

# ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ (κατ' άρθρο 9 & 10 Ν. 4808/2021)

### 1. Προοίμιο

**1.1** Η **"ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε."** τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης.

**1.2** Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε ανθρώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η **"ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε."** 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.

**1.3** Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παραγράφου 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

### 2. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται:

- α) στη Διοίκηση και στα μέλη της «Εταιρείας»,
- β) στους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς της απασχόλησής τους (ορισμένου - αορίστου χρόνου, μερικής - πλήρους απασχόλησης),
- γ) στους απασχολούμενους στην επιχείρηση δυνάμει συμβάσεως έργου, μίσθωσης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών και έμμισθης εντολής,
- δ) στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- ε) στους πρακτικώς ασκούμενους και μαθητευόμενους,
- στ) στους εθελοντές,
- ζ) στους εργαζόμενους, των οποίων η σχέση εργασίας με την επιχείρηση έχει λήξει,
- η) στους υποψήφιους εργαζόμενους της επιχείρησης,

θ) σε άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την εταιρεία.

### 3. Χρήσιμοι όροι και έννοιες

**3.1** «Βία και Παρενόχληση» είναι οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, οι οποίες αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

**3.2** «Παρενόχληση» είναι 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 .

**3.3** «Παρενόχληση λόγω φύλου» είναι 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. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

**3.4** Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως: α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης, β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

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

#### α) Εκτίμηση Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.

Με σκοπό την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης η **“ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε.”** διεξάγει εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων, μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, σύμφωνα με το άρθρο 43 παρ. 1<sup>α</sup> του ν. 3850/2010. Επίσης, η Εταιρεία δύναται να διεξάγει ανώνυμες εμπιστευτικές έρευνες, μέσω ερωτηματολογίων για το εργασιακό κλίμα και την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

**β) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.**

1. Ο παρών Κώδικας γνωστοποιείται στους εργαζόμενους και σε όλα τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του και η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα στις περιπτώσεις μη συμμόρφωσής τους.
2. Το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας μας είναι η κινητήρια δύναμη της επιχείρησης και αποτελεί την πιο σημαντική παράμετρο για την ανάπτυξη και την εξέλιξή της. Στην **“ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε.”** οι εργασιακές σχέσεις διέπονται από πνεύμα ομαδικότητας και αλληλεγγύης και βασίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη, την ειλικρίνεια και το σεβασμό. Στο πλαίσιο αυτό, η συμπεριφορά του προσωπικού της επιχείρησης θα πρέπει να διακατέχεται από ήθος, διαφάνεια, υπευθυνότητα και εντιμότητα, ενώ είναι ανεπίτρεπτη και μη ανεκτή οποιασδήποτε μορφής βίαιη, εκφοβιστική ή προσβλητική συμπεριφορά, ανεξαρτήτως της θέσεως ή του βαθμού στην ιεραρχία της εταιρείας.
3. Η **“ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε.”** υποστηρίζει το σεβασμό της διαφορετικότητας και την αποφυγή των διακρίσεων. Η εθνική καταγωγή, το κοινωνικό υπόβαθρο, οι πολιτικές, ιδεολογικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις, το φύλο, η οικογένεια, η ηλικία, οι σεξουαλικές προτιμήσεις και οι φυσικές ικανότητες δεν αποτελούν κριτήρια διάκρισης στην επιχείρηση, αλλά προσφέρουν ευκαιρίες για νέες ιδέες και καλύτερα αποτελέσματα.
4. Το προσωπικό της επιχείρησης οφείλει να αποφεύγει συμπεριφορές που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως διάκριση ή διαφορετική μεταχείριση, ενώ κάθε εργαζόμενος οφείλει να επικοινωνεί άμεσα με τον προϊστάμενό του ή τη διοίκηση της εταιρείας, σε περίπτωση που αντιληφθεί τέτοιου είδους περιστατικά.
5. Η **“ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε.”** διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών της εταιρείας, διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, αλληλοβοήθεια ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.
6. Η **“ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε.”** διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την απαραίτητη εκπαίδευση και πληροφόρηση για την άσκηση των καθηκόντων τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

7. Η Εταιρεία ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής της. Ειδικότερα:
  - Λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.α., σύμφωνα με την εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων που διεξάγει.
  - Διοργανώνει δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
  - Εκπαιδεύει και επιμορφώνει το προσωπικό της στο σύνολό της και ιδιαίτερα τα στελέχη και τους προϊσταμένους των τμημάτων της επιχείρησης, ώστε να αναγνωρίζουν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο υπόλοιπο προσωπικό και τους συνεργάτες της.
8. Η **“ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε.”** καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης ή τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας αναφορικά με την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
9. Η **“ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε.”** δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επίσης, δεσμεύεται να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή των αναφορών αυτών.
10. Η Εταιρεία αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης, καθώς και αναθεωρεί / επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.

**γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.**

1. Η **“ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε.”** δηλώνει μηδενική ανοχή και εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, με σκοπό τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος, όπου θα κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Προς το σκοπό αυτό, ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής βία και παρενόχληση

που εκδηλώνεται, κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου, καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά η Εταιρεία δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά :

- τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια
- η χρήση προσβλητικής γλώσσας κατά την περιγραφή ατόμων με αναπηρία
- τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία
- η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου
- η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικά τολμηρό περιεχόμενο μέσω τηλεφωνικού μηνύματος (SMS), ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e - mail), μέσω κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής
- οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας
- οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές
- τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην εταιρεία
- οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή
- η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, το σύμφωνο συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα "πιστεύω" του
- οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι ύβρεις δημόσια ή κατ' ιδίαν
- η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων
- τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου
- η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής



- ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό
  - ο διαδικτυακός εκφοβισμός
  - τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.
2. Η Εταιρεία ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής της. Ειδικότερα :
- Προσφέρει προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης στο σύνολο του προσωπικού της.
  - Εκπαιδεύει τους εργαζομένους στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
  - Αναρτά αφίσες στους χώρους εργασίας και διανέμει έντυπο υλικό για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλα τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της εταιρείας απέναντι σε περαστικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση που θίγονται από φαινόμενα βίας ή παρενόχλησης.
  - Οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
  - Πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κλπ.
  - Ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

**δ) Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, 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 τη σχετική διαδικασία.**

1. Η **“ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε.”** πληροφορεί τους εργαζομένους της ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό,

ή η συμπεριφορά έχει λήξει, πέρα από το δικαίωμα προσφυγής στην εσωτερική διαδικασία καταγγελιών που εφαρμόζεται στην εταιρεία, διατηρεί οποτεδήποτε:

- α) Δικαίωμα δικαστικής προστασίας.
- β) Δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της.
- γ) Δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του.

2. Η **“ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε.”** έχει αναρτήσει σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενος εργαζόμενος (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη) και ενημερώνει για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών **1555**, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας στην οποία μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900.

**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**

Η **“ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε.”** ορίζει αρμόδια πρόσωπα για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας τον κο. Αναστάσιο Τσελέντη ( 210-4285697, 6947429342 [ttsel@mietsel.gr](mailto:ttsel@mietsel.gr) και την κα Μαριγλή Μαριάνθη ( 210-4285696 - 6974301009, [mmarigli@mietsel.gr](mailto:mmarigli@mietsel.gr) ), για την έδρα της εταιρείας και το υποκατάστημα του συνεργείου που βρίσκονται στον Α. Ι. Ρέντη. Για τα υποκαταστήματα της Πάρου και της Νάξου η **“ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε.”** ορίζει αρμόδιο πρόσωπο για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας τον κο. Εμμανουήλ Κουτσαυτάκη ( 2284021666, 6978850127, [manolis.koutsaftakis2@gmail.com](mailto:manolis.koutsaftakis2@gmail.com). Ο ρόλος των συγκεκριμένων προσώπων είναι ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγούν και να ενημερώνουν τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως εάν τους απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση των ως άνω προσώπων η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου τους.

**στ) Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζόμενων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.**

Η Εταιρεία μέσω της παρούσας Πολιτικής αποδεικνύει έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνης απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας προστατεύοντας την απασχόληση και υποστηρίζοντας τους εργαζόμενους θύματα ενδοοικογενειακής βίας στην διατήρηση της εργασίας τους και την ομαλή επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδίως στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα, παρέχοντας δυνατότητα έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας για χορήγηση ειδικής άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης εργασίας.

**Β. Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Καταγγελιών**

1. Η **“ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε.”** με σκοπό την αντιμετώπιση και την εξάλειψη περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθορίζει σαφείς διαδικασίες για την υποβολή καταγγελιών, αναφορών και παραπόνων που σχετίζονται με τα φαινόμενα αυτά και εξασφαλίζει την επίλυση των σχετικών ζητημάτων με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο.
2. Η εσωτερική διαδικασία επίλυσης των προβλημάτων που σχετίζονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μπορεί να είναι είτε ανεπίσημη είτε επίσημη.
3. Η διαδικασία υποβολής καταγγελιών ή αναφοράς περιστατικών βίας και παρενόχλησης έχει ως αποκλειστικό στόχο να γνωστοποιήσει σε όλα τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, τους τρόπους με τους οποίους θα αναφέρονται τέτοιου είδους περιστατικά, καθώς και τυχόν παραβιάσεις ή μη συμμόρφωσης με τις προβλέψεις του παρόντος.
4. Κάθε παράβαση του παρόντος θα έχει ως αποτέλεσμα τη λήψη δίκαιων πειθαρχικών μέτρων, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις σχετικές εταιρικές διαδικασίες, ανεξάρτητα από τη θέση του παραβάτη.
5. Για κάθε καταγγελία ή αναφορά περιστατικών βίας και παρενόχλησης που θα λάβει η εταιρεία, θα ληφθούν όλα τα απαραίτητα μέτρα, προκειμένου να τηρηθεί εμπιστευτική η ταυτότητα του ατόμου που θα γνωστοποιήσει οποιαδήποτε σχετική πληροφορία, ενώ αποτελεί δέσμευση του προσώπου, που διαχειρίζεται τις καταγγελίες, η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των καθηκόντων του. Όλες οι παρεχόμενες πληροφορίες θα υπόκεινται σε αυστηρά



εμπιστευτική διαχείριση και θα υποβάλλονται σε έλεγχο, ως προς την αξιοπιστία τους από κατάλληλα εκπαιδευμένα πρόσωπα, που έχουν υπογράψει σύμβαση εχεμύθειας.

6. Κατ' εξαίρεση, η ταυτότητα του καταγγέλλοντος μπορεί να αποκαλύπτεται, όταν : α) συναινεί εγγράφως ο ίδιος ο καταγγέλλων, β) απαιτείται από το νόμο η αποκάλυψη του καταγγέλλοντος, γ) η καταγγελία εμπεριέχει προδήλως δόλο και δ) η αποκάλυψη της ταυτότητας θεωρείται αναγκαία για την πρόληψη ή τη μείωση της απειλής για την ασφάλεια του προσωπικού της επιχειρήσεως.
7. Ο/η καταγγέλλων/ουσα προστατεύεται από πάσης φύσεως αντίποινα και άνισης ή δυσμενούς μεταχείρισης στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, υπό την προϋπόθεση ότι η καταγγελία διενεργήθηκε «καλή τη πίστει» και «με εύλογους λόγους ή πεποίθηση» ότι η πληροφορία αυτή ήταν αληθής κατά τον χρόνο απόκτησής της. Η εν λόγω προστασία δεν έχει συγκεκριμένα χρονικά όρια και αποκλείει κάθε είδους βλαπτικές συνέπειες σε βάρος του/της καταγγέλλοντος/ουσας, όπως :
  - α) καταγγελία της σύμβασης εργασίας,
  - β) διαθεσιμότητα,
  - γ) πειθαρχικές ποινές,
  - δ) μεταβολή καθηκόντων ή ωραρίου εργασίας,
  - ε) στέρηση δικαιώματος προαγωγής,
  - στ) απώλεια προνομίων.
8. Οι καταγγελίες ή αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα πρέπει να λαμβάνουν χώρα, με βάση την καλή πίστη. Καταγγελίες ή αναφορές που περιέχουν **εκουσίως** ψευδείς, κακόβουλες ή προπετείς κατηγορίες και ισχυρισμούς, ενδέχεται, κατά περίπτωση, να υπόκεινται σε πειθαρχικές ή και ποινικές κυρώσεις, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία.
9. Οι καταγγελίες ή αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα πρέπει να στηρίζονται σε βάσιμες υποψίες και όχι σε ανυπόστατα στοιχεία ή φήμες. Παρόλα αυτά, δεν αναμένεται η πλήρης απόδειξη της καταγγελίας ή της αναφοράς από τον ίδιο τον καταγγέλλοντα, καθόσον τούτο αποτελεί αντικείμενο διερεύνησης από τα αρμόδια όργανα και τις υπηρεσίες της εταιρείας.
10. Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό,

ή η συμπεριφορά έχει λήξει, πέρα από το δικαίωμα προσφυγής στην εσωτερική διαδικασία καταγγελιών (επίσημη ή ανεπίσημη) που εφαρμόζεται στην εταιρεία, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί οποτεδήποτε:

- α) Δικαίωμα δικαστικής προστασίας.
- β) Δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της.
- γ) Δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του.

#### **B.1. Εσωτερική Ανεπίσημη Διαδικασία Παραπόνων :**

1. Ο/Η καταγγέλλων/ουσα, εφόσον το επιθυμεί, έχει τη δυνατότητα να απευθυνθεί και να υποβάλλει εγγράφως το παράπονό του /της στον «Υπεύθυνο Πολιτικής Καταγγελιών», στον κ. Αναστάσιο Τσελέντη, 210-4285697 – 6947429342 , [tsel@mietsel.gr](mailto:tsel@mietsel.gr) ή και στην «Υπεύθυνη Πολιτικής Καταγγελιών», στην κα. Μαριγλή Μαριάνθη, 210-4285696 – 6974301009, [mmarigli@mietsel.gr](mailto:mmarigli@mietsel.gr) για την έδρα και για το υποκατάστημα του συνεργείου στον Α.Ι. Ρέντη και με τον κ. Εμμανουήλ Κουτσαυτάκη ( 2284021666, 6978850127, [manolis.koutsafakis2@gmail.com](mailto:manolis.koutsafakis2@gmail.com) για τα υποκαταστήματα Πάρου και Νάξου. Η εσωτερική ανεπίσημη διαδικασία δεν αφορά σε υποβολή καταγγελίας - αναφοράς, αλλά μόνο στην υποβολή παραπόνου και σε καμία περίπτωση, δεν υποκαθιστά την επίσημη διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελίας. Ο/Η καταγγέλλων/ουσα μπορεί σε οποιοδήποτε στάδιο της εσωτερικής ανεπίσημης διαδικασίας, αν το επιθυμεί, να προχωρήσει και στη διαδικασία υποβολής επίσημης καταγγελίας.
2. Κατά την εσωτερική ανεπίσημη διαδικασία υποβολής παραπόνων, οι «Υπεύθυνοι Πολιτικής Καταγγελιών» καταγράφουν το ιστορικό του περιστατικού και διερευνούν τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας του/της καταγγέλλοντος/ουσας με το φερόμενο ως δράστη ή τη δυνατότητα της διαμεσολάβησης.
3. Ο/η καταγγέλλων/ουσα δηλώνει εγγράφως την επιθυμία του είτε για άμεση επικοινωνία με τον φερόμενο ως δράστη, είτε για διαμεσολάβηση. Στην περίπτωση που ο /η καταγγέλλων/ουσα επιλέξει την άμεση επικοινωνία με τον φερόμενο ως δράστη, τότε οι «Υπεύθυνοι Πολιτικής Καταγγελιών» έχουν την ευθύνη να παρακολουθήσουν την έκβαση της επικοινωνίας.

4. Οι «Υπεύθυνοι Πολιτικής Καταγγελιών» έχουν το δικαίωμα να καλέσουν τον/την καταγγέλλοντα/ ουσια, ώστε να λάβουν περισσότερες πληροφορίες, σχετικά με το περιεχόμενο του παραπόνου.
5. οι «Υπεύθυνοι Πολιτικής Καταγγελιών» προβαίνουν σε ενέργειες διαμεσολάβησης μόνο στην περίπτωση που ο/η καταγγέλλων/ουσα δηλώσει εγγράφως την επιθυμία να γίνει διαμεσολάβηση. Σε περίπτωση διαμεσολάβησης, οι «Υπεύθυνοι Πολιτικής Καταγγελιών» αναλαμβάνουν την ευθύνη της επικοινωνίας με τον φερόμενο ως δράστη.
6. Οι «Υπεύθυνοι Πολιτικής Καταγγελιών» οφείλουν να επιδεικνύουν πλήρη εχεμύθεια και αντικειμενικότητα, κατά την ανωτέρω διαδικασία, η οποία θα πρέπει να ολοκληρώνεται μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας, οι «Υπεύθυνοι Πολιτικής Καταγγελιών» πρέπει να ενημερώνουν τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για το αποτέλεσμα της επίλυσης του παραπόνου του/της, καθώς και για το δικαίωμά του/της να υποβάλει επίσημη καταγγελία.
7. Ο/η καταγγέλλων/ουσα προστατεύεται από πάσης φύσεως αντίποινα και άνιση ή δυσμενούς μεταχείρισης στο χώρο εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι η καταγγελία διενεργήθηκε «καλή τη πίστει» και «με εύλογους λόγους ή πεποίθηση» ότι η πληροφορία αυτή ήταν αληθής κατά τον χρόνο απόκτησής της. Η εν λόγω προστασία δεν έχει συγκεκριμένα χρονικά όρια και αποκλείει κάθε είδους βλαπτικές συνέπειες σε βάρος του/της καταγγέλλοντος/ουσας, όπως : α) καταγγελία της σύμβασης εργασίας, β) διαθεσιμότητα, γ) πειθαρχικές ποινές, δ) μεταβολή καθηκόντων ή ωραρίου εργασίας, ε) στέρηση δικαιώματος προαγωγής, στ) απώλεια προνομίων.

## **B.2. Επίσημη Διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελιών.**

1. Προκειμένου να ξεκινήσει η επίσημη διαδικασία εξέτασης μιας καταγγελίας - αναφοράς για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ο/η καταγγέλλων/ουσα πρέπει να υποβάλει έγγραφη καταγγελία στους διαχειριστές της Εταιρείας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, στις διευθύνσεις [vtssel@mietsel.gr](mailto:vtssel@mietsel.gr) και [atsel@mietsel.gr](mailto:atsel@mietsel.gr). Η υποβληθείσα καταγγελία θα εξεταστεί με βάση τον τρόπο και τις διαδικασίες που προβλέπει η Νομοθεσία.
2. Οι διαχειριστές της Εταιρείας οφείλουν να ερευνούν και να εξετάζουν κάθε καταγγελία με αμεροληψία, εχεμύθεια και αντικειμενικότητα και με βάση τις αρχές και τα μέτρα που προβλέπονται στην παρούσα Πολιτική, καθώς και να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης, σε κάθε αρμόδια δημόσια,

διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών.

3. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί, κατά την εξέταση της καταγγελίας - αναφοράς, συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης που προσβάλλει την υγεία του ατόμου ή επηρεάζει το ομαλό εργασιακό περιβάλλον, οι διαχειριστές της εταιρείας δύναται να αποφασίζουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του δράστη.

#### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

- 1). ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑ (Σ.Ε.Π.Ε.) ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ Σ.Ε.Π.Ε.: 1555
- 2). ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΝΙΚΑΙΑΣ- ΑΓ. Ι. ΡΕΝΤΗ Τηλ: 210 4913829, 210 4919896 , email : [tkenikeas@yeka.gr](mailto:tkenikeas@yeka.gr)
- 3). ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΥΡΟΥ, ΙΟΥ 5 ΕΡΜΟΥΠΟΛΗ ΣΥΡΟΣ, 841 00, Τηλ. 22810 88989, [ttyekykl@yeka.gr](mailto:ttyekykl@yeka.gr)
- 4). ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ  
Χαλκοκονδύλη 17, Αθήνα  
Τ.Κ. 104 32  
Τηλ. 213.1306.600
- 5). Για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επικοινωνούν με τη Γραμμή SOS 15900'.

Με εκτίμηση,

ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ Α.Ε.

**ΜΙΕΤΣΕΛ Α.Ε.**  
ΜΙΕΤΣΕΛ ΕΜΠΟΡΙΟ ΑΝΤΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ  
Λεωφόρος Κηφισού 96 ΑΓ. ΡΕΝΤΗΣ 182 53  
ΤΗΛ. 210 4285696-7 ΤΗΛ. 210 4285698  
ΑΦΜ: 998712990 - ΔΟΥ: Φ.Α.Ε. ΠΕΙΡΑΙΑ  
ΑΡ. Γ.Ε.ΜΗ: 044868507000 - Α.Μ. Β. 4575

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΟΥ Δ.Σ.  
ΤΣΕΛΕΝΤΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ