SUGARTIA

Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία

Σύμφωνα με το άρθρο 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025) και την ΥΑ 95/2026 (ΦΕΚ Β΄ 1/08.01.2026)

1. Εισαγωγή

Η SUGARTIA ΕΠΕ δηλώνει ότι τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που προβλέπει η εργατική νομοθεσία για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και ότι δεν ανέχεται καμία μορφή τους.

Η διοίκηση δηλώνει ρητά και κατηγορηματικά ότι απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, είτε εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με το άρθρο 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025) και την ΥΑ 95/2026 (ΦΕΚ Β΄ 1/8.1.2026). Περιλαμβάνει τη γενική πολιτική πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης και τη διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των εσωτερικών καταγγελιών.

2. Σκοπός

Σκοπός της πολιτικής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας που σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε εργασία χωρίς βία και παρενόχληση.

Η Εταιρία αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ένα τέτοιο περιβάλλον και δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής, από οποιοδήποτε πρόσωπο: συνάδελφο, προϊστάμενο, μέλος της διοίκησης ή τρίτο.

Με την παρούσα πολιτική η Εταιρία:

- Δηλώνει τη μηδενική της ανοχή στη βία και την παρενόχληση.
- Προσδιορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών.
- Περιγράφει τη διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών, κατά τρόπο που προστατεύει το θιγόμενο πρόσωπο και σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια όλων των εμπλεκομένων.

3. Πεδίο εφαρμογής

Η πολιτική προστατεύει και δεσμεύει όλα τα πρόσωπα που σχετίζονται με την εργασία στην Εταιρία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς.

Ποιους αφορά

- Τη διοίκηση, τα στελέχη και τους εργαζομένους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων όσων παρέχουν υπηρεσίες με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής.

- Τους απασχολουμένους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών ή επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης.
- Τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση (ασκούμενοι, μαθητευόμενοι) και τους εθελοντές.
- Τους υποψήφιους εργαζομένους και όσους αιτούνται εργασία.
- Τους πρώην εργαζομένους, για περιστατικά που αφορούν τη σχέση εργασίας τους.
- Τους εργαζομένους στην άτυπη οικονομία.

Η πολιτική εφαρμόζεται και στη συμπεριφορά τρίτων έναντι των εργαζομένων της Εταιρίας (πελάτες, προμηθευτές, συνεργάτες, επισκέπτες), καθώς και στη συμπεριφορά των εργαζομένων έναντι τρίτων κατά την εκτέλεση της εργασίας τους.

Πού ισχύει

- Σε όλους τους χώρους της Εταιρίας: χώρους εργασίας, ανάπαυσης και φαγητού, χώρους υγιεινής και αποδυτήρια, καθώς και καταλύματα που παρέχει η Εταιρία.
- Στις μετακινήσεις και τα ταξίδια εργασίας, στην εκπαίδευση και στις εκδηλώσεις και κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
- Σε κάθε επικοινωνία που σχετίζεται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένης της επικοινωνίας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τηλεφώνου, εφαρμογών μηνυμάτων και μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

Προσωρινή απασχόληση και δανεισμός. Όταν ο καταγγελλόμενος απασχολείται μέσω επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης ή παραχωρείται στην Εταιρία με σύμβαση δανεισμού, η Εταιρία διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον άμεσο ή αρχικό εργοδότη του, ο οποίος διατηρεί την πειθαρχική εξουσία.

4. Ορισμοί

Οι ορισμοί που ακολουθούν καθορίζουν τι θεωρείται βία και παρενόχληση για τους σκοπούς της πολιτικής. Αρκεί το αποτέλεσμα της συμπεριφοράς: δεν απαιτείται πρόθεση του δράστη.

Βία και παρενόχληση είναι 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.

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, ανεξάρτητα από το αν συνιστούν μορφή διάκρισης.

Παρενόχληση λόγω φύλου είναι η συμπεριφορά που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου και έχει τα ίδια αποτελέσματα. Περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση και τις συμπεριφορές που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή την έκφραση φύλου και τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Σεξουαλική παρενόχληση είναι κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, λεκτική, μη λεκτική ή σωματική, ανεξάρτητα από το φύλο των εμπλεκομένων.

Διακρίσεις είναι η άνιση μεταχείριση λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή άλλου χαρακτηριστικού που προστατεύεται από τη νομοθεσία.

Ενδεικτικές συμπεριφορές

Η λίστα είναι ενδεικτική και δεν είναι εξαντλητική.

- **Λεκτική:** προσβολές, ύβρεις, απειλές, κοροϊδίες, υποτιμητικά ή ρατσιστικά αστεία, σχόλια για την εμφάνιση, το σώμα ή την προσωπική ζωή κάποιου, ανεπιθύμητες ερωτήσεις για την οικογενειακή του κατάσταση ή τις σεξουαλικές του προτιμήσεις.
- **Σωματική:** χτυπήματα, σπρωξίματα, αρπάγματα, ανεπιθύμητα αγγίγματα, φυσική παρεμπόδιση της εργασίας ή της κίνησης.
- **Οπτική και ψηφιακή:** αφίσες, εικόνες, γελοιογραφίες ή μηνύματα (e-mail, SMS, εφαρμογές, κοινωνικά δίκτυα) με προσβλητικό ή σεξουαλικό περιεχόμενο, διαδικτυακός εκφοβισμός, παρακολούθηση και επίμονη ανεπιθύμητη επικοινωνία.
- **Ψυχολογική και ηθική (mobbing):** συστηματική απομόνωση, αποκλεισμός από συναντήσεις και αποφάσεις, υποτίμηση ικανοτήτων, ανάθεση υπερβολικού ή άσκοπου φόρτου εργασίας, αφαίρεση καθηκόντων, επίμονη και αδικαιολόγητη κριτική, ξεσπάσματα θυμού.
- **Σεξουαλικού χαρακτήρα:** σεξουαλικά υπονοούμενα και αστεία, επίμονες προτάσεις για ραντεβού, αιτήματα για σεξουαλικές χάρες, υπονοούμενα ότι μια σεξουαλική σχέση θα προωθήσει ή η άρνησή της θα βλάψει την επαγγελματική πορεία κάποιου.
- **Αντίποινα:** κάθε δυσμενής μεταχείριση, εκφοβισμός ή απειλή εναντίον προσώπου επειδή κατήγγειλε ή απείλησε να καταγγείλει παρενόχληση, ή επειδή συνεργάστηκε στη διερεύνηση περιστατικού.

5. Πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης – Μέτρα πρόληψης

Η Εταιρία προλαμβάνει τη βία και την παρενόχληση με εκτίμηση κινδύνων, συγκεκριμένα μέτρα, ενημέρωση του προσωπικού και ορισμένο πρόσωπο αναφοράς. Τα μέτρα αυτά αξιολογούνται τακτικά και αναθεωρούνται όταν χρειάζεται.

5.1 Εκτίμηση κινδύνων

Η Εταιρία εντοπίζει τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης με βάση τη φύση της δραστηριότητάς της και τις συνθήκες εργασίας, όπως οι εναλλασσόμενες βάρδιες, η νυχτερινή εργασία και η πίεση χρόνου, που μπορούν να αυξήσουν την ένταση και τον κίνδυνο συγκρούσεων.

Οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας δύνανται να έχουν ιδιαίτερα σοβαρές συνέπειες τόσο για τους εργαζομένους όσο και για την ίδια την Εταιρία. Ειδικότερα, ως προς τους εργαζομένους, οι κίνδυνοι αυτοί περιλαμβάνουν ιδίως: α) την προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και την πρόκληση ηθικής βλάβης, β) την πρόκληση άγχους, στρες, θυμού και φόβου κατά την άσκηση της εργασίας τους και γ) την εμφάνιση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων, όπως κεφαλαλγίες, ταχυκαρδία, αύξηση της αρτηριακής πίεσης, διαταραχές ύπνου κ.λπ. Η εκτίμηση αυτή εντάσσεται στην εκτίμηση των επαγγελματικών κινδύνων της Εταιρίας και επικαιροποιείται τακτικά.

Αντίστοιχα, η Εταιρία ενδέχεται να αντιμετωπίσει κινδύνους που σχετίζονται με: α) τη διατάραξη των εργασιακών σχέσεων και της εύρυθμης λειτουργίας της, β) τη μείωση της παραγωγικότητας, γ) την επέλευση νομικών και οικονομικών συνεπειών και δ) την πρόκληση αρνητικής δημοσιότητας.

Η εφαρμογή από την Εταιρία μέτρων πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και μέτρων παρακολούθησης και διαχείρισης σχετικών περιστατικών ή συμπεριφορών, σε συνδυασμό με τις δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού επί των ζητημάτων αυτών, συμβάλλουν στην ουσιαστική αντιμετώπιση των εν λόγω κινδύνων. Περαιτέρω, η οργάνωση της εργασίας, η φύση της δραστηριότητας της Εταιρίας και η πιστή συμμόρφωσή της προς την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία ενισχύουν το επίπεδο προστασίας των εργαζομένων και συμβάλλουν στον αποτελεσματικό περιορισμό των κινδύνων που απορρέουν από τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

5.2 Μέτρα πρόληψης και ελέγχου

Η Εταιρία:

- καλλιεργεί εργασιακό κλίμα όπου κυριαρχούν ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια.
- εξασφαλίζει ανοιχτή επικοινωνία των εργαζομένων με τον εργοδότη, τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους.
- διαθέτει και εφαρμόζει διαδικασία διαχείρισης αναφορών και καταγγελιών (ενότητα 6).
- εκπαιδεύει τους προϊσταμένους και όσους ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα στην αναγνώριση και τη διαχείριση περιστατικών, και εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη πληροφόρηση για τα καθήκοντά τους, ιδίως σε θέσεις με μεγαλύτερο κίνδυνο.
- λαμβάνει, όπου χρειάζεται, μέτρα τεχνικού χαρακτήρα (π.χ. επαρκής φωτισμός, σύστημα ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης).
- παρέχει καθοδήγηση και υποστήριξη σε θύματα βίας και παρενόχλησης για την επανένταξή τους στον χώρο εργασίας.
- αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των μέτρων και επικαιροποιεί την εκτίμηση κινδύνων και τα μέτρα.

5.3 Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού

Η Εταιρία δηλώνει τη μηδενική της ανοχή στη βία και την παρενόχληση και παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση σε προσβάσιμες μορφές για τους κινδύνους, τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, τις διαδικασίες της Εταιρίας και τις δυνατότητες που δίνει ο νόμος. Ειδικότερα:

- ενημερώνει κάθε νεοπροσλαμβανόμενο για την πολιτική κατά την πρόσληψή του·
- αναρτά και κοινοποιεί την πολιτική και κάθε τροποποίησή της (ενότητα 7).
- μπορεί να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση πιθανών κινδύνων.
- μπορεί να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας, παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών ή εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων.
- ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων εφόσον υπάρχουν και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης για την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης.

5.4 Δικαιώματα και υποχρεώσεις

Δικαιώματα του θιγομένου. Όποιος θίγεται από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας ή και μετά τη λήξη της, έχει δικαίωμα:

- δικαστικής προστασίας
- προσφυγής, καταγγελίας και αίτησης για εργατική διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας
- αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη
- καταγγελίας εντός της Εταιρίας, σύμφωνα με την ενότητα 6

Η υποβολή καταγγελίας εντός της Εταιρίας δεν περιορίζει το δικαίωμα του θιγομένου να προσφύγει ταυτόχρονα ή αργότερα σε κάθε αρμόδια αρχή. Τα περαιτέρω δικαιώματα του θιγομένου και οι συνέπειες της παραβίασης προβλέπονται στα άρθρα 65-68 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025) και εξειδικεύονται στην παρούσα.

Στοιχεία επικοινωνίας αρχών.

- **Επιθεώρηση Εργασίας (ΣΕΠΕ):** μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας https://e-services.hli.gov.gr/ (ανώνυμη καταγγελία ή δημιουργία λογαριασμού) ή στη Γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 1555
- **Συνήγορος του Πολίτη:** τηλ. 2131306600 – Αναφορά μπορεί να υποβληθεί μέσω της ιστοσελίδας της Αρχής https://www.synigoros.gr/el και ταχυδρομικώς στη διεύθυνση : Χαλκοκονδύλη 17, Τ.Κ. 104 32 Αθήνα.
- **Γραμμή SOS 15900**: υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής για γυναίκες θύματα έμφυλης βίας.

Υποχρεώσεις των εργαζομένων. Κάθε πρόσωπο που καλύπτεται από την πολιτική οφείλει να τηρεί τους κανόνες της, να σέβεται την αξιοπρέπεια των άλλων, να

συνεργάζεται στη διερεύνηση περιστατικών και να τηρεί εμπιστευτικότητα. Η Εταιρία ενθαρρύνει τους εργαζομένους να καταγγέλλουν περιστατικά στα οποία είναι μάρτυρες.

Υποχρεώσεις του εργοδότη και όσων ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα. Να μη δημιουργούν ούτε ανέχονται συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης, να δέχονται και να προωθούν άμεσα κάθε αναφορά που περιέρχεται σε γνώση τους, να λαμβάνουν μέτρα προστασίας και πρόληψης, και να μην προβαίνουν σε αντίποινα. Οι προϊστάμενοι που λαμβάνουν γνώση περιστατικού οφείλουν να ενημερώνουν χωρίς καθυστέρηση τον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού, ακόμη και αν δεν έχει υποβληθεί επίσημη καταγγελία.

5.5 Πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος»)

Ως πρόσωπο αναφοράς ορίζεται ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού, Γ. Σπυρομήτρος, τηλ. 2310552255 -2505, e-mail: g.spiromitros@sugartia.gr, Γραφείο Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Ο ρόλος του είναι ενημερωτικός: καθοδηγεί και ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης, είτε του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό είτε όχι. Η πρόσβαση σε αυτόν είναι εύκολη και άμεση, δια ζώσης, τηλεφωνικά ή με e-mail. Οφείλει να προστατεύει τα προσωπικά δεδομένα που περιέρχονται σε γνώση του κατά την άσκηση του ρόλου του.

5.6 Υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρία προστατεύει την απασχόληση και υποστηρίζει τους εργαζομένους που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν και με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή. Μετά από αίτημα του εργαζομένου, εξετάζει κατά περίπτωση μέτρα όπως ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, ειδική άδεια ή αλλαγή θέσης ή τόπου εργασίας, με στόχο τη διατήρηση της εργασίας του και την ομαλή επανένταξή του. Οι εργαζόμενοι μπορούν να απευθύνονται στον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού, ο οποίος τηρεί αυστηρή εμπιστευτικότητα.

6. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

Τις καταγγελίες παραλαμβάνει και χειρίζεται ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού, με συγκεκριμένες προθεσμίες και με εγγυήσεις αμεροληψίας και εμπιστευτικότητας.

6.1 Αρμόδιο πρόσωπο και δίαυλοι υποβολής

Αρμόδιος για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ορίζεται ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού, Γ. Σπυρομήτρος. Η καταγγελία μπορεί να υποβληθεί:

- δια ζώσης, σε ραντεβού στο γραφείο του Υπευθύνου Ανθρώπινου Δυναμικού ή σε άλλον ιδιωτικό χώρο που θα επιλέξει ο θιγόμενος
- τηλεφωνικά, στο 2310552255-2505
- γραπτά, στο e-mail g.spiromitros@sugartia.gr ή με έγγραφο σε κλειστό φάκελο με την ένδειξη «Εμπιστευτικό – Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού»
- γραπτά, με έντυπη καταγγελία (επώνυμη ή ανώνυμη) που τοποθετείται στο ειδικό κυτίο καταγγελιών, το οποίο βρίσκεται α) στο χώρο της Υποδοχής β) στα αποδυτήρια της παραγωγής, σε σημείο που δεν καλύπτεται από κάμερα. Το κυτίο

είναι κλειδωμένο και ανοίγεται μόνο από τον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού ή τον αναπληρωτή του, τουλάχιστον κάθε 2η εργάσιμη ημέρα.

Γίνονται δεκτές και ανώνυμες καταγγελίες και διερευνώνται στο μέτρο που περιέχουν επαρκή στοιχεία. Η καταγγελία πρέπει να αναφέρει, όσο είναι δυνατόν, τα γεγονότα, τους εμπλεκομένους, τις ημερομηνίες, τον τόπο, τους μάρτυρες και τυχόν αποδείξεις. Δεν απαιτείται ο καταγγέλλων να αποδείξει πλήρως τα περιστατικά.

Εάν η καταγγελία αφορά τον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού ή υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων, υποβάλλεται στον αναπληρωματικό σύνδεσμο, e-mail: p.stratopoulos@sugartia.gr , τηλ. 2310552255 – 2504, ο οποίος αναλαμβάνει όλα τα καθήκοντα της διαδικασίας.

Κατά την πρώτη επαφή, ο παραλήπτης ενημερώνει τον θιγόμενο ότι μπορεί, σε οποιοδήποτε στάδιο, να προσφύγει επίσης στην Επιθεώρηση Εργασίας, στον Συνήγορο του Πολίτη ή στις δικαστικές αρχές, κατά την επιλογή του.

6.2 Βήματα και προθεσμίες

Η Εταιρία χειρίζεται κάθε καταγγελία με τα εξής βήματα. Οι προθεσμίες αφορούν εργάσιμες ημέρες από το προηγούμενο βήμα και μπορούν να παραταθούν μόνο αιτιολογημένα, με ενημέρωση των εμπλεκομένων.

1. **Παραλαβή και επιβεβαίωση** (εντός 2 ημερών): ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού επιβεβαιώνει την παραλαβή και ενημερώνει τον καταγγέλλοντα για τη διαδικασία.
2. **Αρχική εκτίμηση και άμεσα μέτρα** (εντός 5 ημερών): αξιολογεί την καταγγελία, αποφασίζει αν ξεκινά τυπική διερεύνηση και, αν χρειάζεται, λαμβάνει μέτρα προστασίας (6.3).
3. **Άτυπη επίλυση** (προαιρετική): μόνο σε ήπια περιστατικά και μόνο αν το επιθυμεί ο θιγόμενος. Δεν επιχειρείται σε σοβαρή βία ή σεξουαλική παρενόχληση και δεν στερεί το δικαίωμα τυπικής καταγγελίας.
4. **Διερεύνηση** (εντός 20 ημερών από την αρχική εκτίμηση): συλλογή στοιχείων και ακρόαση των εμπλεκομένων και των μαρτύρων (6.3).
5. **Πόρισμα και απόφαση** (εντός 7 ημερών από την ολοκλήρωση της διερεύνησης): συντάσσεται πόρισμα και υποβάλλεται στη διοίκηση, που αποφασίζει για τα μέτρα (6.6).
6. **Ενημέρωση**: ο καταγγέλλων ενημερώνεται τακτικά, τουλάχιστον ανά 10 ημέρες, για την πορεία της υπόθεσης. Με την ολοκλήρωση ενημερώνονται άμεσα για το αποτέλεσμα ο θιγόμενος και ο καταγγελλόμενος.
7. **Παρακολούθηση** (εντός 3 μηνών από την απόφαση): ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού ελέγχει ότι τα μέτρα εφαρμόστηκαν, ότι δεν υπήρξαν αντίποινα και ότι η συμπεριφορά δεν επαναλήφθηκε.

6.3 Αμεροληψία και διερεύνηση

- **Σύνθεση.** Τη διερεύνηση διεξάγει ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού μαζί με ένα δεύτερο πρόσωπο: στέλεχος χωρίς σχέση με τους εμπλεκομένους, νομικός

σύμβουλος. Δεν συμμετέχει όποιος εμπλέκεται στην υπόθεση ή έχει σχέση που δημιουργεί υπόνοια μεροληψίας.

- **Ακρόαση.** Ο καταγγελλόμενος ενημερώνεται για το περιεχόμενο της καταγγελίας και καλείται σε απολογία πριν από οποιοδήποτε μέτρο ή κύρωση, εκτός αν κριθεί αιτιολογημένα ότι δεν απαιτείται, π.χ. λόγω κινδύνου για τον θιγόμενο ή αδιάσειστων αποδείξεων.
- **Μέσα.** Συνεντεύξεις με τον θιγόμενο, τον καταγγελλόμενο και τους μάρτυρες, και πρόσβαση σε αρχεία της Εταιρίας και σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγει η ίδια, εφόσον η χρήση τους είναι νόμιμη και αναλογική.
- **Μέτρα κατά τη διάρκεια της έρευνας.** Για την ασφάλεια του χώρου εργασίας και την ακεραιότητα της έρευνας, η Εταιρία μπορεί να αλλάξει προσωρινά το ωράριο, τον τόπο ή τον τρόπο εργασίας του καταγγελλομένου. Μέτρα που αφορούν τον θιγόμενο λαμβάνονται μόνο με τη συναίνεσή του και δεν πρέπει να τον επιβαρύνουν.
- **Δίκαιη μεταχείριση.** Κανένα μέτρο δεν λαμβάνεται εναντίον του καταγγελλομένου αν δεν αποδειχθεί παραβίαση.

6.4 Εμπιστευτικότητα και προσωπικά δεδομένα

Η ταυτότητα του καταγγέλλοντος και τα στοιχεία της υπόθεσης γνωστοποιούνται μόνο στα πρόσωπα που είναι απαραίτητα για τη διερεύνηση, τα οποία δεσμεύονται να τηρούν εχεμύθεια. Η Εταιρία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο προστατεύουν τα προσωπικά δεδομένα θυμάτων, καταγγελλομένων και μαρτύρων, σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 και τον ν. 4624/2019. Ο φάκελος κάθε υπόθεσης τηρείται από τον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού με περιορισμένη πρόσβαση και καταγράφει τις ενέργειες χειρισμού. Ο χρόνος τήρησης ορίζεται σύμφωνα με την πολιτική προστασίας δεδομένων της Εταιρίας. Η ταυτότητα του καταγγέλλοντος αποκαλύπτεται μόνο όταν το απαιτεί δικαστική ή άλλη νόμιμη διαδικασία.

6.5 Απαγόρευση αντιποίνων

Σύμφωνα με το άρθρο 66 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025), απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση, εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο εναντίον προσώπου επειδή υπέβαλε καταγγελία, κατέθεσε ως μάρτυρας ή βοήθησε στη διερεύνηση. Αυτό καλύπτει ενδεικτικά απόλυση, αλλαγή θέσης, ωραρίου ή αμοιβής, απομόνωση και εκφοβισμό. Όποιος θεωρεί ότι υφίσταται αντίποινα το αναφέρει αμέσως στον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού, ο οποίος λαμβάνει άμεσα μέτρα προστασίας. Η προστασία ισχύει και όταν η καταγγελία έγινε καλή τη πίστει αλλά δεν αποδείχθηκε.

6.6 Συνέπειες παραβίασης

Όταν διαπιστωθεί παραβίαση, η Εταιρία λαμβάνει τα απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα εναντίον του παραβάτη, ώστε να μην επαναληφθεί το περιστατικό. Ανάλογα με τη σοβαρότητα, τα μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν:

- σύσταση συμμόρφωσης
- πειθαρχικά μέτρα που επιτρέπει η εργατική νομοθεσία και η σύμβαση εργασίας

- αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας
- καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος (άρθρο 281 ΑΚ)
- για τρίτους, συμβατικά μέτρα ή διακοπή της συνεργασίας

Ο παραβάτης μπορεί να υπέχει και αστική ή ποινική ευθύνη. Καταγγελία που αποδεικνύεται καταφανώς ψευδής και κακόβουλη μπορεί να επισύρει τα νόμιμα μέτρα εναντίον του καταγγέλλοντος. Καταγγελία καλής πίστης που δεν αποδείχθηκε δεν επισύρει κανένα μέτρο.

6.7 Συνεργασία με τις αρχές

Η Εταιρία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή που ζητά στοιχεία ή πληροφορίες, είτε αυτεπάγγελτα είτε μετά από αίτημα του θιγομένου, και παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα σχετικά στοιχεία (άρθρο 61 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου). Τα στοιχεία τηρούνται σε φάκελο σύμφωνα με τον ν. 4624/2019.

7. Τελικές διατάξεις

Διαβούλευση και υιοθέτηση. Η πολιτική διαμορφώθηκε αφού ενημερώθηκαν οι εργαζόμενοι για την επικείμενη κατάρτισή της και αναρτήθηκε το σχέδιο στον χώρο εργασίας, ώστε να υποβάλουν τις απόψεις τους. Οι απόψεις που υποβλήθηκαν εξετάστηκαν πριν από την έγκριση. Η Εταιρία δεν διαθέτει ούτε υποχρεούται να καταρτίσει Κανονισμό Εργασίας, οπότε η πολιτική ισχύει αυτοτελώς.

Κοινοποίηση. Η πολιτική αναρτάται σε εμφανές σημείο του χώρου εργασίας, στον πίνακα ανακοινώσεων και στην ιστοσελίδα της Εταιρίας, εφόσον υπάρχει και κοινοποιείται στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους εφόσον υπάρχουν, γραπτά ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Η ίδια ανάρτηση και κοινοποίηση γίνεται σε κάθε τροποποίησή της και σε κάθε αλλαγή των προσώπων που ορίζονται για την υποδοχή καταγγελιών ή ως πρόσωπο αναφοράς.

Παρακολούθηση και επικαιροποίηση. Ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού παρουσιάζει τουλάχιστον μία φορά τον χρόνο στη διοίκηση ανώνυμα τα στοιχεία για τις καταγγελίες και τα μέτρα που λήφθηκαν. Η πολιτική αξιολογείται τουλάχιστον ετησίως και επικαιροποιείται όταν αλλάζει η νομοθεσία ή η οργάνωση της Εταιρίας. Κάθε τροποποίηση ακολουθεί την ίδια διαβούλευση και ενημέρωση με την αρχική υιοθέτηση.

Σχέση με άλλες πολιτικές. Η πολιτική συμπληρώνει τις πολιτικές της Εταιρίας για την ισότητα και την απαγόρευση των διακρίσεων, την ασφάλεια και υγεία στην εργασία και την προστασία προσωπικών δεδομένων, και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματα των εργαζομένων να προσφεύγουν στις αρμόδιες αρχές.