

**Πολιτική
κατά της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και
Διαδικασία
για τη διαχείριση των σχετικών εσωτερικών καταγγελιών
(Antiharassment Policy & Procedure)**



Έκδοση:	3.0
Έγκριση από το Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO):	12.02.2026
Έγκριση από Δ.Σ:	12.02.2026

Πίνακας Περιεχομένων

1. Στοιχεία Επιχείρησης και Νομίμου εκπροσώπου.....	3
2. Σκοπός της Πολιτικής και Δήλωση Μηδενικής Ανοχής	4
3. Πεδίο Εφαρμογής.....	4
3.1. Προσωπικό πεδίο εφαρμογής.....	4
3.2. Χωρικό πεδίο εφαρμογής.....	4
4. Γλωσσάριο Ορισμών	5
5. Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία	6
6. Μέτρα Πρόληψης και Ενέργειες Ενημέρωσης του Προσωπικού.....	7
7. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις	8
7.1 Δικαιώματα εργαζομένων	8
7.2 Υποχρεώσεις εργαζομένων	8
7.3 Υποχρεώσεις της Εταιρείας.....	9
7.4 Υποχρεώσεις Γενικών Διευθυντών, Διευθυντών και Επικεφαλής Τμημάτων	9
8. Πρόσωπο Αναφοράς.....	10
9. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας	10
10. Δίαυλοι Επικοινωνίας για την Υποδοχή Καταγγελιών και Αρμόδια Πρόσωπα	10
10.1. Δίαυλοι υποβολής καταγγελιών.....	10
10.2. Αρμόδια πρόσωπα	11
10.3. Ενημέρωση καταγγελλόντων	11
11. Έρευνα και Εξέταση Καταγγελιών με Αμεροληψία και Προστασία Εμπιστευτικότητας 11	
12. Διαδικασία Παραλαβής και Εξέτασης Καταγγελιών	12
12.1. Γενικές Αρχές	12
12.2. Ενημέρωση Θιγόμενου	12
12.3. Διενέργεια Έρευνας (διερεύνηση).....	12
12.4. Ενημέρωση καταγγέλλοντος και καταγγελλομένου	13
12.5. Προσωρινά Μέτρα.....	13
13. Απαγόρευση Αντιποίνων.....	13
14. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων	14
15. Συνεργασία με Αρμόδιες Αρχές	14
16. Κακόβουλες Καταγγελίες.....	14
17. Θέση σε ισχύ και Επικαιροποίηση της παρούσας Πολιτικής και Διαδικασίας	14

1. Στοιχεία Επιχείρησης και Νομίμου εκπροσώπου

Επιχείρηση:

Η εταιρεία με την επωνυμία «**DIMAND ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ, ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ**» που εδρεύει στο Μαρούσι Αττικής, επί της Νερατζιωτίσσης, αριθμ. 115, με αριθμό Γ.Ε.ΜΗ 004854501000 και ΑΦΜ 999631074.

Στοιχεία Νομίμου εκπροσώπου

ΕΠΩΝΥΜΟ: ΑΝΔΡΙΟΠΟΥΛΟΣ

ΟΝΟΜΑ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΑΝΔΡΕΑ

ΑΦΜ: 030828846

Δ.Ο.Υ: ΚΕΦΟΔΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ: ΝΕΡΑΤΖΙΩΤΙΣΣΗΣ 115, ΜΑΡΟΥΣΙ ΑΤΤΙΚΗΣ, ΕΛΛΑΔΑ Τ.Κ: 151 24

Βεβαιών: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΑΝΔΡΙΟΠΟΥΛΟΣ

2. Σκοπός της Πολιτικής και Δήλωση Μηδενικής Ανοχής

Η εταιρεία «**DIMAND ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ, ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ**» και τον διακριτικό τίτλο «**DIMAND Α.Ε.**», εφεξής «Εταιρεία», τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 62/2025, Α' 121), όπως ισχύει, για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και για τη διαχείριση των σχετικών εσωτερικών καταγγελιών.

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής και Διαδικασίας είναι η 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, όπως και η περιγραφή της διαδικασίας υποδοχής και εξέτασης τυχόν σχετικών καταγγελιών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η Εταιρεία δηλώνει μηδενική ανοχή σε τέτοιες μορφές συμπεριφοράς, οποιασδήποτε μορφής και από οποιοδήποτε πρόσωπο, και αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση.

Η παρούσα έκδοση της Πολιτικής και Διαδικασίας υιοθετείται σύμφωνα με: α) το άρθρο 62 του Προεδρικού Διατάγματος υπ' αριθ. 62/2025 (Α' 121), στο εξής «Κώδικας Εργατικού Δικαίου», με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 9 του νόμου 4808/2021 (Α' 101), β) λαμβάνοντας υπόψη και τη σχετική εφαρμοστική - δευτερογενή νομοθεσία, όπως ιδίως την Υπουργική Απόφαση 82063/2021 (Β' 4629) και 95/2026 (Β' 1).

3. Πεδίο Εφαρμογής

3.1. Προσωπικό πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική και Διαδικασία εφαρμόζεται στα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 59 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, δηλαδή στα παρακάτω:

Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ), διευθυντικά στελέχη, εργαζόμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικώς ασκούμενοι, μαθητευόμενοι, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρεία έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι στην Εταιρεία, καθώς άτομα που αιτούνται εργασία.

3.2. Χωρικό πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική και Διαδικασία ισχύει στο «χώρο εργασίας» κατά την έννοια του άρθρου 60 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ο οποίος περιλαμβάνει ιδίως:

α) τον τόπο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων, καθώς και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ή χρησιμοποιεί χώρους ατομικής υγιεινής, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία,

β) τις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τα υπηρεσιακά ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία,

γ) τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που

πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (e-mail, τηλεφωνικές κλήσεις, εφαρμογές ανταλλαγής μηνυμάτων κ.λπ.),

δ) τους χώρους που σχετίζονται με εταιρικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεδεμένες με την εργασία, είτε στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας είτε εκτός αυτών, είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά.

4. Γλωσσάριο Ορισμών

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής και Διαδικασίας, οι παρακάτω όροι έχουν την ακόλουθη έννοια:

Όρος / Ακρωνύμιο	Επεξήγηση
Καταγγελία	Η ηθελημένη πράξη αποκάλυψης που καταγράφεται στα αρχεία της Εταιρείας και διενεργείται από πρόσωπο το οποίο γνωρίζει περιστατικά βίας και παρενόχλησης, πραγματικά, πιθανά ή αναμενόμενα, τα οποία γνωστοποιεί στους αρμοδίους προκειμένου να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα. Συχνά συναντάται και με τη λέξη «αναφορά».
Βία και Παρενόχληση	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 (άρθρο 59 παρ. 2 περ. α' Κώδικα Εργατικού Δικαίου).
Βία, Ενδοοικογενειακή	Όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που τελούνται εντός της οικογένειας ή του οίκου, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων, ανεξαρτήτως εάν ο δράστης συγκατοικεί ή συγκατοικούσε με το θύμα.
Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Καταγγελιών	Η διαδικασία που περιγράφεται στην παρούσα Πολιτική για την παραλαβή, έρευνα και διαχείριση καταγγελιών βίας και παρενόχλησης, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια (άρθρο 62 παρ. 1 Κώδικα Εργατικού Δικαίου).
Δίαυλοι Επικοινωνίας	Οι ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμοι τρόποι επικοινωνίας που έχει θεσπίσει η Εταιρεία για την υποδοχή καταγγελιών περί βίας και παρενόχλησης (άρθρο 62 παρ. 2 περ. ζ' Κώδικα Εργατικού Δικαίου).
Εταιρεία	Η ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «DIMAND ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ ΑΚΙΝΗΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ, ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ» και τον διακριτικό τίτλο «DIMAND Α.Ε.».

Όρος / Ακρωνύμιο	Επεξήγηση
Έρευνα	Η διαδικασία που γίνεται προκειμένου να συλλεγούν και να αναλυθούν πληροφορίες για τη διακρίβωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης και τον προσδιορισμό του υπευθύνου προσώπου ή των υπευθύνων προσώπων.
Θυματοποίηση, Περαιτέρω	Οποιαδήποτε πρόσθετη βλάβη ή δυσμενής μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου ως συνέπεια της υποβολής καταγγελίας ή της συμμετοχής του σε σχετική έρευνα (άρθρο 62 παρ. 2 περ. θ' Κώδικα Εργατικού Δικαίου).
Κώδικας Εργατικού Δικαίου ή Κ.Ε.Δ.	Ο Κώδικας Εργατικού Δικαίου που κυρώθηκε με το Π.Δ. 62/2025 (Α' 121), όπως εκάστοτε ισχύει.
Παρενόχληση	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 (άρθρο 59 παρ. 2 περ. β' Κώδικα Εργατικού Δικαίου).
Παρενόχληση, λόγω Φύλου	Οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου και έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου (άρθρο 59 παρ. 2 περ. γ' Κώδικα Εργατικού Δικαίου).
Πρόσωπο Αναφοράς	Το πρόσωπο που ορίζεται σε επίπεδο Εταιρείας ως αρμόδιο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 62 παρ. 2 περ. ε' Κώδικα Εργατικού Δικαίου).
Χώρος Εργασίας	Ο τόπος και οι συνθήκες υπό τις οποίες δύνανται να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο άρθρο 60 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και στο Κεφάλαιο 4.2 της παρούσας.

5. Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Σύμφωνα με το άρθρο 62 παρ. 2 περ. α' του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Κ.Ε.Δ.), η παρούσα Πολιτική περιλαμβάνει την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς η βία και η παρενόχληση δύνανται να έχουν σοβαρές επιπτώσεις στη σωματική, ψυχική και ψυχοσωματική υγεία των εργαζομένων.

Η Εταιρεία εκτιμά τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία λαμβάνοντας υπ' όψη, μεταξύ άλλων, τα παρακάτω:

- (α) Εγγενή επικινδυνότητα που τυχόν πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας ή τη θέση εργασίας,
- (β) Παράγοντες, όπως το φύλο, η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης,
- (γ) Κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως ενδεικτικά νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες, εργαζόμενοι με αναπηρία, έγκυες εργαζόμενες).

Επιπλέον, ο/η Επικεφαλής της Μονάδας Ανθρωπίνου Δυναμικού (Μ.Α.Δ.) της Εταιρείας συνεργάζεται με τον αρμόδιο Ιατρό Εργασίας και τον Τεχνικό Ασφαλείας, με σκοπό την επικαιροποίηση της Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και με σκοπό την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Η εκτίμηση των κινδύνων επανεξετάζεται περιοδικά και, σε κάθε περίπτωση, όταν επέλθουν ουσιώδεις μεταβολές στις συνθήκες εργασίας ή κατόπιν καταγγελίας περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

6. Μέτρα Πρόληψης και Ενέργειες Ενημέρωσης του Προσωπικού

Σύμφωνα με το άρθρο 62 παρ. 2 περ. β' και γ' του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Κ.Ε.Δ.), η παρούσα Πολιτική περιλαμβάνει τα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, καθώς και τις ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού της της Εταιρείας.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον προσιτό, ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών και της Διοίκησης διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση. Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό, την πρόληψη, τον έλεγχο, την αντιμετώπιση και τη διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία:

- (α) Παρέχει πληροφορίες, καθώς και κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους της σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, τη διαχείριση αυτών, τις ευθύνες, καθώς και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους,
- (β) Μεριμνά για την παρακολούθηση περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης,
- (γ) Επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και Διαδικασίας και λαμβάνει μέτρα σε βάρος των εργαζομένων που δεν συμμορφώνονται,
- (δ) Διαθέτει και καθιστά προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο Εταιρείας για την καταγγελία και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμοδίων διοικητικών και δικαστικών αρχών,
- (ε) Επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς,
- (στ) Λαμβάνει τα απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, προκειμένου να παρεμποδιστεί και να

μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά,

(ζ) Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί ή επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και τα σχετικά μέτρα.

7. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις

Σύμφωνα με το άρθρο 62 παρ. 2 περ. δ' του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Κ.Ε.Δ.), η παρούσα Πολιτική περιλαμβάνει 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 καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και πληροφορίες για τη σχετική διαδικασία.

7.1 Δικαιώματα εργαζομένων

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

(α) Να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια,

(β) Να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης, έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού,

(γ) Να καταγγέλλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί δυσμενή συνέπεια ή αντίποινα,

(δ) Να αιτηθεί δικαστική προστασία, σε περίπτωση που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης,

(ε) Να προσφύγει στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας», όπως και στο Συνήγορο του Πολίτη,

(στ) 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 και ιδίως όταν δεν λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκατασταθεί η εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρεία εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο που υπέστη περιστατικό βίας και παρενόχλησης αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία δικαιούται να προσφύγει στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

7.2 Υποχρεώσεις εργαζομένων

Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:

(α) Να συμμορφώνεται με την παρούσα Πολιτική και Διαδικασία με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και την προστασία των λοιπών απασχολούμενων στην Εταιρεία,

(β) Να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον προϊστάμενό του ή στο διευθυντή του ή στο Πρόσωπο Αναφοράς,

(γ) Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης καταγγελίας, που έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική,

(δ) Να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Εταιρείας σχετικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

7.3 Υποχρεώσεις της Εταιρείας

Η Εταιρεία υποχρεούται:

(α) Να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και αμεροληψία και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση τέτοιων καταγγελιών,

(β) Να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον ζητηθεί από αυτές,

(γ) Να παρέχει στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της Εταιρείας επί τέτοιων περιστατικών,

(δ) Να διαθέτει και να καθιστά προσβάσιμη στο χώρο εργασίας ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο Εταιρείας για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμοδίων διοικητικών και δικαστικών αρχών,

(ε) Να λαμβάνει τα απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα προκειμένου να παρεμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

7.4 Υποχρεώσεις Γενικών Διευθυντών, Διευθυντών και Επικεφαλής Τμημάτων

Οι Γενικοί Διευθυντές, Διευθυντές και Επικεφαλής των Τμημάτων και Μονάδων της Εταιρείας οφείλουν επιπλέον:

(α) Να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και Διαδικασίας στον τομέα ευθύνης τους,

(β) Να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους,

(γ) Να μην προβαίνουν οι ίδιοι στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους,

(δ) Να ενεργούν άμεσα όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς,

(ε) Να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους,

(στ) Να ενημερώνουν άμεσα τη Διοίκηση της Εταιρείας για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους.

8. Πρόσωπο Αναφοράς

Σύμφωνα με το άρθρο 62 παρ. 2 περ. ε' του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Κ.Ε.Δ.), η Εταιρεία ορίζει Πρόσωπο Αναφοράς, δηλαδή ένα «σύνδεσμο» σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Επίσης, στο Πρόσωπο Αναφοράς, δηλαδή εν προκειμένω τον Επικεφαλής της Μονάδας Ανθρωπίνου Δυναμικού (Μ.Α.Δ.) της Εταιρείας, υποβάλλονται ερωτήματα και καταγγελίες επί ζητημάτων βίας και παρενόχλησης με τους τρόπους που αποτυπώνονται στη σχετική διαδικασία κατωτέρω.

9. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Σύμφωνα με το άρθρο 62 παρ. 2 περ. στ' του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Κ.Ε.Δ.), η Εταιρεία μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζόμενων που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Η Εταιρεία αποδεικνύει έμπρακτα την υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με την παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας του και στην ομαλή επανένταξή του μετά από ανάλογα περιστατικά.

Ενδεικτικά, η Εταιρεία δύναται να παρέχει, κατά περίπτωση και κατόπιν αιτήματος του θύματος:

- α) Ευέλικτο ωράριο εργασίας ή τηλεργασία.
- β) Μετακίνηση σε άλλη θέση ή τμήμα της Εταιρείας.
- γ) Άδεια άνευ αποδοχών ή διευκόλυνση για χρήση κανονικής άδειας.
- δ) Παραπομπή σε υπηρεσίες ψυχολογικής υποστήριξης ή νομικής συνδρομής.

Οι σχετικές αιτήσεις υποβάλλονται στο Πρόσωπο Αναφοράς/Επικεφαλής της Μονάδας Ανθρωπίνου Δυναμικού (ΜΑΔ) και αντιμετωπίζονται με απόλυτη εμπιστευτικότητα.

10. Δίαυλοι Επικοινωνίας για την Υποδοχή Καταγγελιών και Αρμόδια Πρόσωπα

Σύμφωνα με το άρθρο 62 παρ. 2 περ. ζ' του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Κ.Ε.Δ.), η Εταιρεία διαθέτει ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή καταγγελιών περί βίας και παρενόχλησης και προσδιορίζει τα αρμόδια πρόσωπα για την παραλαβή, εξέταση και ενημέρωση των καταγγελλόντων.

10.1. Δίαυλοι υποβολής καταγγελιών

Οι εργαζόμενοι και όσα πρόσωπα εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής δύναται να υποβάλουν καταγγελία για το περιστατικό βίας και παρενόχλησης με τους ακόλουθους τρόπους:

- α) Αυτοπροσώπως ή τηλεφωνικώς στο Πρόσωπο Αναφοράς, δηλαδή τον/την Επικεφαλής της Μονάδας Ανθρωπίνου Δυναμικού (ΜΑΔ), στο τηλέφωνο: (0030) 210 877 4292,
- β) Με αποστολή ηλεκτρονικού μηνύματος (e-mail) στη διεύθυνση: antiharassment@dimand.gr,
- γ) Εγγράφως, με κατάθεση σφραγισμένου φακέλου ή αποστολή συστημένης επιστολής στο Πρόσωπο

Αναφοράς, δηλαδή τον Επικεφαλής της Μονάδας Ανθρωπίνου Δυναμικού (ΜΑΔ) της Εταιρείας.

Οι ανωτέρω δίαυλοι επικοινωνίας είναι προσβάσιμοι καθ' όλη τη διάρκεια του ωραρίου λειτουργίας της Εταιρείας. Οι ηλεκτρονικές καταγγελίες παραλαμβάνονται και εκτός ωραρίου, με επεξεργασία κατά την επόμενη πρώτη εργάσιμη ημέρα.

10.2. Αρμόδια πρόσωπα

Αρμόδιο πρόσωπο για την παραλαβή, εξέταση και διαχείριση τέτοιων τυχόν καταγγελιών είναι ο Επικεφαλής της Μονάδας Ανθρωπίνου Δυναμικού (ΜΑΔ) της Εταιρείας, που ενεργεί ως Πρόσωπο Αναφοράς κατά την έννοια του άρθρου 62 παρ. 2 περ. ε' του Κ.Ε.Δ. Σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά το Πρόσωπο Αναφοράς ή υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων, η καταγγελία υποβάλλεται απευθείας στον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO) ή τον αναπληρωτή του (Deputy CEO).

10.3. Ενημέρωση καταγγελλόντων

Το Πρόσωπο Αναφοράς ενημερώνει τον καταγγέλλοντα:

- α) Για την παραλαβή της καταγγελίας εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από την υποβολή της.
- β) Για την πορεία εξέτασης της καταγγελίας ανά τακτά χρονικά διαστήματα.
- γ) Για το αποτέλεσμα της έρευνας με την ολοκλήρωσή της.

Η ενημέρωση πραγματοποιείται με τρόπο που διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα και την προστασία των προσωπικών δεδομένων όλων των εμπλεκόμενων μερών.

11. Έρευνα και Εξέταση Καταγγελιών με Αμεροληψία και Προστασία Εμπιστευτικότητας

Σύμφωνα με το άρθρο 62 παρ. 2 περ. η' του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Κ.Ε.Δ.), η έρευνα και εξέταση των καταγγελιών διενεργείται με αμεροληψία και με μέριμνα για την προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων τόσο των θυμάτων όσο και των καταγγελλόμενων.

Η Εταιρεία αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των καταγγελιών περί βίας και παρενόχλησης. Τα αρμόδια πρόσωπα παραλαμβάνουν, διερευνούν και διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία με αμεροληψία και μέριμνα για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται κατά τη διαδικασία αυτή, σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ ή GDPR) και τον ν. 4624/2019.

Η Εταιρεία λαμβάνει άμεσα κάθε κατάλληλο μέτρο για την προστασία του θιγόμενου, ενώ δεσμεύεται να διατηρήσει την ανωνυμία του καταγγέλλοντος και να μην πραγματοποιήσει ενέργειες που ενδεχομένως έχουν ως αποτέλεσμα την αποκάλυψη της ταυτότητάς του. Η αποκάλυψη της ταυτότητας του καταγγέλλοντος ενδέχεται όμως να απαιτηθεί στο πλαίσιο δικαστικής διαδικασίας, κατά τη διερεύνηση της υπόθεσης. Με την επιφύλαξη των ανωτέρω, διατηρείται και η ανωνυμία οποιωνδήποτε άλλων προσώπων που εμπλέκονται στην καταγγελία.

Ειδικότερα, κατά τη διενέργεια της διερεύνησης τηρούνται ιδίως οι ακόλουθες βασικές αρχές:

- α) Αμεροληψία: Η έρευνα διενεργείται από πρόσωπο/α που δεν έχει/έχουν προσωπικό συμφέρον ή σχέση με τα εμπλεκόμενα μέρη.

β) Εμπιστευτικότητα: Οι πληροφορίες που συλλέγονται κοινοποιούνται αποκλειστικά σε όσους έχουν αρμοδιότητα διαχείρισης της υπόθεσης.

γ) Δικαίωμα ακρόασης: Ο καταγγελλόμενος δικαιούται να λάβει γνώση της καταγγελίας και να εκθέσει τις απόψεις του.

δ) Προστασία δεδομένων: Τα προσωπικά δεδομένα που συλλέγονται τυγχάνουν επεξεργασίας σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ (GDPR) και τον ν. 4624/2019 και διατηρούνται για όσο χρόνο είναι απαραίτητο για τους σκοπούς της έρευνας.

12. Διαδικασία Παραλαβής και Εξέτασης Καταγγελιών

Σύμφωνα με το άρθρο 62 παρ. 1 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Κ.Ε.Δ.), η παρούσα Πολιτική περιγράφει τη διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

12.1. Γενικές Αρχές

Οι καταγγέλλοντες ενθαρρύνονται να χρησιμοποιούν πρώτα τα εσωτερικά κανάλια υποβολής καταγγελιών που έχουν δημιουργηθεί εντός της Εταιρείας, προτού στραφούν σε εξωτερικά κανάλια. Σε κάθε περίπτωση, οι καταγγέλλοντες διατηρούν το καθεστώς προστασίας τους, εάν αποφασίσουν να χρησιμοποιήσουν τα εξωτερικά κανάλια.

Κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής και έχει υποστεί περιστατικό βίας και παρενόχλησης δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη, επώνυμη ή ανώνυμη, καταγγελία μέσω των διαύλων επικοινωνίας που περιγράφονται στο Κεφάλαιο 11 της παρούσας.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τις επώνυμες καταγγελίες. Οι ανώνυμες καταγγελίες καθιστούν το έργο της διερεύνησης εξαιρετικά δύσκολο ή και αδύνατο, λόγω της δυσκολίας παροχής στοιχείων από τον καταγγέλλοντα, καθώς και λόγω της δυσχέρειας αξιολόγησης της αξιοπιστίας της καταγγελίας. Οι ανώνυμες καταγγελίες εξετάζονται ανάλογα με το βαθμό τεκμηρίωσής τους και τη δυνατότητα εντοπισμού της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς που περιγράφουν.

12.2. Ενημέρωση Θιγόμενου

Το Πρόσωπο Αναφοράς ενημερώνει τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας, να υποβάλει καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές, ήτοι στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» και στον Συνήγορο του Πολίτη, καθώς και στις δικαστικές αρχές κατ' επιλογή του.

12.3. Διενέργεια Έρευνας (διερεύνηση)

Ο Επικεφαλής της Μονάδας Ανθρωπίνου Δυναμικού (ΜΑΔ) της Εταιρείας, ως Πρόσωπο Αναφοράς, διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει τα στοιχεία που είναι αναγκαία για τη διερεύνησή της. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές, λαμβάνοντας υπ' όψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκόμενων.

Ειδικότερα, το Πρόσωπο Αναφοράς δύναται να:

- (α) Συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο,
- (β) Εξετάζει μάρτυρες,

(γ) Αιτείται την προσκόμιση εγγράφων από τα οποία δύναται να αποδειχθεί η τέλεση ή μη του καταγγελλόμενου περιστατικού

(δ) Επικοινωνεί με τους Προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς.

12.4. Ενημέρωση καταγγέλλοντος και καταγγελλομένου

Ο καταγγέλλων ενημερώνεται:

α) Για την παραλαβή της καταγγελίας εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από την υποβολή της.

β) Για την πορεία εξέτασης της καταγγελίας ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

γ) Για το αποτέλεσμα της έρευνας αμελλητί μετά την ολοκλήρωσή της.

Με την ολοκλήρωση της έρευνας, το Πρόσωπο Αναφοράς υποβάλλει έγγραφη αναφορά στο Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ) της Εταιρείας.

Τα αποτελέσματα γνωστοποιούνται τόσο στον καταγγέλλοντα όσο και στον καταγγελλόμενο, τηρουμένων των αρχών εμπιστευτικότητας και προστασίας δεδομένων.

12.5. Προσωρινά Μέτρα

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας της έρευνας, η Εταιρεία δύναται να λάβει προσωρινά μέτρα, μέχρι να υπάρξει αποτέλεσμα της διερεύνησης, όπως ενδεικτικώς:

α) Μετακίνηση εργαζομένων σε άλλη θέση ή τμήμα,

β) Τροποποίηση ωραρίου εργασίας,

γ) Παροχή τηλεργασίας,

δ) Περιορισμός της μερικής ή ολικής πρόσβασης σε κτήρια ή εγκαταστάσεις της Εταιρείας.

Τα προσωρινά μέτρα λαμβάνονται με γνώμονα την προστασία του θιγόμενου προσώπου και δεν προδικάζουν την έκβαση της έρευνας.

13. Απαγόρευση Αντιποίνων

Σύμφωνα με το άρθρο 66 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Κ.Ε.Δ.), απαγορεύονται τα αντίποινα σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να προβαίνουν σε καταγγελία τυχόν περιστατικού βίας και παρενόχλησης που έχουν υποστεί και δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων. Οποιαδήποτε αντίποινα, όπως ενδεικτικά διάκριση, παρενόχληση, εξαναγκασμός σε αποχώρηση, εκδίκευση ή οιασδήποτε άλλη επαγγελματική βλάβη, άμεσα ή έμμεσα, που συνιστούν απειλή για τον καταγγέλλοντα, θα αντιμετωπίζονται ανάλογα.

Η προστασία από αντίποινα καταλαμβάνει επίσης τους μάρτυρες, τα πρόσωπα που παρέχουν πληροφορίες ή στοιχεία και κάθε τρίτο πρόσωπο που συνδέεται με τον καταγγέλλοντα ή το θιγόμενο πρόσωπο.

Οι καταγγέλλοντες πρέπει να γνωρίζουν και ότι, όταν προβαίνουν σε γνωστοποιήσεις

χρησιμοποιώντας μη προβλεπόμενους στην παρούσα διαύλους, οι αποκαλύψεις τους ενδέχεται να μην προστατεύονται.

14. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι υπήρξε πράγματι περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, η Εταιρεία, κατόπιν εκτίμησης της βαρύτητας του περιστατικού και σε συνεργασία με το θιγόμενο πρόσωπο, θα προβαίνει στην επιβολή δυσμενών μέτρων σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου.

Τα δυσμενή αυτά μέτρα μπορούν να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- (α) σύσταση για συμμόρφωση,
- (β) πειθαρχικές κυρώσεις,
- (γ) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
- (δ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ,
- (ε) αναφορά στις αρμόδιες αρχές για τυχόν ποινικές ευθύνες.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινική ή αστική ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

15. Συνεργασία με Αρμόδιες Αρχές

Η Εταιρεία, καθώς και το Πρόσωπο Αναφοράς, συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν αιτήματος από το θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων και πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία αυτά. Για αυτό το σκοπό, όλα τα στοιχεία που συγκεντρώνονται σε οποιαδήποτε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο, τηρουμένων των διατάξεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ) και του ν. 4624/2019.

16. Κακόβουλες Καταγγελίες

Καταγγελίες που αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω, κατά την κρίση της Εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα των καταγγελλόντων, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο μέσο. Η υποβολή εν γνώσει ψευδούς καταγγελίας συνεπάγεται την επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων, με την επιφύλαξη τυχόν αστικής ή ποινικής ευθύνης του κακόβουλου καταγγέλλοντος.

17. Θέση σε ισχύ και Επικαιροποίηση της παρούσας Πολιτικής και Διαδικασίας

Η παρούσα Πολιτική και Διαδικασία, καθώς και κάθε τροποποίησή της, εγκρίνεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο (CEO) και το Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ) της Εταιρείας. Η παρούσα Πολιτική και Διαδικασία επανεξετάζονται σε τακτική βάση για τον προσδιορισμό του βαθμού στον οποίο χρήζουν επικαιροποίησης, λαμβάνοντας υπ' όψη την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής, καθώς και τυχόν αλλαγές στο θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο.

Αρμόδιος για την επανεξέταση της παρούσας Πολιτικής και Διαδικασίας είναι ο Επικεφαλής της Μονάδας Ανθρωπίνου Δυναμικού (ΜΑΔ), με την υποβοήθηση της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης (ΜΚΣ) της Εταιρείας.