



**ΚΩΔΙΚΑΣ  
ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ  
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ  
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ  
ΒΙΑΣ ΚΑΙ  
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ  
ΕΡΓΑΣΙΑ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ  
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ  
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**  
[κατ' άρθ. 9 & 10 Ν.4808/2021]

---

**7/11/2024**

---

**ΦΟΒΕΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ Α.Ε.**

# Προοίμιο

Τα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας συνιστούν παραβιάσεις των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου, υπονομεύοντας την αξιοπρέπεια, την ακεραιότητα και τη ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, οι οποίοι αποτελούν την κινητήρια δύναμη της επιχείρησης και την πιο σημαντική παράμετρο για την ανάπτυξη και την εξέλιξή της. Η Εταιρεία μας αναγνωρίζει ότι η προστασία από τέτοιου είδους συμπεριφορές είναι αναπόσπαστο μέρος της δέσμευσής της για δημιουργία, εδραίωση και διασφάλιση ενός υγιούς, ασφαλούς και αξιόπιστου εργασιακού περιβάλλοντος.

Αναγνωρίζουμε ότι η εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία απαιτεί συλλογική ευθύνη και συστηματική εφαρμογή αποτελεσματικών μηχανισμών πρόληψης και καταστολής. Ως εκ τούτου, η Εταιρεία καταδεικνύει μηδενική ανοχή απέναντι σε φαινόμενα που παραβιάζουν την επαγγελματική και προσωπική ακεραιότητα των εργαζομένων και δεσμεύεται να ενισχύσει τη διαφάνεια, την αμεροληψία και την εμπιστοσύνη στο πλαίσιο της διοίκησης, ενώ παράλληλα διασφαλίζει την παροχή των απαραίτητων εργαλείων υποστήριξης προς όλους τους εργαζομένους, προκειμένου να καταπολεμηθούν αποτελεσματικά οποιεσδήποτε μορφές ανάρμοστης συμπεριφοράς.

Η Εταιρεία μας, το ανθρώπινο δυναμικό της οποίας ανέρχεται σε 155 εργαζομένους, τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II 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.

Σκοπός 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. Η «**ΦΟΒΕΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ Α.Ε.**» δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν.4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παραγράφου 1 του άρθρου 3 του Ν.4808/2021.

Για την Εταιρεία

[07/11/2024]

---

# A. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

## Άρθρο 1 : Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται :

- α) στη Διοίκηση και στα μέλη της «Εταιρείας»
  - β) στους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς της απασχόλησής τους (ορισμένου – αορίστου χρόνου, μερικής – πλήρους απασχόλησης),
  - γ) στους απασχολούμενους στην επιχείρηση δυνάμει συμβάσεως έργου, μίσθωσης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών και έμμισθης εντολής,
  - δ) στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
  - ε) στους πρακτικώς ασκούμενους και μαθητευόμενους,
  - στ) στους εθελοντές,
  - ζ) στους εργαζόμενους, των οποίων η σχέση εργασίας με την επιχείρηση έχει λήξει,
  - η) στους υποψήφιους εργαζόμενους της επιχείρησης,
  - θ) σε άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την εταιρεία.

## Άρθρο 2 : Χρήσιμοι όροι και έννοιες

**2.1** «Βία και Παρενόχληση» είναι οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, οι οποίες αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

**2.2** «Παρενόχληση» είναι 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 την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

**2.3** «Παρενόχληση λόγω φύλου» είναι 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. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

---

**2.4** 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 διάλλειμα ιδίως, για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης, 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.

### **Άρθρο 3 : Πρόληψη και Καταπολέμηση**

#### **A. Εκτίμηση Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.**

Με σκοπό την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης η «ΦΟΒΕΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ Α.Ε.» διεξάγει εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων, μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, σύμφωνα με το άρθρο 43 παρ. 1 α του ν. 3850/2010. Επίσης, η Εταιρεία δύναται να διεξάγει ανώνυμες εμπιστευτικές έρευνες, μέσω ερωτηματολογίων για το εργασιακό κλίμα και την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

#### **B. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.**

- 1.** Η παρούσα Πολιτική γνωστοποιείται στους εργαζόμενους και σε όλα τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του και η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα στις περιπτώσεις μη συμμόρφωσής τους.
- 2.** Το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας μας είναι η κινητήρια δύναμη της επιχείρησης και αποτελεί την πιο σημαντική παράμετρο για την ανάπτυξη και την εξέλιξή της. Στην Εταιρεία οι εργασιακές σχέσεις διέπονται από πνεύμα ομαδικότητας και αλληλεγγύης και βασίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη, την ειλικρίνεια και το σεβασμό. Στο πλαίσιο αυτό, η συμπεριφορά του προσωπικού της επιχείρησης θα πρέπει να διακατέχεται από ήθος, διαφάνεια, υπευθυνότητα και εντιμότητα, ενώ είναι ανεπίτρεπτη και μη ανεκτή οποιασδήποτε μορφής βίαιη, εκφοβιστική ή προσβλητική συμπεριφορά, ανεξαρτήτως της θέσεως ή του βαθμού στην ιεραρχία της εταιρείας.
- 3.** Η Εταιρεία υποστηρίζει το σεβασμό της διαφορετικότητας και την αποφυγή των διακρίσεων. Η εθνική καταγωγή, το κοινωνικό υπόβαθρο, οι πολιτικές, ιδεολογικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις, το φύλο, η οικογένεια, η ηλικία, οι σεξουαλικές προτιμήσεις και οι φυσικές ικανότητες δεν αποτελούν

---

κριτήρια διάκρισης στην επιχείρηση, αλλά προσφέρουν ευκαιρίες για νέες ιδέες και καλύτερα αποτελέσματα.

4. Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών της εταιρείας, διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, αλληλοβοήθεια, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

5. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την απαραίτητη εκπαίδευση και πληροφόρηση για την άσκηση των καθηκόντων τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

6. Η Εταιρεία λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.α., σύμφωνα με την εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων που διεξάγει.

7. Η Εταιρεία εκπαιδεύει το προσωπικό της και ιδιαίτερα τα στελέχη και τους προϊσταμένους των τμημάτων της επιχείρησης, ώστε να αναγνωρίζουν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο υπόλοιπο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

8. Η Εταιρεία καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης ή τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας αναφορικά με την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.

9. Η Εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επίσης, δεσμεύεται να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή των αναφορών αυτών.

10. Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης, σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.

11. Η Εταιρεία αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης, καθώς και αναθεωρεί / επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.

## **Γ. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.**

1. Η Εταιρεία εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, με σκοπό τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος, όπου θα κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Προς το σκοπό αυτό, ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται, κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου, καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά η Εταιρεία δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά :

- τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια
- η χρήση προσβλητικής γλώσσας κατά την περιγραφή ατόμων με αναπηρία
- τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία
- η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου
- η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικά τολμηρό περιεχόμενο μέσω τηλεφωνικού μηνύματος (SMS), ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e – mail), μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής
- οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας
- οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή 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 του πορεία στην εταιρεία
- οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή
- η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, το σύμφωνο συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα “πιστεύω” του
- οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι ύβρεις δημόσια ή κατ’ ιδίαν

- η υποτίμηση ή γελιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων
- 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.

2. Η Εταιρεία ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής της.

**Δ. Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στο βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και τη σχετική διαδικασία.**

1. Η Εταιρεία πληροφορεί τους εργαζομένους της ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη 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, πέρα από το δικαίωμα προσφυγής στην εσωτερική διαδικασία καταγγελιών που εφαρμόζεται στην εταιρεία, διατηρεί οποτεδήποτε:

- 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.
- γ) Δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του.

2. Η Εταιρεία έχει αναρτήσει σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενος εργαζόμενος (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη) και ενημερώνει για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας στην οποία μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900.

---

3. Στην περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων που πηγάζουν από τον παρόντα Κώδικα, η Εταιρεία υποχρεούται 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 τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή και τρόπου παροχής εργασίας. Μπορεί η παραβίαση των ανωτέρω υποχρεώσεων να συνιστά λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρ. 281ΑΚ.

4. Κάθε πρόσωπο 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 εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά την παρ. 2, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρεία 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 κίνδυνος και το πρόσωπο που αποχώρησε αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, σύμφωνα με την διαδικασία που προβλέπει η Νομοθεσία.

5. Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους της να καταγγέλλουν σύμφωνα με την διαδικασία εσωτερικών καταγγελιών, που προβλέπεται στην παρούσα Πολιτική τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, τα οποία λαμβάνουν χώρα σε βάρος τους ή στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

6. Κάθε πρόσωπο που καταγγέλλει ή αναφέρει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, προστατεύεται από πάσης φύσεως αντίποινα και άνισης ή δυσμενούς μεταχείρισης, υπό την προϋπόθεση ότι η καταγγελία ή η αναφορά έλαβε χώρα καλόπιστα και με εύλογη πεποίθηση ότι το περιεχόμενο της καταγγελίας ή της αναφοράς, ήταν αληθές. Ειδικότερα, είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.



---

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

Η Εταιρεία ορίζει αρμόδιο πρόσωπο για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας την **Αικατερίνη Γκογκίδου** (τηλέφωνο επικοινωνίας 6955 098 734 , ηλεκτρονική διεύθυνση kgogidou@foveraprostasia.gr. Ο ρόλος του συγκεκριμένου προσώπου είναι ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

**ΣΤ. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζόμενων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.**

Η Εταιρεία μέσω της παρούσας Πολιτικής αποδεικνύει έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας προστατεύοντας την απασχόληση και υποστηρίζοντας τους εργαζόμενους θύματα ενδοοικογενειακής βίας στην διατήρηση της εργασίας τους και την ομαλή επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδίως στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα, παρέχοντας δυνατότητα έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας για χορήγηση ειδικής άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης εργασίας.

## **B. Σύστημα Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών**

### **Άρθρο 4 : Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Καταγγελιών**

- 1.** Η Εταιρεία με σκοπό την αντιμετώπιση και την εξάλειψη περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθορίζει σαφείς διαδικασίες για την υποβολή καταγγελιών, αναφορών και παραπόνων που σχετίζονται με τα φαινόμενα αυτά και εξασφαλίζει την επίλυση των σχετικών ζητημάτων με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο.
- 2.** Η εσωτερική διαδικασία επίλυσης των προβλημάτων που σχετίζονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μπορεί να είναι είτε ανεπίσημη είτε επίσημη.
- 3.** Η διαδικασία υποβολής καταγγελιών ή αναφοράς περιστατικών βίας και παρενόχλησης έχει ως αποκλειστικό στόχο να γνωστοποιήσει σε όλα τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, τους τρόπους με τους οποίους θα αναφέρονται τέτοιου είδους περιστατικά, καθώς και τυχόν παραβιάσεις ή μη συμμόρφωσης με τις προβλέψεις του παρόντος.
- 4.** Κάθε παράβαση θα έχει ως αποτέλεσμα τη λήψη δίκαιων πειθαρχικών μέτρων, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις σχετικές εταιρικές διαδικασίες, ανεξάρτητα από τη θέση του παραβάτη.
- 5.** Για κάθε καταγγελία ή αναφορά περιστατικών βίας και παρενόχλησης που θα λάβει η εταιρεία, θα ληφθούν όλα τα απαραίτητα μέτρα, προκειμένου να τηρηθεί εμπιστευτική η ταυτότητα του ατόμου που θα γνωστοποιήσει οποιαδήποτε σχετική πληροφορία, ενώ αποτελεί δέσμευση του προσώπου, που διαχειρίζεται τις καταγγελίες, η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των καθηκόντων του. Όλες οι παρεχόμενες πληροφορίες θα υπόκεινται σε αυστηρά εμπιστευτική διαχείριση και θα υποβάλλονται σε έλεγχο, ως προς την αξιοπιστία τους από κατάλληλα εκπαιδευμένα πρόσωπα, που έχουν υπογράψει σύμβαση εχεμύθειας.
- 6.** Κατ' εξαίρεση, η ταυτότητα του καταγγέλλοντος μπορεί να αποκαλύπτεται, όταν : α) συναινεί εγγράφως ο ίδιος ο καταγγέλλων, β) απαιτείται από το νόμο η αποκάλυψη του καταγγέλλοντος, γ) η καταγγελία εμπεριέχει προδήλως δόλο και δ) η αποκάλυψη της ταυτότητας θεωρείται αναγκαία για την πρόληψη ή τη μείωση της απειλής για την ασφάλεια του προσωπικού της επιχειρήσεως.
- 7.** Ο/η καταγγέλλων/ουσα προστατεύεται από πάσης φύσεως αντίποινα και άνισης ή δυσμενούς μεταχείρισης στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, υπό την προϋπόθεση ότι η καταγγελία διενεργήθηκε «καλή τη πίστει» και «με εύλογους λόγους ή πεποίθηση» ότι η πληροφορία αυτή ήταν αληθής κατά τον χρόνο απόκτησής της. Η εν λόγω προστασία δεν έχει συγκεκριμένα χρονικά όρια και αποκλείει κάθε είδους βλαπτικές συνέπειες σε βάρος του/της καταγγέλλοντος/ουσας, όπως : α) καταγγελία της σύμβασης εργασίας, β) διαθεσιμότητα, γ) πειθαρχικές ποινές, δ) μεταβολή καθηκόντων ή ωραρίου εργασίας, ε) στέρηση δικαιώματος προαγωγής, στ) απώλεια προνομίων.

**8.** Οι καταγγελίες ή αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα πρέπει να λαμβάνουν χώρα, με βάση την καλή πίστη. Καταγγελίες ή αναφορές που περιέχουν εκουσίως ψευδείς, κακόβουλες ή προπετείς κατηγορίες και ισχυρισμούς, ενδέχεται, κατά περίπτωση, να υπόκεινται σε πειθαρχικές ή και ποινικές κυρώσεις, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία.

**9.** Οι καταγγελίες ή αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα πρέπει να στηρίζονται σε βάσιμες υποψίες και όχι σε ανυπόστατα στοιχεία ή φήμες. Παρόλα αυτά, δεν αναμένεται η πλήρης απόδειξη της καταγγελίας ή της αναφοράς από τον ίδιο τον καταγγέλλοντα, καθόσον τούτο αποτελεί αντικείμενο διερεύνησης από τα αρμόδια όργανα και τις υπηρεσίες της εταιρείας.

**10.** Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη 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, πέρα από το δικαίωμα προσφυγής στην εσωτερική διαδικασία καταγγελιών (επίσημη ή ανεπίσημη) που εφαρμόζεται στην εταιρεία, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί οποτεδήποτε:

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.

γ) Δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του.

**11.** Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης, σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.

**12.** Στην περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία υποχρεούται 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 τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή και τρόπου παροχής εργασίας. Μπορεί η παραβίαση των ανωτέρω υποχρεώσεων να συνιστά λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρ. 281ΑΚ.

## **I. Εσωτερική Ανεπίσημη Διαδικασία Παραπόνων :**

**1.1.** Ο/Η καταγγέλλων/ουσα, εφόσον το επιθυμεί, έχει τη δυνατότητα να απευθυνθεί και να υποβάλλει εγγράφως το παράπονό του/της στον «Υπεύθυνος Πολιτικής Καταγγελιών – Whistle Blowing», **Αικατερίνη Γκογκίδου**, (αριθμό τηλ. : 6955 098 734 email : kgoigidou@foveraprostasia.gr). Η εσωτερική ανεπίσημη διαδικασία δεν αφορά σε υποβολή καταγγελίας - αναφοράς, αλλά μόνο στην υποβολή παραπόνου και σε καμία περίπτωση, δεν υποκαθιστά την επίσημη διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελίας. Ο/Η καταγγέλλων/ουσα μπορεί σε οποιοδήποτε στάδιο της εσωτερικής ανεπίσημης διαδικασίας, αν το επιθυμεί, να προχωρήσει και στη διαδικασία υποβολής επίσημης καταγγελίας.

**1.2.** Κατά την εσωτερική ανεπίσημη διαδικασία υποβολής παραπόνων, ο «Υπεύθυνος Πολιτικής Καταγγελιών» καταγράφει το ιστορικό του περιστατικού και διερευνά τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας του/της καταγγέλλοντος/ουσας με το φερόμενο ως δράστη ή τη δυνατότητα της διαμεσολάβησης.

**1.3.** Ο/η καταγγέλλων/ουσα δηλώνει εγγράφως την επιθυμία του είτε για άμεση επικοινωνία με τον φερόμενο ως δράστη, είτε για διαμεσολάβηση. Στην περίπτωση που ο /η καταγγέλλων/ουσα επιλέξει την άμεση επικοινωνία με τον φερόμενο ως δράστη, τότε ο «Υπεύθυνος Πολιτικής Καταγγελιών» έχει την ευθύνη να παρακολουθήσει την έκβαση της επικοινωνίας.

**1.4.** Η «Υπεύθυνη Πολιτικής Καταγγελιών» έχει το δικαίωμα να καλέσει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα, ώστε να λάβει περισσότερες πληροφορίες, σχετικά με το περιεχόμενο του παραπόνου

**1.5.** Η «Υπεύθυνη Πολιτικής Καταγγελιών» προβαίνει σε ενέργειες διαμεσολάβησης μόνο στην περίπτωση που ο/η καταγγέλλων/ουσα δηλώσει εγγράφως την επιθυμία να γίνει διαμεσολάβηση. Σε περίπτωση διαμεσολάβησης, η «Υπεύθυνη Πολιτικής Καταγγελιών» αναλαμβάνει την ευθύνη της επικοινωνίας με τον φερόμενο ως δράστη.

**1.6.** Η «Υπεύθυνη Πολιτικής Καταγγελιών» οφείλει να επιδεικνύει πλήρη εχεμύθεια και αντικειμενικότητα, κατά την ανωτέρω διαδικασία, η οποία θα πρέπει να ολοκληρώνεται μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας, η «Υπεύθυνη Πολιτικής Καταγγελιών» πρέπει να ενημερώνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για το αποτέλεσμα της επίλυσης του παραπόνου του/της, καθώς και για το δικαίωμά του/της να υποβάλει επίσημη καταγγελία.

**1.7.** Ο/η καταγγέλλων/ουσα προστατεύεται από πάσης φύσεως αντίποινα και άνισης ή δυσμενούς μεταχείρισης στο χώρο εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι η καταγγελία διενεργήθηκε «καλή τη πίστει» και «με εύλογους λόγους ή πεποίθηση» ότι η πληροφορία αυτή ήταν αληθής κατά τον χρόνο απόκτησής της. Η εν λόγω προστασία δεν έχει συγκεκριμένα χρονικά όρια και αποκλείει κάθε είδους βλαπτικές συνέπειες σε βάρος του/της καταγγέλλοντος/ουσας, όπως : α) καταγγελία της σύμβασης εργασίας, β) διαθεσιμότητα, γ) πειθαρχικές ποινές, δ) μεταβολή καθηκόντων ή ωραρίου εργασίας, ε) στέρηση δικαιώματος προαγωγής, στ) απώλεια προνομίων.

## **II. Επίσημη Διαδικασία Υποβολής και Εξέτασης Καταγγελιών :**

**2.1.** Προκειμένου να ξεκινήσει η επίσημη διαδικασία εξέταση μιας καταγγελίας – αναφοράς για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ο/η καταγγέλλων/ουσα πρέπει να υποβάλει έγγραφη καταγγελία στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, στην ηλεκτρονική διεύθυνση [gkarras@foveraprostasia.gr](mailto:gkarras@foveraprostasia.gr). Η υποβληθείσα καταγγελία θα εξεταστεί, με βάση τον τρόπο και τις διαδικασίες που προβλέπει η Νομοθεσία.

**2.2.** Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας οφείλει να ερευνά και να εξετάζει κάθε καταγγελία, εντός δέκα (10) εργάσιμων ημερών από την παραλαβή της, με αμεροληψία, εχεμύθεια και αντικειμενικότητα και με βάση τις αρχές και τα μέτρα που προβλέπονται στην παρούσα Πολιτική. Επίσης, οφείλει να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης, σε 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.

**2.3.** Σε περίπτωση που διαπιστωθεί, κατά την εξέταση της καταγγελίας – αναφοράς, συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης που προσβάλλει την υγεία του ατόμου ή επηρεάζει το ομαλό εργασιακό περιβάλλον το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας δύναται να αποφασίζει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του δράστη, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

---

## Γ. Παράρτημα

1). ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Σ.Ε.Π.Ε.) :

ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ Σ.Ε.Π.Ε. : 15512

2). ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ -  
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΑΝΑΤΟΛΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Ερυθρού Σταυρού 1, Καλαμαριά, 55134, ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Τηλέφωνο επικοινωνίας : 2310888721 & 2310823658

3). ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

Χαλκοκονδύλη 17, Αθήνα

Τ.Κ. 104 32

Τηλ. 213.1306.600

4). Για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επικοινωνούν με τη Γραμμή SOS 15900.