

ΤΡΙΦΥΛΛΕΙΟ
ΙΔΡΥΜΑ
ΚΥΘΗΡΙΩΝ

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

Πίνακας Εγγράφου			
Παραπομπή	Έκδοση	Διαθεσιμότητα	Περιγραφή Αλλαγών
Ιούλιος 2026	A	I	Αρχική Έκδοση

Η παρούσα Πολιτική τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία της εφάπαξ ισχύουσας έκδοσης, όπως αποτυπώνεται στον ανωτέρω Πίνακα Εγγράφων και είναι διαμενική για όλα τα πρόσωπα που εμπλέκονται στο πεδίο εφαρμογής της.

Το παρόν αποτελεί Ελεγχόμενο Έγγραφο. Η αναπαραγωγή, διακίνηση ή χρήση του επιτρέπεται μόνο με την έγγραφη έγκριση του Ιδρύματος.

Περιεχόμενα

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

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

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

1. Σκοπός Πολιτικής

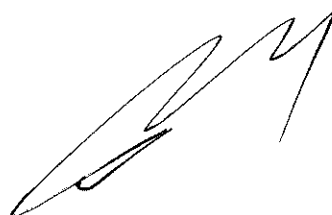
Η παρούσα Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Καταγγελιών (εφεξής «Πολιτική») καταρτίζεται σύμφωνα με το άρθρο 62 του Π.Δ. 62/2025 (Α' 121) και την Υπουργική Απόφαση 95/2026 (ΦΕΚ Β' 1/08.01.2026), καθώς και το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

Το **ΤΡΙΦΥΛΛΕΙΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΥΘΗΡΙΩΝ** (εφεξής «Ιδρυμα») δηλώνει ρητά τη μηδενική ανοχή του 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 του Ιδρύματος, 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, Διαβούλευση και Επικοινωνία της Πολιτικής

Πριν από την οριστική υιοθέτησή της παρούσας Πολιτικής, το Ίδρυμα ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον υφίστανται, και παρέχει τη δυνατότητα διατύπωσης απόψεων. Σε περίπτωση που δεν υπάρχουν



εκπρόσωποι εργαζομένων, η ενημέρωση πραγματοποιείται προς το σύνολο του προσωπικού, με κάθε πρόσφορο μέσο.

Κατόπιν της ανωτέρω διαδικασίας διαβούλευσης, η υιοθέτηση της Πολιτικής ολοκληρώνεται με:

- ανάρτηση σε εμφανές σημείο στον χώρο εργασίας και στον πίνακα ανακοινώσεων του Ιδρύματος,
- ανάρτηση στην ιστοσελίδα του Ιδρύματος, εφόσον υφίσταται,
- γραπτή ή ηλεκτρονική ενημέρωση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, με κάθε πρόσφορο μέσο.

Σε περίπτωση τροποποίησης της Πολιτικής, ακολουθείται η ίδια διαδικασία διαβούλευσης, ενημέρωσης και ανάρτησης, όπως και κατά την αρχική υιοθέτησή της.

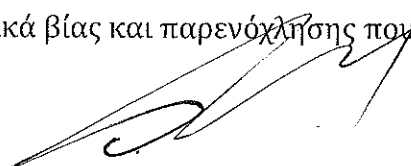
4. Πεδίο Εφαρμογής – Προστατευόμενα Πρόσωπα

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε κάθε πρόσωπο που απασχολείται ή παρέχει εργασία ή υπηρεσίες για λογαριασμό του Ιδρύματος, 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 το Ίδρυμα (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 του Ιδρύματος,
- σε χώρους όπου παρέχεται εργασία για λογαριασμό του Ιδρύματος, συμπεριλαμβανομένων εγκαταστάσεων τρίτων,
- κατά τη διάρκεια επαγγελματικών μετακινήσεων, ταξιδιών, εκπαιδεύσεων ή εκδηλώσεων,
- κατά την εξ αποστάσεως εργασία,
- κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων ηλεκτρονικών και τηλεφωνικών μέσων.

Σε περιπτώσεις όπου εργαζόμενοι του Ιδρύματος παρέχουν εργασία σε εγκαταστάσεις τρίτων, το Ίδρυμα 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.

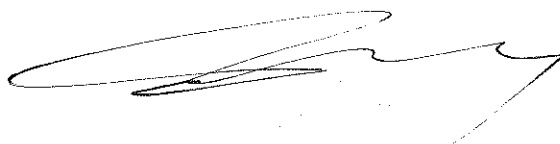
5.2. Παρενόχληση

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

Το Ίδρυμα 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, το Ίδρυμα 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, το Ίδρυμα 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

Το Ίδρυμα 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

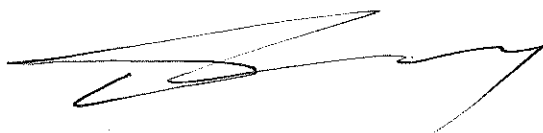
Το Ίδρυμα:

- 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

Το Ίδρυμα:

- 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, το Ίδρυμα 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

Το Ίδρυμα αναγνωρίζει ότι η ενδοοικογενειακή βία ενδέχεται να επηρεάζει ουσιαδώς την εργασιακή ζωή και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Εργαζόμενοι που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας δύνανται να ζητούν, κατά το δυνατόν και κατόπιν σχετικής ενημέρωσης του Ιδρύματος, 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.

Το Ίδρυμα 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

Το Ίδρυμα 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.

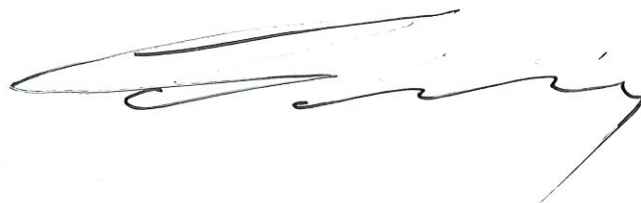
Το Ίδρυμα πληροφορεί το προσωπικό και διατηρεί σε εμφανές σημείο τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων διοικητικών αρχών, ιδίως:

- 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 του Ιδρύματος 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»)

Το Ίδρυμα 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: Γεώργιος Π. Κασιμάτης

Θέση στο Ίδρυμα: Πρόεδρος, Τοπική Εφορεία, Οίκος Ευγηρίας Κυθήρων "Κασιμάτειον"

Ηλεκτρονική Διεύθυνση (email): drimoniatis@gmail.com

Τηλέφωνο Επικοινωνίας: 6977464140

Το Πρόσωπο Αναφοράς αποτελεί το βασικό σημείο επικοινωνίας εντός του Ιδρύματος 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: Αθανάσιος Καλλίγερος

Θέση στο Ίδρυμα: Μέλος, Τοπική Εφορεία, Οίκος Ευγηρίας Κυθήρων



"Κασιμάτειον"**Ηλεκτρονική Διεύθυνση (email): tkalligeros@gmail.com****Τηλέφωνο Επικοινωνίας: 6934222140**

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, το Ίδρυμα συγκροτεί Εσωτερική Επιτροπή Παραπόνων και Καταγγελιών.

Η Επιτροπή αποτελείται από τα ακόλουθα μέλη:

<i>A/A</i>	<i>Ονοματεπώνυμο</i>	<i>Θέση στο Ίδρυμα</i>	<i>Ηλεκτρονική Διεύθυνση (email)</i>	<i>Τηλέφωνο Επικοινωνίας</i>
1	Γεώργιος Π. Κασιμάτης	Πρόεδρος, Τοπική Εφορεία, Οίκος Ευγηρίας Κυθήρων "Κασιμάτειον"	drimoniatis@gmail.com	6977464140
2	Αθανάσιος Καλλίγερρος	Μέλος, Τοπική Εφορεία, Οίκος Ευγηρίας Κυθήρων "Κασιμάτειον"	tkalligeros@gmail.com	6934222140
3	Μαρία Ανδρόνικου	Γραμματεία, Τριφύλλειο Ίδρυμα Κυθηρίων	info@trifilio.gr	2103838190

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

Το Ίδρυμα 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.

Το Ίδρυμα 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, το Ίδρυμα 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

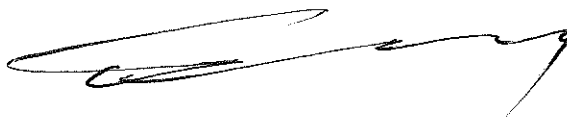
Οι αναφορές ή καταγγελίες υποβάλλονται, κατά κανόνα, εντός δύο (2) μηνών από την ημερομηνία του συμβάντος ή του τελευταίου περιστατικού, προκειμένου να διευκολύνεται η αποτελεσματική διερεύνησή τους και η ακριβής ανάκληση των περιστατικών από τα εμπλεκόμενα μέρη και τυχόν μάρτυρες.

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 εμπλεκομένων, 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.

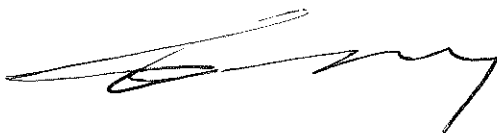
Η συνολική διαδικασία δεν παρατείνεται πέραν των εξήντα (60) ημερών από την υποβολή της καταγγελίας, εκτός εάν συντρέχουν εξαιρετικοί λόγοι που δικαιολογούν εύλογη παράταση.

11.4. Ειδικές Περιπτώσεις – Τήρηση Αρχείου – Περάτωση Διαδικασίας

Σε περίπτωση που ο καταγγελλόμενος δεν είναι εργαζόμενος του Ιδρύματος, το Ίδρυμα λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων της και, όπου είναι εφικτό, συνεργάζεται με τον αρμόδιο φορέα ή την επιχείρηση στην οποία υπάρχει 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

Το Ίδρυμα, 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.

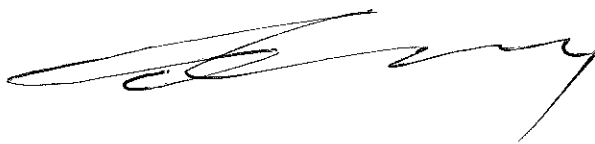
13. Εμπιστευτικότητα και Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

Το Ίδρυμα 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 του Ιδρύματος.



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

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 του Ιδρύματος. Σε περίπτωση αντίθεσης, υπερισχύει η κείμενη νομοθεσία.

14.4. Συνεργασία με Αρμόδιες Αρχές

Το Ίδρυμα 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 του Ιδρύματος και τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία που αναφέρεται στον Πίνακα Εγγράφου.

Για το Ίδρυμα

Ονοματεπώνυμο: ΓΑΒΡΙΗΛ Ν. ΝΙΚΗΦΟΡΑΚΗΣ

Ιδιότητα: ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ. ΕΝΟΧΙΜΟΣ ΕΚΠΡΑΞΗΣ ΤΟΥ "ΤΡΙΦΥΛΛΕΟΥ

Ημερομηνία: 21/07/2026

Υπογραφή:

ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΚΥΘΗΡΙΩΝ"

