

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ  
ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗ  
ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΑΥΤΩΝ**

**Επιχείρηση – Εργοδότης :**

**ΕΠΩΝΥΜΙΑ: ΜΙΝΤ ΙΣΤ ΔΙΕΘΝΗ ΤΑΞΙΔΙΑ ΜΕΠΕ**

**ΕΔΡΑ: ΒΑΣ. ΣΟΦΙΑΣ 105-107, ΑΘΗΝΑ**

**ΑΦΜ: 095776278**

**Δ.Ο.Υ. : ΨΥΧΙΚΟΥ**

**Στοιχεία Νόμιμου Εκπροσώπου**

**ΕΠΩΝΥΜΟ: ΜΟΥΣΜΠΕΧ**

**ΟΝΟΜΑ: ΣΟΥΧΑ-ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ**

**ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΖΑΝΤΑΛΛΑ**

**ΑΦΜ: 030994351**

**Δ.Ο.Υ.: ΓΛΥΦΑΔΑΣ**

**ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ: ΕΠΑΜΕΙΝΩΝΔΑ 48-ΓΛΥΦΑΔΑ**

**Τ.Κ.: 16674**

**Βεβαιών/ούσα: ..... (υπογραφή)**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I. Προοίμιο .....	σελ.2
II. Σκοπός της παρούσας Πολιτικής .....	σελ.2
III. Ορισμοί .....	σελ.3
III.Μορφές Σεξουαλικής Παρενόχλησης.....	σελ.4
IV. Επιπτώσεις της Βίας, της Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης.....	σελ.4
V. Πρόληψη και καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία...σελ.5	
A) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στη εργασία .....	σελ.5
B) 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 .....	σελ.5
Γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού .....	σελ.8
Δ) Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της Επιχείρησης, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσώπων της Επιχείρησης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικού βίας ή παρενόχλησης καθώς και για τη σχετική διαδικασία.....	σελ.8
E) Ορισμός Προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία .....	σελ.11
ΣΤ) Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.....	σελ.12
VI. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών .....	σελ.13
VII. Πώς μπορώ να υποστηρίξω ένα άτομο που έχει υποστεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.....	σελ.17
VIII.Επίλογος.....	σελ.18
IX. Τελικές Διατάξεις.....	σελ.18

## I. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

1. Η Επιχείρηση παροχής τουριστικών υπηρεσιών με τον διακριτικό τίτλο “MINT ΙΣΤ ΜΕΠΕ” (εφεξής «Επιχείρηση») δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε προσώπου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από και προς οποιοδήποτε πρόσωπο. Κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης απαγορεύεται ρητά και δεν είναι ανεκτή στους χώρους και στο πλαίσιο λειτουργίας της Επιχείρησης.

2. Η Επιχείρηση τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν την 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 της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης και έχει την ευθύνη για τη διασφάλιση και διατήρηση ενός ασφαλούς, ευπρεπούς και φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος για τους/τις εργαζόμενους/ες και τους επισκέπτες-πελάτες & συνεργάτες.

3. Η παρούσα Πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία, όπως εκάστοτε ισχύει και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

## II. ΣΚΟΠΟΣ

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.

### III. ΟΡΙΣΜΟΙ

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής ισχύουν οι παρακάτω ορισμοί :

**«Παρενόχληση»** είναι κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου ενός προσώπου, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

**«Σεξουαλική Παρενόχληση»** είναι κάθε ανεπιθύμητη λεκτική, ψυχολογική ή σωματική συμπεριφορά άμεσου ή έμμεσου σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

Η συμπεριφορά αυτή μπορεί να είναι μεμονωμένη ή συστηματική. Δεν έχει σημασία πώς αντιλαμβάνεται το πρόσωπο που παρενοχλεί τη συμπεριφορά του έναντι του/της παρενοχλούμενου/ης, ούτε είναι αναγκαίο ο/η παρενοχλούμενος/η να ενημερώσει τον/την παρενοχλούντα/ουσα ότι η συμπεριφορά του/της είναι ανεπιθύμητη.

Είναι αδιάφορη η πρόθεση του/της παρενοχλούντα/ουσας. Αυτό που έχει σημασία είναι ότι ο/η παρενοχλούμενος/η εύλογα εξέλαβε τη συμπεριφορά ως δυσάρεστη ή προσβλητική ή εκφοβιστική ή ταπεινωτική ή επιθετική για το άτομό του/της.

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν αναγνωρίζεται πάντα εύκολα. Μπορεί κάποιος να θεωρεί μια συμπεριφορά ως ένα απλό πείραγμα ή αστείο και να μην είχε ως σκοπό την παρενόχληση. Όταν όμως το άλλο πρόσωπο ενοχληθεί από τη συμπεριφορά αυτή και την θεωρήσει υπαινικτική, προσβλητική ή απειλητική, τότε γεννάται ζήτημα και απαιτείται παρέμβαση.

## ΜΟΡΦΕΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

- **Λεκτική / φραστική συμπεριφορά.** Ενδεικτικά: σεξουαλικά σχόλια, αστεία, ανέκδοτα και χειρονομίες, ανήθικα και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό, μεθόδευση συζητήσεων για σεξουαλικά θέματα, περιγραφή σεξουαλικής ζωής μπροστά σε άλλα άτομα, αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή, σεξουαλικά υπονοούμενα, ύβρεις, προσκλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή.
- **Μη λεκτική / φραστική συμπεριφορά.** Ενδεικτικά: ανεπιθύμητα αγγίγματα στα ρούχα, τα μαλλιά ή άλλα μέρη του σώματος, χάρδια, φιλιά, αχρείαστη προσέγγιση, σεξουαλικές κινήσεις, άσεμνες χειρονομίες.
- **Οπτική συμπεριφορά.** Ενδεικτικά: πονηρά νοήματα, παρακολούθηση προσωπικής ζωής (π.χ. μέσα κοινωνικής δικτύωσης), προσπάθεια διοχέτευσης σεξουαλικού υλικού, όπως εικόνων, περιοδικών, βίντεο, κτλ.
- **Άλλης μορφής εξ αποστάσεως συμπεριφορά μέσω διαδικτύου ή άλλων μέσων ή τεχνολογιών πληροφορικής.** Ενδεικτικά: γραπτά με σεξουαλικό περιεχόμενο, σχετικές τηλεφωνικές κλήσεις, μηνύματα και ηλεκτρονικά μηνύματα, προβολή φωτογραφιών, ανάρτηση εικόνων ή ταινιών σεξουαλικού περιεχομένου, εξάπλωση σεξιστικών φημών.

## IV. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ, ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η βία, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση προσβάλλουν την αξιοπρέπεια των θυμάτων. Οδηγούν σε μείωση της αυτοεκτίμησης, σε έντονα συναισθήματα φόβου, θυμού και εκμετάλλευσης, τα οποία μπορεί να έχουν περαιτέρω αντίκτυπο στη σωματική και ψυχική υγεία του ατόμου. Έχει δε παρατηρηθεί ότι διαταράσσουν τις διαπροσωπικές και οικογενειακές σχέσεις του θύματος, μειώνουν την απόδοσή του/της, στον εργασιακό χώρο του/της, αλλοιώνουν και αλλοτριώνουν τον χαρακτήρα και την συμπεριφορά του θύματος, ενισχύουν την ψυχολογική διατάραξη και ανισορροπία του θύματος.

Η διαπροσωπική βία, όπως π.χ. η σεξουαλική παρενόχληση, είναι ένα από τα πιο τραυματικά συμβάντα που μπορεί να βιώσει ένας άνθρωπος και ειδικότερα μία γυναίκα ή ένα νεαρό κορίτσι. Εάν ανταποκριθούμε στις άμεσες ανάγκες των θυμάτων και τους δείξουμε ότι τους πιστεύουμε και ότι παίρνουμε το θέμα στα σοβαρά, βοηθούμε να περιοριστούν οι περαιτέρω επιζήμιες επιπτώσεις. Εξίσου σημαντικό είναι να συνεχίσουμε να υποστηρίζουμε τα θύματα, ωστόσο συνέλθουν και έχει σημασία να το κάνουμε όπως και όποτε εκείνα επιθυμούν.

## **V. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### **A) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Η Επιχείρηση προβαίνει ανά τακτικά διαστήματα σε εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης και λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για τον περιορισμό και την αποτροπή τους, σύμφωνα με τις οδηγίες και τις υποδείξεις του γιατρού εργασίας και του τεχνικού ασφαλείας.

### **B) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς**

Για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς η Επιχείρηση λαμβάνει τα παρακάτω μέτρα:

- Διεξάγει δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.
- Διεξάγει εκπαιδεύσεις στους/στις εργαζόμενους/ες με σκοπό, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, να αναγνωρίζουν, να προλαμβάνουν και

να διαχειρίζονται αποτελεσματικά περιστατικά και συμπεριφορές ή απόπειρες βίας και παρενόχλησης.

- Εφαρμόζει τα υποδεικνυόμενα ή προτεινόμενα από τον τεχνικό ασφαλείας και κάθε αρμόδια διοικητική αρχή μέτρα τεχνικού χαρακτήρα και πιστοποιημένα πρότυπα χωρικής οργάνωσης, που συμβάλλουν στην πρόληψη, την αποφυγή και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Εφαρμόζει τα υποδεικνυόμενα ή προτεινόμενα από τον γιατρό εργασίας και κάθε αρμόδια διοικητική αρχή μέτρα για την υποστήριξη των θυμάτων βίας και παρενόχλησης και των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας και για την εύλογη προσαρμογή τους στην εργασία.
- Ενθαρρύνει την καταγγελία / αναφορά ανεπιθύμητων συμπεριφορών.
- Εφαρμόζει εύκολα προσβάσιμη για το προσωπικό και κάθε τρίτο ενδιαφερόμενο πρόσωπο διαδικασία υποβολής και διερεύνησης των καταγγελιών/αναφορών για περιστατικά βίας, παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, με την τήρηση των αρχών της εχεμύθειας, της εμπιστευτικότητας, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας.
- Συνδράμει, με κάθε πρόσφορο τρόπο που απαιτείται κατά περίπτωση, στην έγκαιρη αντιμετώπιση όλων των αναφορών/ καταγγελιών με σοβαρότητα, ευαισθησία, δικαιοσύνη και εμπιστευτικότητα.
- Εγγυάται για την εμπιστευτικότητα και την γνωστοποίηση των προβλημάτων που προκύπτουν από την Έκθεση Αξιολόγησης.
- Το οριζόμενο ως «Σύνδεσμος» Πρόσωπο συντάσσει ανά τριετία Έκθεση απολογισμού και αξιολόγησης της εκάστοτε ισχύουσας Πολιτικής για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και εισηγείται την αναθεώρηση αυτής, κατόπιν προηγούμενης διαβούλευσης με το προσωπικό.
- Προωθεί και ενθαρρύνει κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς κατά την εργασία.

Ειδικότερα η Επιχείρηση παρέχει τις παρακάτω Οδηγίες για την πρόληψη της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς και για την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή συμπεριφορών :

## **ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ, ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

- Αποφεύγετε συζητήσεις, σχόλια, υπαινιγμούς, χειρονομίες, εκφράσεις, που στοχοποιούν ή έχουν σημείο αναφοράς το ένα ή το άλλο φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου οποιουδήποτε ατόμου (εργαζόμενου/ης, συναδέλφου, πελάτη, προμηθευτή, συνεργάτη).
- Διορθώνετε τη συμπεριφορά σας, όταν αντιλαμβάνεστε ότι ενοχλεί ή προσβάλλει συναδέλφους, πελάτες, συνεργάτες, συνεργαζόμενους σας, προϊσταμένους και εργοδότες σας και μη διστάζετε να απολογηθείτε.
- Καθορίζετε τα ατομικά όριά σας στις σχέσεις σας.
- Συνεργάζεστε για την εξάλειψη του φαινομένου με ειδικούς, ψυχολόγους και όλους όσους μπορούν να σας βοηθήσουν .

## **ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

- ❖ Μην αγνοείτε ή υποτιμάτε τα δυσάρεστα συναισθήματα που σας προκαλεί μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά.
- ❖ Εμπιστευτείτε την κρίση σας για τη συμπεριφορά του ατόμου που σας παρενοχλεί.
- ❖ Μην αισθάνεστε άβολα, μην ντρέπεστε ή κατηγορείτε τον εαυτό σας για τη συμπεριφορά του θύτη (πελάτη, συνεργάτη, συνεργαζόμενου, συναδέλφου, προϊσταμένου, εργοδότη κτλ.).
- ❖ Μην επιλέγετε την απομόνωση από τους άλλους.
- ❖ Μην δικαιολογείτε τη συμπεριφορά του θύτη και μην αυτό-ενοχοποιείστε άδικα.



## **Γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού**

1. Η Επιχείρηση δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό, με κάθε πρόσφορο και κατάλληλο, κατά περίπτωση, μέσο, ενημέρωση και πληροφορίες, για θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, καθώς επίσης και εξατομικευμένη ενημέρωση και πληροφορίες, κατόπιν αιτήματος συγκεκριμένου/ης εργαζόμενου/ης αναφορικά με 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.

2. Η Επιχείρηση διατηρεί την παρούσα Πολιτική αναρτημένη σε εμφανές σημείο των χώρων εργασίας καθώς και στην επίσημη ιστοσελίδα.

3. Κάθε εργαζόμενος/η, συνεργάτης, πελάτης μπορεί να ενημερώνεται για θέματα βίας και παρενόχλησης και για την σχετική Πολιτική της Επιχείρησης και να βρίσκει χρήσιμο πληροφοριακό υλικό ή να έχει πρόσβαση σε χρήσιμες συνδέσεις ή πλατφόρμες στην ιστοσελίδα της [www.mideast.gr](http://www.mideast.gr). Επίσης κάθε εργαζόμενος/η ή τρίτο ενδιαφερόμενο πρόσωπο μπορεί να ζητά ενημέρωση ή πληροφορίες για σχετικά θέματα στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [HRC@mideast.gr](mailto:HRC@mideast.gr). Η Επιχείρηση δεσμεύεται να απαντά σε αυτά εντός επτά (7) εργασίμων ημερών.

**Δ) Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, καθώς και για την σχετική διαδικασία.**

Η Επιχείρηση έχει υποχρέωση να παρέχει σαφή και επαρκή πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την Επιχείρηση, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, καθώς και για την σχετική διαδικασία.

Πιο συγκεκριμένα:

Γενικές υποχρεώσεις της Επιχείρησης για την πρόληψη και αντιμετώπιση της

βίας και της παρενόχλησης:

- α) Να επιδεικνύει μηδενική ανοχή στη βία και στην παρενόχληση
- β) Να παρέχει στους/στις εργαζομένους/ες 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 Επιχείρησης επί τέτοιων περιστατικών
- γ) Να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο Επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

#### **Υποχρεώσεις Επιχείρησης επί περιστατικού βίας ή παρενόχλησης σε βάρος εργαζομένου/ης ή τρίτου προσώπου:**

- Ενημέρωση θιγόμενου προσώπου από τον αρμόδιο Σύνδεσμο της Επιχείρησης για τα δικαιώματά του και τον τρόπο άσκησης αυτών στα πλαίσια της εσωτερικής διαδικασίας διαχείρισης καταγγελιών και ενώπιον των αρμοδίων διοικητικών και δικαστικών αρχών.
- Παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση καταγγελίας ή αναφοράς, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και αποχή από κάθε ενέργεια παρεμπόδισης της παραλαβής, της διερεύνησης και της διαχείρισης των καταγγελιών και αναφορών αυτών
- Συνδρομή και παροχή πρόσβασης σε κάθε δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον ζητηθεί αρμοδίως,
- Λήψη των απαραίτητων πρόσφορων και ανάλογων κατά περίπτωση μέτρων σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά και να προστατευθεί το θιγόμενο πρόσωπο.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης προς το καταγγελλόμενο πρόσωπο, την

αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας αυτού ή ακόμη και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

### **Δικαιώματα θιγόμενου προσώπου - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης**

Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει :

α) Δικαίωμα δικαστικής προστασίας ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων για την αξίωση του για πλήρη αποζημίωση, συμπεριλαμβανομένης της θετικής και αποθετικής ζημίας και της ηθικής βλάβης και δικαίωμα δικαστικής προστασίας ενώπιον των ποινικών δικαστηρίων.

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

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

δ) Καταγγελίας εντός της Επιχείρησης σύμφωνα με την παρούσα Πολιτικής Διαχείρισης των καταγγελιών.

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

ε) 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 το καταγγελλόμενο πρόσωπο ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί νομίμως την Επιχείρηση ή όταν η Επιχείρηση δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα για να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, το θιγόμενο πρόσωπο υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Επιχείρηση, νομίμως εκπροσωπούμενη 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. Σημειώνεται ότι, εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Επιχείρηση μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία και ιδίως με το άρθρο 18 του ν. 4808/2021.

### **ΤΡΟΠΟΙ ΑΜΕΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΙΓΟΥΣΑΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΜΕ ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΑΡΧΕΣ**

- Επικοινωνία με Επιθεώρηση Εργασίας:  
Μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555
- Επικοινωνία με Συνήγορο του Πολίτη:  
Μέσω της ιστοσελίδας [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr) ή στο τηλέφωνο 2131306600
- Επικοινωνία με την Γραμμή SOS 15900:

Η Γραμμή SOS 15900 λειτουργεί 24 ώρες /24ωρο και παρέχει χρήσιμες πληροφορίες σε οποιονδήποτε πρόσωπο για θέματα βίας και παρενόχλησης, καθώς και για θέματα ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και πληροφορίες για τα συμβουλευτικά κέντρα της χώρας στα οποία μπορούν να απευθυνθούν οι γυναίκες θύματα έμφυλης ή ενδοοικογενειακής βίας και πολλαπλών διακρίσεων για ψυχολογική, κοινωνική, νομική και εργασιακή στήριξη. Επίσης παρέχει άμεση και επείγουσα ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική σε γυναίκες θύματα έμφυλης βίας και παρενόχλησης και σε θύματα ενδοοικογενειακής βίας, που βρίσκονται σε επείγουσα ανάγκη ή σε κρίση και έχουν ανάγκη από άμεση και επείγουσα συμβουλευτική.

### **Ε) Ορισμός προσώπου αναφοράς («Συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Στην Επιχείρηση ορίζεται ως πρόσωπο αναφοράς (εφεξής «Σύνδεσμος»)- την

κ. Καλύβα Ουρανία, που είναι αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους/τις εργαζομένους/ες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Στα πλαίσια της ενάσκησης του ρόλου του, ο Σύνδεσμος παρέχει ενημέρωση και καθοδήγηση όσον αφορά στα εφαρμοζόμενα εκ μέρους της Επιχείρησης μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τόσο των εργαζομένων όσο και της Επιχείρησης για την πρόληψη, αποφυγή και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης. Επίσης παρέχει εξατομικευμένη ενημέρωση και καθοδήγηση σε κάθε ενδιαφερόμενο πρόσωπο επί συγκεκριμένου περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, παρέχοντας την σαφή και αναγκαία ενημέρωση και καθοδήγηση για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του περιστατικού, την προστασία του θιγόμενου προσώπου και την άρση της προσβολής και την εξάλειψή της για το μέλλον.

Ο ανωτέρω Σύνδεσμος δεσμεύεται από τις αρχές της εχεμύθειας, της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων κάθε εμπλεκόμενου προσώπου, που περιέρχονται σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

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

Η Επιχείρηση δεσμεύεται να προστατεύει την απασχόληση και να εφαρμόζει κάθε ενδεδειγμένο και υποδεικνυόμενο από τον γιατρό εργασίας ή άλλη αρμόδια διοικητική αρχή μέτρο για την υποστήριξη και την αποκατάσταση των εργαζομένων θυμάτων βίας ή παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και για την εύλογη προσαρμογή τους στην εργασία.

## **VI. ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

**A)** Η εσωτερική διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών στοχεύει στην άμεση αντιμετώπιση του περιστατικού βίας και παρενόχλησης, στη συλλογή στοιχείων για τη διερεύνηση της προσβολής και της άρσης της και στην προστασία του θιγόμενου προσώπου.

### **Πρόκειται για διαδικασία κατάλληλη κυρίως όταν:**

- Υπάρχει ισχυρισμός από εργαζόμενο/η, πελάτη, συνεργάτη ότι υπέστη περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, γνωρίζει τη διαδικασία, αναγνωρίζει/θεωρεί ότι θα είναι χρήσιμη και επιθυμεί να τηρηθεί.
- Το πρόσωπο που αναφέρει ή καταγγέλλει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης και το καταγγελλόμενο πρόσωπο έχουν συνεχή ή συχνή επαφή και για τον λόγο αυτό το πρόσωπο που αναφέρει ή καταγγέλλει επιθυμεί να αντιμετωπιστεί το περιστατικό με αμεσότητα, εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα, για να αποκατασταθεί μια θετική, αρμονική σχέση μεταξύ τους.
- Το περιστατικό που συνιστά την βία ή παρενόχληση είναι λιγότερο σοβαρής φύσης και το πρόσωπο που αναφέρει ή καταγγέλλει προσδοκά ότι είναι δυνατόν να παύσει η προσβολή του, χωρίς να χρειαστεί να προσφύγει σε άλλους φορείς και/ή Αρχές.

### **Η εσωτερική διαδικασία θα πρέπει:**

1. Να είναι άμεση, εύκολα προσβάσιμη, σαφής, οριοθετημένη και κατανοητή.
2. Να είναι αντικειμενική και να σέβεται τα προσωπικά δεδομένα και την προσωπικότητα των εμπλεκομένων.
3. Να έχει ξεκάθαρα στάδια.
4. Να μην θυματοποιεί το πρόσωπο που αναφέρει ή καταγγέλλει και τους πιθανούς μάρτυρες.
5. Να έχει χρονικό πλαίσιο μέσα στο οποίο θα πρέπει να

ολοκληρωθεί.

6. Να μην υποκαθιστά σε καμία περίπτωση, την επίσημη διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελίας για βία ή παρενόχληση για την οποία έχουν ευθύνη οι αρμόδιες Αρχές και ρυθμίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

7. Να τηρεί τις αρχές της εχεμύθειας και της εμπιστευτικότητας.

## **B) Δίαυλοι Επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα**

1. Αρμόδιο πρόσωπο (εφεξής «Σύνδεσμος») για την υποδοχή, την εξέταση και την διαχείριση καταγγελιών ή παραπόνων των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης είναι η κ. Καλύβα Ουρανία.

2. Στα πλαίσια άσκησης των ρόλου του, το παραπάνω αρμόδιο πρόσωπο:

α) ενημερώνει το θιγόμενο πρόσωπο για τα δικαιώματά του και για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της Επιχείρησης, να υποβάλει επίσης καταγγελία και να ασκήσει κάθε νόμιμο μέσο στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσια της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις αρμόδιες δικαστικές αρχές.

β) Ερευνά και εξετάζει την καταγγελία, συγκεντρώνοντας κάθε πρόσφορο και αναγκαίο στοιχείο, με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θιγομένων και κάθε εμπλεκόμενου προσώπου.

γ) Παρέχει τις αρμόδιες διοικητικές και άλλες αρχές κάθε στοιχείο που θα τού ζητηθεί στα πλαίσια της κατά λόγο αρμοδιότητάς τους διερεύνησης του περιστατικού.

δ) Δεσμεύεται από τις αρχές της εχεμύθειας, της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων κάθε εμπλεκόμενου προσώπου, που περιέρχονται σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

ε) Έχει πρόσβαση σε αρχεία της Επιχείρησης, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτή και σε άλλα πρόσφορα μέσα για την συλλογή πληροφοριών και στοιχεία κατά την εξέταση της αναφοράς/καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων.

3. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους ως Συνδέσμου, το πρόσωπο προστατεύεται από την απαγόρευση αντιποίνων που προβλέπεται στην

παρούσα Πολιτική για τα θιγόμενα και άλλα εμπλεκόμενα πρόσωπα.

### **Γ) Εσωτερική Διαδικασία - βήματα:**

1. Κάθε θιγόμενο πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, όπως και κάθε τρίτο πρόσωπο που περιέρχεται σε γνώση του τέτοιο περιστατικό ή απόπειρα αυτού μπορεί να καταγγέλλει/αναφέρει αυτό στο τμήμα προσωπικού με τους εξής τρόπους:

- Αυτοπροσώπως στο γραφείο κατόπιν ραντεβού, κατά τις ώρες απο 10.00 έως 16.00.
- Με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [hrc@mideast.gr](mailto:hrc@mideast.gr)
- Τηλεφωνικά στο 2112118738 ή στο 6978125295

2. Μετά από άμεση συνεννόηση του Συνδέσμου με το θιγόμενο πρόσωπο ακολουθούν τα παρακάτω βήματα:

- Ζητείται από το πρόσωπο που αναφέρει/καταγγέλλει να αναφερθεί προφορικά και στη συνέχεια γραπτά στα περιστατικά που συνιστούν παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.
- Ζητείται από το πρόσωπο που αναφέρει/καταγγέλλει να ορίσει τυχόν μάρτυρες ή υποβάλλει κάθε αναγκαίο ή πρόσφορο μέσο για την τεκμηρίωση του περιστατικού.
- Ζητείται από τους μάρτυρες γραπτή αναφορά για το καταγγελλόμενο περιστατικό παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Ενημερώνεται το πρόσωπο που καταγγέλλεται για την αναφορά/καταγγελία και του ζητείται να υποβάλει προφορικά και στη συνέχεια γραπτά τη δική του άποψη / εξήγηση, υποβάλλοντας κάθε αναγκαίο ή πρόσφορο μέσο για την τεκμηρίωση αυτής.
- Το πρόσωπο που καταγγέλλεται έχει δικαίωμα πρόσκλησης μαρτύρων που μπορούν να αναφερθούν γραπτώς ή προφορικώς στο εκάστοτε περιστατικό.
- Εάν το πρόσωπο που καταγγέλλεται αποδεχθεί την καταγγελία, θα αξιολογηθεί ο τρόπος αποδοχής του.
- Οι συνέπειες για τους εργαζόμενους και λοιπό προσωπικό, θα είναι ανάλογες της σοβαρότητας των παραπτώματων στο πλαίσιο που ορίζει ο



Νόμος. Ο παρών Κανονισμός δεν υποκαθιστά σε καμία περίπτωση τις κείμενες νομοθετικές διατάξεις.

- Οι ψευδώς καταγγέλλοντες οποιονδήποτε θα έχουν τις ανάλογες συνέπειες, τόσο για την ψευδή καταγγελία τους, όσο και για την αναστάτωση που προκάλεσαν στην εύρυθμη λειτουργία της Επιχείρησης.
- Σε περίπτωση που θα αποφασιστεί ή χρειαστεί προσφυγή σε διαδικασία εκτός της Επιχείρησης, η Διεύθυνση σε συνεργασία με τη Νομική Υπηρεσία ενημερώνει σχετικά το θιγόμενο πρόσωπο για τα απαραίτητα βήματα. Θα ληφθούν βεβαίως υπόψιν και οι παραπάνω ενέργειες.

#### **Εάν είστε εργαζόμενος/η:**

- Ενημερώστε άμεσα τον Σύνδεσμο.
- Υποβάλετε γραπτή καταγγελία ή παράπονο κατά τη διαδικασία που προβλέπεται στην παρούσα Πολιτική, αναφέροντας συγκεκριμένα και αντικειμενικά τι έχει γίνει, πότε και πού.

#### **Δ) ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

- Κατά την έρευνα και την εξέταση των καταγγελιών, η Επιχείρηση και ο Σύνδεσμος, δεσμεύονται από τις αρχές της αμεροληψίας, της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των θιγομένων, των καταγγελλομένων και κάθε άλλου εμπλεκόμενου προσώπου.
- Ο χρόνος διερεύνησης διαρκεί από τρεις (3) έως επτά (7) εργάσιμες ημέρες μετά την καταγγελία.
- Η Επιχείρηση είναι παράλληλα υποχρεωμένη να ενημερώσει το θύμα ότι η ενδεχόμενη απόκρυψη, δηλαδή η μη δημοσιοποίηση των στοιχείων του, ενδέχεται να δυσχεράνει την όλη διαδικασία. Παρ' όλα αυτά η Επιχείρηση θα σεβαστεί κατά το δυνατόν αυτή την επιθυμία του θύματος και θα προστατεύσει τα προσωπικά του δεδομένα, στον βαθμό που επιτρέπει η νομοθεσία.
- Σε περίπτωση που θα κριθεί απαραίτητο, η Διεύθυνση θα παραπέμψει την υπόθεση στις αρμόδιες Αρχές της Ελληνικής Πολιτείας και Δικαιοσύνης, μη παραλείποντας τις εσωτερικές του διαδικασίες.

- Απαγορεύεται εκ μέρους της Επιχείρησης η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου που αναφέρει ή καταγγέλλει ή εμπλέκεται ως μάρτυρας στην αναφορά ή καταγγελία περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, λόγω εκδίκησης ή αντίμετρου για την αναφορά ή καταγγελία του περιστατικού. Η Επιχείρηση υποχρεούται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευση αντιποίνων σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

#### **Ε) Συνέπειες επί διαπίστωσης παράβασης κατά την εσωτερική διαδικασία διερεύνησης**

1. Όταν η παράβαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης προέρχεται από πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την Επιχείρηση σε βάρος εργαζομένου/ης ή με οποιαδήποτε σχέση απασχολούμενη, κατά την έναρξη, κατά την διάρκεια και κατά τη λήξη της απασχόλησης, τότε η ανωτέρω συμπεριφορά θεωρείται παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και η Επιχείρηση υφίσταται τις διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 19 του ν. 4808/2021.

2. Όταν εργαζόμενος/η ή με άλλη σχέση απασχολούμενος/η παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης σε βάρος άλλου προσώπου (εργαζόμενου/ης, συναδέλφου, πελάτη, συνεργάτη, τρίτου), υπόκειται σε κάθε πρόσφορο και ανάλογο μέτρο, κατά περίπτωση, προκειμένου να μην επαναληφθεί και να αρθεί η προσβολή, καθώς και να προστατευθεί το θιγόμενο πρόσωπο. Ενδεικτικά σε βάρος του ανωτέρω εργαζομένου μπορεί να γίνει σύσταση συμμόρφωσης, αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας αυτού ή ακόμη και καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, ως έσχατο μέσο επέλευσης της εργασιακής ειρήνης και προστασίας του θιγόμενου προσώπου.

#### **VII. ΠΩΣ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΩ ΕΝΑ ΑΤΟΜΟ ΠΟΥ ΕΧΕΙ ΥΠΟΣΤΕΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ Η' ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ;**

Όταν ένα άτομο υφίσταται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, οι

άνθρωποι στους οποίους επιλέγει να το εκμυστηρευτεί παίζουν καθοριστικό ρόλο. Ένας συγγενής, φίλος, συνάδελφος, συνεργαζόμενος, κλπ. που θα του συμπαρασταθεί μπορεί να θεωρηθεί σημαντική πηγή συμπαράστασης και βοήθειας.

Τα άτομα που έχουν υποστεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση είναι μάλλον δύσκολο να μιλήσουν για το θέμα αυτό. Γνωρίζουμε ότι πολλά θύματα φοβούνται ότι δεν θα τους πιστέψει κανείς, ότι θα τους καταλογιστούν ευθύνες ή ότι ο κόσμος θα αδιαφορήσει ή θα υποτιμήσει τη σοβαρότητα της κατάστασης.

Τα έξι βήματα που σκιαγραφούνται παρακάτω θα βοηθήσουν στην αντιμετώπιση των φόβων αυτών και στην υποστήριξη των θυμάτων παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

1. Ακούστε το θύμα.
2. Βοηθήστε το θύμα να εξακριβώσει ποιες επιλογές έχει.
3. Ποτέ μην καταλογίσετε ευθύνες στο θύμα.
4. Ρωτήστε το θύμα προτού προβείτε σε κάποια πράξη βάσει αυτού που σας αναφέρει
5. Συνειδητοποιήστε τα δικά σας συναισθήματα και ζητήστε βοήθεια για εσάς τους ίδιους.

## **VIII. ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

Οι εργαζόμενοι/ες στην Επιχείρηση οφείλουν, μόλις αντιληφθούν ή ενημερωθούν για οποιοδήποτε περιστατικό παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, να ενημερώνουν άμεσα την Διεύθυνση της Επιχείρησης ή τον Σύνδεσμο. Η Επιχείρηση θα προφυλάσσει την ταυτότητα των ανθρώπων αυτών και θα ερευνά σε εύλογο χρονικό διάστημα και με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την όποια αναφορά, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική και την κείμενη νομοθεσία.

## **IX. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

*Γίνεται μνεία ότι:*

- *οι εξωτερικοί συνεργάτες και οι με κάθε είδους σχέση απασχολούμενοι*

της Επιχείρησης πριν ή κατά τη σύναψη της σύμβασης με την Επιχείρηση, λαμβάνουν γνώση και αποδέχονται ενυπογράφως την παρούσα Πολιτική, με μέριμνα της Επιχείρησης.

- Η παρούσα Πολιτική είναι προϊόν διαβούλευσης της Επιχείρησης με το προσωπικό.
- Το σχέδιο της παρούσας αναρτήθηκε στο χώρο εργασίας προς γνώση των εργαζομένων και ελήφθησαν υπόψη οι απόψεις τους, σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν. 4808/2021.

Η παρούσα Πολιτική ισχύει μέχρι αναθεωρήσεώς της, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Ο παρών Κανονισμός συντάχθηκε για τις ανάγκες της εταιρείας MIDEAST ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε ΔΙΕΘΝΗ ΤΑΞΙΔΙΑ για αυστηρά αποκλειστική χρήση, και απαγορεύεται η οποιαδήποτε αντιγραφή, αναπαραγωγή, αναμετάδοση, χρήση της εταιρείας για άλλους σκοπούς ή εταιρείες τρίτων, προμηθευτών, εργαζομένων ή συνεργατών της καθώς αποτελεί πρωτότυπη εργασία και προστατεύεται από την σχετική νομοθεσία των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας.