

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Επιχείρηση – Παράρτημα (όσες απασχολούν έως 20 άτομα):

Spectratech AE

Στοιχεία Εργοδότη - Νόμιμου εκπροσώπου

ΕΠΩΝΥΜΟ :Λουίζος

ΟΝΟΜΑ: Ιωάννης

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: Αναστάσιος

ΑΦΜ: 046428894

Δ.Ο.Υ. ΓΛΥΦΑΔΑΣ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ: Κονδύλη 5, Βούλα

Τ.Κ. 16673

1. Η **Spectratech AE**, που απασχολεί **ΔΕΚΑ (10)** άτομα τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ 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 παρούσας ενημέρωσης 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.
3. Η **Spectratech AE** δια του νομίμου εκπροσώπου της 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.**
4. Η παρούσα ενημέρωση αναρτάται στο χώρο εργασίας και καθίσταται προσβάσιμη στο σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού **σύμφωνα με το άρθρο 5 περ. δ) του ν. 4808/2021 και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, ήτοι εργαζόμενους και απασχολούμενους στην εταιρεία ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς.**

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

α) 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 «SPECTRATECH» (εφεξής χάριν συντομίας «Εταιρεία») έχει υιοθετήσει πολιτική τόσο για την πρόληψη όσο και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4 του ν. 4808/2021, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς, προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς και περιλαμβάνεται το ελάχιστο περιεχόμενο του άρθρου 3 της ΥΑ 82063/2021 (ΦΕΚ ΦΕΚ 5059/Β` 1-11-2021).

Αναλυτικότερα, η πολιτική της Εταιρείας περιλαμβάνει κυρίως:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

- Εκτίμηση/ προσδιορισμός των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Στην πολιτική της Εταιρείας εντοπίζονται οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, 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 κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νεοπροσληφθέντες). Για την εκτίμηση αυτή αξιοποιούνται ψηφιακά εργαλεία

εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, όπως αυτά που διατίθενται για τη χώρα μας μέσω της διαδραστικής, διαδικτυακής πλατφόρμας OIRA (Online Interactive Risk Assessment) στην ιστοθέση <http://www.oiraproject.eu> του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).

- Ανοικτή επικοινωνία με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.
- Διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών.
- Εξασφάλιση 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.
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση / επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

Για όλα τα παραπάνω μέτρα, η Εταιρεία διαθέτει στη βάση δεδομένων της, πρότυπα έντυπα σύμφωνα με τα πιστοποιημένα συστήματα:

- ✓ **ISO 9001:2015** Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας
- ✓ **ISO 14001:2015** Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης
- ✓ **ISO 27001:2013** Ασφάλεια των Πληροφοριών
- ✓ **ISO 22301: 2019** Σύστημα Επιχειρησιακής Συνέχειας
- ✓ **ISO 37001:2016** Σύστημα Διαχείρισης κατά της Δωροδοκίας

Επιπρόσθετα, η Εταιρεία είναι πιστοποιημένη και κατά **ISO 45001:2018** Υγεία και Ασφάλεια στην εργασία. Το ISO 45001 είναι το πρώτο παγκόσμιο διεθνές πρότυπο για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Στο εν λόγω πρότυπο περιλαμβάνονται οι πολιτικές αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης εργαζομένων στον χώρο εργασίας.

Αντίστοιχα έγγραφα είναι προσβάσιμα και διαθέσιμα προς συμπλήρωση σε ολόκληρο το προσωπικό της εταιρείας μέσω του μηχανογραφικού συστήματος. Ενδεικτικά διαθέτει:

- Έντυπο βεβαίωσης εκπαίδευσης προσωπικού
- Έντυπο αξιολόγησης προσωπικού
- Έντυπο πρότασης τροποποίησης
- Έντυπο παρατηρήσεων και αναφορά ελέγχου
- Έντυπο προληπτικών και διορθωτικών ενεργειών
- Έντυπο συντήρησης και ασφάλειας εργασιακού χώρου
- Έντυπο αναφοράς ασφάλειας εργαζομένων

β) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

Η Εταιρεία παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πρόσβαση σε πληροφορίες, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών. Ενδεικτικά, η πολιτική της Εταιρείας προβλέπει:

-Οργάνωση στοχευμένων συναντήσεων προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.

-Ενθάρρυνση των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης να συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

γ) 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.

Ως προς τις δυνατότητες του θιγόμενου: Μέσω της ενημέρωσης, ο εργοδότης έχει πληροφορήσει το προσωπικό 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, έχει : α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς 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 πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά η καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Ως προς τα στοιχεία επικοινωνίας: Επίσης, ο εργοδότης έχει πληροφορήσει το προσωπικό και έχει σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών Επιθεώρησης Εργασίας μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας να μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900.

Ως προς τα δικαιώματα και τις συνέπειες: Η Εταιρεία έχει ενημερώσει και αποτυπώσει εγγράφως τα προβλεπόμενα από τα άρθρα 12-15 του ν. 4808/2021. Αναλυτικότερα επ' αυτών,

Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 (Α` 207) και ν. 4443/2016 (Α` 232), καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης.

Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, ο εργοδότης 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 τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του (άρθρο 3 του ν. 4802/2021), έχει δικαίωμα 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, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη 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 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς (άρθρο 18 του Ν. 4802/2021).

Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης (άρθρο 4 του ν. 4802/2021) κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο (άρθρο 3 του ν. 4802/2021) ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α` της παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 4802/2021).

Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της κατά το άρθρο 4 του ν. 4802/2021 απαγόρευσης γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

Επιπλέον, η Εταιρεία ενημερώνει ότι απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α` 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του ν. 4802/2021.

Τέλος, το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται, ότι υφίσταται βία και παρενόχληση σύμφωνα με το παρόν Μέρος, εφαρμόζεται η παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010 (Α` 207) ήτοι όταν ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος νόμου, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

δ) 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 Εταιρία έχει ορίσει την κ.Σεργιοπούλου Σταυρούλα , η οποία έχει ρόλο ενημερωτικό, ήτοι καθοδηγεί και ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν της απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σημειωτέο, ότι η πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς είναι εύκολη και άμεση και προς τούτο προβλέπονται τα μέσα/ δίαυλοι επικοινωνίας μαζί του (τηλέφωνα επικοινωνίας, email, και δια ζώσης ενημερωτικός ρόλος). Το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται σε προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

ε) προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή,

ήτοι χορηγούνται ειδικές άδειες ή έχουν θεσπιστεί ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας (ενδεικτικά τηλεργασία), με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

B. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

Η πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών θέματος της Εταιρείας περιλαμβάνει κατ' άρθρο 10 του ν. 4802/2021:

α) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους δίαυλους επικοινωνίας για την υποδοχή καταγγελιών και προσδιορισμός αρμόδιων προσώπων για την εξέτασή τους.

- Η Εταιρεία παρέχει, για τα εν λόγω ζητήματα, επικοινωνία μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος, τηλεφώνου, δια ζώσης συνάντηση και αποδοχή καταγγελιών/ παραπόνων στο αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς καθώς και πρότυπες φόρμες, διάθεσιμες για συμπλήρωση από τον καταγγέλοντα (πχ Έντυπο παρατηρήσεων και αναφορά ελέγχου, Έντυπο προληπτικών και διορθωτικών ενεργειών, Έντυπο αξιολόγησης προσωπικού, Έντυπο αναφοράς ασφάλειας εργαζομένων, κ.ά.).

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

Προβλέπεται η προστασία των ΔΠΧ από το πρόσωπο αναφοράς.

γ) απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου (άρθρο 13 ν. 4808/2021).

δ) περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων (άρθρο 12 παρ. 2 ν. 4808/2021).

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, ο εργοδότης 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 τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

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

Ειδικότερα, προβλέπεται ότι ο εργοδότης, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο (κ. Σεργοπούλου Σταυρούλα) για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης συνεργάζονται 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).

ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΑΡΧΕΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟΥ ΒΙΑΣ Ή ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

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, έχει :

α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,

β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς 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 πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά η καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο αναγράφονται παρακάτω:

- Επιθεώρηση Εργασίας: **Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών Επιθεώρησης Εργασίας 1555**, <https://www.hli.gov.gr/>
- Συνήγορος του Πολίτη: **Τηλεφωνική γραμμή 2131306600**, <https://www.synigoros.gr/el>, e-mail: press@synigoros.gr
- Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: **Γραμμή SOS 15900**