



ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

18/08/2025

Επωνυμία Εταιρείας: TODAY GROUP ΑΕ
Όνομα Νόμιμου Εκπροσώπου: ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ
ΧΡΥΣΑΝΘΗ

today
GROUP

Προοίμιο

Τα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας συνιστούν παραβιάσεις των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου, υπονομεύοντας την αξιοπρέπεια, την ακεραιότητα και τη ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων. Η Εταιρεία μας αναγνωρίζει ότι η προστασία από τέτοιου είδους συμπεριφορές είναι αναπόσπαστο μέρος της δέσμευσής της για δημιουργία, εδραίωση και διασφάλιση ενός υγιούς, ασφαλούς και αξιόπιστου εργασιακού περιβάλλοντος.

Αναγνωρίζουμε ότι η εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία απαιτεί συλλογική ευθύνη και συστηματική εφαρμογή αποτελεσματικών μηχανισμών πρόληψης και καταστολής. Ως εκ τούτου, η Εταιρεία καταδεικνύει μηδενική ανοχή απέναντι σε φαινόμενα που παραβιάζουν την επαγγελματική και προσωπική ακεραιότητα των εργαζομένων και δεσμεύεται να ενισχύσει τη διαφάνεια, την αμεροληψία και την εμπιστοσύνη στο πλαίσιο της διοίκησης, ενώ παράλληλα διασφαλίζει την παροχή των απαραίτητων εργαλείων υποστήριξης προς όλους τους εργαζομένους, προκειμένου να καταπολεμηθούν αποτελεσματικά οποιεσδήποτε μορφές ανάρμοστης συμπεριφοράς.

Η Εταιρεία μας, το ανθρώπινο δυναμικό της οποίας ανέρχεται σε εργαζομένους, 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.

Στο πλαίσιο αυτό, σύμφωνα με το άρθρο 5 περ. δ' του Ν. 4808/2021, αναρτάται η παρούσα ενημέρωση στο χώρο εργασίας και καθίσταται προσβάσιμη στο σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού. Η ενημέρωση καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παραγράφου 1 του άρθρου 3 του Ν.4808/2021, δηλαδή εργαζομένους και απασχολούμενους στην Εταιρεία ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων, και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενους στην άτυπη οικονομία.

Για την Εταιρεία

[XXXX]

Α. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

Χρήσιμοι όροι και έννοιες

1). «Βία και Παρενόχληση» είναι οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, οι οποίες αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

2). «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, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

3). «Παρενόχληση λόγω φύλου» είναι 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. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Σημειώνεται ότι οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως: **α)** στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλλειμα ιδίως, για ανάπαυση ή 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.

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

Το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας μας είναι η κινητήρια δύναμη της επιχείρησης και αποτελεί την πιο σημαντική παράμετρο για την ανάπτυξη και εξέλιξή της. Στην Εταιρεία οι

εργασιακές σχέσεις διέπονται από πνεύμα ομαδικότητας και αλληλεγγύης και βασίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη, την ειλικρίνεια και το σεβασμό. Στο πλαίσιο αυτό, η συμπεριφορά του προσωπικού της επιχείρησης θα πρέπει να διακατέχεται από ήθος, διαφάνεια, υπευθυνότητα και εντιμότητα, ενώ είναι ανεπίτρεπτη και μη ανεκτή οποιασδήποτε μορφής βία, εκφοβιστική ή προσβλητική συμπεριφορά, ανεξαρτήτως της θέσεως ή του βαθμού στην ιεραρχία της εταιρείας.

Συνεπώς, η Εταιρεία

- υποστηρίζει το σεβασμό της διαφορετικότητας και την αποφυγή των διακρίσεων ως προς την εθνική καταγωγή, το κοινωνικό υπόβαθρο, τις πολιτικές, ιδεολογικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις, το φύλο, την οικογένεια, την ηλικία, τις σεξουαλικές προτιμήσεις και τις φυσικές ικανότητες.
- διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών της εταιρείας διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, αλληλοβοήθεια, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.
- διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την απαραίτητη εκπαίδευση και πληροφόρηση για την άσκηση των καθηκόντων τους.
- λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα σύμφωνα με την εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων που διεξάγει, λ.χ. εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κλπ.
- εκπαιδεύει το προσωπικό της και ιδιαίτερα τα στελέχη και τους προϊσταμένους των τμημάτων της επιχείρησης, ώστε να αναγνωρίζουν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο υπόλοιπο προσωπικό και τους συνεργάτες της.
- καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης ή τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας αναφορικά με την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης, σε 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. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.

- δεσμεύεται να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή των αναφορών αυτών.
- αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης, καθώς και αναθεωρεί / επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.

Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Η Εταιρεία εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, με σκοπό τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος, όπου θα κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Προς το σκοπό αυτό, ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται, κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου, καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Περαιτέρω, στο πλαίσιο της ευαισθητοποίησης του προσωπικού, η Εταιρεία δεσμεύεται να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις του προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων, να πραγματοποιεί σεμινάρια και workshops με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών και εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, καθώς και να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

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 στο βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και τη σχετική διαδικασία.

Η Εταιρεία πληροφορεί τους εργαζομένους της ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και 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, πέρα από το δικαίωμα προσφυγής στην εσωτερική διαδικασία καταγγελιών που εφαρμόζεται στην εταιρεία, διατηρεί οποτεδήποτε:

α) Δικαίωμα δικαστικής προστασίας.

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

γ) Δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του.

δ) Δικαίωμα καταγγελίας εντός ης επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

2. Η Εταιρεία έχει αναρτήσει σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενος εργαζόμενος (Επιθεώρηση Εργασίας, **Συνήγορος του Πολίτη** [Χαλκοκονδύλη 17, Αθήνα, τηλ. 213.1306.600]) και ενημερώνει για την **τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555**, καθώς επίσης και για την **υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας στην οποία μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900**.

3. Στην περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων που πηγάζουν από τον παρόντα Κώδικα, η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή και τρόπου παροχής εργασίας. Μπορεί η παραβίαση των ανωτέρω υποχρεώσεων να συνιστά λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρ. 281ΑΚ.

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

Η Εταιρεία ορίζει αρμόδιο πρόσωπο για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας τον Γούναρη Στέφανο (τηλέφωνο επικοινωνίας 6985172498, ηλεκτρονική διεύθυνση gs@todaygroup.gr). Ο ρόλος του συγκεκριμένου προσώπου είναι ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζόμενων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία αποδεικνύει έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας προστατεύοντας την απασχόληση και υποστηρίζοντας τους εργαζόμενους θύματα ενδοοικογενειακής βίας στην διατήρηση της εργασίας τους και την ομαλή επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδίως στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα, παρέχοντας δυνατότητα έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας για χορήγηση ειδικής άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης εργασίας.

Β. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

Η Εταιρεία με σκοπό την αντιμετώπιση και την εξάλειψη περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθορίζει σαφείς διαδικασίες για την υποβολή καταγγελιών, αναφορών και παραπόνων που σχετίζονται με τα φαινόμενα αυτά και εξασφαλίζει την επίλυση των σχετικών ζητημάτων με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο.

Η διαδικασία υποβολής καταγγελιών ή αναφοράς περιστατικών βίας και παρενόχλησης έχει ως αποκλειστικό στόχο να γνωστοποιήσει σε όλα τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, τους τρόπους με τους οποίους θα αναφέρονται τέτοιου είδους περιστατικά, καθώς και τυχόν παραβιάσεις ή μη συμμόρφωσης με τις προβλέψεις του παρόντος.

Κάθε παράβαση θα έχει ως αποτέλεσμα τη λήψη δίκαιων πειθαρχικών μέτρων, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις σχετικές εταιρικές διαδικασίες, ανεξάρτητα από τη θέση του παραβάτη.

Ο/Η καταγγέλλων/ουσα, εφόσον το επιθυμεί, έχει τη δυνατότητα να απευθυνθεί και να υποβάλλει εγγράφως το παράπονό του/της στον «Υπεύθυνο Πολιτικής Καταγγελιών – Whistle Blowing» (αριθμός τηλ.: 6985172498, email: gs@todaygroup.gr). Σε περίπτωση που το καταγγελλόμενο πρόσωπο συμπίπτει με εκείνο του «Υπεύθυνου Πολιτικής Καταγγελιών», ο καταγγέλλων μπορεί να απευθυνθεί στον/ην Αθανασίου Χρυσάνθη (αριθμός τηλ.: 2310486133, email: info@todaygroup.gr).

Για κάθε καταγγελία ή αναφορά περιστατικών βίας και παρενόχλησης που θα λάβει η εταιρεία, θα ληφθούν όλα τα απαραίτητα μέτρα, προκειμένου να τηρηθεί εμπιστευτική η ταυτότητα του ατόμου που θα γνωστοποιήσει οποιαδήποτε σχετική πληροφορία, ενώ αποτελεί δέσμευση του προσώπου, που διαχειρίζεται τις καταγγελίες, η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των

καθηκόντων του. Όλες οι παρεχόμενες πληροφορίες θα υπόκεινται σε αυστηρά εμπιστευτική διαχείριση και θα υποβάλλονται σε έλεγχο, ως προς την αξιοπιστία τους από κατάλληλα εκπαιδευμένα πρόσωπα, που έχουν υπογράψει σύμβαση εχεμύθειας.

Κατ' εξαίρεση, η ταυτότητα του καταγγέλλοντος μπορεί να αποκαλύπτεται, όταν : α) συναινεί εγγράφως ο ίδιος ο καταγγέλλων, β) απαιτείται από το νόμο η αποκάλυψη του καταγγέλλοντος, γ) η καταγγελία εμπεριέχει προδήλως δόλο και δ) η αποκάλυψη της ταυτότητας θεωρείται αναγκαία για την πρόληψη ή τη μείωση της απειλής για την ασφάλεια του προσωπικού της επιχείρησης.

Ο/η καταγγέλλων/ουσα προστατεύεται από πάσης φύσεως αντίποινα και άνισης ή δυσμενούς μεταχείρισης στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, υπό την προϋπόθεση ότι η καταγγελία διενεργήθηκε «καλή τη πίστει» και «με εύλογους λόγους ή πεποίθηση» ότι η πληροφορία αυτή ήταν αληθής κατά τον χρόνο απόκτησής της. Η εν λόγω προστασία δεν έχει συγκεκριμένα χρονικά όρια και αποκλείει κάθε είδους βλαπτικές συνέπειες σε βάρος του/της καταγγέλλοντος/ουσας, όπως : α) καταγγελία της σύμβασης εργασίας, β) διαθεσιμότητα, γ) πειθαρχικές ποινές, δ) μεταβολή καθηκόντων ή ωραρίου εργασίας, ε) στέρηση δικαιώματος προαγωγής, στ) απώλεια προνομίων.

Οι καταγγελίες ή αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα πρέπει να λαμβάνουν χώρα, με βάση την καλή πίστη. Καταγγελίες ή αναφορές που περιέχουν εκουσίως ψευδείς, κακόβουλες ή προπετείς κατηγορίες και ισχυρισμούς, ενδέχεται, κατά περίπτωση, να υπόκεινται σε πειθαρχικές ή και ποινικές κυρώσεις, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία.

Οι καταγγελίες ή αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα πρέπει να στηρίζονται σε βάσιμες υποψίες και όχι σε ανυπόστατα στοιχεία ή φήμες. Παρόλα αυτά, δεν αναμένεται η πλήρης απόδειξη της καταγγελίας ή της αναφοράς από τον ίδιο τον καταγγέλλοντα, καθόσον τούτο αποτελεί αντικείμενο διερεύνησης από τα αρμόδια όργανα και τις υπηρεσίες της εταιρείας.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης, σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.

Στην περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη

σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή και τρόπου παροχής εργασίας. Μπορεί η παραβίαση των ανωτέρω υποχρεώσεων να συνιστά λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρ. 281ΑΚ.

Γ. Παράρτημα

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, συνιστούν μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

- τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια,
- η χρήση προσβλητικής γλώσσας κατά την περιγραφή ατόμων με αναπηρία,
- τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία,
- η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου,
- η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικά τολμηρό περιεχόμενο μέσω τηλεφωνικού μηνύματος (SMS), ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e – mail), μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φaxes ή επιστολής,
- οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας,
- οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές,
- τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην εταιρεία,
- οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή,
- η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, το σύμφωνο συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα “πιστεύω” του,
- οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι ύβρεις δημόσια ή κατ’ ιδίαν,
- η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ’ ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων,
- τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου,
- η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής,
- ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό,
- ο διαδικτυακός εκφοβισμός
- τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, οι επιστολές και τα τηλεφωνήματα.