



Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Καταγγελιών

Πίνακας Εγγράφου			
Ημερομηνία	Έκδοση	Αναθεώρηση	Περιγραφή Αλλαγών
Μάιος 2022	A	1	Αρχική Έκδοση
Σεπτέμβριος 2026	B	1	Επικαιροποίηση λόγω της Υ.Α. 95/2026

Η παρούσα Πολιτική τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία της εκάστοτε ισχύουσας έκδοσης, όπως αποτυπώνεται στον ανωτέρω Πίνακα Εγγράφου, και είναι δεσμευτική για όλα τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

Το παρόν αποτελεί Ελεγχόμενο Έγγραφο. Η αναπαραγωγή, διανομή ή χρήση του επιτρέπεται μόνο με την έγγραφη έγκριση της Εταιρείας.

Περιεχόμενα

<u>ΜΕΡΟΣ Α΄: ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ</u>	4
<u>1.Σκοπός Πολιτικής</u>	4
<u>2.Νομικό Πλαίσιο</u>	5
<u>3.Υιοθέτηση, Διαβούλευση και Επικοινωνία της Πολιτικής</u>	5
<u>4.Πεδίο Εφαρμογής – Προστατευόμενα Πρόσωπα</u>	6
<u>5.Ορισμοί</u>	7
<u>5.1. Βία και Παρενόχληση</u>	7
<u>5.2. Παρενόχληση</u>	7
<u>5.3. Παρενόχληση λόγω Φύλου</u>	7
<u>5.4. Σεξουαλική Παρενόχληση</u>	8
<u>6.Εκτίμηση Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης</u>	8
<u>7.Μέτρα Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Βίας και Παρενόχλησης</u>	9
<u>7.1. Οργανωτικά και Διοικητικά Μέτρα</u>	9
<u>7.2. Εκπαιδευτικά και Ενημερωτικά Μέτρα</u>	9
<u>7.3. Μέτρα Προστασίας και Υποστήριξης</u>	10
<u>7.4. Προστασία Θυμάτων Ενδοοικογενειακής Βίας</u>	10
<u>8.Δικαιώματα και Υποχρεώσεις</u>	10
<u>8.1. Δικαιώματα Θιγόμενου Προσώπου</u>	10
<u>8.2. Υποχρεώσεις Εργοδότη και Ασκούντων Διευθυντικό Δικαίωμα</u> ..	11
<u>8.3. Συνέπειες Μη Συμμόρφωσης</u>	11
<u>9.Ορισμός Προσώπου Αναφοράς και Εσωτερικής Επιτροπής Παραπόνων και Καταγγελιών</u>	12
<u>9.1. Πρόσωπο Αναφοράς («Σύνδεσμος»)</u>	12
<u>9.2. Αναπληρωτής Προσώπου Αναφοράς</u>	12
<u>9.3. Εσωτερική Επιτροπή Παραπόνων και Καταγγελιών</u>	13
<u>ΜΕΡΟΣ Β΄: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ</u>	14
<u>10.Υποβολή Καταγγελιών</u>	14
<u>10.1. Τρόπος Υποβολής Καταγγελίας</u>	14
<u>10.2. Ανώνυμες Καταγγελίες</u>	14

<u>10.3. Περιεχόμενο Καταγγελίας</u>	14
<u>11. Διαδικασία Εξέτασης Καταγγελίας</u>	15
<u>11.1. Χρόνος Υποβολής Καταγγελίας</u>	15
<u>11.2. Καταγραφή και Κοινοποίηση Καταγγελίας</u>	15
<u>11.3. Διερεύνηση και Πόρισμα</u>	16
<u>11.4. Ειδικές Περιπτώσεις – Τήρηση Αρχείου – Περάτωση Διαδικασίας</u>	16
<u>12. Απαγόρευση Αντιποίνων</u>	16
<u>13. Εμπιστευτικότητα και Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα</u>	17
<u>14. Εφαρμογή της Πολιτικής</u>	18
<u>14.1. Έναρξη Ισχύος</u>	18
<u>14.2. Αναθεώρηση</u>	18
<u>14.3. Σχέση με Λοιπές Ρυθμίσεις</u>	18
<u>14.4. Συνεργασία με Αρμόδιες Αρχές</u>	18
<u>15. Έγκριση Πολιτικής</u>	18
<u>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ / ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟΥ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ</u>	19

ΜΕΡΟΣ Α': ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Σκοπός Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Καταγγελιών (εφεξής «Πολιτική») καταρτίζεται σύμφωνα με το άρθρο 62 του Π.Δ. 62/2025 (Α' 121) και την Υπουργική Απόφαση 95/2026 (ΦΕΚ Β' 1/08.01.2026), καθώς και το σύνολο της συναφούς εθνικής και ενωσιακής νομοθεσίας.

Σκοπός της Πολιτικής είναι:

- η πρόληψη και η αποτελεσματική αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, συνδέεται με αυτήν ή προκύπτει από αυτήν,
- η διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που σέβεται, προάγει και προστατεύει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την προσωπικότητα και τα θεμελιώδη δικαιώματα κάθε προσώπου,
- η διαμόρφωση σαφούς και διαφανούς πλαισίου δικαιωμάτων και υποχρεώσεων για τον εργοδότη, τα πρόσωπα που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα και όλα τα προστατευόμενα πρόσωπα,
- η θέσπιση ασφαλούς, προσβάσιμης και αμερόληπτης διαδικασίας για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών,
- η διασφάλιση της προστασίας των θυμάτων, των καταγγελλόντων και των μαρτύρων από αντίποινα ή περαιτέρω θυματοποίηση.

Η **WURTH HELLAS SA** (εφεξής «Εταιρεία») δηλώνει ρητά τη μηδενική ανοχή της σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης, ανεξαρτήτως της θέσης, της ιδιότητας ή της συμβατικής σχέσης του εμπλεκόμενου προσώπου.

Η Πολιτική αυτή εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο μέτρων πρόληψης επαγγελματικού κινδύνου της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, και εφαρμόζεται με γνώμονα την ίση μεταχείριση και του σεβασμού της ανθρώπινης αξίας.

2. Νομικό Πλαίσιο

Η παρούσα Πολιτική καταρτίζεται και εφαρμόζεται σύμφωνα με το ισχύον εθνικό και ενωσιακό κανονιστικό πλαίσιο για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Ειδικότερα, λαμβάνονται υπόψη και εφαρμόζονται ιδίως οι διατάξεις:

- του Π.Δ. 62/2025 (Α' 121) «Κώδικας Εργατικού Δικαίου», και ιδίως των διατάξεων περί απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία (άρθρα 58–69, 507–508 και 533), καθώς και περί προστασίας της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, ίσης μεταχείρισης και απαγόρευσης διακρίσεων (ιδίως άρθρα 16–57),
- της Υπουργικής Απόφασης 95/2026 (ΦΕΚ Β' 1/08.01.2026), περί υποδείγματος πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών,
- του ν. 5239/2025, όπως ισχύει,
- του ν. 4808/2021 (Α' 101), με τον οποίο κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) και θεσπίστηκε το εθνικό πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, όπως ισχύει,
- της νομοθεσίας περί υγείας και ασφάλειας στην εργασία, ιδίως του ν. 3850/2010 (Κώδικας Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία), όπως ισχύει, καθώς και των συναφών διατάξεων του Π.Δ. 62/2025, ως προς την εκτίμηση και πρόληψη επαγγελματικών και ψυχοκοινωνικών κινδύνων,
- της ισχύουσας εθνικής και ενωσιακής νομοθεσίας περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 (ΓΚΠΔ) και του ν. 4624/2019, όπως ισχύουν.

Σε περίπτωση μεταγενέστερης τροποποίησης ή αντικατάστασης των ανωτέρω διατάξεων, η παρούσα Πολιτική ερμηνεύεται και εφαρμόζεται σύμφωνα με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.

Η παρούσα Πολιτική δεν υποκαθιστά ούτε περιορίζει τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται από την κείμενη νομοθεσία στα θιγόμενα πρόσωπα, ούτε τις υποχρεώσεις του εργοδότη, όπως αυτές απορρέουν από το ισχύον δίκαιο.

3. Υιοθέτηση και Επικοινωνία της Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική υιοθετείται από την Εταιρεία και γνωστοποιείται στο σύνολο του προσωπικού, με σκοπό τη διασφάλιση της ενημέρωσης και της εύκολης πρόσβασης στο περιεχόμενό της.

Για τον σκοπό αυτό, η Πολιτική:

- αναρτάται σε εμφανές σημείο στον χώρο εργασίας και στον πίνακα ανακοινώσεων της Εταιρείας,
- αναρτάται στην ιστοσελίδα της Εταιρείας,
- κοινοποιείται στους εργαζομένους μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος (email).

Σε περίπτωση τροποποίησης ή αναθεώρησης της Πολιτικής, το προσωπικό ενημερώνεται εκ νέου και η επικαιροποιημένη έκδοση γνωστοποιείται με τα ανωτέρω μέσα.

4. Πεδίο Εφαρμογής – Προστατευόμενα Πρόσωπα

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε κάθε πρόσωπο που απασχολείται ή παρέχει εργασία ή υπηρεσίες για λογαριασμό της Εταιρείας, ανεξαρτήτως του είδους της συμβατικής σχέσης, της μορφής απασχόλησης ή της διάρκειας αυτής.

Ειδικότερα, η Πολιτική καλύπτει:

- εργαζομένους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου,
- εργαζομένους μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) ή άλλων μορφών δανεισμού προσωπικού,
- αποσπασμένους ή δανειζόμενους εργαζομένους,
- πρόσωπα που παρέχουν υπηρεσίες με σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών (συμπεριλαμβανομένων ελευθέρων επαγγελματιών),
- ασκούμενους, μαθητευόμενους και πρακτικά ασκούμενους,
- υποψήφιους εργαζομένους κατά το στάδιο πρόσληψης,
- πρώην εργαζομένους, για περιστατικά που συνδέονται με την εργασιακή σχέση,
- κάθε τρίτο πρόσωπο που συναλλάσσεται ή συνεργάζεται με την εταιρεία (ενδεικτικά: πελάτες, προμηθευτές, συνεργάτες, επισκέπτες), στον βαθμό που η συμπεριφορά συνδέεται με την εργασία.

Η Πολιτική εφαρμόζεται σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης που λαμβάνουν χώρα:

- στους χώρους εργασίας της εταιρείας,

- σε χώρους όπου παρέχεται εργασία για λογαριασμό της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων εγκαταστάσεων τρίτων,
- κατά τη διάρκεια επαγγελματικών μετακινήσεων, ταξιδιών, εκπαιδεύσεων ή εταιρικών εκδηλώσεων,
- κατά την εξ αποστάσεως εργασία,
- κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων ηλεκτρονικών και τηλεφωνικών μέσων.

Σε περιπτώσεις όπου εργαζόμενοι της εταιρείας παρέχουν εργασία σε εγκαταστάσεις τρίτων, η εταιρεία συνεργάζεται με τον φορέα υποδοχής για τη διασφάλιση της πρόληψης και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, στο μέτρο των αρμοδιοτήτων και της ευθύνης της.

5. Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, οι ακόλουθοι όροι έχουν το περιεχόμενο που αποδίδεται κατωτέρω, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία:

5.1. Βία και Παρενόχληση

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.

5.2. Παρενόχληση

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.

Η παρενόχληση περιλαμβάνει και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

5.3. Παρενόχληση λόγω Φύλου

Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου και έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του π.δ. 62/2025.

Οι μορφές αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και συμπεριφορές που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την

ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

5.4. Σεξουαλική Παρενόχληση

Ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται κάθε μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής, που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και ιδίως τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

6. Εκτίμηση Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης

Η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση στην εργασία συνιστούν σοβαρό επαγγελματικό και ψυχοκοινωνικό κίνδυνο, ο οποίος δύναται να επηρεάσει τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων, την αξιοπρέπεια και την εύρυθμη λειτουργία της.

Στο πλαίσιο των υποχρεώσεων πρόληψης και προστασίας της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, η Εταιρεία προβαίνει σε Μελέτη Εκτίμησης Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων, ως μέρος της συνολικής Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου.

Η Μελέτη Εκτίμησης Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων:

- λαμβάνει υπόψη τη φύση της δραστηριότητας, την οργανωτική δομή, τις συνθήκες εργασίας και τις ιδιαιτερότητες των χώρων παροχής εργασίας,
- αξιολογεί πιθανούς παράγοντες που μπορεί να ευνοούν την εμφάνιση φαινομένων βίας ή παρενόχλησης,
- εξετάζει ειδικές συνθήκες, όπως εργασία σε εγκαταστάσεις τρίτων, παροχή προσωπικού, εξ αποστάσεως εργασία ή αυξημένη επαφή με κοινό,
- επανεξετάζεται σε τακτική βάση ή όταν μεταβάλλονται ουσιωδώς οι συνθήκες εργασίας.

Στο πλαίσιο της εκτίμησης, εξετάζονται παράγοντες που δύνανται να συνδέονται με αυξημένη πιθανότητα εκδήλωσης φαινομένων βίας και παρενόχλησης, όπως ενδεικτικά:

- ασαφής κατανομή αρμοδιοτήτων ή ρόλων,
- υπερβολικός φόρτος εργασίας ή παρατεταμένη πίεση χρόνου,
- ελλιπής επικοινωνία ή δυσλειτουργικές ιεραρχικές σχέσεις,
- εργασιακή απομόνωση ή εργασία χωρίς επαρκή εποπτεία,

- αυξημένη επαφή με κοινό ή τρίτους σε περιβάλλοντα έντασης,
- εργασία σε απομακρυσμένες ή απομονωμένες τοποθεσίες,
- εξ αποστάσεως εργασία χωρίς σαφές πλαίσιο επικοινωνίας,
- οργανωτικές πρακτικές ή συμπεριφορές που ενδέχεται να ευνοούν καταχρηστικές ή προσβλητικές συμπεριφορές.

Με βάση τα ευρήματα της εκτίμησης, η Εταιρεία λαμβάνει τα αναγκαία οργανωτικά και διοικητικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, όπως περιγράφονται στα επόμενα κεφάλαια της παρούσας Πολιτικής και εξειδικεύονται, όπου απαιτείται, στη Μελέτη Εκτίμησης Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων.

7. Μέτρα Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Βίας και Παρενόχλησης

Η Εταιρεία λαμβάνει τα αναγκαία οργανωτικά και διοικητικά μέτρα για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τα ευρήματα της Μελέτης Εκτίμησης Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων.

7.1. Οργανωτικά και Διοικητικά Μέτρα

Η Εταιρεία:

- διαμορφώνει σαφείς ρόλους, αρμοδιότητες και ιεραρχικές σχέσεις,
- προάγει κουλτούρα σεβασμού και μηδενικής ανοχής σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης,
- διασφαλίζει σαφείς διαδικασίες αναφοράς περιστατικών,
- λαμβάνει μέτρα για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων κατά τη διαχείριση καταγγελιών,
- συνεργάζεται, όπου απαιτείται, με τρίτους φορείς σε περιπτώσεις παροχής προσωπικού ή εργασίας σε εγκαταστάσεις τρίτων.

7.2. Εκπαιδευτικά και Ενημερωτικά Μέτρα

Η Εταιρεία:

- ενημερώνει το προσωπικό για το περιεχόμενο της παρούσας Πολιτικής,
- προάγει δράσεις ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης του προσωπικού σχετικά με τη βία και την παρενόχληση,

- παρέχει, όπου απαιτείται, κατάλληλη εκπαίδευση σε πρόσωπα που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή διαχειρίζονται καταγγελίες.

7.3. Μέτρα Προστασίας και Υποστήριξης

Σε περίπτωση περιστατικού ή καταγγελίας, η Εταιρεία δύναται να λαμβάνει, κατά περίπτωση, προσωρινά ή οριστικά μέτρα προστασίας, όπως:

- μεταβολή χώρου ή τρόπου εργασίας,
- τροποποίηση καθηκόντων,
- παροχή υποστηρικτικής καθοδήγησης,
- κάθε άλλο πρόσφορο και αναλογικό μέτρο για την αποτροπή επανάληψης ή κλιμάκωσης της συμπεριφοράς.

Τα μέτρα εφαρμόζονται με σεβασμό στα δικαιώματα των εμπλεκομένων προσώπων και χωρίς οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση.

7.4. Προστασία Θυμάτων Ενδοοικογενειακής Βίας

Η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι η ενδοοικογενειακή βία ενδέχεται να επηρεάζει ουσιωδώς την εργασιακή ζωή και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Εργαζόμενοι που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας δύνανται να ζητούν, κατά το δυνατόν και κατόπιν σχετικής ενημέρωσης της Εταιρείας, την παροχή υποστήριξης ή εύλογων προσαρμογών, όπως ενδεικτικά:

- ευέλικτη ρύθμιση ωραρίου,
- προσωρινή μεταβολή τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας,
- άδεια σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία,
- λήψη μέτρων για την προστασία της ασφάλειας των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στον χώρο εργασίας.

Η Εταιρεία εξετάζει τα σχετικά αιτήματα με διακριτικότητα και εμπιστευτικότητα, λαμβάνοντας υπόψη τόσο την προστασία του θιγόμενου προσώπου όσο και τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.

8. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις

8.1. Δικαιώματα Θιγόμενου Προσώπου

Κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής και θεωρεί ότι υφίσταται περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, είτε κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, είτε κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, είτε ακόμη και μετά τη λήξη αυτής, διατηρεί ιδίως τα ακόλουθα δικαιώματα:

- α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
- β) δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας,
- γ) δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη,
- δ) δικαίωμα υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική.

Η ενεργοποίηση της εσωτερικής διαδικασίας δεν περιορίζει ούτε αποκλείει το δικαίωμα προσφυγής σε οποιαδήποτε αρμόδια διοικητική ή δικαστική αρχή.

8.2. Υποχρεώσεις Εργοδότη και Ασκούντων Διευθυντικό Δικαίωμα

Η Εταιρεία και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη οφείλουν:

- να λαμβάνουν κάθε πρόσφορο και κατάλληλο μέτρο πρόληψης και προστασίας,
- να εξετάζουν τις καταγγελίες με αντικειμενικότητα, αμεροληψία και εμπιστευτικότητα,
- να αποτρέπουν αντίποινα ή δυσμενή μεταχείριση εις βάρος των εμπλεκόμενων προσώπων,
- να συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 65-68 του Π.Δ. 62/2025, όπως ισχύουν.

Η Εταιρεία πληροφορεί το προσωπικό και διατηρεί σε εμφανές σημείο τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων διοικητικών αρχών, ιδίως:

- της Επιθεώρησης Εργασίας (Γραμμή Εξυπηρέτησης Πολιτών 1555),
- του Συνηγόρου του Πολίτη (www.synigoros.gr),
- της Γραμμής SOS 15900 για παροχή άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής σε γυναίκες θύματα έμφυλης βίας.

8.3. Συνέπειες Μη Συμμόρφωσης

Η παραβίαση των διατάξεων περί απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης δύναται να επισύρει τις κατά νόμο προβλεπόμενες συνέπειες, σύμφωνα με τα άρθρα 65-68 του π.δ. 62/2025, καθώς και τα προβλεπόμενα από τυχόν ισχύοντα Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας ή άλλες εφαρμοζόμενες εσωτερικές διαδικασίες της Εταιρείας μέτρα, ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης.

Τα μέτρα αυτά δύναται να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, συστάσεις, έγγραφη επίπληξη, μεταβολή καθηκόντων, προσωρινή απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας, καθώς και κάθε άλλο πρόσφορο και αναλογικό διοικητικό ή πειθαρχικό μέτρο.

9. Ορισμός Προσώπου Αναφοράς και Εσωτερικής Επιτροπής Παραπόνων και Καταγγελιών

9.1. Πρόσωπο Αναφοράς («Σύνδεσμος»)

Η Εταιρεία ενθαρρύνει κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής και θεωρεί ότι έχει υποστεί περιστατικό βίας ή παρενόχλησης να υποβάλει το παράπονο ή/και την καταγγελία του.

Για το σκοπό αυτό ορίζει ως Πρόσωπο Αναφοράς («Σύνδεσμο») για θέματα βίας και παρενόχλησης το ακόλουθο πρόσωπο:

Ονοματεπώνυμο: Γκλάβα Βίβιαν

Θέση στην Εταιρεία: HR

Ηλεκτρονική Διεύθυνση (email): vivian.glava@wurth.gr

Το Πρόσωπο Αναφοράς αποτελεί το βασικό σημείο επικοινωνίας εντός της Εταιρείας για ζητήματα βίας και παρενόχλησης και είναι αρμόδιο:

- να δέχεται παράπονα και καταγγελίες,
- να παρέχει ενημέρωση και καθοδήγηση σχετικά με τα δικαιώματα και τη διαδικασία που ακολουθείται,
- να υποστηρίζει τα εμπλεκόμενα πρόσωπα ως προς την κατανόηση των διαθέσιμων επιλογών τους.

Ο ρόλος του είναι πρωτίστως ενημερωτικός και υποστηρικτικός και ασκείται ανεξαρτήτως του εάν το πρόσωπο επιθυμεί την άμεση ενεργοποίηση της διαδικασίας διερεύνησης.

Η πρόσβαση στο Πρόσωπο Αναφοράς είναι άμεση και εύκολη μέσω των ανωτέρω στοιχείων επικοινωνίας.

Κατά την άσκηση των καθηκόντων του, το Πρόσωπο Αναφοράς υποχρεούται να τηρεί αυστηρή εχεμύθεια και να διασφαλίζει την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα που περιέρχονται σε γνώση του, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

9.2. Αναπληρωτής Προσώπου Αναφοράς

Σε περίπτωση απουσίας, κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων του Προσώπου Αναφοράς, ορίζεται Αναπληρωτής ως εξής:

Ονοματεπώνυμο: Τσουκαλά Μαριάννα

Θέση στην Εταιρεία: HR

Ηλεκτρονική Διεύθυνση (email): marianna.tsoukala@wurth.gr

Ο Αναπληρωτής ασκεί τα καθήκοντα του Προσώπου Αναφοράς κατά το διάστημα της αναπλήρωσης, με τις ίδιες υποχρεώσεις αμεροληψίας και εμπιστευτικότητας.

9.3. Εσωτερική Επιτροπή Παραπόνων και Καταγγελιών

Για τη διερεύνηση καταγγελιών βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία συγκροτεί Εσωτερική Επιτροπή Παραπόνων και Καταγγελιών.

Η Επιτροπή αποτελείται από τα ακόλουθα μέλη:

<i>A/A</i>	<i>Ονοματεπώνυμο</i>	<i>Θέση στην Εταιρεία</i>
1	Πέττας Ιωάννης	Managing Director
2	Ρέρα Ευγενία	Managing Director
3	Σαριτζόγλου Κωνσταντίνος	Finance Manager

Η Επιτροπή:

- εξετάζει τις καταγγελίες με αντικειμενικότητα και αμεροληψία,
- δύναται να καλεί τα εμπλεκόμενα πρόσωπα για παροχή εξηγήσεων,
- αξιολογεί τα διαθέσιμα στοιχεία,
- εισηγείται στη Διοίκηση τα κατάλληλα μέτρα ή ενέργειες.

Τα μέλη της Επιτροπής οφείλουν να ενεργούν με εχεμύθεια, να τηρούν την εμπιστευτικότητα της διαδικασίας και να απέχουν σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων.

Σε περίπτωση που μέλος της Επιτροπής εμπλέκεται στην καταγγελία ή συντρέχει λόγος μεροληψίας, αντικαθίσταται από άλλο κατάλληλο πρόσωπο.

Η πρώτη επικοινωνία για την υποβολή καταγγελίας πραγματοποιείται μέσω του Προσώπου Αναφοράς, εκτός εάν προβλέπεται διαφορετικά ή συντρέχει λόγος σύγκρουσης συμφερόντων.

ΜΕΡΟΣ Β': ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

10. Υποβολή Καταγγελιών

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής έχει τη δυνατότητα να υποβάλει καταγγελία για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης με ασφαλή, εμπιστευτικό και προσβάσιμο τρόπο.

10.1. Τρόπος Υποβολής Καταγγελίας

Η καταγγελία δύναται να υποβάλλεται:

- εγγράφως, μέσω αποστολής ηλεκτρονικού μηνύματος στο email του Προσώπου Αναφοράς,
- με κατάθεση εγγράφου δια χειρός στο Πρόσωπο Αναφοράς,
- προφορικά, οπότε και καταγράφεται εγγράφως από το αρμόδιο πρόσωπο.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει την υποβολή επώνυμων καταγγελιών, προκειμένου να διασφαλίζεται η αποτελεσματική διερεύνηση των περιστατικών.

10.2. Ανώνυμες Καταγγελίες

Οι ανώνυμες καταγγελίες λαμβάνονται υπόψη και αξιολογούνται ανάλογα με:

- τον βαθμό τεκμηρίωσης των αναφερόμενων περιστατικών,
- τη σοβαρότητα του περιεχομένου τους,
- τη δυνατότητα διερεύνησης των καταγγελλόμενων πράξεων.

Η ανωνυμία ενδέχεται να δυσχεράνει τη διερεύνηση της υπόθεσης, χωρίς όμως να αποκλείει την εξέτασή της.

10.3. Περιεχόμενο Καταγγελίας

Η καταγγελία, στο μέτρο του δυνατού, περιλαμβάνει βασικές πληροφορίες που διευκολύνουν τη διερεύνηση, όπως:

- τα στοιχεία του καταγγέλλοντος (εφόσον δεν είναι ανώνυμη),
- τα στοιχεία του καταγγελλόμενου προσώπου,
- συνοπτική περιγραφή του περιστατικού,
- τον τόπο και χρόνο τέλεσης,

- τυχόν μάρτυρες ή διαθέσιμα αποδεικτικά στοιχεία κάθε μορφής (έγγραφα, ηλεκτρονικά μηνύματα, βίντεο, γραπτά ή φωνητικά μηνύματα).

Η έλλειψη ορισμένων στοιχείων δεν εμποδίζει την εξέταση της καταγγελίας.

Για τη διευκόλυνση της υποβολής καταγγελίας, η Εταιρεία διαθέτει Υπόδειγμα Αναφοράς/Καταγγελίας Περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης (Παράρτημα Ι), το οποίο δύναται να χρησιμοποιείται χωρίς αυτό να αποτελεί υποχρεωτική προϋπόθεση για την αποδοχή της καταγγελίας.

11. Διαδικασία Εξέτασης Καταγγελίας

11.1. Χρόνος Υποβολής Καταγγελίας

Οι αναφορές ή καταγγελίες υποβάλλονται, κατά κανόνα, εντός δύο (2) μηνών από την ημερομηνία του συμβάντος ή του τελευταίου περιστατικού, προκειμένου να διευκολύνεται η αποτελεσματική διερεύνησή τους και η ακριβής ανάκληση των περιστατικών από τα εμπλεκόμενα μέρη και τυχόν μάρτυρες.

Καταγγελίες που υποβάλλονται μετά την πάροδο του ανωτέρω χρονικού διαστήματος εξετάζονται κανονικά, ιδίως όταν η καθυστέρηση δικαιολογείται από τη φύση του περιστατικού, την ψυχολογική κατάσταση του καταγγέλλοντος, τον φόβο αντιποίνων ή άλλους εύλογους λόγους. Η καθυστέρηση δεν αποτελεί λόγο μη αποδοχής ή μη εξέτασης της καταγγελίας, δύναται όμως να δυσχεράνει πρακτικά τη διερεύνησή της.

11.2. Καταγραφή και Κοινοποίηση Καταγγελίας

Στο πλαίσιο της εσωτερικής διαδικασίας, το Πρόσωπο Αναφοράς αποτυπώνει σε καταγραφή, εντός δεκαπέντε (15) εργάσιμων ημερών από τη λήψη της καταγγελίας, αναλυτική καταγραφή αυτής, η οποία περιλαμβάνει:

- περιγραφή του περιστατικού,
- τόπο και χρόνο τέλεσης,
- εμπλεκόμενα πρόσωπα,
- τυχόν μάρτυρες και διαθέσιμα στοιχεία,
- την άποψη του καταγγέλλοντος ως προς το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα.

Εφόσον απαιτείται, διενεργούνται συνεντεύξεις με τον καταγγέλλοντα και λοιπά εμπλεκόμενα πρόσωπα για την πληρέστερη αποτύπωση των στοιχείων. Η καταγραφή κοινοποιείται στον καταγγέλλοντα για επιβεβαίωση της ορθότητάς της.

Εντός δέκα (10) εργάσιμων ημερών από την ολοκλήρωση της καταγραφής, το περιεχόμενο της καταγγελίας γνωστοποιείται στον καταγγελλόμενο, ο οποίος καλείται να υποβάλει έγγραφη απάντηση εντός δέκα (10) εργάσιμων ημερών από την κοινοποίηση. Κατά τη διαδικασία αυτή διασφαλίζεται το δικαίωμα ακρόασης και η αρχή της αμεροληψίας.

11.3. Διερεύνηση και Πόρισμα

Μετά τη λήψη της απάντησης του καταγγελλόμενου, διενεργείται περαιτέρω διερεύνηση, η οποία δύναται να περιλαμβάνει πρόσθετες συνεντεύξεις των εμπλεκόμενων, εξέταση μαρτύρων και αξιολόγηση των διαθέσιμων στοιχείων.

Στη συνέχεια συντάσσεται αναφορά διερεύνησης προς την Εσωτερική Επιτροπή Παραπόνων και Καταγγελιών, στην οποία αποτυπώνονται τα πραγματικά περιστατικά, η αξιολόγηση των στοιχείων, τα συμπεράσματα και τυχόν προτεινόμενα μέτρα, σύμφωνα με το Κεφάλαιο 8.3.

Η Επιτροπή δύναται να προβεί σε πρόσθετες ενέργειες ή ακροάσεις πριν την οριστική επικύρωση της αναφοράς. Το τελικό κείμενο επικυρώνεται από την Επιτροπή και κοινοποιείται στα εμπλεκόμενα μέρη, στο μέτρο που επιτρέπεται από τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Η συνολική διαδικασία δεν παρατείνεται πέραν των εξήντα (60) ημερών από την υποβολή της καταγγελίας, εκτός εάν συντρέχουν εξαιρετικοί λόγοι που δικαιολογούν εύλογη παράταση.

11.4. Ειδικές Περιπτώσεις – Τήρηση Αρχείου – Περάτωση Διαδικασίας

Σε περίπτωση που ο καταγγελλόμενος δεν είναι εργαζόμενος της Εταιρείας, η Εταιρεία λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων της και, όπου είναι εφικτό, συνεργάζεται με τον αρμόδιο φορέα ή την επιχείρηση στην οποία υπάγεται ο καταγγελλόμενος.

Το Πρόσωπο Αναφοράς τηρεί αρχείο όλων των ενεργειών που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο της διαδικασίας, διασφαλίζοντας την εμπιστευτικότητα και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

Σε περίπτωση που, σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας, διαπιστωθεί αιτιολογημένα ότι η συνέχισή της δεν δικαιολογείται, τα εμπλεκόμενα μέρη ενημερώνονται γραπτώς για την περάτωση της διαδικασίας και τους σχετικούς λόγους.

12. Απαγόρευση Αντιποίνων

Η Εταιρεία, σύμφωνα με το άρθρο 66 του Π.Δ. 62/2025 (Α' 121) και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, απαγορεύει ρητά οποιαδήποτε μορφή αντιποίνων, δυσμενούς μεταχείρισης ή εκφοβισμού σε βάρος προσώπου που:

- υποβάλλει καταγγελία ή αναφορά περιστατικού βίας ή παρενόχλησης,
- παρέχει πληροφορίες ή μαρτυρία στο πλαίσιο διερεύνησης,
- υποστηρίζει ή συνδράμει θιγόμενο πρόσωπο,
- προσφεύγει σε αρμόδιες διοικητικές ή δικαστικές αρχές.

Ως αντίποινα νοούνται ιδίως πράξεις ή παραλείψεις που επηρεάζουν αρνητικά τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, όπως ενδεικτικά:

- αδικαιολόγητη μεταβολή καθηκόντων,
- δυσμενής αξιολόγηση,
- αποκλεισμός από παροχές ή ευκαιρίες,
- απειλές ή εκφοβισμός,
- καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Η υποβολή καταγγελίας δεν συνεπάγεται καμία δυσμενή συνέπεια για τον καταγγέλλοντα, ακόμη και αν η καταγγελία δεν επιβεβαιωθεί, εφόσον δεν αποδεικνύεται ότι υποβλήθηκε κακόβουλα ή εν γνώσει ψευδών περιστατικών.

13. Εμπιστευτικότητα και Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι όλες οι αναφορές, καταγγελίες και σχετικές διαδικασίες διενεργούνται με απόλυτη εμπιστευτικότητα και με σεβασμό στην προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

Τα στοιχεία των εμπλεκομένων προσώπων, καθώς και κάθε πληροφορία που προκύπτει στο πλαίσιο της διερεύνησης, γνωστοποιούνται μόνο στα απολύτως αναγκαία πρόσωπα για τους σκοπούς της εξέτασης της υπόθεσης.

Η επεξεργασία των δεδομένων πραγματοποιείται σύμφωνα με:

- τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679 (GDPR),
- τον ν. 4624/2019, όπως ισχύει,
- και τις εσωτερικές πολιτικές προστασίας δεδομένων της Εταιρείας.

Τα σχετικά αρχεία τηρούνται με ασφαλή τρόπο και για χρονικό διάστημα που είναι αναγκαίο για τους σκοπούς διερεύνησης και συμμόρφωσης με τις νομικές υποχρεώσεις της Εταιρείας.

14. Εφαρμογή της Πολιτικής

14.1. Έναρξη Ισχύος

Η παρούσα Πολιτική τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία που ορίζεται στον Πίνακα Εγγράφου και δεσμεύει όλα τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

14.2. Αναθεώρηση

Η παρούσα Πολιτική επανεξετάζεται σε τακτική βάση και ιδίως σε περίπτωση μεταβολής της νομοθεσίας ή οργανωτικών αλλαγών που επηρεάζουν την εφαρμογή της.

14.3. Σχέση με Λοιπές Ρυθμίσεις

Η Πολιτική εφαρμόζεται συμπληρωματικά προς την κείμενη νομοθεσία και προς τυχόν ισχύοντα Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας ή άλλες εσωτερικές πολιτικές της Εταιρείας. Σε περίπτωση αντίθεσης, υπερισχύει η κείμενη νομοθεσία.

14.4. Συνεργασία με Αρμόδιες Αρχές

Η Εταιρεία συνεργάζεται με τις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές και παρέχει κάθε αναγκαία πληροφορία ή στοιχείο που ζητείται στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων τους, τηρώντας τις διατάξεις περί προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

15. Έγκριση Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται από τη Διοίκηση της Εταιρείας και τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία που αναφέρεται στον Πίνακα Εγγράφου.

Για την Εταιρεία

Ονοματεπώνυμο: _____

Ιδιότητα: _____

Ημερομηνία: _____

Υπογραφή: _____

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ / ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟΥ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

(Το παρόν υπόδειγμα χρησιμοποιείται για την υποβολή παραπόνου ή καταγγελίας σύμφωνα με την Πολιτική της Εταιρείας.)

1. Στοιχεία Καταγγέλλοντος (εφόσον δεν πρόκειται για ανώνυμη καταγγελία)

Ονοματεπώνυμο: _____

Θέση / Τμήμα: _____

Τηλέφωνο Επικοινωνίας: _____

Ηλεκτρονική Διεύθυνση (email): _____

☐ Επιθυμώ να παραμείνουν εμπιστευτικά τα στοιχεία μου στο μέτρο που επιτρέπεται από τη νομοθεσία.

2. Στοιχεία Καταγγελλόμενου

Ονοματεπώνυμο: _____

Θέση / Σχέση με την Εταιρεία: _____

Τμήμα (εφόσον είναι εργαζόμενος): _____

3. Περιγραφή Περιστατικού

Ημερομηνία/ες περιστατικού: _____

Τόπος: _____

Αναλυτική περιγραφή των γεγονότων (τι συνέβη, πώς, ποια ήταν η συμπεριφορά που θεωρείται βία ή παρενόχληση):

4. Μάρτυρες (εφόσον υπάρχουν)

Ονοματεπώνυμο: _____

Στοιχεία επικοινωνίας: _____

5. Υποστηρικτικά Στοιχεία

- ☐ Έγγραφα
- ☐ Ηλεκτρονικά μηνύματα (email)
- ☐ Μηνύματα (γραπτά / φωνητικά)
- ☐ Βίντεο / φωτογραφίες
- ☐ Άλλο: _____

Περιγραφή / επισύναψη στοιχείων:

6. Επιθυμητό Αποτέλεσμα / Αίτημα

Παρακαλώ όπως εξεταστεί η παρούσα καταγγελία και ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα.

Ειδικότερα επιθυμώ:

7. Δήλωση

Δηλώνω ότι τα ανωτέρω στοιχεία είναι αληθή και υποβάλλονται στο πλαίσιο της Πολιτικής για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.

Ημερομηνία: _____

Υπογραφή (εφόσον είναι έγγραφη): _____

Ενημέρωση για την Επεξεργασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που περιλαμβάνονται στην παρούσα αναφορά θα τύχουν επεξεργασίας αποκλειστικά για τους σκοπούς διερεύνησης της καταγγελίας, σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679 και την ισχύουσα εθνική νομοθεσία. Η πρόσβαση στα δεδομένα περιορίζεται στα απολύτως αρμόδια πρόσωπα.