

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ  
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ  
ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ  
ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ANCORA INVESTMENT TRUST INC.**

1. Η εταιρεία ANCORA INVESTMENT TRUST INC. (στο εξής εταιρεία) 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.
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 εταιρεία 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 τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και στο πεδίο εφαρμογής της υπάγονται τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

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

α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Για τον εντοπισμό των κινδύνων που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενής 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 νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες).

Στους κινδύνους ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.

β) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

Τα μέτρα και οι πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- 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.
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Αξιολόγηση σε ετήσια βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

γ) Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού,

Η εταιρεία δηλώνει ότι έχει μηδενική ανοχή στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και μεριμνά για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού στα φαινόμενα αυτά και ειδικότερα στα ακόλουθα:

- Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, λεκτικές απειλές ή κακοποίηση.
- Σωματική επίθεση, έντονα υπονοούμενα, σεξουαλικές φωτογραφίες, προσβλητικές εκφράσεις, άσεμνες χειρονομίες.
- Διάδοση κακόβουλων φημών για ένα άτομο ή μια ομάδα, αποκλείοντας κοινωνικά ή απομονώνοντας κάποιον.
- Καταστροφή, απόκρυψη ή κλοπή προσωπικών αντικειμένων ή εξοπλισμού εργασίας.
- Κατάχρηση εξουσίας με δημόσια γελοιοποίηση ενός υφισταμένου.
- Κατάχρηση εξουσίας με αποκλεισμό αιτήσεων άδειας, εκπαίδευσης ή προαγωγής με αυθαίρετο τρόπο.
- Κατάχρηση εξουσίας ζητώντας μια σεξουαλική σχέση από έναν υφιστάμενο ή κάνοντας κοινωνικές προσκλήσεις με σεξουαλικούς τόνους σε έναν υφιστάμενο.
- Καταχρηστικά ή υποτιμητικά σχόλια ή αστεία σχετικά με το φύλο, την ταυτότητα του φύλου ή την έκφραση του φύλου, το σεξ ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό (π.χ. ομοφοβικές παρατηρήσεις).

Η εταιρεία δεσμεύεται επίσης να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (π.χ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό) 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, στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού η εταιρεία:

- Οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για συζήτηση σχετικών θεμάτων και έγκαιρη αντιμετώπιση πιθανών κινδύνων,
- Πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ.
- 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).

δ) Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία

Η εταιρεία πληροφορεί 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 διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, και
- δ) καταγγελίας εντός της εταιρείας, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί το δικαίωμά να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο είναι τα ακόλουθα:

Επιθεώρηση Εργασίας:

Τηλεφωνική Γραμμή Καταγγελιών Σ.ΕΠ.Ε: 15512 (εργάσιμες ημέρες και ώρες 09:00-15:00)

E-mail του Help Desk του Σ.ΕΠ.Ε.: [helpdesk@sepenet.gr](mailto:helpdesk@sepenet.gr)

Συνήγορος του Πολίτη

Τηλέφωνο: +30-213-1306600

E-mail: [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr)

Υποστήριξη Γυναικών Θυμάτων Έμφυλης Βίας

Γραμμή SOS: 15900

Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του προσώπου που θίγεται, μπορούν να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμοδίων διοικητικών ή δικαστικών αρχών και να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον αυτών.

- ε) Πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Ως πρόσωπο αναφοράς για τα ανωτέρω θέματα ορίζεται ο Διευθυντής του Τμήματος Λογιστηρίου και Προσωπικού Γραφείου ο ρόλος του οποίου είναι να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι.

Η πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς είναι ελεύθερη και χωρίς ιδιαίτερη διαδικασία.

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

Η εταιρεία αποδεικνύει έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας περιλαμβανομένων προστασίας της απασχόλησης, παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, 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**

- α) Δίαυλοι επικοινωνίας – αρμόδια πρόσωπα

Αρμόδιο πρόσωπο το οποίο υποδέχεται, εξετάζει και διαχειρίζεται τις καταγγελίες, αναφορές ή παράπονα των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης, είναι το πρόσωπο αναφοράς που αναφέρεται στην παρ. Α.ε. ανωτέρω. Οι καταγγελίες για παράβαση της πολιτικής αυτής υποβάλλονται στο ανωτέρω πρόσωπο γραπτώς επώνυμα ή ανώνυμα ή προφορικώς.

Σημειώνεται ότι το πρόσωπο αυτό ενημερώνει τον θιγόμενο ότι σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της εταιρείας, μπορεί 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.

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

Η εταιρεία και το πρόσωπο αναφοράς δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

Για τη διερεύνηση και αξιολόγηση της καταγγελίας, για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων, για την ενημέρωση του εργοδότη και των υπευθύνων για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, ακολουθείται η προσφορότερη διαδικασία και γίνονται οι απαιτούμενες συνεργασίες για την λήψη αποφάσεων και άμεσων μέτρων. Στα πλαίσια αυτά, τα ανωτέρω πρόσωπα έχουν πρόσβαση σε αρχεία της εταιρείας, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλόμενων. Τέλος λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών και την αντιμετώπιση περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

γ) Απαγόρευση αντιποίνων

Η εταιρεία δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

δ) Συνέπειες σε περίπτωση διαπίστωσης παραβιάσεων

Σε περίπτωση που εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, ο εργοδότης λαμβάνει τα απαραίτητα, κατά περίπτωση, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα 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.

Ο εργοδότης, καθώς και το πρόσωπο αναφοράς συνεργάζονται με 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 και

δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137) για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Στοιχεία Νόμιμου εκπροσώπου

ΕΠΩΝΥΜΟ : .....

ΟΝΟΜΑ: .....

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: .....

ΑΦΜ: .....

Δ.Ο.Υ. ....

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ: .....

Βεβαιών: