

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης		Σελίδα: 1 από 16
	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17 Σελίδα: 2 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή.....	3
2. Σκοπός.....	3
3. Βασικές αρχές.....	3
4. Πεδίο εφαρμογής	5
5. Βασικοί ορισμοί και μορφές βίας και παρενόχλησης.....	6
5.1. Βασικοί ορισμοί	6
5.2. Μορφές βίας και παρενόχλησης	6
5.3. Η έννοια της παρενόχλησης	6
5.4. Η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης	7
5.5. Τόπος εκδήλωσης της βίας και της παρενόχλησης	7
6. Μέτρα κατά των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης	8
6.1. Υποχρεώσεις της Εταιρείας	8
6.2. Υποχρεώσεις των εργαζομένων	8
6.3. Ειδικότερες υποχρεώσεις των προϊσταμένων όλων των διευθύνσεων, τομέων και λειτουργικών τμημάτων της Εταιρείας.....	9
7. Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων.....	10
8. Αντίδραση των θιγομένων προσώπων	10
9. Τρόποι υποβολής εσωτερικών καταγγελιών και πρόσωπο αναφοράς	11
10. Διαδικασία διαχείρισης και διερεύνησης εσωτερικών καταγγελιών	12
11. Συνέπειες παραβιάσεων	12
12. Επιπρόσθετα δικαιώματα θιγομένων προσώπων.....	12
13. Ειδική μέριμνα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας	13
14. Αρμόδιο εγκριτικό όργανο και ημερομηνία ισχύος της παρούσας	14
Παράρτημα: Ενδεικτικοί παράγοντες που οδηγούν σε συμπεριφορές παρενόχλησης ή βίας.....	14
1. Παράγοντες που οδηγούν σε συμπεριφορές παρενόχλησης	14
2. Παράγοντες που οδηγούν σε βίαιες συμπεριφορές.....	16

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17 Σελίδα: 3 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

1. Εισαγωγή

Η εταιρεία «ΑΚΤΟΡ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ, ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΩΝ ΕΡΓΩΝ» (εφεξής η «Εταιρεία») έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει πολιτικές στο πλαίσιο των οποίων αναγνωρίζει:

- (α) το δικαίωμα κάθε εργαζομένου να αντιμετωπίζεται με ισότητα, σεβασμό και αξιοπρέπεια στο χώρο της εργασίας του,
- (β) τη σημασία της ύπαρξης ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο είναι απαλλαγμένο από κάθε μορφής βία, παρενόχληση και διακρίσεις και
- (γ) την ανάγκη ύπαρξης αποτελεσματικής διαδικασίας για τη διαχείριση τυχόν εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά ή συμπεριφορές που συνιστούν βία και παρενόχληση στην εργασία

Και, παράλληλα, δεσμεύεται να λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα για την επίτευξή τους, ενεργώντας δίκαια και με εχεμύθεια. Για την υλοποίηση αυτής της δέσμευσης η Εταιρεία υιοθετεί την παρούσα πολιτική σύμφωνα και με τα προβλεπόμενα στο Ν. 4808/2021, άρθρα 9 και 10.

2. Σκοπός

Ο σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι διττός. Κατ' αρχάς, σκοπός της είναι η εναρμόνιση με την ανωτέρω ισχύουσα νομοθεσία και η ρύθμιση των σχέσεων που διαμορφώνονται στο εργασιακό περιβάλλον και, ειδικότερα, όχι μόνο η εξάλειψη κάθε μορφής βίας, παρενόχλησης και εν γένει διακρίσεων στην εργασία αλλά και η πρόληψη τέτοιων φαινομένων, μέσω της διαμόρφωσης εργασιακών σχέσεων που στηρίζονται στον αλληλοσεβασμό και την εμπιστοσύνη μεταξύ της Εταιρείας και των εργαζομένων της και των εργαζομένων μεταξύ τους. Η Εταιρεία επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε παραβατικές συμπεριφορές αυτής της κατηγορίας.

Επιπλέον, σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η διαμόρφωση διαδικασίας για τη διαχείριση και αποτελεσματική αντιμετώπιση εσωτερικών καταγγελιών που αφορούν σε τυχόν περιστατικά και μορφές συμπεριφοράς που συνιστούν βία και παρενόχληση στην εργασία, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία των θιγόμενων προσώπων και με γνώμονα το σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Παράλληλα, διασφαλίζει τα δικαιώματα όλων των εργαζομένων από άδικες και αβάσιμες καταγγελίες.

Η Εταιρεία επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές βίας, παρενόχλησης και εν γένει διακρίσεων, από όποιον εργαζόμενο και εάν προέρχονται, ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδος.

3. Βασικές αρχές

Οι βασικές αρχές που διέπουν την πολιτική της Εταιρείας για την πρόληψη και την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης συνοψίζονται στα εξής:

- Απαγορεύεται και δεν γίνεται ανεκτή οποιαδήποτε μορφή διάκρισης για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.
- Η πρόσληψη και εν γένει απασχόληση του προσωπικού της Εταιρείας γίνεται αμιγώς με αξιολογικά κριτήρια και εχέγγυα αντικειμενικότητας, κατ' εφαρμογή της αρχής της πολυμορφίας και της ίσης μεταχείρισης.
- Απαγορεύεται και δεν γίνεται ανεκτή οποιαδήποτε μορφή εκφοβισμού ή χειριστικής συμπεριφοράς και εν γένει συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, 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

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17 Σελίδα: 4 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

παρενόχλησης.

- Οι κύριες συνιστώσες των αναφερόμενων στην παρούσα πολιτική ενεργειών πρόληψης και αντιμετώπισης των διακρίσεων, της βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι οι ακόλουθες:
 - Οι εργαζόμενοι της Εταιρείας αντιμετωπίζονται δίκαια, με αξιοπρέπεια, ευγένεια και σεβασμό προς την προσωπικότητα και τη διαφορετικότητά τους, ανεξαρτήτως θέσεως και ιεραρχικής βαθμίδας.
 - Η Εταιρεία μεριμνά για την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και καθοδήγηση των εργαζομένων της σε θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.
 - Η Εταιρεία μεριμνά για την πρόληψη της εκδήλωσης συμπεριφορών που συνιστούν βία και παρενόχληση στην εργασία με την υιοθέτηση των κατάλληλων κατά περίπτωση μέτρων, μειώνοντας ή εξαλείφοντας τον κίνδυνο αρνητικών περιστατικών.

Σε περίπτωση εκδήλωσης συμπεριφορών που συνιστούν βία και παρενόχληση στην εργασία:

- Τα σχετικά περιστατικά πρέπει να γνωστοποιούνται αρμοδίως και να ερευνώνται άμεσα, καθώς και να αντιμετωπίζονται εγκαίρως, με σοβαρότητα και αποτελεσματικότητα και με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- Παρέχεται συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή κατά την έρευνα και διαχείριση συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, όταν ζητηθεί από αυτές.

Οι βασικές αρχές που διέπουν τη διαδικασία διαχείρισης και διερεύνησης αναφορών-καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι οι ακόλουθες:

- **Αμεροληψία:** Η διαχείριση και διερεύνηση των περιστατικών γίνεται με αμεροληψία και αντικειμενικότητα, με γνώμονα τη δίκαιη αντιμετώπιση του εκάστοτε ζητήματος και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- **Εμπιστευτικότητα και ανωνυμία:** Η εχεμύθεια χαρακτηρίζει όλα τα στάδια της διαδικασίας διαχείρισης και διερεύνησης των περιστατικών και όλα τα πρόσωπα που τυχόν εμπλακούν στη διαδικασία αυτή και η Εταιρεία μεριμνά για τη διασφάλιση της ανωνυμίας του θιγόμενου, του καταγγέλλοντος προσώπου, αλλά και του αναφερόμενου προσώπου. Ειδικότερα, όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα υποχρεούνται να μην αποκαλύπτουν άμεσα ή έμμεσα εν όλω ή εν μέρει, έστω και γενικά, σε οποιοδήποτε τρίτο, φυσικό ή νομικό πρόσωπο, ακόμη και στους οικείους τους, τόσο κατά τη διάρκεια όσο και μετά τη λήξη της απασχόλησης/συνεργασίας τους με την Εταιρεία, οποιαδήποτε στοιχεία ή πληροφορίες έχουν περιέλθει σε γνώση τους ή έχουν υποπέσει στην αντίληψή τους αναφορικά με την εκδήλωση, διαχείριση και αντιμετώπιση συμπεριφορών που συνιστούν μορφή βίας ή παρενόχλησης στην εργασία. Εξυπακούεται ότι όλες οι ανωτέρω πληροφορίες λογίζονται ως απολύτως εμπιστευτικές και πρόσβαση σε αυτές έχουν αποκλειστικά ειδικώς εξουσιοδοτημένα προς τούτο πρόσωπα. Επισημαίνεται ότι, με δεδομένη την προστασία του θιγόμενου/καταγγέλλοντος προσώπου (προστατεύεται απολύτως η ταυτότητά του), ενθαρρύνεται η υποβολή επώνυμων καταγγελιών καθώς αυτό βοηθά στην επιτάχυνση και τη διευκόλυνση της διαδικασίας διερεύνησης και εν γένει διαχείρισης των περιστατικών.
- **Προστασία προσωπικών δεδομένων:** Λαμβάνεται η απαραίτητη μέριμνα για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα όλων των εμπλεκόμενων μερών στα περιστατικά, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και, κατ' επέκταση, τη σχετική πολιτική της Εταιρείας.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17 Σελίδα: 5 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

- **Απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου:** Κάθε θιγόμενο/καταγγέλλον πρόσωπο προστατεύεται από την εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής αντιποίνων εις βάρος του, σύμφωνα με τα όσα προβλέπει το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο και η Πολιτική και διαδικασία διαχείρισης αναφορών και καταγγελιών της Εταιρείας. Σε κάθε δε περίπτωση 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 του εν λόγω προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για την υποβολή της καταγγελίας.

Τα ανωτέρω αναφερόμενα περί των αρχών της εμπιστευτικότητας και της ανωνυμίας αφορούν και στην τυχόν εκδήλωση συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης στην εργασία και η εφαρμογή τους δεν περιορίζεται στη διαδικασία διαχείρισης και αντιμετώπισης τέτοιων συμπεριφορών.

4. Πεδίο εφαρμογής

Στην παρούσα πολιτική υπάγονται τα κάτωθι αναφερόμενα φυσικά πρόσωπα:

- (α) Τα φυσικά πρόσωπα που έχουν ήδη προσληφθεί και όσα θα προσληφθούν από την Εταιρεία, με οποιασδήποτε μορφής σχέση εξαρτημένης εργασίας, και απασχολούνται σε οποιονδήποτε τόπο, διεύθυνση, τομέα, τμήμα ή υποκατάστημα που διαθέτει ήδη η Εταιρεία ή θα αποκτήσει στο μέλλον.
- (β) Τα φυσικά πρόσωπα που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας οποιασδήποτε μορφής σε επιχειρήσεις ή μονάδες, οι οποίες περιέρχονται στην Εταιρεία με οποιοδήποτε νόμιμο τρόπο, συμπεριλαμβανομένης ενδεικτικά, αλλά όχι περιοριστικά, της συγχωνεύσεως, απορροφήσεως, εισφοράς ή απόκτησης ομάδας περιουσίας.
- (γ) Εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει και φυσικά πρόσωπα τα οποία αιτούνται εργασία.
- (δ) Οι δικηγόροι – νομικοί σύμβουλοι της Εταιρείας οι οποίοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στην Εταιρεία επί τη βάσει σύμβασης έμμισθης εντολής παροχής νομικών υπηρεσιών.
- (ε) Κάθε φυσικό πρόσωπο που παρέχει προς την Εταιρεία υπηρεσίες ή εκτελεί έργο με επαχθή αιτία επί τη βάσει σύμβασης έργου ή σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών.
- (στ) Κάθε φυσικό πρόσωπο που απασχολείται από την Εταιρεία ή της παρέχει υπηρεσίες ή εκτελεί έργο επί τη βάσει σχετικής σύμβασης που έχει καταρτιστεί μεταξύ της Εταιρείας και τρίτου νομικού προσώπου παρόχου υπηρεσιών. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης εντάσσονται στην προστασία που παρέχει η Εταιρεία, ως έμμεση εργοδότη, στο προσωπικό της, αλλά και στις συναφείς της υποχρεώσεις για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραβίασης της παρούσας πολιτικής από προσωρινώς απασχολούμενο πρόσωπο σε αυτήν, δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από την Εταιρεία (υπό την ιδιότητά της ως έμμεσης εργοδότης). Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της παρούσας πολιτικής από προσωρινώς απασχολούμενο στην Εταιρεία, η τελευταία θα διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον άμεσο εργοδότη του εν λόγω απασχολούμενου προσώπου, δηλ. στην επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης, καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον άμεσο εργοδότη, διέπεται από το δικό του ρυθμιστικό πλαίσιο και δεν μεταβιβάζεται με τη σύμβαση παραχώρησής του στην Εταιρεία (υπό την ιδιότητά της ως έμμεση εργοδότη).
- (ζ) Κάθε φυσικό πρόσωπο που παρακολουθεί κατάρτιση στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας (υφιστάμενες και μελλοντικές), συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17 Σελίδα: 6 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

(η) Κάθε φυσικό πρόσωπο που παρέχει προς την Εταιρεία υπηρεσίες ή εκτελεί έργο εθελοντικά.

5. Βασικοί ορισμοί και μορφές βίας και παρενόχλησης

5.1. Βασικοί ορισμοί

- (α) Βία και παρενόχληση: μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.
- (β) Παρενόχληση: μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.
- (γ) Παρενόχληση λόγω φύλου: οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς συμπεριλαμβάνεται η σεξουαλική παρενόχληση¹, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

5.2. Μορφές βίας και παρενόχλησης

Η βία και η παρενόχληση στο χώρο της εργασίας μπορεί να εκδηλώνεται υπό τις εξής μορφές (μεμονωμένα ή/και συνδυαστικά):

Φυσική βία: Επιθετική συμπεριφορά εντός του εργασιακού χώρου κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας, η οποία έχει ή δύναται να έχει ως αποτέλεσμα την πρόκληση σωματικής βλάβης ή έντονου σωματικού πόνου ή σωματικής εξάντλησης επικίνδυνης για την υγεία του ατόμου.

Ψυχολογική βία: Οποιασδήποτε μορφής έκφραση επιθετικότητας η οποία περιλαμβάνει κάθε είδους ηθική και ψυχολογική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, και δύναται να εκδηλωθεί στο χώρο εργασίας.

5.3. Η έννοια της παρενόχλησης

Ως παρενόχληση στον χώρο εργασίας νοείται η μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη, αρνητική ή εχθρική ενέργεια ή συμπεριφορά προς ένα εργαζόμενο ή μία ομάδα εργαζομένων, που προκαλεί κινδύνους για την υγεία ή/και την ασφάλειά τους.

Για να θεωρηθεί ότι οι εχθρικές συμπεριφορές πληρούν τα χαρακτηριστικά της παρενόχλησης πρέπει να εμφανίζονται είτε μεμονωμένα είτε συχνά και συστηματικά, ενώ παράλληλα μπορούν να ζημιώσουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσουν σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξουν το εργασιακό κλίμα.

Ενδεικτικές συμπεριφορές που συνιστούν παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι αυτές που:

- Βλάπτουν την υπόληψη του εργαζομένου και διαμορφώνουν αρνητική εικόνα εις βάρος του,
- Επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση και την επαγγελματική ταυτότητα του εργαζομένου,
- Παρεμποδίζουν τη δυνατότητα έκφρασης και επικοινωνίας με το εργασιακό περιβάλλον και

¹ Ν. 3896/2010, άρθρο 2, παρ. δ: «“σεξουαλική παρενόχληση”: 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. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιων συμπεριφορών εφαρμόζονται ως ισχύουν». Βλ. παρ. 5.4 της παρούσας πολιτικής.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: OP-KL-17 Σελίδα: 7 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

επηρεάζουν αρνητικά την δυνατότητα του εργαζομένου για κοινωνικές επαφές με τους συναδέλφους του,

- Στοχεύουν στην ενόχληση, στην τιμωρία, στον εκφοβισμό ή θέτουν σε κίνδυνο την σωματική ακεραιότητα του εργαζομένου.

Ενδεικτικές ενέργειες που **δεν συνιστούν** παρενόχληση αποτελούν οι εξής:

- Τίθενται λογικά και αποδεκτά κριτήρια απόδοσης του εργαζομένου,
- Αξιολογείται με αμεροληψία και αντικειμενικότητα η απόδοση του εργαζομένου, ήτοι η αποτελεσματική ή μη άσκηση των καθηκόντων του για την οποία ενημερώνεται δεόντως,
- Γίνονται εποικοδομητικές παρατηρήσεις στο αποτέλεσμα της εργασίας του εργαζομένου, με σκοπό την περαιτέρω βελτίωσή του,
- Ορίζονται εφικτές προθεσμίες για την περάτωση των ανατεθειμένων έργων και εργασιών,
- Γίνονται ανάλογες παρατηρήσεις σε περίπτωση εκδήλωσης απρεπούς ή ανάρμοστης συμπεριφοράς.

5.4. Η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οποιαδήποτε μορφή εκδήλωσης ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

Οι πιο κοινές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οι εξής:

- Μη λεκτικές: ενδεικτικά, χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα, ανάρμοστο ή εκφοβιστικό κοίταγμα, παρουσίαση υλικού σεξουαλικού χαρακτήρα,
- Λεκτικές: ενδεικτικά, σχόλια προσβλητικά, σχόλια ή αστεία με σεξουαλικά υπονοούμενα, σχόλια σχετικά με την εμφάνιση κάποιου, ανάρμοστες προσκλήσεις για έξοδο, αδιάκριτες και προσβλητικές ερωτήσεις για την προσωπική και ιδιωτική ζωή του ατόμου,
- Σωματικές: ενδεικτικά, άγγιγμα, χειρονομία, αγκάλιασμα, φίλημα, απόπειρα βιασμού,
- Τηλεφωνικές ή διαδικτυακές: ενδεικτικά, προσβλητικά ηλεκτρονικά ή τηλεφωνικά μηνύματα με σαφές σεξουαλικό περιεχόμενο, προσβλητική και ανάρμοστη προσέγγιση σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

5.5. Τόπος εκδήλωσης της βίας και της παρενόχλησης

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής οι συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

- Στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία και λαμβάνει αμοιβή, παρευρίσκεται με την επαγγελματική του ιδιότητα (όπως εκπαιδεύσεις, συνέδρια, εταιρικές εκδηλώσεις κ.λπ.), κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό ή/και σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, ή τυχόν αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που δύναται να παρέχει η Εταιρεία κατά περίπτωση.
- 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.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17 Σελίδα: 8 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

- (γ) Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

6. Μέτρα κατά των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης

6.1. Υποχρεώσεις της Εταιρείας

Η Εταιρεία:

- Έχει την υποχρέωση να μεριμνά και να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για τη διαφύλαξη και προστασία των συμφερόντων, της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται και εργαζόμενοι που έχουν υπάρξει θύματα ενδοοικογενειακής βίας,
- Ενθαρρύνει και προωθεί τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες,
- Ενθαρρύνει τη δημιουργία ενός ποικιλόμορφου περιβάλλοντος στο οποίο οι διαφορές και οι ιδιαιτερότητες κάθε ατόμου αναγνωρίζονται και προστατεύονται, με στόχο την προώθηση της αρχής της μη διάκρισης και την ισότιμη συμπερίληψη όλων,
- Παρέχει στους εργαζομένους της πληροφορίες για την διαχείριση πιθανών περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και για τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της ίδιας επί τέτοιων περιστατικών,
- Αναρτά στο χώρο εργασίας και καθιστά προσβάσιμη την ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς,
- Δεν θα κάνει ανεκτή οποιαδήποτε συμπεριφορά ή περιστατικό που συνιστούν διάκριση ή βία και παρενόχληση. Πρωταρχικό μέλημα της Εταιρείας είναι να δοθεί έμφαση στην πρόληψη και στον περιορισμό της εκδήλωσης τέτοιων συμπεριφορών μέσω της ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού της.

6.2. Υποχρεώσεις των εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι της Εταιρείας:

- Οφείλουν να έχουν κατανοήσει πλήρως το περιεχόμενο της παρούσας πολιτικής και να γνωρίζουν συναφώς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικού ή συμπεριφοράς που συνιστούν βία και παρενόχληση ή εν γένει διάκριση στο χώρο της εργασίας.
- Έχουν την υποχρέωση να συμμορφώνονται με την παρούσα πολιτική και οφείλουν να ακολουθούν και να τηρούν πιστά τις οδηγίες, κατευθύνσεις, υποδείξεις, εντολές κ.λπ. της Εταιρείας που έχουν σχέση με την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης.
- Μπορούν και οφείλουν να συμβάλλουν στη διαμόρφωση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος και στην πρόληψη περιστατικών και συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, διασφαλίζοντας ότι η δική τους συμπεριφορά όπως και η συμπεριφορά των συναδέλφων τους είναι ευπρεπής, δεν οδηγεί στην εκδήλωση τέτοιων περιστατικών, αλλά χαρακτηρίζεται από ευπρέπεια, σεβασμό και αξιοπρέπεια.
- Καλούνται να σέβονται την προσωπικότητα των συναδέλφων τους ή τρίτων προσώπων ερχόμενων σε επαφή μαζί τους για τις υποθέσεις της Εταιρείας, απέχοντας από κάθε ενέργεια ή παράλειψη που δύναται να βλάψει την τιμή, αξιοπρέπεια και υπόληψη κάθε φυσικού προσώπου.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17 Σελίδα: 9 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

- Μπορούν να αποθαρρύνουν ή/και να αποτρέπουν την εκδήλωση περιστατικών και συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία καθιστώντας σαφές ότι τέτοιου είδους συμπεριφορές είναι μη ανεκτές και υποστηρίζοντας τους συναδέλφους τους που τυχόν έχουν υποστεί ανάλογη μεταχείριση.

6.3. Ειδικότερες υποχρεώσεις των προϊσταμένων όλων των διευθύνσεων, τομέων και λειτουργικών μονάδων της Εταιρείας

Οι προϊστάμενοι όλων των διευθύνσεων, τομέων και λειτουργικών μονάδων της Εταιρείας έχουν την ειδικότερη ευθύνη να διασφαλίσουν ότι όλα τα εύλογα μέτρα έχουν ληφθεί για τη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο δεν γίνεται ανεκτή οποιαδήποτε μορφή βίας και παρενόχλησης και ότι η παρούσα πολιτική τηρείται και εφαρμόζεται, ιδίως σε ό,τι αφορά στην πρόληψη και στον περιορισμό / αποτροπή εκδήλωσης τέτοιων συμπεριφορών.

Συγκεκριμένα τα ως άνω πρόσωπα καλούνται:

- Να καλλιεργούν ένα θετικό και υγιές εργασιακό περιβάλλον στο οποίο κυριαρχεί ο σεβασμός της προσωπικότητας, της αξιοπρέπειας και των μοναδικών χαρακτηριστικών κάθε εργαζόμενου,
- Να είναι διαθέσιμα ώστε να μπορούν οι υφιστάμενοί τους να τους προσεγγίζουν με ευκολία για να τους εκφράσουν οποιαδήποτε διαμαρτυρία, παράπονο ή ανησυχία που σχετίζεται με την εκδήλωση περιστατικού ή συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανόμενης και της υποβολής αιτημάτων παροχής συμβουλευτικής υποστήριξης για την επίλυση τυχόν εσωτερικών διαφορών/διαφωνιών καθώς και της υποβολής προτάσεων για αλλαγές και βελτιώσεις,
- Να βρίσκονται σε εγρήγορση και όταν πληροφορούνται την εκδήλωση περιστατικού ή συμπεριφοράς διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, να ενεργούν άμεσα σύμφωνα με όσα προβλέπει η παρούσα Πολιτική για να διασφαλίσουν την κατά το δυνατόν ταχύτερη και πλέον αποτελεσματική επίλυση του ζητήματος,
- Να αντιμετωπίζουν με σοβαρότητα και επαγγελματισμό οποιαδήποτε διαμαρτυρία, παράπονο ή ανησυχία των υφισταμένων τους ή οποιουδήποτε άλλου προσώπου, που τίθεται υπόψη τους και σχετίζεται με την εκδήλωση περιστατικού ή συμπεριφοράς διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, μεριμνώντας για την άμεση και αποτελεσματική τους διαχείριση με αμεροληψία και πλήρη εμπιστευτικότητα,
- Να προτρέπουν τους υφισταμένους τους και να ενθαρρύνουν την έκφραση σχετικών ανησυχιών, παραπόνων, διαμαρτυριών από το προσωπικό της Εταιρείας, σχετιζόμενων με την εκδήλωση περιστατικού ή συμπεριφοράς διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- Να ενημερώνουν με τον πλέον πρόσφορο τρόπο τον Επικεφαλής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας όταν πληροφορούνται την εκδήλωση περιστατικού ή συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης και να λαμβάνουν την απαραίτητη κατά περίπτωση καθοδήγηση για την προσηκούσα αντιμετώπιση του ζητήματος.

7. Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων

Η Εταιρεία, δηλώνοντας μηδενική ανοχή απέναντι σε φαινόμενα που συνιστούν διακρίσεις, βία και παρενόχληση στην εργασία, επιδεικνύει την προσηκούσα μέριμνα για την υλοποίηση ενεργειών που αποσκοπούν στην ενημέρωση και στην ευαισθητοποίηση των εργαζομένων της σχετικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17 Σελίδα: 10 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι της έχουν ενημερωθεί για τις απαιτήσεις του Ν. 4808/2021 περί της καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, για τυχόν αλλαγές στο σχετικό νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και για το περιεχόμενο της παρούσας πολιτικής, η οποία είναι διαθέσιμη σε όλους τους εργαζομένους της Εταιρείας και στους εν γένει υπαγόμενους στο πεδίο εφαρμογής της.

Στο πλαίσιο της ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων της, η Εταιρεία δύναται να προβαίνει στις κατωτέρω ενδεικτικές ενέργειες:

- Να χορηγεί στο προσωπικό της ενημερωτικά φυλλάδια, να αποστέλλει μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (emails) και να προβαίνει σε αναρτήσεις στο εταιρικό intranet,
- Να αναρτά στους χώρους εργασίας αφίσες, ανακοινώσεις και λοιπό ενημερωτικό υλικό,
- Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κ.λπ.
- Να μεριμνά για την σχετική εκπαίδευση των εργαζομένων της καλλιεργώντας την δέουσα κουλτούρα για τις εργασιακές σχέσεις και την συμπεριφορά μεταξύ των συναδέλφων.

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, ούσα υπεύθυνη για τη διοργάνωση της ως άνω σχετικής εκπαίδευσης για όλους τους εργαζομένους της Εταιρείας, προβαίνει στις απαραίτητες κατά περίπτωση ενέργειες, παρέχουσα την κατάλληλη υποστήριξη, και διατηρώντας -παράλληλα- τα σχετικά αρχεία εκπαίδευσης, προς μελλοντική χρήση.

8. Αντίδραση των θιγόμενων προσώπων

Οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο, που υπάγεται στην παρούσα πολιτική (βλ. «4. Πεδίο εφαρμογής»), θεωρήσει ότι υφίσταται εις βάρος του περιστατικό ή συμπεριφορά που συνιστούν βία ή/και παρενόχληση, θα μπορούσε να θέσει τέλος στη συμπεριφορά αυτή ήδη από τα πρώτα στάδια της εκδήλωσής της, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες αυτό είναι εφικτό. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της προσέγγισης του προσώπου που εκδηλώνει την εν λόγω συμπεριφορά και ενημέρωσής του ότι αυτή είναι ανάρμοστη και ανεπιθύμητη, ότι δεν είναι ανεκτή και ότι πρέπει να σταματήσει άμεσα.

Αν το θιγόμενο πρόσωπο δεν μπορεί να έρθει αντιμέτωπο με το πρόσωπο που εκδήλωσε τη συμπεριφορά αυτή, ή αν η συμπεριφορά ή το περιστατικό συνεχίζονται, ή αν η ανωτέρω προσέγγιση δεν ενδείκνυται ή δεν έχει το επιθυμητό αποτέλεσμα, τότε το θιγόμενο πρόσωπο ή οποιοδήποτε πρόσωπο εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας (βλ. «4. Πεδίο εφαρμογής») καλείται να καταγγέλλει κάθε τέτοια ανάρμοστη συμπεριφορά απευθυνόμενο στους αμέσως ιεραρχικά ανωτέρους του, όπως ορίζεται από το οργανόγραμμα της Εταιρείας, ή απευθείας στον Επικεφαλής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας, σύμφωνα με τη διαδικασία της επόμενης παραγράφου «9. Διαδικασία διαχείρισης και διερεύνησης εσωτερικών καταγγελιών».

9. Τρόποι υποβολής εσωτερικών καταγγελιών και πρόσωπο αναφοράς

Το πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό ή συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης ή οποιοδήποτε πρόσωπο εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, ή έγινε μάρτυρας περιστατικού (βλ. «4. Πεδίο εφαρμογής») μπορεί να υποβάλει καταγγελία, είτε επώνυμα είτε ανώνυμα, επιλέγοντας ένα από τα κανάλια επικοινωνίας, που ορίζονται από την Πολιτική και διαδικασία για τη διαχείριση αναφορών/καταγγελιών της Εταιρείας στην ενότητα «10. Τρόποι υποβολής αναφορών/καταγγελιών» αυτής και παρατίθενται για λόγους πληρότητας της παρούσας Πολιτικής:

- (α) Μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου: compliance@intrakat.com,
- (β) Ταχυδρομικά στη διεύθυνση: AKTOR ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ, 19^ο χλμ. Λεωφόρου Μαρκοπούλου, 19002 Παιανία, με την ένδειξη «ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ», υπόψη του Επικεφαλής της Μονάδας

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17 Σελίδα: 11 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

Κανονιστικής Συμμόρφωσης,

- (γ) Μέσω της ιστοσελίδας της Εταιρείας: [Μηχανισμός υποβολής αναφορών/καταγγελιών](#),
- (δ) Τηλεφωνικά: +30 210 6674834 (Δευτέρα – Παρασκευή, 10:00 – 17:00)
- (ε) Δια ζώσης: στον Επικεφαλής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης, στην έδρα της Εταιρείας.

Για την αποτελεσματικότερη διαχείριση της εκάστοτε καταγγελίας, ενθαρρύνεται η υποβολή της επωνύμως. Σε κάθε περίπτωση, η καταγγελία θα πρέπει να εμπεριέχει όσο το δυνατό περισσότερες από τις εξής πληροφορίες:

- ονοματεπώνυμο, θέση και στοιχεία επικοινωνίας του καταγγέλλοντος προσώπου ή του θιγόμενου προσώπου (εάν διαφέρει από τον καταγγέλλοντα),
- ονοματεπώνυμο και θέση του προσώπου, το οποίο φέρεται να έχει εκδηλώσει συμπεριφορά που συνιστά βία και παρενόχληση,
- ημερομηνία, χρόνο, τόπο και συνθήκες εκδήλωσης του περιστατικού,
- αναλυτική, λεπτομερή και σαφή περιγραφή του περιστατικού, στο βαθμό που αυτό είναι εφικτό και
- ονοματεπώνυμο και θέση προσώπων που ήταν παρόντα κατά το περιστατικό ή έχουν με οποιοδήποτε τρόπο λάβει γνώση του περιστατικού ή μπορούν να παρέχουν πληροφόρηση σχετικά με την καταγγελία.

Ως πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμος) εντός της Εταιρείας που είναι αρμόδιο, με τη συνδρομή της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, εάν αυτή ζητηθεί, να παρέχει καθοδήγηση και ενημέρωση στους εργαζομένους της για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και μάλιστα ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι καθώς και σε περίπτωση ερωτημάτων σε σχέση με την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής, είναι ο Επικεφαλής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Τα υπαγόμενα στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πρόσωπα μπορούν να προσεγγίζουν το πρόσωπο αναφοράς, επωνύμως ή ανωνύμως, είτε μέσω της διεύθυνσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου compliance@intrakat.com, είτε τηλεφωνικά στον αριθμό 2106674834, είτε μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας καταγγελιών που είναι προσβάσιμη μέσω του ιστότοπου της Εταιρείας (www.intrakat.com).

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.

10. Διαδικασία διαχείρισης και διερεύνησης εσωτερικών καταγγελιών

Η διαδικασία διαχείρισης και διερεύνησης καταγγελιών περιγράφεται στο Παράρτημα 2 της Πολιτικής και διαδικασίας διαχείρισης αναφορών και καταγγελιών.

Στις περιπτώσεις καταγγελιών για περιστατικά που άπτονται της παρούσας Πολιτικής, ο Επικεφαλής της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης ενημερώνει το θιγόμενο πρόσωπο 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 στην Επιθεώρηση Εργασίας και στο Συνήγορο του Πολίτη, καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του (βλ. ενότητα «12. Επιπρόσθετα δικαιώματα θιγόμενων προσώπων»).

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17 Σελίδα: 12 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

11. Συνέπειες των παραβιάσεων

Εφ' όσον μία καταγγελία έχει κριθεί βάσιμη σύμφωνα με τα ανωτέρω, οι συνέπειες της παραβατικής συμπεριφοράς προσδιορίζονται ανάλογα με την βαρύτητα της παραβίασης και περιγράφονται στην ενότητα «12. Συνέπειες των παραβιάσεων» της Πολιτικής και διαδικασίας διαχείρισης αναφορών και καταγγελιών. Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζονται συνοπτικά οι συνέπειες αυτές σε περιπτώσεις διαπιστωμένων συμπεριφορών ή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία ανάλογα με το είδος της συνεργασίας του καταγγελλόμενου με την Εταιρεία.

Έπιας μορφής παραβιάσεις	Σοβαρές μορφής παραβιάσεις	Πρόσωπα ενότητας «4. Πεδίο εφαρμογής», σημεία (γ) έως (η)
	Πρόσωπα της ενότητας «4. Πεδίο εφαρμογής», σημεία (α) και (β) — σύσταση συμμόρφωσης προς το καταγγελλόμενο πρόσωπο — υποβολή απολογίας εκ μέρους του καταγγελλόμενου προσώπου στο θιγόμενο — αλλαγή θέσης ή καθηκόντων εργασίας — αλλαγή ωραρίου εργασίας — αλλαγή τύπου παροχής εργασίας — αλλαγή τρόπου παροχής εργασίας — επιπρόσθετη επιμόρφωση του καταγγελλόμενου προσώπου σε ζητήματα πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία — θέση σε άδεια άνευ αποδοχών για εύλογο χρονικό διάστημα κατόπιν συμφωνίας των μερών — επιβολή της πειθαρχικής ποινής της προφορικής ή έγγραφης παρατήρησης ή επίπληξης, όπως προβλέπεται από τον εν ισχύ Κανονισμό Εργασίας της Εταιρείας	Άμεση διακοπή της συνεργασίας του προσώπου, που έχει υποπέσει στην παραβίαση, με την Εταιρεία
	— Ανάλογα με τη σοβαρότητα: ○ πρόστιμο από 10% έως 25% επί του ημερομισθίου ή του 1/25 του μισθού ○ υποχρεωτική αποχή από την εργασία (προσωρινή απόλυση) μέχρι το πολύ δέκα (10) ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος — Σε περίπτωση ιδιαίτερα σοβαρής παραβίασης ή/και σε περίπτωση υποτροπής, καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας του καταγγελλομένου	

12. Επιπρόσθετα δικαιώματα των θιγόμενων προσώπων

Πέραν των ανωτέρω προβλεπόμενων, κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται σε βάρος του έχει και τα εξής δικαιώματα:

- Να αναζητήσει την παροχή δικαστικής προστασίας, προσφεύγοντας στα κατάλληλα κατά περίπτωση ένδικα μέσα.
- Να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη, ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά. Τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμοδίων αρχών είναι τα εξής:
 - Επιθεώρηση Εργασίας
 - (α) Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Ανατολικής Αττικής, Τήνου 9, 15351 Παλλήνη, 2106664243, pdees.anat@hli.gov.gr
 - (β) Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Παλλήνης, Τήνου 9, 15351 Παλλήνη, 2106667582, tees.pallin@hli.gov.gr

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17 Σελίδα: 13 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

(γ) Τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555

- Συνήγορος του Πολίτη, Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα, 2131306600, press@synigoros.gr, www.synigoros.gr
- 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. Στην περίπτωση αυτή, το πρόσωπο που αποχωρεί οφείλει 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 ο κίνδυνος και το θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία δύναται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, με βάση τα προβλεπόμενα στις κείμενες διατάξεις.
- Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση των διατάξεων για την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης γεννά εκτός των άλλων και αξίωση του θιγόμενου προσώπου για πλήρη αποζημίωση, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη που τυχόν έχει υποστεί. Διατηρεί δε το θιγόμενο πρόσωπο ανά πάσα στιγμή το δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.
- Επίσης, σε κάθε περίπτωση 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 υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για περιστατικό βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

13. Ειδική μέριμνα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία αποδεικνύει έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας και συναφώς αναλαμβάνει τη δέσμευση να προστατεύσει την απασχόληση και να παρέχει υποστήριξη με κάθε πρόσφορο μέσο σε εργαζόμενους που έχουν υπάρξει θύματα ενδοοικογενειακής βίας με σκοπό την υποστήριξή τους στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή τους επανένταξη. Προς το σκοπό υλοποίησης της κατά τα ανωτέρω δέσμευσής της, η Εταιρεία δύναται να προβαίνει στις ακόλουθες ενδεικτικώς αναφερόμενες ενέργειες:

- Αλλαγή θέσης, ωραρίου ή τύπου παροχής εργασίας,
- Αλλαγή τρόπου παροχής εργασίας και πρόσβαση σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης,
- Παροχή ειδικής άδειας κατόπιν αιτήματος εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας,
- Παροχή υπηρεσιών ηθικής και ψυχολογικής υποστήριξης,
- Παροχή συνδρομής προς διευκόλυνση της επικοινωνίας και πρόσβασης σε υποστηρικτικές δομές.

Για την ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, οποιοσδήποτε ενδιαφερόμενος μπορεί να απευθυνθεί στην τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900 ή στην ηλεκτρονική διεύθυνση sos15900@isotita.gr.

14. Αρμόδιο εγκριτικό όργανο και ημερομηνία ισχύος της παρούσας

Η παρούσα πολιτική εγκρίθηκε από το ΔΣ και τέθηκε σε ισχύ στις 28.03.2025.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17 Σελίδα: 14 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

Παράρτημα: Ενδεικτικοί παράγοντες που οδηγούν σε συμπεριφορές παρενόχλησης ή βίας

1. Παράγοντες που οδηγούν σε συμπεριφορές Παρενόχλησης

Ενδεικτικά παραδείγματα παραγόντων που μπορούν να οδηγήσουν σε περιστατικά παρενόχλησης στο χώρο εργασίας:

Παράγοντες Κινδύνου	Χαρακτηριστικά Παραγόντων Κινδύνου	Γιατί αποτελεί αυτό Παράγοντα Κινδύνου Παρενόχλησης	Πρακτικές για τη μείωση περιστατικών Παρενόχλησης
Ομοιογενές περιβάλλον εργασίας με ελάχιστα στοιχεία διαφορετικότητας/πολυμορφίας μεταξύ του προσωπικού	Παγιωμένη έλλειψη διαφορετικότητας/πολυμορφίας μεταξύ του προσωπικού.	Οι εργαζόμενοι που αποτελούν μέρος της μειονότητας αισθάνονται ή και είναι απομονωμένοι και φαίνονται ευάλωτοι σε πιέσεις από άλλους. Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι που αποτελούν πλειονότητα μπορεί να αισθάνονται ότι απειλούνται από εκείνους που θεωρούν «διαφορετικούς» ή μπορεί απλώς να αισθάνονται άβολα ανάμεσα σε μη ομοίους τους.	Αύξηση της διαφορετικότητας/πολυμορφίας σε όλα τα επίπεδα του προσωπικού και ιδιαιτέρως σε ομάδες εργασίας με μειωμένα στοιχεία πολυμορφίας/διαφορετικότητας.
Περιβάλλον εργασίας όπου ορισμένοι εργαζόμενοι δεν «συμμορφώνονται» στα πρότυπα	Περιβάλλον εργασίας όπου επικρατεί και επιβάλλεται ένα πρόσωπο. Σχόλια, αστεϊσμοί ή πειράγματα που είναι ωμά, μειωτικά ή προσβλητικά.	Οι εργαζόμενοι μπορεί να φαίνονται αδύναμοι ή επιρρεπείς σε εκμετάλλευση. Μειωτικά σχόλια ή αστεϊσμοί προωθούν πρότυπα στο χώρο εργασίας που υποτιμούν ορισμένα άτομα.	Δραστική λήψη μέτρων για την υιοθέτηση κουλτούρας ευγένειας και σεβασμού, με τη συμμετοχή των ανωτέρων ιεραρχικά στελεχών. Παρατήρηση των σχέσεων εντός των διαφόρων ομάδων εργασίας.
Πολιτισμική και γλωσσική διαφοροποίηση στο χώρο εργασίας	Άφιξη νέων εργαζομένων με διαφορετικά πολιτισμικά στοιχεία ή διαφορετική εθνικότητα.	Η πολιτισμική διαφοροποίηση ενδέχεται να καθιστά τους εργαζόμενους λιγότερο ευαίσθητοποιημένους σε κανόνες και πρότυπα του χώρου εργασίας.	Μέριμνα ώστε οι εργαζόμενοι με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, να κατανοούν τις πολιτικές, τους κανονισμούς και τα πρότυπα του χώρου εργασίας.
	Ομαδοποίηση εργαζομένων με διαφορετικά πολιτισμικά χαρακτηριστικά ή εθνικότητα.	Εργαζόμενοι που δεν μιλούν την τοπική γλώσσα ή τη γλώσσα εργασίας μπορεί να μην γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και να υπόκεινται σε εκμετάλλευση.	Αύξηση της διαφορετικότητας/πολυμορφίας σε ομάδες εργασίας που διαχωρίζονται πολιτισμικά ή γλωσσικά.
		Η γλώσσα και τα γλωσσικά χαρακτηριστικά μπορούν να παίξουν ρόλο στην παρενόχληση.	Παρατήρηση των σχέσεων μεταξύ και εντός των διαφόρων ομάδων εργασίας.
Πολιτικές διοίκησης προσωπικού που είναι αόριστες ή δεν εφαρμόζονται	Δημιουργία αντίληψης ότι οι Πολιτικές δεν είναι απαραίτητες και υποχρεωτικές για το προσωπικό.	Το περιβάλλον εργασίας που δεν υπόκειται σε κανόνες αποδυναμώνει τους εργαζόμενους που είναι επιρρεπείς σε εκμετάλλευση.	Επανέλεγχος των Πολιτικών και Διαδικασιών της εταιρείας με προσαρμογή στις ειδικότερες ανάγκες της εταιρείας και εισαγωγή διαδικασιών ελέγχου εφαρμογής τους.
Ομάδες εργασίας με υψηλό ποσοστό εργαζομένων νεαρής ηλικίας	Σημαντικός αριθμός εργαζομένων νεαρής ηλικίας	Νεαροί εργαζόμενοι, στην πρώτη ή δεύτερη εργασία τους μπορεί να μην έχουν σαφή επίγνωση των κανονισμών και προτύπων του χώρου εργασίας. Οι εργαζόμενοι νεαρής ηλικίας ενδέχεται να έχουν μειωμένη αυτοπεποίθηση και να μη δύνανται να αντισταθούν σε συμπεριφορές και προσεγγίσεις	Παροχή κατευθύνσεων σε όλους τους νέους εργαζόμενους σχετικά με ανεπιθύμητες συμπεριφορές. Διενέργεια ειδικών εκπαιδεύσεων σε νεαρούς εργαζόμενους που προάγονται σε θέσεις προϊσταμένων.

 ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17
		Σελίδα: 15 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025	Αναθεωρεί την: ---	
Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

Παράγοντες Κινδύνου	Χαρακτηριστικά Παραγόντων Κινδύνου	Γιατί αποτελεί αυτό Παράγοντα Κινδύνου Παρενόχλησης	Πρακτικές για τη μείωση περιστατικών Παρενόχλησης
		συναδέλφων που τους κάνουν να αισθάνονται άβολα. Οι εργαζόμενοι νεαρής ηλικίας ενδέχεται να είναι πιο επιρρεπείς στο να τύχουν εκμετάλλευσης από συναδέλφους ή προϊσταμένους, ιδίως από όσους είναι μεγαλύτερης ηλικίας ή παλαιότεροι στο χώρο εργασίας. Εργαζόμενοι νεαρής ηλικίας είναι πιθανότερο να εμπλακούν σε περιστατικά παρενόχλησης καθώς δεν διαθέτουν την ωριμότητα να κατανοήσουν και να ενδιαφερθούν για τις συνέπειες.	
Περιβάλλον εργασίας με σημαντικές ανισότητες	Χαμηλόβαθμοι εργαζόμενοι στην ιεραρχία της Εταιρείας	Οι προϊστάμενοι αισθάνονται ότι μπορούν να εκμεταλλευτούν τους χαμηλόβαθμους εργαζόμενους.	Ισοτίμη επιβολή των εργασιακών κανόνων, ανεξάρτητα από τη βαθμίδα ή την αξία των εργαζομένων.
	Οι εργαζόμενοι που κατέχουν θέσεις που υπόκεινται στον έλεγχο άλλων (π.χ. προσωπικό διοικητικής υποστήριξης ή γενικών καθηκόντων κλπ.)	Οι χαμηλόβαθμοι εργαζόμενοι ενδέχεται να μην έχουν καλή κατανόηση των μηχανισμών υποβολής παραπόνων (λόγω γλώσσας ή ανεπαρκούς εκπαίδευσης).	Παρατήρηση των σχέσεων μεταξύ και εντός των ομάδων εργασίας που παρουσιάζουν σημαντικές ανισότητες.
	Ανισότητα λόγω φύλου (π.χ. οι περισσότεροι χαμηλόβαθμοι εργαζόμενοι είναι γυναίκες)	Ανασφάλιστοι εργαζόμενοι (αδήλωτη εργασία) ενδέχεται να είναι ιδιαίτερος ευάλωτοι σε περιστατικά εκμετάλλευσης ή λόγω φόβου εκδικητικών συμπεριφορών.	
Περιβάλλοντα εργασίας όπου το αντικείμενο εργασίας είναι μονότονο ή τα καθήκοντα είναι χαμηλής έντασης	Οι εργαζόμενοι δε συμμετέχουν ενεργά ή έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο.	Η παρενόχληση μπορεί να γίνει ένας τρόπος εκτόνωσης ή αποφυγής πλήξης.	Εξέταση του ενδεχόμενου διαφοροποίησης ή αναδιάρθρωσης των καθηκόντων ή του φόρτου εργασίας για τη μείωση της μονοτονίας ή της πλήξης.
	Επαναλαμβανόμενο αντικείμενο εργασίας		Έλεγχος των σχέσεων μεταξύ των ομάδων εργασίας με μονότονα ή χαμηλής έντασης καθήκοντα.
Απομονωμένοι/ Αποκεντρωμένοι χώροι εργασίας	Απομονωμένοι χώροι εργασίας	Οι παρενοχλητές έχουν εύκολη πρόσβαση στους στόχους τους.	Εξέταση του ενδεχόμενου αναδιάρθρωσης του περιβάλλοντος εργασίας και των χρονοδιαγραμμάτων για την εξάλειψη των συνθηκών απομόνωσης.
	Οι εργαζόμενοι εργάζονται μόνοι ή έχουν λίγες ευκαιρίες για αλληλεπίδραση με άλλους	Δεν υπάρχουν μάρτυρες.	Βεβαίωση ότι οι εργαζόμενοι σε απομονωμένα εργασιακά περιβάλλοντα κατανοούν τις διαδικασίες καταγγελίας. Δημιουργία ευκαιριών στους απομονωμένους εργαζόμενους να επικοινωνήσουν μεταξύ τους (σε προσωπικό επίπεδο ή online) για να μοιραστούν τυχόν ανησυχίες.

	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	ΚΩΔ: ΟΡ-ΚΛ-17 Σελίδα: 16 από 16
Έκδοση: 1/28.03.2025 Σύνταξη: Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Αναθεωρεί την: --- Έγκριση: Διοικητικό Συμβούλιο	

Παράγοντες Κινδύνου	Χαρακτηριστικά Παραγόντων Κινδύνου	Γιατί αποτελεί αυτό Παράγοντα Κινδύνου Παρενόχλησης	Πρακτικές για τη μείωση περιστατικών Παρενόχλησης
	Τα εταιρικά γραφεία απέχουν πολύ φυσικά ή/και οργανωτικά από τους υπαλλήλους πρώτης γραμμής ή προϊσταμένους πρώτης γραμμής	Οι προϊστάμενοι μπορεί να αισθάνονται ότι δεν είναι υπεύθυνοι για τη συμπεριφορά τους και να ενεργούν εκτός του πλαισίου των κανόνων που υπάρχουν στο χώρο εργασίας. Οι προϊστάμενοι μπορεί να μη γνωρίζουν πώς να αντιμετωπίσουν προβλήματα παρενόχλησης και να είναι απρόθυμοι να επικοινωνήσουν με τα κεντρικά γραφεία για οδηγίες.	Βεβαίωση ότι η εκπαίδευση για τη συμμόρφωση καλύπτει όλα τα επίπεδα του οργανισμού, ανεξάρτητα από το πόσο διασκορπισμένοι γεωγραφικά είναι οι χώροι εργασίας. Βεβαίωση ότι η εκπαίδευση για τη συμμόρφωση που αφορά προϊσταμένους περιλαμβάνει τα όρια της ευθύνης τους για τους χώρους οι οποίοι υπάγονται στη δικαιοδοσία τους. Ανάπτυξη συστημάτων και δημιουργία διαύλων επικοινωνίας για τους υπαλλήλους που εργάζονται σε διαφορετικές τοποθεσίες γεωγραφικά.

2. Παράγοντες που οδηγούν σε βίαιες συμπεριφορές

Ενδεικτικά παραδείγματα παραγόντων που μπορούν να οδηγήσουν σε περιστατικά βίας στο χώρο εργασίας:

Παράγοντες Κινδύνου	Παραδείγματα
Εργασία σε απομακρυσμένες ή επικίνδυνες τοποθεσίες	— Τοποθεσίες όπου υπάρχει υψηλός κίνδυνος επίθεσης ή ληστείας βάσει στατιστικών στοιχείων της αστυνομίας — Τοποθεσίες με υψηλό κίνδυνο κλοπής ή/και υλικών ζημιών βάσει ασφαλιστικών και κτηματομεσιτικών στατιστικών στοιχείων — Τοποθεσίες όπου υπάρχει περιορισμένη ή μηδενική πρόσβαση σε μέσα επικοινωνίας και άλλες συσκευές ασφαλείας — Εργασία σε απομονωμένες περιοχές εντός εργοταξίου, μακριά από άλλους εργαζόμενους
Εργαζόμενοι που χειρίζονται ευαίσθητα ζητήματα των υφισταμένων τους	— Εργαζόμενοι που είναι υπεύθυνοι για τη λήψη αποφάσεων που ενδέχεται να επηρεάσουν το μισθολογικό ή επαγγελματικό καθεστώς ή μέλλον άλλων εργαζομένων
Επιχείρηση που διοργανώνει δημόσιες ή άλλες εκδηλώσεις στα κεντρικά γραφεία της	Οι εκδηλώσεις μπορεί να περιλαμβάνουν φεστιβάλ, τελετές, συνέδρια ή/και άλλες παρόμοιες εκδηλώσεις.
Εργαζόμενοι που κάνουν περιπολίες και επιτηρούν τις συνθήκες ασφαλείας ή παρέχουν υπηρεσίες προστασίας	— Περιπολίες, παροχή υπηρεσιών προστασίας ή/και επιτήρηση συνθηκών ασφαλείας στον εργασιακό χώρο — Καθήκοντα επιβολής του νόμου, διερεύνηση αδικημάτων ή ατυχημάτων, που μπορεί να οδηγήσουν σε συλλήψεις
Εργαζόμενοι που χειρίζονται, ασφαλίζουν ή προστατεύουν μετρητά ή άλλα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρείας	— Εργασία σε ταμείο σε σταθερή τοποθεσία — Πραγματοποίηση καταθέσεων σε μετρητά — Χειρισμός ή αποθήκευση πολύτιμων αγαθών — Χειρισμός ή αποθήκευση υλικών, εξοπλισμού και εν γένει περιουσιακών στοιχείων της Εταιρείας
Εργαζόμενοι που μεταφέρουν πρόσωπα ή/και αγαθά	— Εργασιακά καθήκοντα που απαιτούν τακτικά τη μεταφορά προσώπων ή/και υλικών — Παροχή εργασίας σε καταστάσεις όπου υπάρχει κίνδυνος κλοπής μεταφερόμενων υλικών
Κινητοί χώροι εργασίας	Οι εργαζόμενοι που είναι εκτός εταιρείας κατά το μεγαλύτερο μέρος της εργάσιμης ημέρας τους για να παρέχουν υπηρεσίες με περιορισμένη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας