

Πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021 κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 (Α' 101).

**Εταιρεία - Υποκατάστημα :**

**GASTRADE ΑΝΩΝΥΜΗ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ και  
Υποκατάστημα Αλεξανδρούπολης**

**Έδρα/Κεντρικό κατάστημα: Λ.Κηφισίας 197, Μαρούσι, Αττικής**

**Υποκατάστημα: Κομνηνών 1 & Λεωφ. Δημοκρατίας, Αλεξανδρούπολη**

Στοιχεία Νόμιμου εκπροσώπου

ΕΠΩΝΥΜΟ : Σιφναίος

ΟΝΟΜΑ: Κωνσταντίνος

1. Η Εταιρεία 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.

2. 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 προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιοσδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

3. 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 παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 (εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα,

ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία).

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

##### **α) Δήλωση μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση στην εργασία απ' όπου και αν προέρχεται**

Η Εταιρεία αποκρούει και εναντιώνεται κατά τρόπο ρητό και κατηγορηματικό, σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

Ειδικότερα, η Εταιρεία δεσμεύεται :

- να εντάσσει και εν γένει να ενισχύει προληπτικούς και κατασταλτικούς μηχανισμούς καθώς και διαδικασίες αντιμετώπισης και εξάλειψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική αναφορά/καταγγελία με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών,
- να μην προβαίνει στη θυματοποίηση του προσώπου που παρενοχλήθηκε ή επί του οποίου ασκήθηκε βία, καθώς και να μην προβαίνει σε οποιαδήποτε ενέργεια, η οποία δύναται να χαρακτηριστεί ως «αντίποινο» ή «αντεκδίκηση»,
- να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και να προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, όταν ένα τέτοιο περιστατικό έρχεται σε γνώση της,

- να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

Επιπρόσθετα, απαγορεύεται σε οποιονδήποτε εργαζόμενο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή σε οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

#### **β) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,**

Η Εταιρεία δεν έχει μέχρι σήμερα αντιμετωπίσει κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία, αλλά σε κάθε περίπτωση που τεθεί υπόψη του οιοδήποτε τέτοιο περιστατικό, θα λάβει όλα τα απαιτούμενα μέτρα για την αντιμετώπισή τους

#### **γ) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς,**

Όλοι οι εργαζόμενοι, τόσο του κεντρικού καταστήματος όσο και του υποκαταστήματος της Αλεξανδρούπολης ενημερώνονται για την παρούσα πολιτική και για τα δικαιώματά τους και τις προβλέψεις του νόμου για την αποφυγή και καταπολέμηση περιστατικών βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.

Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται δια της παρούσας πολιτικής ότι σύμφωνα με το άρ. 4 του ν.4808/2021 «**Απαγορεύεται 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 ενημέρωση και εκπαίδευση του προσωπικού θα λαμβάνει χώρα με κάθε πρόσφορο τρόπο, ενώ το οριζόμενο πρόσωπο αναφοράς καθίσταται αρμόδιο για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης.

α) 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,

β) 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,

γ) 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 κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α` 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α` 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

δ) 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 ή ταπεινωτικού περιβάλλοντος γύρω από το πρόσωπο αυτό. Πρόκειται για συμπεριφορές με σεξουαλικό τόνο ή υπαινιγμό που εκδηλώνεται με πράξεις ή λόγια και οι οποίες είναι δυσάρεστες και προσβλητικές για ένα άτομο. Δεν απαιτείται να είναι επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, αρκεί να πρόκειται και για ένα μεμονωμένο περιστατικό.

ε) Ως «Επιλήψιμες συμπεριφορές» που συνδέονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης νοούνται οι επικίνδυνες, ανήθικες ή παράνομες πρακτικές που λαμβάνουν χώρα στον εργασιακό χώρο ή στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και οι οποίες περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά την ηθική παρενόχληση (mobbing), τον εκφοβισμό (bullying), την απειλή, την εκβίαση, την εξύβριση, τη συκοφαντική δυσφήμιση, τη διακριτική μεταχείριση που μπορεί να βασίζεται στο φύλο, στον γενετήσιο προσανατολισμό,

στο χρώμα, στην ηλικία, στην εθνικότητα, στις θρησκευτικές ή/και πολιτικές πεποιθήσεις, στην οικογενειακή κατάσταση του προσώπου.

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των εργαζομένων 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 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.

#### **Ενδεικτικά παραδείγματα βίας / παρενόχλησης αναφέρονται στο Παράρτημα 1**

##### **δ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,**

Όλοι οι εργαζόμενοι, τόσο του κεντρικού καταστήματος όσο και του υποκαταστήματος της Αλεξανδρούπολης ενημερώνονται για την παρούσα πολιτική και για τα δικαιώματά τους και τις προβλέψεις του νόμου για την αποφυγή και καταπολέμηση περιστατικών βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. Επίσης ενημερώνονται διαρκώς για όποιες τυχόν αλλαγές προκύψουν στο οικείο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Επιπλέον, η εταιρεία αναλαμβάνει να διοργανώνει συναντήσεις του προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση πιθανών κινδύνων, να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κ.λπ. και ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων και των διευθυντών σε προγράμματα κατάρτισης και σεμινάρια για τον εντοπισμό και τη διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους υπαλλήλους της και κάθε τρίτο που σχετίζεται με αυτήν (όπως προμηθευτές, εργολάβους κ.λπ.) να αναφέρουν περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας που έρχονται στην αντίληψή τους.

**ε) 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 στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία**

Όλοι οι εργαζόμενοι, τόσο του κεντρικού καταστήματος όσο και του υποκαταστήματος της Αλεξανδρούπολης ενημερώνονται για την παρούσα πολιτική και για τα δικαιώματά τους, καθώς και για τις σχετικές διατάξεις του ν.4808/2021 και της ΥΑ 101269/2021 (ΦΕΚ Β' 5998) που αφορούν σε ζητήματα σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 18 του ν. 4808/2021 (Α' 101).

**Η εν λόγω διαδικασία επίλυσης των διαφορών ενώπιον της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) παρατίθεται προς ενημέρωση των εργαζομένων αναλυτικά στο Παράρτημα 2 της παρούσας.**

Η παρούσα πολιτική θα παραμείνει αναρτημένη στον πίνακα ανακοινώσεων και στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, ενώ οι εργαζόμενοι θα ενημερωθούν για την έγκριση και θέση σε ισχύ αυτής με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

**Σε κάθε περίπτωση, κάθε θιγόμενος εργαζόμενος ενημερώνεται ότι έχει δικαίωμα:**

α) δικαστικής προστασίας,

β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,

γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και

δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την παρούσα πολιτική. Όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών **1555**, μπορεί να υποβάλλεται τηλεφωνική καταγγελία στο ΣΕΠΕ.

Περαιτέρω, σημαντική είναι και η υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας (**Γραμμή SOS 15900**).

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

Αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμος) για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία ορίζεται ο κ. Αλέξανδρος Κουτρομπούσης, Διευθυντής Γραφείου Διευθύνοντος Συμβούλου.

Για οποιαδήποτε νομική πληροφορία/διευκρίνιση οι εργαζόμενοι μπορούν να απευθύνονται στη Νομικό Σύμβουλο την κα Κατερίνα Πατσαντάρη.

**ζ) προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.** Κάθε εργαζόμενος τυχόν θύμα ενδοοικογενειακής βίας, δύναται να ζητήσει υποστήριξη τόσο σε συμβουλευτικό επίπεδο όσο και επίπεδο διαβούλευσης με τον εργοδότη για τυχόν διευκόλυνση του τρόπου εργασίας του.

## **B. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών**

### **α) δίαυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα**

Αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμος) για τυχόν καταγγελίες ορίζεται ο κ. Αλέξανδρος Κουτρομπούσης. Οι αναφορές/ καταγγελίες γίνονται δεκτές:

A) μέσω email στην ηλεκτρονική διεύθυνση [a.koutroupousis@gastrade.gr](mailto:a.koutroupousis@gastrade.gr),

B) μέσω αλληλογραφίας στη διεύθυνση Λ.Κηφισίας 197 και Αναβρύτων 40-42, Μαρούσι Αττικής, Τ.Κ. 15124- με την ένδειξη «Εμπιστευτικό» και υπ' όψιν κ. Αλέξανδρου Κουτρομπούση.

Γ) προφορικός μέσω τηλεφώνου ή, κατόπιν αιτήσεως του αναφέροντος, μέσω προσωπικής συνάντησης με το πρόσωπο αναφοράς, εντός εύλογου χρονικού διαστήματος. Στις περιπτώσεις αυτές καταγράφεται η συνομιλία, εφόσον ο αναφέρων συγκατατίθεται σε αυτό,

ή μεταγράφεται πλήρως και επακριβώς η συνομιλία ή τα πρακτικά της συνάντησης, οπότε και παρέχεται στον αναφέροντα η δυνατότητα να επαληθεύσει, να διορθώσει και να συμφωνήσει με το παραχθέν κείμενο, υπογράφοντάς το. Σε περίπτωση άρνησης υπογραφής από τον αναφέροντα γίνεται σχετική μνεία από τον συντάκτη του κειμένου.

Οι αναφορές που υποβάλλονται ενώπιον του προσώπου αναφοράς με τους ανωτέρω τρόπους λαμβάνουν ένα μοναδικό κωδικό φακέλου.

**β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων,**

Το αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς θα εξετάσει αμελλητί την καταγγελία, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, τηρώντας ταυτόχρονα τις διατάξεις της εθνικής και ενωσιακής νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων (ν.4624/2019 και Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679) και θα ενημερώσει στη συνέχεια αρμοδίως τη Διοίκηση ή/και το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, όπως αρμόζει ανά περίπτωση, για την τυχόν ανάγκη λήψης μέτρων κατά του καταγγελλόμενου προσώπου.

Ειδικότερα, το πρόσωπο αναφοράς – υπεύθυνος εξέτασης των καταγγελιών ελέγχει και αξιολογεί αιτιολογημένα τις περιπτώσεις αναφορών και ταξινομεί αυτές βάσει των κριτηρίων/παραμέτρων που ορίζονται κατωτέρω στην παρούσα. Ανάλογα με την ταξινόμηση των αναφορών, ο Υπεύθυνος τις διαβιβάζει στα προαναφερθέντα, αρμόδια κατά περίπτωση όργανα, προς περαιτέρω διερεύνηση.

Οι αναφορές δεν διαβιβάζονται προς διερεύνηση από τον Υπεύθυνο, αλλά αρχειοθετούνται, με ταυτόχρονη ενημέρωση του αναφέροντος, όταν:

- Δεν αφορούν εργασίες, εργαζόμενους, συνεργάτες της Εταιρείας,
- Έχουν υποβληθεί με το ίδιο περιεχόμενο και έχουν απαντηθεί,
- Είναι ασαφείς,
- Είναι αβάσιμες ή αόριστες, καθότι δεν υφίσταται πληρότητα και τεκμηρίωση της αναφερόμενης συμπεριφοράς ή πράξης ή όταν μέσω αυτών καταγγέλλονται συμπεριφορές που δεν σχετίζονται με το αντικείμενο της παρούσας πολιτικής.

Οι αναφορές που αφορούν στα καταλαμβανόμενα από τις προβλέψεις της παρούσας πολιτικής πρόσωπα όπως αυτά ορίζονται ανωτέρω στην παρούσα και στην παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, διαβιβάζονται προς διερεύνηση στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας.

Οι αναφορές που αφορούν στον Διευθύνοντα Σύμβουλο, τον Πρόεδρο και τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διαβιβάζονται προς διερεύνηση στο Διοικητικό Συμβούλιο.

**γ) την απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου,**

Η τυχόν καταγγελία, θα παραμένει εμπιστευτική και δεν θα οδηγεί σε «αντίποινα» σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

Απαγορεύεται και δεν είναι αποδεκτή κάθε διακριτική μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου εφόσον συνιστά αντεκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο α) λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά αντίποινα λόγω μη συμμόρφωσης του εργαζομένου με σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση εναντίον του, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση, διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια υπαλλήλου ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία σχετίζεται με την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής.

**δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων,**

Σε οποιαδήποτε περίπτωση διαπιστωθεί παραβίαση των σχετικών διατάξεων, η Εταιρεία θα προβαίνει σε μέτρα συμμόρφωσης του καταγγελλόμενου (ενδεικτικά: σύσταση συμμόρφωσης, αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ) και σε κάθε απαιτούμενη νομική ενέργεια τόσο αναφορικά με το εργασιακό καθεστώς του παραβάτη εργαζομένου όσο και με την ενημέρωση της αρμόδιας αρχής (Σ.Ε.Π.Ε.).

**ε) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.**

Η Εταιρεία θα συνεργάζεται απρόσκοπτα με 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 και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).

Σημείωση: Σε περίπτωση τροποποίησης της παρούσας πολιτικής, η Εταιρεία θα ενημερώσει τους εργαζόμενους για την οποιαδήποτε σχετική αλλαγή.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Ενδεικτικά παραδείγματα βίας και παρενόχλησης:

- Κυκλοφορία προσβλητικού ή άσεμνου υλικού (έγχαρτου ή ηλεκτρονικού).
- Κοροϊδίες, προσβλητικά ή αισχρά ή σεξουαλικά ή ρατσιστικά σχόλια στρεφόμενα κατά μειονοτικών ομάδων.
- Χρήση προσβλητικής γλώσσας, περιγράφοντας ή κοροϊδεύοντας κάποιον με αναπηρία.
- Σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία.
- Αποστολή ανεπιθύμητων μηνυμάτων με σεξουαλικό ή απειλητικό ή προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ, επιστολής, τηλεφωνικής επικοινωνίας.
- Προσβλητικές και αδικαιολόγητες ερωτήσεις για την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, την υγεία, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα κάποιου, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας.
- Ανεπιθύμητες, σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για κατ' ιδίαν συναντήσεις που δεν σχετίζονται με την εργασία.
- Προτροπή για σύναψη σεξουαλικής σχέσης με την απειλή (άμεση/έμμεση) ότι η τυχόν άρνηση θα επηρεάσει την επαγγελματική εξέλιξη ή την πρόσληψη.
- Άσεμνες χειρονομίες, αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή.
- Έκθεση μερών του σώματος με στόχο τη σεξουαλική πρόκληση.
- Διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου (κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, τη φυλή, την υγεία, την αλλαγή φύλου, το είδος γάμου, το σύμφωνο συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, το φύλο, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, την θρησκεία ή τα πιστεύω του).
- Απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, όπως φωνές ή βρισιές -δημόσια ή κατ' ιδίαν- προς το προσωπικό ή τους συναδέλφους, εκφοβισμός εργαζομένων.
- Υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων αυτού, είτε κατ' ιδίαν είτε παρουσία άλλων.
- Ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου ή ομάδας ατόμων, για ασήμαντους λόγους.

- Η κατά συστηματικό τρόπο και στρεφόμενη κατά συγκεκριμένου/-ων προσώπου/-ων καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος για περιστατικά που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής.
- Ενέργειες αντεκδίκησης ή εκφοβισμού σε περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οιασδήποτε συμπεριφοράς παρενόχλησης.

Οι ανωτέρω ενέργειες/συμπεριφορές αποτελούν παραδείγματα και δεν πρόκειται για εξαντλητική απαρίθμηση των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης.

Το εάν μία ενέργεια/συμπεριφορά θεωρείται βία/παρενόχληση είναι αντικειμενικό γεγονός, μη επηρεαζόμενο από τις προθέσεις του δράστη.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Αριθμ. 101269 (ΦΕΚ Β' 5978/20.12.2021)

**Ρυθμίσεις ζητημάτων σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 18 του ν. 4808/2021 (Α' 101).**

### **Άρθρο 1**

#### **ΣΚΟΠΟΣ**

1. Η παρούσα σκοπό έχει να ρυθμίσει ειδικότερα ζητήματα σχετικά με τη διεξαγωγή της διαδικασίας, την παράσταση των μερών και την απόδειξη ενώπιον του Σ.Ε.Π.Ε. σε περιπτώσεις αιτήσεων για επίλυση διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση κατά το άρθρο 18 του ν. 4808/2021 (Α' 101).
2. Η παρούσα περιλαμβάνει παρεκκλίσεις από το άρθρο 3 του ν. 3996/2011, όπως έχει τροποποιηθεί με το άρθρο 23 του ν. 4144/2013 (Α' 88) και το άρθρο 122 του ν. 4808/2021. Για τα θέματα που δεν ρυθμίζονται στην παρούσα ισχύουν οι ανωτέρω διατάξεις.
3. Για την υπαγωγή μίας υπόθεσης στην παρούσα διαδικασία εργατικών διαφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία του άρθρου 18 του ν. 4808/2021 είναι απαραίτητη η ύπαρξη διαφοράς που πηγάζει από τη σχέση εργασίας ή απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, ανεξαρτήτως του συμβατικού καθεστώτος των απασχολουμένων, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, ως προς την τήρηση των ειδικών διατάξεων των άρθρων 4, 12, 13 του ν. 4808/2021.

### **Άρθρο 2**

#### **ΑΙΤΟΥΝΤΕΣ**

1. Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του κατά το άρθρο 4 του ίδιου νόμου, ακόμη κι αν έχει λήξει η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα αίτησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας.

2. Δικαίωμα αίτησης στην Επιθεώρηση Εργασίας έχει και ο εργοδότης, στην περίπτωση που επικαλείται ότι το θιγόμενο πρόσωπο των εδαφίων γ' και δ' της παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ενώ έχουν ληφθεί τα προσήκοντα μέτρα των παρ. 2 και 3 του άρθρου 12 και δεν υφίσταται πια ο κίνδυνος που το υποχρέωσε να αποχωρήσει.

3. Δικαίωμα αίτησης έχουν και νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, εφόσον δικαιολογούν έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, σύμφωνα με το άρθρο 14 του νόμου αυτού. Ο θιγόμενος σε κάθε τέτοια περίπτωση μπορεί να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

### **Άρθρο 3**

#### **ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΠΑΡΑΔΕΚΤΟΥ ΤΗΣ ΑΙΤΗΣΗΣ**

1. Η αίτηση υποβάλλεται κατ' επιλογή του θιγόμενου προσώπου - καταγγέλλοντος είτε στον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, είτε στον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς διεξάγεται από αυτόν.

2. Για να είναι παραδεκτή η αίτηση κατά την παρούσα διαδικασία θα πρέπει να είναι επώνυμη, έγγραφη και συγκεκριμένη, με αναγραφή των πλήρων στοιχείων του αιτούντος, του θιγόμενου και του καθ' ού (ονομ/μο ή επωνυμία και νόμιμη εκπροσώπηση κατά περίπτωση, ταχ. δ/νση, στοιχεία επικοινωνίας), όσο και των συγκεκριμένων περιστατικών ή συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και των λοιπών περιστατικών, κατά τους ορισμούς των άρθρων 4, 12 και 13 του ν. 4808/2021.

3. Η αίτηση υποβάλλεται μόνο στα ελληνικά, τυχόν δε ξενόγλωσσα σχετικά έγγραφα γίνονται αποδεκτά μόνο εφόσον προσκομίζονται νομίμως μεταφρασμένα. Αν ο αιτών δεν ομιλεί την ελληνική γλώσσα κατά τη συζήτηση θα πρέπει, με φροντίδα του ιδίου, να παρίσταται και διερμηνέας, ενώ αν δεν ξέρει να γράφει και το επικαλεστεί αυτό στον αρμόδιο υπάλληλο, ο τελευταίος οφείλει να συντάξει την αίτηση επισημαίνοντας το γεγονός αυτό στο τέλος αυτής.

## Άρθρο 4

### ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ - ΠΑΡΙΣΤΑΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

1. Σε συνέχεια κατάθεσης της ως άνω αίτησης, το όργανο/ο προϊστάμενος της παρ. 1 του άρθρου 3 της παρούσης που διεξάγει την εργατική διαφορά προσδιορίζει τη συζήτηση της αίτησης εντός το αργότερο δέκα (10) ημερολογιακών ημερών από την κατάθεσή της.
2. Στη συνέχεια αποστέλλεται, με κάθε πρόσφορο τρόπο και μέσο, έγγραφη πρόσκληση σε όλα τα εμπλεκόμενα κατά το νόμο μέρη, ήτοι:
  - α) στον αιτούντα - θιγόμενο του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 ή αιτούντα - εργοδότη στην περίπτωση των εδαφίων γ' και δ' της παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021,
  - β) στον εργοδότη, ή άλλο πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη, ανεξάρτητα αν είναι το καταγγελλόμενο πρόσωπο ή όχι,
  - γ) σε άλλο εργαζόμενο ή με άλλη σχέση απασχολούμενο κατά το άρθρο 3 του ν. 4808/2021, όταν αυτός είναι το καταγγελλόμενο πρόσωπο,
  - δ) στον Συνήγορο του Πολίτη για την άσκηση της κατά νόμο αρμοδιότητάς του, σύμφωνα τις διατάξεις του ν. 3094/2003, στις περιπτώσεις που η διαφορά αφορά σε παραβίαση των διατάξεων του άρθρου 2 του ν. 3896/2010 (Α' 207) και της παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232).
3. Στην πρόσκληση πρέπει να διατυπώνεται με σαφήνεια το αντικείμενο της υπόθεσης με συνημμένη σε αυτήν και την αίτηση και να αναγράφονται υποχρεωτικά η ημερομηνία και ώρα συζήτησης. Από την ημερομηνία παραλαβής της πρόσκλησης έως την ημερομηνία ορισμού της συζήτησης θα πρέπει να μεσολαβούν τουλάχιστον δύο (2) εργάσιμες ημέρες, ώστε να εξασφαλίζεται η προετοιμασία των μερών και να αποφεύγεται η αναβολή της συζήτησης εξ αυτού του λόγου.
4. Κατά την αποστολή της πρόσκλησης ή και μεταγενέστερα και μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας δύναται η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας να ζητήσει τα έγγραφα και στοιχεία που θεωρεί απαραίτητα για τη διεξαγωγή της διαδικασίας και είναι σχετικά με τα προς εξέταση αιτήματα.

## Άρθρο 5

### ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ - ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

1. Κατά τη συζήτηση οφείλει ο προσκληθείς να προσκομίζει οποιοδήποτε έγγραφο ή άλλο στοιχείο έχει ζητηθεί με την πρόσκληση, άλλως επιβάλλονται οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις κατά το άρθρο 24 του ν. 3996/2011 ύστερα από κλήση για παροχή γραπτών εξηγήσεων.
2. Σχετικά με την εργασιακή σχέση του προσφεύγοντος, ο Επιθεωρητής Εργασίας δέχεται ως αληθή τα στοιχεία που προκύπτουν από τα επίσημα έγγραφα που οφείλει να τηρεί και να υποβάλλει στην Επιθεώρηση Εργασίας ο εργοδότης. Οποιοδήποτε άλλο σχετικό ιδιωτικό έγγραφο ή στοιχείο προσκομίζεται σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή ηλεκτρονική, λαμβάνεται υπόψη και εκτιμάται ελεύθερα.
3. Ο Επιθεωρητής Εργασίας έχει τη δυνατότητα να εξετάζει τα εμπλεκόμενα μέρη είτε μεμονωμένα ή κατ' αντιπαράσταση κατά την ελεύθερη κρίση του. Επίσης τη δυνατότητα να ενεργεί αυτοψία και έχει ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία της επιχείρησης/του εργοδότη, καθώς και σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν για νόμιμο σκοπό, όπως για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της.
4. Κατά τη διαδικασία της εργατικής διαφοράς μπορούν να παρίστανται συνολικά μέχρι δύο (2) εκπρόσωποι από κάθε ενδιαφερόμενο μέρος πέραν των νομικών συμβούλων. Σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται εκπρόσωποι οργανώσεων και διερμηνείς κατά περίπτωση.
5. Κατά τη διενέργεια της εργατικής διαφοράς εφαρμόζεται ο δικονομικός κανόνας της αντιστροφής του βάρους απόδειξης της παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010, ήτοι εφόσον έχει θεμελιωθεί αρχή απόδειξης από τον αιτούντα που επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, στην οποία συμπεριλαμβάνεται η βία και παρενόχληση λόγω φύλου και η σεξουαλική παρενόχληση, ο καθ' ού η αίτηση έχει το βάρος να ανατρέψει το τεκμήριο και να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις.
6. Η συζήτηση περιορίζεται στα γεγονότα που περιλαμβάνει η αίτηση, χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα ουσιώδους μεταβολής αυτών εκ των υστέρων.
7. Αναβολή της συζήτησης είναι επιτρεπτή για σοβαρό λόγο, συνεκτιμώντας και τα συμφέροντα των μερών, εφόσον κατά την κρίση του Επιθεωρητή Εργασίας δεν κινδυνεύει η

μη ολοκλήρωση της διαδικασίας εντός διμήνου από την καταγγελία, όπως ορίζει το άρθρο 18 του ν. 4808/2021.

8. Σε περίπτωση αδικαιολόγητης μη παράστασης κάποιου από τα κληθέντα μέρη, καταγράφονται οι απόψεις του παριστάμενου μέρους και θεσπίζεται μαχητό τεκμήριο περί της αλήθειας των ισχυρισμών αυτού, ενώ συγχρόνως μπορούν να επιβληθούν στο απόν μέρος οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 24 ν. 3996/2011 μετά από κλήση για παροχή γραπτών εξηγήσεων.

9. Η διαδικασία ολοκληρώνεται με το αιτιολογημένο Πόρισμα του Επιθεωρητή, το οποίο δύναται να περιλαμβάνει και την επιβολή των διοικητικών κυρώσεων, συμπεριλαμβανομένης της εντολής περί λήψης προσωρινών μέτρων του άρθρου 19 του ν. 4808/2018, καθώς και την υποβολή μηνυτήριας αναφοράς εάν συντρέχει περίπτωση ποινικού αδικήματος. Σε περίπτωση που ήδη έχει εκδοθεί εντολή λήψης προσωρινών μέτρων, με το Πόρισμα αποφασίζεται η διατήρηση, ή η ανάκληση ή η μεταβολή των διαταχθέντων προσωρινών μέτρων.

10. Σε κάθε περίπτωση ισχύουν οι διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 4 του ν. 3094/2003, όταν ο Συνήγορος του Πολίτη ασκεί την κατά νόμο αρμοδιότητά του προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση τελικού πορίσματός του επί καταγγελίας.

## **Άρθρο 7**

### **ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ - ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ**

1. Σε περίπτωση που στην αίτηση της εργατικής διαφοράς σωρεύεται αίτημα που άπτεται των κοινών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, ζητείται από τον αιτούντα κατά την υποβολή της αίτησης ο διαχωρισμός, ώστε κάθε αίτημα να συζητηθεί σύμφωνα με την κατά νόμο προβλεπόμενη διαδικασία επίλυσης εργατικής διαφοράς.

2. Για τα θέματα που δεν ρυθμίζονται με την παρούσα εφαρμόζεται το άρθρο 3 του ν. 3996/2011, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 23 του ν. 4144/2013 και το άρθρο 122 ν. 4808/2021.

3. Η ισχύς της παρούσης άρχεται από της δημοσίευσής της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και οι εκκρεμείς στην Επιθεώρηση Εργασίας διαφορές με αντικείμενο περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία κατά την έναρξη ισχύος της παρούσης ολοκληρώνονται σύμφωνα με το προϋσχύσαν νομικό πλαίσιο.