

ALFA WOOD GROUP

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ - ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ - ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Δεκέμβριος 2023

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	ΣΕΛΙΔΑ
1. Εισαγωγή	4
2. Σκοπός	4
3. Πεδίο Εφαρμογής	4
4. Δήλωση Μηδενικής Ανοχής στις Διακρίσεις, τη Βία και την Παρενόχληση	5
5. Ορισμοί	6
α. Διακρίσεις	6
β. Βία	6
γ. Παρενόχληση	6
δ. Παρενόχληση Λόγω Φύλου	7
ε. Σεξουαλική Παρενόχληση	7
στ. Αντεκδίκηση	7
ζ. Χώρος Εργασίας	7
η. Ενδοοικογενειακή Βία	7
6. Ενδεικτικά Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης	8
7. Τι δεν Συνιστά Περιστατικό Βίας και Παρενόχλησης	9
8. Υποχρεώσεις του Ομίλου – Μέτρα Πρόληψης Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης	9
9. Επιπλέον Υποχρεώσεις Διευθυντών – Προϊσταμένων	10
10. Οδηγίες Πρόληψης – Αντιμετώπισης Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης...	10
11. Δικαιώματα – Υποχρεώσεις Εργαζομένων	11
12. Αναφορά – Διερεύνηση και Αντιμετώπιση Καταγγελιών	12
13. Διαδικασία Υποβολής – Διαχείρισης Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς	13
14. Δικαιώματα Θιγομένων	14
15. Υποχρέωση Αμεροληψίας - Εχεμύθειας	14
16. Κακόβουλες Καταγγελίες	15
17. Περαιτέρω Πληροφορίες – Πρόσωπο Αναφοράς	15
18. Απαγόρευση Αντιποίνων – Θυματοποίηση	15
19. Συνεργασία με Διοικητικές – Δικαστικές	15
20. Παρεκκλίσεις	15
21. Εξωτερικές Πηγές Πληροφόρησης – Ενημέρωσης	16

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

α. Η ακεραιότητα και ο σεβασμός προς όλους συμβάλλουν στην επιτυχία μας, είναι ζωτικής σημασίας και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εταιρικού μας περιβάλλοντος. Έχουμε δημιουργήσει έναν χώρο εργασίας, εντός του οποίου εκτιμάται η προσωπικότητα όλων των εργαζομένων, στους οποίους δίνονται ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και ανάπτυξης.

β. Ο σεβασμός και η αξιοπρέπεια καθενός εργαζομένου ξεχωριστά, αποτελούν άμεση προτεραιότητά μας. Η εταιρική κοινωνική πολιτική της Εταιρείας μας βασίζεται στα ανθρώπινα δικαιώματα. Αυτά καθορίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές εργασίας και λειτουργούν ως συμπλήρωμα των εταιρικών αξιών μας.

γ. Ο Όμιλος, επιδεικνύοντας, μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση των άρθρων 9 και 10 του ελληνικού νόμου με αριθμό 4808/19.06.2021, ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, της οποίας το κείμενο προσάρτησε αυτούσιο στο κείμενο του νόμου, και η οποία εφ' εξής ισχύει παράλληλα με τις ανωτέρω αναφερόμενες Πολιτικές.

2. ΣΚΟΠΟΣ

α. 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.

β. Η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, καθώς και κάθε βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

γ. Η άμεση διερεύνηση και διακριτική διαχείριση κάθε σχετικής καταγγελίας, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

δ. Η παροχή συνδρομής και πρόσβασης σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

α. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021, το ΦΕΚ 5059Α/1.11.2021 και την κατ' εξουσιοδότηση εκδοθείσα νομοθεσία και καταλαμβάνει εργαζόμενους και απασχολούμενους, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς.

β. Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας εντάσσεται το πάσης φύσεως προσωπικό που συνδέεται με τον Όμιλο:

- 1) Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης),
- 2) Με σύμβαση έργου.
- 3) Με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών.
- 4) Με έμμισθη εντολή.
- 5) Πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι.
- 6) Με σύμβαση δανεισμού.
- 7) Απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών.
- 8) Άτομα των οποίων η σχέση εργασίας με την εταιρεία έχει λήξει.
- 9) Άτομα τα οποία αιτούνται εργασία.
- 10) Αποσπασμένο προσωπικό από κράτος - μέλος της Ε.Ε. ή προσωπικό τρίτων χωρών.

4. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

α. Ο Όμιλος 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.

β. Ο Όμιλος εκφράζει τη δέσμευσή του για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν θα επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και των επιλογών.

γ. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

δ. Όμιλος δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών.

ε. Ομοίως, δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης. για τους εργαζόμενους και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένους με τον Όμιλο που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

στ. Με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, ο Όμιλος έχει δημιουργήσει έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό υποβολής, διαχείρισης

και διερεύνησης αναφορών, με την εγκατάσταση ειδικών διαύλων υποβολής αναφορών και τη δημιουργία ενός πλέγματος Πολιτικών και Διαδικασιών.

ζ. Η πολιτική ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας, όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές ή ομιλικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεδεμένες με την εργασία, είτε στις εγκαταστάσεις του Ομίλου είτε εκτός, είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά.

η. Ο Όμιλος λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κτλ). για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες του Ομίλου απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

θ. Ο Όμιλος εκπαιδεύει τα στελέχη του ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες του.

ι. Ο Όμιλος ενθαρρύνει τους εργαζόμενούς του και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

ια. Όμιλος δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

5. ΟΡΙΣΜΟΙ

α. Διακρίσεις

Νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

β. Βία

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.

γ. 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, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

δ. Παρενόχληση Λόγω Φύλου

Συνιστούν 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.

ε. Σεξουαλική Παρενόχληση

Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου.

στ. Αντεκδίκηση

α. Ενέργεια εναντίον και εις βάρος άλλου εργαζομένου ή τρίτου, με σκοπό την εκδίκηση ή γενικά τα αντίποινα, επειδή αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

β. Ο Όμιλος απαγορεύει σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

ζ. Χώρος Εργασίας

Νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και συγκεκριμένα:

α. Στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ή αναπαύεται, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας.

β. Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα επαγγελματικά ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.

γ. Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (εταιρικών e-mails και κινητών τηλεφώνων).

η. Ενδοοικογενειακή Βία

α. Όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

β. Η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους, αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης / παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις.

γ. Η ενδοοικογενειακή βία, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, που ασκείται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

6. ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΧΟΧΛΗΣΗΣ

- α. Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία.
- β. Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη.
- γ. Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο
- δ. Λεκτική εχθρότητα και χρήση προσβλητικών εκφράσεων.
- ε. Απροκάλυπτες απειλές.
- στ. Απειλές οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας.
- ζ. Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο.
- η. Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια.
- θ. Πράξεις αντιποίησης.
- ι. Ενδοοικογενειακή βία που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας.
- ια. Σεξουαλικά σχόλια, αστεία, χειρονομίες.
- ιβ. Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.
- ιγ. Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή.
- ιδ. Σεξουαλικά υπονοούμενα.
- ιε. Προσκλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή.
- ιστ. Ανεπιθύμητα αγγίγματα, σφυρίγματα, χάδια, φιλία.
- ιζ. Ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας,
- ιη. Επίμονα ή λάγνα βλέμματα.
- ιθ. Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου (μέσω τηλεφώνου ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο).
- κ. Οπτικές μορφές παρενόχλησης, όπως αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- κα. Προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.

7. ΤΙ ΔΕΝ ΣΥΝΙΣΤΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΘΕΜΙΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Δεν συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης οι κάτωθι συμπεριφορές:

α. Η άμεση εποπτεία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης.

β. Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης.

γ. Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν.

δ. Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών.

ε. Η έγκριση ή δικαιολογημένη άρνηση άδειας.

στ. Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις.

ζ. Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου.

η. Η παροχή επικοινωνητικών σχολίων, σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

8. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ – ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

α. Ο Όμιλος προβαίνει σε εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη 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 κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (π.χ. νεοπροσληφθέντες, νυχτερινοί εργαζόμενοι).

β. Λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, λειτουργώντας με εμπιστευτικότητα και σεβόμενη την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

γ. Ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

δ. Προβαίνει σε δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς και για ζητήματα που αφορούν σε ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων. Επίσης, λαμβάνει και μέτρα τεχνικού χαρακτήρα στις εγκαταστάσεις της για την πρόληψη κινδύνων, όπως π.χ. επαρκής φωτισμός των χώρων. Η εταιρεία προβλέπει επίσης, διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών και προβαίνει τακτικά σε αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ενεργειών της.

ε. Παρέχει 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 υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών.

στ. Ο Όμιλος ορίζει ως πρόσωπο αναφοράς, σύνδεσμο, σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

ζ. Ο ρόλος του “προσώπου αναφοράς” είναι ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Το “πρόσωπο αναφοράς” είναι υποχρεωμένο να προστατεύει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που μπορούν να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

η. Η εταιρεία διασφαλίζει την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, όπως ενδεικτικά με ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έπειτα από αίτημα εργαζομένου θύματος ενδοοικογενειακής βίας.

Με στόχο την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, είναι σκόπιμο οι εργαζόμενοι να:

9. ΕΠΙ ΠΛΕΟΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ - ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ

Ειδικά, οι Διευθυντές και οι Προϊστάμενοι της εταιρείας οφείλουν επιπλέον να:

α. Μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους.

β. Διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους.

γ. Μην προβαίνουν στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους.

δ. Ενεργούν άμεσα όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς.

ε. Ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους.

στ. Ενημερώνουν άμεσα την Διοίκηση της Εταιρείας για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους.

10. ΟΔΗΓΙΕΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ – ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Με στόχο την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας, είναι σκόπιμο οι εργαζόμενοι να:

α. Επιδιώκουν την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση σχετικά με τη νομοθεσία που αφορά την βία και την παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας. Η Εταιρεία μπορεί να παρέχει βοήθεια και πληροφορίες σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα.

β. Συμμετέχουν σε δράσεις και προγράμματα που στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεοτύπων, προκαταλήψεων και των δυσμενών διακρίσεων.

γ. Διορθώνουν την συμπεριφορά τους όταν αντιλαμβάνονται ότι ενοχλεί ή προσβάλλει κάποιον συνάδελφο ή συνεργάτη.

δ. Καθορίζουν τα ατομικά τους όρια στους γύρω τους.

ε. Μην αγνοούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

στ. Μην αισθάνονται άβολα, ντρέπονται ή κατηγορούν τον εαυτό τους για τη συμπεριφορά του δράστη.

ζ. Μην δικαιολογούν τη συμπεριφορά του δράστη.

η. Αποκρούουν ή αντιμετωπίζουν ψύχραιμα και αποφασιστικά τη βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά.

θ. Τηρούν ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

ι. Ενημερώνουν τον προϊστάμενό τους ή την εταιρεία μέσω άτυπου, ανοικτού και ειλικρινούς διαλόγου.

ια. Υποβάλουν γραπτή καταγγελία, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, για περαιτέρω υποστήριξη στην ηλεκτρονική διεύθυνση: kataggelies-ed@alfawood.gr σε περίπτωση που δεν επετεύχθη λύση, σχετικά με την καταγγελία που αφορά συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.

11. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ – ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

α. Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένοι με τον Όμιλο οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την πολιτική.

β. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται να:

- 1) Αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια.
- 2) Μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, παρενοχλήσεων, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού
- 3) Καταγγείλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στον χώρο της εργασίας (σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, όπως αναλύεται κατωτέρω), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο

γ. Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται να:

- 1) Συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην εταιρεία
- 2) Ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον προϊστάμενό του
- 3) Συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία

4) Συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης του Ομίλου, σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

12. ΑΝΑΦΟΡΑ - ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

α. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος του Ομίλου ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να ακολουθήσει τα βήματα της **“Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς”** για την καταγγελία του περιστατικού.

β. Ο Όμιλος έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας, ακολουθώντας τις Διαδικασίες Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών. Επίσης, έχουν ληφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλισθεί η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων ή τρίτων, σύμφωνα με τη Διαδικασία Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών.

γ. Ο Όμιλος αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης.

δ. Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της αναφοράς και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους, σύμφωνα με τη Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, ο Όμιλος θα επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο.

ε. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος του Ομίλου ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει τη διαδικασία που περιγράφεται στην Πολιτική Αναφορών του Ομίλου για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης αμέσως.

στ. Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, θα γίνονται δεκτές γραπτώς, επώνυμα ή ανώνυμα, βάσει της πολιτικής αναφορών και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

ζ. Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, ο Όμιλος μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται.

13. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ - ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ – ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

α. Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία στον Γρηγοριάδη Αθανάσιο, ο οποίος ορίζεται και ως «**πρόσωπο αναφοράς**», για την παρούσα πολιτική. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση kataggelies-ed@alfawood.gr . **Η καταγγελία δεν μπορεί να γίνει ανώνυμα.**

β. Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.

γ. Το “**πρόσωπο αναφοράς**” διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων.

δ. Ειδικότερα, δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς.

ε. Με την ολοκλήρωση της έρευνας από το “**πρόσωπο αναφοράς**”, υποβάλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση του Ομίλου, στην οποία αναγράφει τα αποτελέσματα των ερευνών. Το αποτέλεσμα αυτό γνωστοποιείται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών.

στ. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος της “**προσώπου αναφοράς**” πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα 3 εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

η. Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, ο Όμιλος θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες.

θ. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά):

- 1) Σύσταση συμμόρφωσης.
- 2) Πειθαρχικές κυρώσεις.
- 3) Αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας.
- 4) Καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας.

5) Δικαστικές ενέργειες.

ι. Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

ια. Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής καταγγελίας ενώπιον της αρμόδιας Ελεγκτικής Αρχής.

14. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ

α. Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, 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.

β. Στην περίπτωση αυτήν, ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το «**πρόσωπο αναφοράς**» 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.

γ. Ειδικότερα κάθε θιγόμενο πρόσωπο από περιστατικό βίας ή 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 τις εξής δυνατότητες:

- 1) Προσφυγής στη δικαστική προστασία,
- 2) Υποβολής καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- 3) Κατάθεση αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του καθώς και
- 4) Καταγγελία εντός τη επιχείρησης, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

15. ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΑΜΕΡΟΛΗΨΙΑΣ - ΕΧΕΜΥΘΕΙΑΣ

α. Το ως άνω “**πρόσωπο αναφοράς**” υποχρεούται να ενεργεί κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο.

β. Οφείλει να συμπεριφέρεται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο.

γ. Απαγορεύεται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία.

δ. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και την Διοίκηση της εταιρείας κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

16. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση του Ομίλου, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκομένους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

17. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στη Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων του Ομίλου, με ενέργειες του οποίου έχει ορισθεί αρμόδιο πρόσωπο ως **“Πρόσωπο Αναφοράς”** για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

18. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΝΩΝ - ΘΥΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΟΝΤΑ

α. Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο οποίος, ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

β. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν.

19. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ – ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Σε περίπτωση που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής ή δικαστικής αρχής, η εταιρεία δεσμεύεται ότι θα παρέχει οιαδήποτε αναγκαία βοήθεια και αρωγή, καθώς και στοιχεία που τυχόν διαθέτει προς τις αρμόδιες αυτές αρχές.

20. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ

α. Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής δεν μπορούν να λάβουν χώρα.

β. Οι εργαζόμενοι που χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή έχουν απορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική, μπορούν να απευθυνθούν στον Προϊστάμενό τους ή στο **“πρόσωπο αναφοράς”**.

γ. Η παρούσα Πολιτική θα είναι διαθέσιμη στον επίσημο ιστότοπο της εταιρείας μας στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://www.alfawood.gr>.

21. ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ - ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

Στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές έχουν ως ακολούθως:

α. Γραμμή Συνηγόρου του Πολίτη: **213 13 06 600** (e-mail: press@sinigoros.gr).

β. Γραμμή Επιθεώρησης Εργασίας μέσω γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών **1555** (e-mail: helpdesk@sepenet.gr),

γ. Γραμμή SOS **15900** για άμεση ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας.

δ. Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ : Καλέστε στη γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555 (λειτουργεί 24/7)

ε. Ελληνική Αστυνομία:

1) Καλέστε στο 100 (λειτουργεί 24/7)

2) Για Ενδοοικογενειακή Βία

- Καλέστε στο 100 (λειτουργεί 24/7).

- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε SMS στο 100.

- Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ακόλουθη ιστοσελίδα της Ελληνικής Αστυνομίας για την ενδοοικογενειακή βία:

http://www.astynomia.gr/index.php?option=ozo_content&perform=view&id=2030&Itemid=421&lang

στ. Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.):

1) Καλέστε στο 15900 (λειτουργεί 24/7)

2) Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε e-mail στο sos15900@isotita.gr

ζ. Χρήσιμες Ιστοσελίδες

1) <https://isotita.gr>

2) <http://womensos.gr>