

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ Υ.Α. 95/2026 (ΦΕΚ Β' 1/08.01.2026)**

Επιχείρηση/Παράρτημα: DES M.I.K.E.

Στοιχεία Εργοδότη Νόμιμου εκπροσώπου:

ΕΠΩΝΥΜΟ: ΚΩΝΣΤΑΝΤΑΡΑ

ΟΝΟΜΑ: ΜΠΗΛΙΩ

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΑΦΜ: 044545151

Δ.Ο.Υ.: ΠΕΙΡΑΙΑ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ: Α. ΠΑΠΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ 98

Τ.Κ: 18533

Η βεβαιούσα: ΜΠΗΛΙΩ ΚΩΝΣΤΑΝΤΑΡΑ

1. Η επιχείρηση με την επωνυμία «DES M.I.K.E» τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των άρθρων 58-69, 507-508, 533 και 537 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

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 προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η επιχείρηση με την επωνυμία «DES M.I.K.E» 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.

3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με το άρθρο 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) και την κατ' εφαρμογή αυτού κανονιστική νομοθεσία, καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 59 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) και το περιεχόμενο αυτής εξειδικεύεται ως ακολούθως:

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

Ο εκφοβισμός και η παρενόχληση στον χώρο εργασίας είναι επαναλαμβανόμενες αδικαιολόγητες συμπεριφορές προς έναν εργαζόμενο ή μια ομάδα εργαζομένων, που μπορεί να τους ταπεινώσει, να τους υπονομεύσει, να τους απειλήσει ή να τους θυματοποιήσει. Οι αρνητικές αυτές συμπεριφορές και εκδηλώσεις μπορεί να συμβαίνουν μεταξύ συναδέλφων, μεταξύ εργαζομένων σε διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα, από εργοδότη προς τον εργαζόμενο ή ακόμα και από τρίτο πρόσωπο (π.χ. μαθητή/γονέα) προς εργαζόμενο.

Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι ένα ευρέως διαδεδομένο πρόβλημα και μπορεί να πάρει πολλές μορφές (π.χ. ηθική ή σεξουαλική) μεταξύ των εργαζομένων και σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα στο επαγγελματικό περιβάλλον που προκαλεί κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία τους. Παρενόχληση μπορεί να συνιστά η επιθετική συμπεριφορά,

τόσο λεκτική όσο και σωματική, καθώς και λιγότερο εμφανείς ενέργειες, όπως η υποτίμηση της εργασίας ή των ικανοτήτων ενός εργαζόμενου ή η κοινωνική απομόνωσή του στο εργασιακό περιβάλλον. Ο εκφοβισμός -ο οποίος είναι πιο πιθανό να συμβεί σε χώρους εργασίας που υπάρχει ανοχή σε πειράγματα, αστεία και φάρσες- και η παρενόχληση, ενέχουν συχνά το στοιχείο της αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας, από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευθούν.

Η επαγγελματική βία αναφέρεται σε οποιοδήποτε περιστατικό, στο οποίο ο εργαζόμενος δέχεται επίθεση ή απειλή στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης οποιασδήποτε δήλωσης ή συμπεριφοράς που τους αναγκάζει να πιστεύουν ότι βρίσκονται σε κίνδυνο σωματικής επίθεσης. Ο όρος «επαγγελματική βία» περιλαμβάνει όλες τις μορφές σωματικής επίθεσης στους εργαζόμενους ή κάθε είδους άμεση σωματική επαφή, συμπεριλαμβανομένης αυτής από τρίτους (όπως μαθητές, γονείς, εξωσχολικούς κλπ.). Η βία μπορεί να πάρει διάφορες μορφές: λεκτική, σωματική, συναισθηματική, σεξουαλική αλλά και διαδικτυακή.

Η φύση της εργασίας σε σχολική μονάδα συνεπάγεται την καθημερινή και αδιάλειπτη συναναστροφή με μαθητές, γονείς, τρίτους εξωσχολικούς που επισκέπτονται το σχολείο στο πλαίσιο εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων ή τους οποίους συναναστρέφονται οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο εκδρομών, γεγονός που αυξάνει τον κίνδυνο εκδήλωσης περιστατικών βίας ή παρενόχλησης σε βάρος των εργαζομένων.

Οποιοδήποτε συμβάν που αφορά εκφοβισμό ή παρενόχληση των εργαζομένων σε μια σχολική μονάδα είναι απαραίτητο να αναφέρεται άμεσα στη Διεύθυνση του σχολείου, η οποία είναι αρμόδια να διαχειριστεί το πρόβλημα λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα.

β) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς:

Η επιχείρηση λαμβάνει τα κάτωθι μέτρα για τον περιορισμό των ανωτέρω παραγόντων κινδύνου και την αντιμετώπιση των σχετικών κινδύνων: ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες, ανοικτή επικοινωνία με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους, διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών, κατάλληλος σχεδιασμός του χώρου εργασίας και καταμερισμός των εργασιών, έλεγχος της πρόσβασης στον χώρο του σχολείου, ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με την πολιτική πρόληψης και καταπολέμησης που εφαρμόζει η επιχείρηση, τακτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων.

γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων με ειδικούς ψυχικής υγείας για την αναγνώριση όλων των μορφών βίας (λεκτική, σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική), γραπτή ενημέρωση όλων των εργαζομένων για την Πολιτική Πρόληψης και Καταπολέμησης της Βίας και Παρενόχλησης, δημιουργία ειδικής ενότητας στην ιστοσελίδα του σχολείου για τη διαδικασία των καταγγελιών, διεξαγωγή ερευνών για την αξιολόγηση του εργασιακού κλίματος και τον εντοπισμό πιθανών κινδύνων, ενθάρρυνση της συμμετοχής 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 για τη σχετική διαδικασία

Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην 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: **α)** δικαίωμα δικαστικής προστασίας, **β)** δικαίωμα υποβολής καταγγελίας (επώνυμης ή ανώνυμης) και αίτησης για επίλυση εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας (ενιαία γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555, ή μέσω email στο αρμόδιο Τμήμα της Επιθεώρησης), **γ)** δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη (ηλεκτρονικά στον σύνδεσμο: <https://www.synigoros.gr/el/anafora/ipovoli-anaforas>, τηλ. επικοινωνίας: 213 1306 600), καθώς και **δ)** δικαίωμα καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών που περιγράφεται κατωτέρω. Σε περίπτωση που το θιγόμενο πρόσωπο είναι γυναίκα δύναται, επιπλέον, να απευθυνθεί στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας (Γραμμή SOS 15900).

Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιου περιστατικού εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει παράλληλα και σε κάθε αρμόδια αρχή.

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:

Ως πρόσωπο αναφοράς στο οποίο δύναται να απευθυνθεί το θιγόμενο πρόσωπο ορίζεται ο/η ΚΑΣΤΡΙΤΗ ΜΑΡΙΑ (τηλέφωνο επικοινωνίας: 2109689426, email: desjunior2013@gmail.com). Ο ρόλος του ως άνω προσώπου είναι ενημερωτικός: 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. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία περιέχονται σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

στ) Προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή

Η επιχείρηση αποδεικνύει έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, παρέχοντας προστασία της απασχόλησης, και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ.

ζ) Δίαυλοι επικοινωνίας και αρμόδια πρόσωπα:

Αρμόδια πρόσωπα για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών και των παραπόνων των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζονται:

- Η Διευθύντρια του Σχολείου ΚΑΣΤΡΙΤΗ ΜΑΡΙΑ, 2109689426, email: desjunior2013@gmail.com (στοιχεία επικοινωνίας/τηλέφωνο/email/γραφείο).

Η υποβολή παραπόνου ή καταγγελίας προτιμάται να γίνεται με έγγραφο τρόπο, και με την ιδιόχειρη παράδοση του εγγράφου σε κάποιο από τα ανωτέρω πρόσωπα, κατόπιν συνεννόησης, προκειμένου να διασφαλίζεται η ασφάλεια και το απόρρητο των πληροφοριών. Σε κάθε περίπτωση, τα ανωτέρω πρόσωπα, ενημερώνουν τον θιγόμενο για τα λοιπά δικαιώματά του, όπως τη δυνατότητα υποβολής καταγγελίας στις αρμόδιες δικαστικές και διοικητικές αρχές.

η) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

Τόσο ο εργοδότης όσο και τα αρμόδια πρόσωπα που ορίζονται ανωτέρω (υπό ενότητα ζ) δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Σε κάθε περίπτωση, τα ανωτέρω πρόσωπα δεσμεύονται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

Τα αρμόδια για την εξέταση της καταγγελίας πρόσωπα δύνανται να ενημερώσουν, εφόσον κρίνεται σκόπιμο, τον εργοδότη και τον υπεύθυνο διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και να προβούν σε τυχόν απαραίτητες συνεργασίες και στη λήψη άμεσων μέτρων που θα βοηθήσουν στη διερεύνηση και την αντιμετώπιση του περιστατικού. Επίσης, τα πρόσωπα αυτά δύνανται να έχουν πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλόμενων. Τέλος, τα ως άνω αρμόδια πρόσωπα δεσμεύονται ότι σε περίπτωση που διαπιστώσουν την ύπαρξη σύγκρουσης συμφερόντων υποχρεούνται να παραδώσουν την καταγγελία/παράπονο στο έτερο αρμόδιο πρόσωπο, ενώ δεσμεύονται να μην ασχοληθούν οι ίδιοι με τα καταγγελλόμενα αλλά και να διαφυλάξουν το απόρρητο των πληροφοριών.

θ) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση των απασχολούμενων στην επιχείρηση, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του Ν. 4808/2021, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

ι) Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων.

Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος της επιχείρησης παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα

απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

ια) Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Ο εργοδότης, καθώς και τα ως άνω αρμόδια πρόσωπα για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης συνεργάζονται με 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 και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία, όπως υποχρεούνται κατ' άρθρο 5 παρ. 1 ν. 4808/2021. Προς τον σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.