσιστικά ή σεξιστικά σχόλια και υπονοούμενα, άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής.

- Σωματική παρενόχληση: π.χ. φυσική παρεμβολή στην κίνηση και την εργασία, χειρονομίες, κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, φυσική παρακολούθηση, καταδίωξη.
- Οπτική και ψυχολογική παρενόχληση: π.χ. διαδικτυακός εκφοβισμός, αποστολή μηνυμάτων προσβλητικού, σεξουαλικού, παρενοχλητικού περιεχομένου μέσω sms, email, μέσω κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.
- Προσβολή κάποιου λόγω διακρίσεων στη βάση του φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών.
- Σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία.
- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμός σε περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε παρενοχλητικής συμπεριφοράς ή αντίθεσης στη βία και την παρενόχληση με οποιοδήποτε τρόπο.

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν 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 παρέχει η Εταιρεία,

(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.

Η Εταιρεία, αναγνωρίζοντας αυτούς τους κινδύνους, εργάζεται προς το σκοπό πρόληψης και εξάλειψης οποιουδήποτε φαινομένου βίας, παρενόχλησης και διάκρισης στην εργασία και θέτει ως πρωταρχικό της στόχο τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Για τον παραπάνω λόγο και, λαμβάνοντας υπόψιν ότι:

α) η Εταιρεία εφαρμόζει αυστηρά κριτήρια για την πρόσληψη και αξιολόγηση των στελεχών της,

β) η Εταιρεία ενθαρρύνει την επικοινωνία του απασχολούμενου με τα αρμόδια στελέχη της επιχείρησης, προκειμένου να ληφθούν και τηρηθούν όλα τα αναγκαία μέτρα

γ) γενικότερα η Εταιρεία έχει υιοθετήσει ένα ανθρωποκεντρικό μοντέλο διοίκησης, στο πλαίσιο του οποίου έχει δημιουργήσει ένα περιβάλλον εργασίας φιλικό προς τον εργαζόμενο με συνθήκες εργασίας που επιτρέπουν την επαγγελματική ανέλιξή του, και ταυτόχρονα καλλιεργεί σταθερά πνεύμα συνεργασίας, αλληλοσεβασμού, ευγένειας, κατανόησης και διαλογικής συζήτησης τόσο μεταξύ των εργαζομένων της όσο και μεταξύ αυτών και των άμεσα Προϊσταμένων τους, και

δ) έχει διαμορφώσει τους χώρους εργασίας κατά τρόπο ώστε να αποφεύγονται, άλλως να προλαμβάνονται, άλλως να ελέγχονται επαρκώς, περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Η Εταιρεία θα αξιολογεί την εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία ανά τακτά χρονικά διαστήματα και ανάλογα θα λαμβάνει νέα προληπτικά μέτρα ή θα αναδιαμορφώνει / επικαιροποιεί όσα έχει θεσπίσει.

## **V. ΔΗΛΩΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ – ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Απαγορεύονται απολύτως όλες οι περιγραφόμενες, κατ' ενδεικτική αναφορά, στην αμέσως προηγούμενη παράγραφο, συμπεριφορές που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση στην εργασία.

Γενικά, απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η Εταιρεία δηλώνει ότι επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, απλής ή σεξουαλικής, στον εργασιακό χώρο και δεσμεύεται για τη διαρκή αντιμετώπιση και εξάλειψη τυχόν τέτοιων φαινομένων στο χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς και ιδίως αν αυτή έχει συμβεί κατ' επανάληψη, μπορεί να επισύρει ως ποινή ακόμη και την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.

Κάθε εργαζόμενος οιοδήποτε τμήματος, είδους εργασίας και ιεραρχικής βαθμίδας της Εταιρείας, οφείλει να σέβεται τον συνάδελφό του και καθένα από τα πρόσωπα που αναφέρονται ανωτέρω στην υπ' αριθμ. Π. ενότητα, ανεξαρτήτως φύλου, να τους αντιμετωπίζει με αξιοπρέπεια και ισότητα, και σε κάθε περίπτωση να απέχει από συμπεριφορές που συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης κάθε είδους. Όμοια υποχρέωση υφίσταται και για τα πρόσωπα που συνδέονται με την Εταιρεία κατά τα αναφερόμενα στην ανωτέρω στην υπ' αριθμ. Π. παράγραφο.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, άμεσα, με σοβαρότητα, διακριτικότητα, αμεροληψία, πλήρη εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, σύμφωνα αντικειμενικότητα και σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται παρακάτω στη σχετική ενότητα και όσα προβλέπονται στο νόμο.

Όλοι οι εργαζόμενοι ή με άλλη σχέση απασχολούμενοι ή συνδεδεμένοι με την Εταιρεία, κατά τα αναφερόμενα στην παραπάνω ενότητα με αριθμ. Π., έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία κατά τη διαδικασία διερεύνησης μιας καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή / και διάδοση φημών, δεν θα γίνεται ανεκτή. Επιπροσθέτως, έχουν αυστηρή υποχρέωση τήρησης της νομοθεσίας και της Πολιτικής της Εταιρείας για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, αναφορικά με τα προσωπικά δεδομένα που θα περιέλθουν σε γνώση τους.

Κάθε εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος ή συνδεδεμένος με την Εταιρεία, κατά τα αναφερόμενα στην παραπάνω ενότητα με αριθμ. II, ενθαρρύνεται να διαμαρτυρηθεί ή και να καταγγείλει ή να καταθέσει ως μάρτυρας για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, που λαμβάνει χώρα σε βάρος του ή σε βάρος συναδέλφου του, και μόνο για πραγματικά περιστατικά και δεδομένα.

Η Εταιρεία δεν θα προβεί σε καταγγελία της σχέσης εργασίας ή στην με οιοδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση ή συνεργασία, ούτε σε οιαδήποτε άλλη δυσμενή μεταχείριση σε βάρος του προσώπου αυτού, ως εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο, σύμφωνα με το νόμο.

## **VI. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗΣ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΩΝ Ή ΜΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ**

Οι εργαζόμενοι ή κατ' άλλο τρόπο απασχολούμενοι ή συνδεδεμένοι με την Εταιρεία, κατά τα αναφερόμενα στην παραπάνω ενότητα με αριθμ. II, έχουν υποχρέωση να συμμορφώνονται με την Πολιτική αυτή.

Σε περίπτωση κατά την οποία εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος ή συνδεδεμένος με την Εταιρεία, κατά τα αναφερόμενα στην παραπάνω ενότητα με αριθμ. II, παραβιάζει την Πολιτική αυτή και γενικότερα τη νομοθεσία περί απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία έχει το δικαίωμα, αλλά και την υποχρέωση, να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ιδίως τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή/και τρόπου παροχής εργασίας ή/και απασχόλησης/συνεργασίας, ή την καταγγελία της σχέσης εργασίας και τον τερματισμό της απασχόλησης ή συνεργασίας.

## **VII. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Ή ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ**

Η Πολιτική αυτή ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές συναντήσεις, τυχόν συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεδεμένες με την εργασία, είτε στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας είτε εκτός, είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά είτε τηλεφωνικά.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει με κάθε πρόσφορο τρόπο και προτρέπει τους εργαζόμενους, τους συνεργάτες και γενικότερα κάθε απασχολούμενο ή συνδεδεμένο με την Εταιρεία κατά τα αναφερόμενα στην παραπάνω ενότητα με αριθμ. II, και τα μέλη της Διοίκησης αυτής, στη διατήρηση εργασιακού περιβάλλοντος και κλίματος που χαρακτηρίζεται και διαπνέεται από τον αλληλοσεβασμό, αλληλοβοήθεια και συνεργασία, ευγένεια και κατανόηση.

Η επικοινωνία με τη Διοίκηση της Εταιρείας και τα στελέχη ή άμεσα Προϊστάμενους της, είναι ευχερής.

Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει την περιγραφόμενη παρακάτω Διαδικασία/Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικής Καταγγελίας για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Η Εταιρεία, εντός του πλαισίου των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη θυμάτων βίας και παρενόχλησης και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Ειδικότερα, ενδεικτικά, αναφέρονται και τα κάτωθι μέτρα και διοικητικές πρακτικές που εφαρμόζονται για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία αλλά και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Συγκεκριμένα, η Εταιρεία:

- Παρέχει στους εργαζομένους της την απαραίτητη πληροφόρηση και εκπαίδευση, προκειμένου να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, καθώς και σχετικά με την αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης και διαχείρισης αυτών.
- Λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως για παράδειγμα έχει εγκαταστήσει στους χώρους εργασίας και στους χώρους εισόδου / εξόδου επαρκή φωτισμό και έχει δομήσει αυτούς κατά τρόπο ώστε να αποφεύγονται, άλλως να προλαμβάνονται, άλλως να ελέγχονται επαρκώς, περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και δύναται να αναθεωρεί/επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.
- Επιβλέπει την εφαρμογή της Πολιτικής και στο πλαίσιο αυτό εκπαιδεύει τους προϊσταμένους και τα στελέχη της, ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό, εφόσον χρειάζεται.

## **VIII. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

Η Εταιρεία παρέχει στο προσωπικό της ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης και την καταπολέμηση τέτοιων φαινομένων, με κάθε πρόσφορο τρόπο. Μεριμνά ώστε όλοι να γνωρίζουν την Πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι σε τέτοιου είδους περιστατικά. Επιπλέον, μεριμνά ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

Στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού, η Εταιρεία δύναται ενδεικτικά:

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κλπ.
- Να 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.

## ΙΧ. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΑ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ Ή ΣΥΝΔΕΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση/συνεργασία ή κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ακόμη και αν αυτή έχει λήξει, έχει τα εξής δικαιώματα:

- Να υποβάλει καταγγελία εντός της Εταιρείας, κατά τη διαδικασία που περιγράφεται παρακάτω στην Πολιτική.
- Να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας  
Αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας: Επιθεώρηση Περιστεριού .[οδός Εθνικής αντιστάσεως αριθ 127..]  
Τηλ. Επικοινων: 210.5755100
- Να προσφύγει ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη (οδός Χαλκοκονδύλη αρ. 17, Αθήνα, τηλεφ. Επικοινων. 2131306600, υποβολή ηλεκτρονικής αναφοράς μέσω της ιστοσελίδας [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)).
- Να προβεί σε καταγγελία μέσω της τηλεφωνικής γραμμής εξυπηρέτησης πελατών 2160703904. Σημειώνεται ειδικά και επιπλέον ότι η υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, λαμβάνει χώρα μέσω της τηλεφωνικής γραμμής SOS 15900.
- Να προσφύγει ενώπιον των Δικαστηρίων και να ζητήσει πλήρη αποζημίωση για κάθε θετική και αποθετική ζημία και για ηθική βλάβη.
- Να προσφύγει ενώπιον της Αστυνομικής Αρχής και να υποβάλει μήνυση εφόσον έχει διαπραχθεί ποινικό αδίκημα.

## Χ. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η Εταιρεία έχει καθορίσει σαφή διαδικασία διαχείρισης εσωτερικής καταγγελίας περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η οποία έχει ως ακολούθως:

1. Αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελίας περιστατικού βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ορίζεται ο Κουρτέσης Παναγιώτης (εφεξής ως «Αρμόδιο Πρόσωπο»).

Το Αρμόδιο Πρόσωπο θα είναι πάντοτε διαθέσιμο και οποιοσδήποτε εργαζόμενος μπορεί να επικοινωνεί μαζί του είτε δια ζώσης είτε τηλεφωνικά στο τηλ 2160703904, είτε με αποστολή email στη διεύθυνση [pcourtesis@kassinakis.gr](mailto:pcourtesis@kassinakis.gr), είτε με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο τρόπο. Το Αρμόδιο Πρόσωπο θα διαχειρίζεται τις τυχόν αναφορές ή καταγγελίες με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα και θα ενημερώνει τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της Εταιρείας, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους, δηλαδή προς την Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη, καθώς και στις δικαστικές αρχές κατ' επιλογήν του, κατά τα εκτεθέντα στην αμέσως ανωτέρω παράγραφο.

2. Ο/Η καταγγέλλων/ουσα δύναται να υποβάλει την καταγγελία:

Είτε προφορικά ενώπιον του Αρμόδιου Προσώπου (τηλεφωνικά ή δια ζώσης), το οποίο θα καταγράψει το περιστατικό ακριβώς, όπως θα περιγραφεί από τον/την καταγγέλλοντα/ουσα, και εν συνεχεία η καταγραφή αυτή θα επιβεβαιώνεται από τον/την καταγγέλλοντα/ουσα δια της υπογραφής του/της ή θα αποστέλλεται προς επιβεβαίωση στο e-mail του/της ή με άλλο πρόσφορο τρόπο.

Είτε εγγράφως μέσω e-mail και συγκεκριμένα στην άνω ηλεκτρονική διεύθυνση του Αρμόδιου Προσώπου, είτε με έγγραφη ενυπόγραφη αναφορά, η οποία θα εγχειριστεί στο Αρμόδιο Πρόσωπο, από το οποίο ο/η καταγγέλλων/ουσα θα λάβει αντίγραφο το οποίο θα βεβαιώνει την ημερομηνία παραλαβής και θα υπογράφεται από το Αρμόδιο Πρόσωπο.

Μετά την υποβολή της καταγγελίας, το Αρμόδιο Πρόσωπο ενημερώνει τον Νόμιμο Εκπρόσωπο της Εταιρείας και Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας.

3. Στη συνέχεια, στο στάδιο αυτό, η Εταιρεία -δια του Αρμοδίου Προσώπου- θα έρθει σε μία πρώτη επαφή – επικοινωνία με τον/την καταγγέλλοντα/ουσα, διαβεβαιώνοντάς τον/την για την απόλυτη εχεμύθεια, διακριτικότητα και εμπιστευτικότητα που θα τηρηθεί, προκειμένου να συζητηθεί από κοινού ο επιθυμητός και πιο πρόσφορος τρόπος διαχείρισης του περιστατικού. Ανάλογα με τη φύση και τα χαρακτηριστικά του περιστατικού, μπορεί να επιλεγθούν οι παρακάτω τρόποι διαχείρισης/επίλυσης:

- α) Διαμεσολάβηση μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών.
- β) Διεκπεραίωση της διαδικασίας διερεύνησης σε περίπτωση που πράγματι και εμφανώς, δηλαδή χωρίς ανάγκη περαιτέρω διερεύνησης, στοιχειοθετείται κάποιο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.
- γ) Παραπομπή στην κατωτέρω τριμερή Επιτροπή, προς περαιτέρω διερεύνηση του περιστατικού

Σε κάθε περίπτωση, ο τρόπος αντιμετώπισης θα επιλέγεται πάντοτε με γνώμονα τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τη βαρύτητα του καταγγελλόμενου περιστατικού, και με από κοινού συμφωνία με τον/την καταγγέλλοντα/ουσα.

4. Στην περίπτωση που επιλεγεί ο ανωτέρω τρίτος (υπό στοιχείο γ) τρόπος αντιμετώπισης/διαχείρισης του περιστατικού, το αργότερο εντός δέκα (10) ημερών, το Αρμόδιο Πρόσωπο θα ερευνά τα καταγγελλόμενα, και ιδίως: α) Θα συγκεντρώσει τα στοιχεία που τυχόν του προσκομίσει ο/η καταγγέλλων/ουσα, β) θα αναζητήσει τους μάρτυρες που ο/η καταγγέλλων/ουσα τυχόν υποδείξει, οι οποίοι θα καταθέτουν εγγράφως ενώπιον του Αρμοδίου Προσώπου, γ) θα καλέσει σε «απολογία» τον φερόμενο ως δράστη του περιστατικού βίας και παρενόχλησης, δ) θα χρησιμοποιεί κάθε πρόσφορο και αναγκαίο μέσο για την πλήρη διαλεύκανση του καταγγελλόμενου περιστατικού.

Οι εμπλεκόμενοι και οι μάρτυρες μπορεί να κληθούν και πάνω από μία φορά, αν αυτό κριθεί αναγκαίο, με σκοπό την πλήρη διαλεύκανση της καταγγελίας.

Η παραπάνω προθεσμία δύναται να παραταθεί, ανάλογα με τη σοβαρότητα του περιστατικού, αλλά δεν δύναται να υπερβεί τις εξήντα (60) ημέρες.

Το υλικό που θα συγκεντρωθεί θα παραδοθεί στην Τριμελή Επιτροπή άμεσα. Επί της καταγγελίας, θα αποφαινεται η **Τριμελής Επιτροπή** το αργότερο εντός είκοσι (20) ημερών από τότε που θα επιληφθεί, η οποία θα συγκροτείται από το Αρμόδιο Πρόσωπο, τον Νόμιμο εκπρόσωπο κο Ανδρεα Κασινακη και τη κα Μαρία Κασινάκη. Τα μέλη της Τριμελούς Επιτροπής θα έχουν πλήρη πρόσβαση στα σχετικά στοιχεία.

αρχεία και υλικό της Εταιρείας και αυστηρή υποχρέωση τήρησης της νομοθεσίας για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και της σχετικής Πολιτικής της Εταιρείας.

Αν η καταγγελία στρέφεται κατά μέλους της Τριμελούς Επιτροπής, το μέλος αυτό θα αντικαθίσταται με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου της Εταιρείας, άλλως του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου της, ενώ στην περίπτωση που οι ιδιότητες αυτές συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο και αυτό κωλύεται, η αντικατάσταση θα γίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Εφόσον η καταγγελία κριθεί βάσιμη, η Τριμελής Επιτροπή θα αποφασίζει για τα μέτρα που θα ληφθούν σε βάρος του δράστη, κατά τα ανωτέρω αναφερόμενα.

#### 5. Βασικές αρχές που διέπουν την εν λόγω Διαδικασία:

Η Αρμόδια Αρχή διασφαλίζει τα παρακάτω:

- Δεν εμποδίζεται με οιοδήποτε τρόπο ή από οιονδήποτε, η υποβολή, παραλαβή και διερεύνηση της καταγγελίας.
- Η διαδικασία διεξάγεται με σοβαρότητα, διακριτικότητα, απόλυτη εμπιστευτικότητα, αμεροληψία και αντικειμενικότητα και παράγει αποτελέσματα εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας, κατά τα ανωτέρω.
- Η καταγγελία είναι σαφής, έχει επεξηγηθεί και είναι κατανοητή.
- Προσεγγίζει και αντιμετωπίζει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα με σεβασμό.
- Δεν θυματοποιείται ο/η καταγγέλλων/ουσα ούτε τυχόν μάρτυρες.
- Παρέχει στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα ικανοποιητική καθοδήγηση και στήριξη και τον/την ενθαρρύνει να αναφερθεί στα περιστατικά που συνιστούν βία και παρενόχληση.
- Συστήνει στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα να φυλάξει με προσοχή στοιχεία που τυχόν διαθέτει και αποδεικνύουν την επίμαχη συμπεριφορά του καταγγελλόμενου.
- Ενημερώνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για τα υπόλοιπα δικαιώματά του/από, κατά τα παραπάνω εκτεθέντα.
- Ως πρώτο άμεσο μέτρο, εφόσον απαιτείται και χωρίς στιγματισμό των εμπλεκόμενων, επιμελείται ώστε να αποφεύγεται η μεταξύ τους συνεργασία ή/και επαφή, αν βρίσκονται σε κοντινά γραφεία ή στο ίδιο δωμάτιο εργασίας, ή να τροποποιείται το ωράριο εργασίας.
- Όλα τα δεδομένα θα τηρούνται σε ξεχωριστό φάκελο, ο οποίος θα φυλάσσεται μέχρι τη διευθέτηση του περιστατικού και σε περίπτωση δικαστικής αντιδικίας μέχρι την αμετάκλητη λήξη της. Σε κάθε περίπτωση, ο/η καταγγέλλων/ουσα έχει δικαίωμα να ζητήσει τη διαγραφή του σχετικού αρχείου ιδίως κατά την καθ' οιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης του/της με την Εταιρεία. Για τα δεδομένα αυτά, ισχύει η εκάστοτε Πολιτική προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα της Εταιρείας και η οικεία νομοθεσία, και οι εμπλεκόμενοι έχουν τα δικαιώματα που προβλέπονται από την Πολιτική αυτή και την οικεία νομοθεσία.
- Συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική Αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα, είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από το θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών, και δεσμεύεται να παρέχει κάθε αναγκαία συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία αυτά.

## 6. Συνέπειες σε περίπτωση βασιμότητας της καταγγελίας:

Σε περίπτωση βασιμότητας της καταγγελίας, η Εταιρεία θα λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν, ιδίως, τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ή ωραρίου της παροχής εργασίας ή απασχόλησης/συνεργασίας, ή την καταγγελία της σχέσης εργασίας ή απασχόλησης ή συνεργασίας.

## 7. Ρητή Δήλωση της Εταιρείας περί απαγόρευσης αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Η εταιρεία δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένα, 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 ή παρενόχλησης.

Επιπλέον, η Εταιρεία δηλώνει και στο σημείο αυτό ρητά, ότι δεν θα προβεί σε καταγγελία της σχέσης εργασίας ή στην με οιοδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, ούτε σε οιαδήποτε άλλη δυσμενή μεταχείριση σε βάρος του προσώπου αυτού, ως εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο, σύμφωνα με το νόμο.

## XI. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Η Εταιρεία δηλώνει την αμέριστη υποστήριξη των εργαζομένων της απέναντι σε φαινόμενα ενδοοικογενειακής βίας. Για το λόγο αυτό μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή. Ειδικότερα, η Εταιρεία αποδεικνύει έμπρακτα την υποστήριξη της παραπάνω κατηγορίας εργαζομένων με την παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας του και στην ομαλή επανένταξή του μετά από ανάλογα περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

## XII. ΕΓΚΡΙΣΗ – ΙΣΤΟΡΙΚΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ

1. Πρώτη έκδοση και Έγκριση: 08/07/2024

Ο Διευθύνων Σύμβουλος

Ανδρέας Κασινάκης