

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ**  
**ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**  
**ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

**Επιχείρηση - Παράρτημα :**

ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΗ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΚΑΙ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

**Στοιχεία Εργοδότη - Νόμιμου εκπροσώπου**

ΕΠΩΝΥΜΟ : ΚΥΡΙΤΣΗΣ

ΟΝΟΜΑ: ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΗΛΙΑΣ

ΑΦΜ: 050118121

Δ.Ο.Υ: ΛΑΜΙΑΣ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ: ΛΕΩΝΙΔΟΥ 3

Τ.Κ: 35100

**Ο βεβαιών : Κυρίτσης Αθανάσιος του Ηλία**

1. Η ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΗ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΚΑΙ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των άρθρων 58-69, 507-508, 533 και 537 του π.δ. 62/2025 (Α'121) 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 ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΗ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΚΑΙ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ 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, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με το άρθρο 62 του π.δ. 62/2025 (Α'121) και την κατ' εφαρμογή αυτού κανονιστική νομοθεσία, καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 59 του π.δ. 62/2025 (Α'121) και το περιεχόμενο αυτής εξειδικεύεται ως ακολούθως:

## ΠΕΡΙΧΟΜΕΝΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

### α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Ως βία και παρενόχληση νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Ως Παρενόχληση νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης και περιλαμβάνουν την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

Ως Παρενόχληση λόγω φύλου νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Αυτές οι μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Συμπεριφορές που ενδέχεται να εκδηλωθούν ως περιστατικά βίας και παρενόχλησης, είναι ενδεικτικά οι κατωτέρω:

Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία

Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη

Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο

Λεκτική εχθρότητα

Απροκάλυπτες απειλές

Απειλές οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας

Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο

Πράξεις αντιποίνων

Σεξουαλικά σχόλια, αστεία, χειρονομίες

Σεξουαλικά υπονοούμενα

Προσκλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή

Ανεπιθύμητα αγγίγματα, σφυρίγματα, χάρδια, φιλιά

Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου (μέσω τηλεφώνου ή με e-mail)

Έκθεση μερών του σώματος με στόχο την σεξουαλική πρόκληση

Περιγραφή σεξουαλικής ζωής μπροστά σε άλλα άτομα, χωρίς την συναίνεσή τους

Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή

Επίδειξη προσβλητικού ή άσεμνου υλικού (π.χ. εικόνες, αντικείμενα κ.λπ.)

Σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία

Η εταιρεία προβαίνει σε εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες, όπως το φύλο και η ηλικία, ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (π.χ. νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό).

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

Η εταιρεία λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, λειτουργώντας με εμπιστευτικότητα και σεβόμενη την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Ενδεικτικά, η εταιρεία ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες. Προβαίνει σε δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς και για ζητήματα που αφορούν σε ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων. Εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης. Επίσης, λαμβάνει και μέτρα τεχνικού χαρακτήρα στις εγκαταστάσεις της για την πρόληψη κινδύνων, όπως π.χ. κατάλληλος φωτισμός των χώρων. Η εταιρεία προβλέπει ακόμη, διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών και προβαίνει σε αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ενεργειών της και στην αξιολόγηση νέων κινδύνων.

### **γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού**

Η εταιρεία προβαίνει σε ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας επί τέτοιων περιστατικών. Στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού οργανώνονται συναντήσεις για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων. Επίσης, ενθαρρύνεται η συμμετοχή των στελεχών της διοίκησης και εκπροσώπων των εργαζομένων σε επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Τέλος, προβλέπεται και η παροχή σχετικού πληροφοριακού υλικού σε οποιαδήποτε μορφή, πχ. ενημερωτικό e-mail.

### **δ) Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν**

**τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία**

Η εταιρεία παρέχει 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 υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι οφείλουν:

- να σέβονται την προσωπικότητα και αξιοπρέπεια των συναδέλφων,
- να αποφεύγουν συμπεριφορές που συνιστούν βία ή παρενόχληση,
- να συνεργάζονται κατά τη διερεύνηση περιστατικών.

Ο εργοδότης και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα:

- οφείλουν να λαμβάνουν μέτρα πρόληψης,
- να εξετάζουν άμεσα κάθε καταγγελία,
- να προστατεύουν την αξιοπρέπεια και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Κάθε θιγόμενο πρόσωπο από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει τις εξής δυνατότητες: 1) προσφυγή στη δικαστική προστασία, 2) υποβολή καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με τις αρμοδιότητές της, 3) κατάθεση αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, σύμφωνα με τις αρμοδιότητές του, καθώς και 4) εσωτερική καταγγελία, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών, η οποία δεν αποκλείει την προσφυγή σε αρμόδιες αρχές.

Τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές έχουν ως ακολούθως:

Γραμμή Συνηγόρου του Πολίτη: 213 13 06 600 (e-mail: [press@sinigoros.gr](mailto:press@sinigoros.gr)),

Γραμμή Επιθεώρησης Εργασίας μέσω γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555 (e-mail: [helpdesk@sepenet.gr](mailto:helpdesk@sepenet.gr)),

Γραμμή SOS: 15900, για άμεση ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας.

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

Η εταιρεία ορίζει ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία τον Γενικό Διευθυντή κ. Αστράκα Στυλιανό, στον οποίο μπορούν να απευθύνονται οι εργαζόμενοι για τα σχετικά θέματα (τηλέφωνο 2231067047 και e-mail: [astrakas@andia.gr](mailto:astrakas@andia.gr)). Ο ρόλος του προσώπου αναφοράς είναι

ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Το πρόσωπο αναφοράς είναι υποχρεωμένο να τηρεί εμπιστευτικότητα και να προστατεύει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που μπορούν να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

#### **στ) Προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή**

Κάθε εργαζόμενος που θεωρεί ότι έχει υποστεί ή έχει παρατηρήσει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης μπορεί να υποβάλει καταγγελία. Η εταιρεία διασφαλίζει την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, όπως για παράδειγμα, με ευέλικτες ρυθμίσεις ωραρίου και τρόπου εργασίας, ειδικές άδειες ή προσωρινή προσαρμογή καθηκόντων, έπειτα από σχετικό αίτημα εργαζομένου το οποίο είναι θύμα ενδοοικογενειακής βίας.

#### **ζ) Διάλογο επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα**

Η εταιρεία εγγυάται ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή και εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων και διευκολύνει τις σχετικές διαδικασίες. Ειδικότερα, αρμόδιο πρόσωπο που θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή τα παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζεται ο Γενικός Διευθυντής κ. Αστρακάς Στυλιανός. Η σχετική επικοινωνία μπορεί να πραγματοποιηθεί

- γραπτώς
- προφορικώς
- μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στο e-mail: [astrakas@andia.gr](mailto:astrakas@andia.gr)

Η εταιρεία καταγράφει την καταγγελία και ξεκινά άμεσα τη διαδικασία διερεύνησης. Σε κάθε περίπτωση το θιγόμενο πρόσωπο, θα ενημερώνεται, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, για τη δυνατότητά του να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές κατ' επιλογή του.

#### **η) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων**

Η παραλαβή, έρευνα και διαχείριση των καταγγελιών διεξάγεται άμεσα, με αντικειμενικότητα και αμεροληψία, με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και διασφαλίζοντας την προστασία της εμπιστευτικότητας και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των θυμάτων και των καταγγελλόμενων που συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

#### **θ) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου**

Απαγορεύονται αυστηρά οποιαδήποτε αντίποινα κατά προσώπου που:

- υποβάλλει καταγγελία
- συμμετέχει στη διερεύνηση
- παρέχει πληροφορίες

Οποιαδήποτε τέτοια συμπεριφορά συνιστά σοβαρή παράβαση. Η εταιρεία δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 4808/2021 και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

#### **ι) Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων**

Σε περίπτωση διαπίστωσης παραβίασης η εταιρεία λαμβάνει τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, τη σύσταση συμμόρφωσης, την έγγραφη επίπληξη, την αλλαγή θέσης εργασίας, την αλλαγή ωραρίου, την αλλαγή τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, την αναστολή καθηκόντων ή και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

#### **ια) Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.**

Η εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών δεσμεύονται ότι θα παρέχουν τη συνεργασία και συνδρομή τους και κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες δημόσιες, διοικητικές και δικαστικές αρχές, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές, τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019.

Ο ΝΟΜΙΜΟΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ

Κυρίτσης Ηλ. Αθανάσιος

Πρόεδρος ΔΣ ΑΝ.ΔΙΑ