

PROGRESS FINANCE ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Εισαγωγή

Η εταιρεία «PROGRESS FINANCE ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (η οποία εφεξής θ' αποκαλείται η «Εταιρεία») αναγνωρίζει τη σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και προωθεί ένα περιβάλλον μηδενικής ανοχής ώστε να διευκολύνεται η πρόληψη τέτοιων μορφών συμπεριφοράς και πρακτικών, κάτι το οποίο αποτελεί και το αντικείμενο της παρούσας Πολιτικής Καταπολέμησης της Βίας και Παρενόχλησης και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών (εφεξής «Πολιτική»),

Η Εταιρεία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του Ν.4808/2021, όπως ισχύει και έχει ενσωματωθεί στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 62/2025), για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η παρούσα Πολιτική υιοθετήθηκε σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και επικαιροποιείται σύμφωνα με το άρθρο 62 του π.δ. 62/2025 και την κατ'εφαρμογή αυτού κανονιστική νομοθεσία, καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 59 του π.δ. 62/2025 και το περιεχόμενο της εξειδικεύεται ως ακολούθως:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1 Σκοπός -Στόχοι της Πολιτικής

Βούληση της Εταιρείας είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, σε όλους τους χώρους εργασίας, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στη δημιουργία ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων του.

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 Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση..

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης από οποιοδήποτε πρόσωπο και δεσμεύεται ότι κάθε καταγγελία θα εξετάζεται

αντικειμενικά και με απόλυτη εμπιστευτικότητα, με σεβασμό στην αξιοπρέπεια όλων των εμπλεκομένων και με διασφάλιση προστασίας από κάθε μορφή αντιποίνων.

Άρθρο 2 Πεδίο Εφαρμογής

Στην παρούσα Πολιτική υπάγονται εργαζόμενοι και απασχολούμενοι της Εταιρείας, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς.

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά συμπεριλαμβάνονται απασχολούμενοι στην εταιρεία με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έμμισθη εντολή, απασχολούμενοι μέσω τρίτων ανεξάρτητων συνεργατών που παρέχουν υπηρεσίες προς την Εταιρεία, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, ασκούμενοι ή μαθητευόμενοι, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, εθελοντές, καθώς και άτομα που αναζητούν εργασία.

Απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης καθώς και κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας, οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

α) στον χώρο εργασίας, β) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω των σύγχρονων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Άρθρο 3 Αρμοδιότητες και έλεγχος

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας:

- εγκρίνει και επικυρώνει την παρούσα Πολιτική
- επιβλέπει την εφαρμογή της και παρακολουθεί τη συμμόρφωση προς αυτήν
- λαμβάνει τις αναγκαίες δικλείδες ασφαλείας για την αποτροπή δυνητικών και υπαρκτών περιοχών σύγκρουσης συμφερόντων
- μεριμνά για την εξασφάλιση της παροχής όλων των μέσων και των εξουσιών στα αρμόδια πρόσωπα για την υλοποίησή της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Άρθρο 4 Υποχρεώσεις της Εταιρείας

Η Εταιρεία, ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή που την εκπροσωπούν, υποχρεούνται:

α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα

και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,

β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική Αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί,

γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της Εταιρείας επί τέτοιων περιστατικών,

δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να παρέχουν κάθε δυνατή ενημέρωση για τις διαδικασίες που ακολουθεί η Εταιρεία για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές Αρχές.

Άρθρο 5 Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρεία αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης.

Η βία και η παρενόχληση στο χώρο εργασίας θίγουν την ψυχική, σωματική και σεξουαλική ακεραιότητα και αξιοπρέπεια των προσώπων, επηρεάζοντας παράλληλα την προσωπική, οικογενειακή και κοινωνική τους ζωή. Παράλληλα, επιβαρύνουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, δυσχεραίνουν την πρόσβαση, τη διατήρηση και την επαγγελματική ανέλιξη των εργαζομένων και επιφέρουν αρνητικές συνέπειες στη λειτουργία της επιχείρησης, στις εργασιακές σχέσεις, στο επίπεδο δέσμευσης και παρακίνησης του ανθρώπινου δυναμικού, στη φήμη της Εταιρείας και στη συνολική παραγωγικότητα.

Οι σχετικοί κίνδυνοι ενδέχεται να απορρέουν από τη φύση και τις ιδιαιτερότητες της επιχειρηματικής δραστηριότητας, τις συνθήκες ή τα χαρακτηριστικά της εκάστοτε θέσης εργασίας, καθώς και από παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία ή άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά που δύνανται να αποτελέσουν λόγους διάκρισης. Ιδιαίτερη μέριμνα λαμβάνεται για εργαζομένους που ενδέχεται να είναι περισσότερο εκτεθειμένοι ή ευάλωτοι, όπως οι νεοπροσληφθέντες, οι εργαζόμενοι σε νυχτερινές βάρδιες, τα άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες ή σε άλλες ειδικές κατηγορίες προσωπικού.

Η Εταιρεία προβαίνει σε συστηματική αξιολόγηση των ανωτέρω κινδύνων — με έμφαση στους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες — και εφαρμόζει κατάλληλα προληπτικά και διορθωτικά μέτρα για την πρόληψη και την αποτελεσματική αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

Άρθρο 6 Μέτρα πρόληψης και προστασίας

- Για την πρόληψη

Η Εταιρεία λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες και να ευαισθητοποιηθούν όσον αφορά τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και

Η Εταιρεία για την πρόληψη των κινδύνων βίας και παρενόχλησης υιοθετεί τις κάτωθι διοικητικές πρακτικές:

- ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- ενθαρρύνει την ανοικτή επικοινωνία των εργαζομένων με τους άμεσα Προϊσταμένους /Υπευθύνους και συναδέλφους των.
- ορίζει διαδικασία διαχείρισης αναφορών /καταγγελιών.
- εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση /πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- συνεργάζεται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για την λήψη των απαραίτητων μέτρων
- λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως, απευθείας τηλεφωνική επικοινωνία με τον Διευθυντή οποτεδήποτε, βελτίωση φωτισμού κ.ά.
- λαμβάνει δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- ενθαρρύνει την εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.

- Για τον έλεγχο/παρακολούθηση

Η Εταιρεία για τον έλεγχο των κινδύνων βίας και παρενόχλησης υιοθετεί τις κάτωθι διοικητικές πρακτικές:

- αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρησης/επικαιροποίησης της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.
- ορίζει συγκεκριμένο πρόσωπο ως πρόσωπο αναφοράς («συνδέσμου»), αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ο ρόλος 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. Σε κάθε περίπτωση αποτελεί υποχρέωση του προσώπου αναφοράς η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του. Ως πρόσωπο αναφοράς κατά τα ανωτέρω ορίζεται η κα Γκαβοπούλου Αθηνά.

- Για περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων

Η Εταιρεία για τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης υιοθετεί τις κάτωθι διοικητικές πρακτικές:

- τροποποίηση της αρχικής τοποθέτησης και αλλαγή της θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και η ένταξη ή επανένταξη ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή ευλογών προσαρμογών της θέσης εργασίας
- σύσταση συμμόρφωσης
- προσωρινή απομάκρυνση του εργαζομένου (θύτη) είτε από το συγκεκριμένο Τμήμα /Γραφείο (αλλαγή θέσης) είτε από την Εταιρεία εν γένει έως την εξέταση της καταγγελίας
- αλλαγή ωραρίου ή τρόπου παροχής εργασίας (τηλεργασία) εφόσον το επιτρέπει το είδος της εργασίας
- καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος κατ' άρθρο 281 ΑΚ
- καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης
- η προστασία της απασχόλησης και η υποστήριξη και καθοδήγηση εργαζομένων, που έχουν υπάρξει θύματα ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας. Η Εταιρεία παρέχει προστασία της απασχόλησης σε θύματα ενδοοικογενειακής βίας, ειδικής άδειας με αποδοχών και την δυνατότητα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζομένου 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.

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 πρόσωπο απασχολούμενο στην Εταιρεία είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν η Εταιρεία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά το προηγούμενο άρθρο ώστε να

αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρεία εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα στοιχεία που αιτιολογούν την πεποίθησή του ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο εργαζόμενος αρνείται να επιστρέφει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία με κάθε πρόσφορο τρόπο καλεί τον εργαζόμενο-θύμα κι εκείνο υποχρεούται να επιστρέφει στην εργασία του. Σε κάθε περίπτωση η Εταιρεία, εάν το κρίνει σκόπιμο, μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης γεννά, εκτός των άλλων, αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική του βλάβη.

Στην περίπτωση παραβίασης εκ μέρους της Εταιρείας του νόμου ή της παρούσας Πολιτικής, επιβάλλονται εις βάρος της οι νόμιμες κυρώσεις.

Άρθρο 7 Βάρος απόδειξης

Όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι εκδηλώθηκε εις βάρος του σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση ή περιστατικό βίας κατά την έννοια του παρόντος, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια Αρχή, ότι δεν υπήρξε περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

Άρθρο 8 Στοιχεία αρμόδιων Διοικητικών Αρχών

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

α) δικαστικής προστασίας,

β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της

γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του καθώς και

δ) να ζητήσει τη συνδρομή του Εθνικού Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων

ε) καταγγελίας εντός της Εταιρείας, όπως ορίζεται στην παρούσα Πολιτική.

Αναλυτικά, τα στοιχεία των αρμόδιων Διοικητικών Αρχών αποτυπώνονται παρακάτω:

-Συνήγορος του Πολίτη

Χαλκοκονδύλη 17, 104 32 Αθήνα, 213 1306 600, e-mail: press@synigoros.gr ιστότοπος <https://www.synigoros.gr/>

Ο Συνήγορος του Πολίτη επιλαμβάνεται υποθέσεις σχετικές με περιστατικά βίας και παρενόχλησης επί υποβολής αίτησης.

- Επιθεώρηση Εργασίας

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών 1555,

Περιφερειακή Δ/ση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αθηνών, Πατησίων 37, 2ος όροφος 104 32 Αθήνα, τηλ 210 528120-3,-4,-6,-9, email: dkeath@yeka.gr

Η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής επί υποβολής αίτησης επίλυσης εργατικής διαφοράς καθώς και για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων της Εταιρείας σύμφωνα με την νομοθεσία.

Βασικές αρμοδιότητές της είναι:

α) η παρακολούθηση της πορείας των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση που υποβάλλονται

β) η παροχή συμβουλών προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους, σχετικά με την εφαρμογή των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους

γ) η μέριμνα ώστε οι εργοδότες να προχωρούν στη λήψη των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως, η πρόληψη και η έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Οι διαφορές σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία οι οποίες υποβάλλονται ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, εμπίπτουν στην έννοια των εργατικών διαφορών της παρ. 1 του άρθρου 3B του Ν.3996/2011.

Στην περίπτωση αίτησης για εργατική διαφορά σχετική με βία και παρενόχληση, η αίτηση υποβάλλεται κατ' επιλογή του θιγόμενου προσώπου στην αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων για την διεξαγωγή της διαδικασίας επίλυσης.

Η συζήτηση της εργατικής διαφοράς προσδιορίζεται κατά προτεραιότητα και η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ολοκληρώνεται εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την υποβολή της καταγγελίας.

Η διαδικασία διεξάγεται με τρόπο που διασφαλίζει, ότι προστατεύονται η ιδιωτικότητα των εμπλεκόμενων ή τρίτων και τα προσωπικά δεδομένα τους, μπορεί δε να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας Αρχής και της Εταιρείας.

Σε περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων της Εταιρείας, επιβάλλεται, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο για καθεμία παράβαση, με αιτιολογημένη απόφαση του αρμοδίου οργάνου.

Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, εκδίδεται εντολή με άμεση ισχύ προς την Εταιρεία να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα ισχύος έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος:

- α) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών,
- β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,
- γ) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο Τμήμα εργασίας,
- δ) απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων.

Τα παραπάνω προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν από τον διεξάγοντα τη διαδικασία Επιθεωρητή Εργασίας σε κάθε στάδιο μετά την αίτηση για την εργατική διαφορά ή από το αρμόδιο να επιληφθεί του ελέγχου όργανο ακόμα και πριν τη διενέργεια αυτού και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα επί της διαφοράς ή του ελέγχου ή με νέα απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας.

Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων (Ε.Σ.Ι.Φ.)

Δραγατσανίου 8, 105 59 Αθήνα τηλ: 214-4055251 email: info@isotita.gr τηλεφωνική γραμμή SOS 15900 email: sosl5900@isotita.gr Ιστότοπος <https://isotita.gr/>

Το ανωτέρω συλλογικό συμβουλευτικό γνωμοδοτικό όργανο το οποίο υπάγεται στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.) μπορεί να παρέχει:

- α) συνδρομή με τη χρήση κάθε γνωστής μεθόδου επικοινωνίας σε εικοσιτετράωρη βάση και καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και την άμεση ψυχοκοινωνική υποστήριξη των θυμάτων,
- β) άμεση συμβουλευτική στήριξη στις γυναίκες θύματα βίας,
- γ) πληροφόρηση για θέματα ισότητας των φύλων,
- δ) ψυχοκοινωνική συμβουλευτική σε περιστατικά βίας κατά των γυναικών που απαιτούν άμεση ψυχολογική και κοινωνική στήριξη, καθώς και να παραπέμπει περιστατικά σε Συμβουλευτικά Κέντρα κατά της βίας και σε Ξενώνες.

Στην εθνική τηλεφωνική γραμμή SOS 15900 ή μέσω ηλεκτρονικής επικοινωνίας στο email sos15900@isotita.gr μπορούν να απευθυνθούν για συμβουλές τόσο τα ίδια τα θύματα, όσο και πρόσωπα από το κοντινό τους περιβάλλον που επιθυμούν να ενημερωθούν για το πως μπορούν να βοηθήσουν τα θύματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ' ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Άρθρο 9 Διαδικασία υποβολής καταγγελίας

Είναι απόλυτα κατανοητό ότι δεν είναι πάντα εύκολο να δηλώνονται ανάρμοστες συμπεριφορές που σχετίζονται με την βία και την παρενόχληση. Μέσω της παρούσας διαδικασίας, η Εταιρεία ενθαρρύνει όλους τους εργαζόμενους να γνωστοποιούν κάθε ανησυχία τους και ειδικότερα κάθε περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Στο πλαίσιο αυτό, κάθε πληροφορία που αφορά καταγγελία ή αναφορά παραβίασης της παρούσας Πολιτικής, είτε υποβάλλεται από το ίδιο το θιγόμενο άτομο είτε από τρίτο, αντιμετωπίζεται ως απολύτως εμπιστευτική και κοινοποιείται μόνο στα αρμόδια πρόσωπα στο πλαίσιο των καθηκόντων τους. Η Εταιρεία δεσμεύεται να διαφυλάσσει την εμπιστευτικότητα των καταγγελιών και αναφορών στο μέγιστο δυνατό βαθμό, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις ανάγκες της διερεύνησης.

Κάθε εργαζόμενος ή συνεργάτης που προβαίνει καλόπιστα σε καταγγελία ή αναφορά παραβίασης της Πολιτικής, καθώς και κάθε μάρτυρας ή τρίτο πρόσωπο που συμμετέχει στη διερεύνηση, απολαμβάνει πλήρη υποστήριξη από την Εταιρεία και προστασία από οποιαδήποτε μορφή αντιποίνων, εκδικητικής συμπεριφοράς ή δυσμενούς μεταχείρισης.

Η προστασία αυτή καλύπτει και έμμεσες μορφές αντιποίνων, όπως υποβάθμιση, αδικαιολόγητη αλλαγή καθηκόντων, αποκλεισμό από διαδικασίες ή ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, επιβολή δυσανάλογων κυρώσεων ή οποιαδήποτε άλλη αρνητική αλλαγή στους όρους απασχόλησης.

Η προστασία δεν ισχύει αν αποδειχθεί ότι η καταγγελία ή οι παρεχόμενες πληροφορίες ήταν εν γνώσει αναληθείς ή υποβλήθηκαν με σκοπό την παραπλάνηση.

Η Εταιρεία και τα αρμόδια πρόσωπα για τη διαχείριση καταγγελιών συνεργάζονται με κάθε δημόσια, διοικητική ή δικαστική Αρχή, όταν αυτή ζητήσει στοιχεία ή πληροφορίες στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, παρέχοντας τη δέουσα συνδρομή και πρόσβαση στα απαιτούμενα στοιχεία.

Απαγορεύεται και θεωρείται άκυρη οποιαδήποτε ενέργεια, όπως καταγγελία ή λύση της σύμβασης εργασίας, καθώς και οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση του καταγγέλλοντος, που συνιστά αντίποινα ή εκδικητική συμπεριφορά σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Υποβολή καταγγελίας

Κάθε εργαζόμενος υποβάλλει επώνυμη καταγγελία ή παράπονο σχετικά με την βία και την παρενόχληση που δέχτηκε προς την διοίκηση της Εταιρείας, συμπληρώνοντας τη φόρμα «Καταγγελία περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης» (βλ. Παράρτημα). Η κατάθεση της καταγγελίας γίνεται στο Τμήμα Προσωπικού, επί αποδείξει, ήτοι με την υποβολή της καταγγελίας δίδεται στον καταγγέλλοντα σχετική απόδειξη παραλαβής. Το έντυπο είναι τοποθετημένο σε εμφανές σημείο στο Τμήμα Προσωπικού. Για κατάθεση αναφοράς από τρίτο πρόσωπο για φαινόμενο βίας και παρενόχλησης σε άλλο εργαζόμενο ισχύουν τα ίδια. Η καταγγελία διαβιβάζεται στη διοίκηση της Εταιρείας για την αξιολόγησή της.

Παραλαβή και διαδικασία εξέτασης καταγγελίας

Η Εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο 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, αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των εν λόγω καθηκόντων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο κατά την παραλαβή της καταγγελίας είναι αρμόδιο για τη λήψη παντός μέτρου και την εφαρμογή της διαδικασίας σχετικά με την παρούσα Πολιτική, περιεχόμενο της οποίας αποτελούν:

- η αξιολόγηση της σοβαρότητας της καταγγελίας, για την οποία το ΔΣ μπορεί να ορίζει και συγκεκριμένο πρόσωπο κάθε φορά,
- η διασφάλιση της διευθέτησης της καταγγελίας με τρόπο διακριτικό και περιορισμένο στους άμεσα εμπλεκόμενους,
- η αξιολόγηση του κατάλληλου τρόπου προσωρινής επίλυσης και διευθέτησης της παραβίασης έως την ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας,
- η τήρηση του σχετικού αρχείου καταγγελιών
- η περαιτέρω τυχόν διαβίβαση της καταγγελίας στις αρμόδιες Αρχές
- η λήψη κάθε αναγκαίας απόφασης για τη διευκόλυνση και την προστασία του θύματος
- η λήψη κάθε αναγκαίας απόφασης εις βάρος του υπευθύνου, η οποία μπορεί να είναι, εφόσον η καταγγελία κριθεί βάσιμη, και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του για σπουδαίο λόγο.

Αξιολόγηση καταγγελίας

Το Διοικητικό Συμβούλιο ή το ορισθέν προς τούτο πρόσωπο, προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες:

- ✓ Δημιουργία φακέλου- Αξιολόγηση της σοβαρότητας της καταγγελίας λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα:
 - εάν η καταγγελία δύναται να έχει σημαντικές επιπτώσεις για την Εταιρεία, όπως διοικητικές και ποινικές κυρώσεις, επιβολή προστίμων, δυσφήμιση κ.ά.,
 - εάν έχουν γίνει παρόμοιες καταγγελίες κατά το παρελθόν,
 - εάν χρειάζεται διερεύνηση του αιτήματος με τη συνδρομή άλλων προσώπων, μέσω των πρόσθετων πληροφοριών, κ.ά.
- ✓ Διερεύνηση καταγγελίας

Κατά τη διερεύνηση της καταγγελίας:

- ✓ συλλέγει και εξετάζει τις απαραίτητες πληροφορίες,
- ✓ συνεργάζεται με όποιον εργαζόμενο κρίνει ότι θα του παρέχει σημαντική πληροφορία,

Η έρευνα και εξέταση των καταγγελιών γίνεται με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων όλων των εργαζομένων που αναμειγνύονται.

- Ενημέρωση του καταγγελλόμενου και της Εταιρείας για τις προσωρινές ενέργειες έως την ολοκλήρωση της εξέτασης της καταγγελίας

Τα προσωρινά μέτρα που μπορεί να ληφθούν αναφέρονται στο κεφάλαιο Β' της παρούσας. Επιπλέον, για την αποφυγή αμφιβολίας, ενημερώνεται ο θιγόμενος για τη δυνατότητά του σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της Εταιρείας, να υποβάλει παράλληλα καταγγελία στις προαναφερόμενες αρμόδιες διοικητικές Αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους, καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

- Σύνταξη πορίσματος και διενέργεια των ενδεικνυόμενων ενεργειών που προβλέπονται σ' αυτό.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, εάν δεν κρίνει ως αβάσιμη την καταγγελία, διαβιβάζει το πόρισμά του στη Νομική Υπηρεσία για τον χειρισμό της συνέχειας της υπόθεσης.

Σε κάθε περίπτωση, η διερεύνηση της καταγγελίας πρέπει να ολοκληρώνεται εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία παραλαβής της. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπου η υπόθεση είναι πολύπλοκη ή απαιτείται συλλογή πρόσθετων στοιχείων, το Διοικητικό Συμβούλιο σε συνεργασία με τη Νομική Υπηρεσία μπορεί να παρατείνει τη διαδικασία για ένα εύλογο χρονικό διάστημα. Σε αυτή την περίπτωση, ο καταγγέλλων ενημερώνεται εγγράφως για τον λόγο και τη διάρκεια της παράτασης.

Παραβίαση της Πολιτικής

Σε περίπτωση συμπεριφοράς που αντιβαίνει στους όρους της παρούσας θα λαμβάνονται μέτρα στο πλαίσιο των ισχυόντων Νόμων, συμβάσεων και Κανονισμών. Σε κάθε περίπτωση, οποιαδήποτε παραβίαση της παρούσας Πολιτικής ή και απλή μη συμμόρφωση με αυτήν, θα συνεπάγεται πάντοτε δυσμενείς συνέπειες για τον υπεύθυνο, τις οποίες συγκεκριμένα αποφασίζει το ΔΣ μετά από την αξιολόγηση της καταγγελίας.

Οι συνέπειες αυτές ξεκινούν από τη σύσταση και μπορούν να φτάνουν, όταν διαπιστώνεται άσκηση βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στην ποινή της απόλυσης.

Άρθρο 12 Ισχύς της Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε με την υπ'αρ. 15/01/2022 απόφαση του Δ.Σ. της Εταιρείας και επικαιροποιήθηκε με την από 24/02/2026 απόφαση του Δ.Σ..

Η Πολιτική αυτή αποτελεί Ε.Σ.Σ.Ε. σύμφωνα με τα οριζόμενα από τα άρθρα 2 παρ. 6 και 3 εδάφιο γ του Ν. 1876/90, καταρτίζεται δε και τροποποιείται με τις διαδικασίες διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας που προβλέπουν οι Ν. 1876/90 και 2224/94.

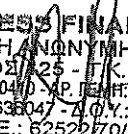
Αναρτάται σε εμφανές σημείο στο χώρο εργασίας (πίνακας ανακοινώσεων), καθώς επίσης και στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, ενώ ταυτόχρονα κοινοποιείται και στους εργαζόμενους.

Η παρούσα Πολιτική τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία ανάρτησής της.

Ηράκλειο, 24/02/2026

Η Πρόεδρος του Δ.Σ.

Γκαβοπούλου Αθηνά


PROGRESS FINANCE A.E.
ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΜΙΝΩΣ 25 - Κ.: 713 05
ΤΗΛ.: 2810 370400 - Φ.Π.Μ.Η.: 077734627000
Α.Φ.Μ.: 998636047 - Δ.Φ.Υ.: ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ
Α.Μ.Α.Ε.: 62522701B/07/15

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΡΟΣ την εταιρεία «PROGRESS FINANCE ΑΝΩΝΥΜΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»

Καταγγελία περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης

Ονοματεπώνυμο:

Καταγγελία συμβάντος που συνιστά παραβίαση της Πολιτικής της καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης. Παρακαλώ περιγράψτε.

.....
.....
.....
.....
.....

Εμπλεκόμενα μέρη (Εργαζόμενος της Εταιρείας ή/και ανάμειξη οποιουδήποτε τρίτου).
Παρακαλώ περιγράψτε.

.....
.....
.....
.....

Αποδείξεις: Υπάρχει κάποιο αποδεικτικό στοιχείο που μπορεί να στηρίξει τον προαναφερθέντα ισχυρισμό; Παρακαλώ περιγράψτε.

.....
.....
.....
.....

Άλλα σχόλια, συμπληρωματικές πληροφορίες που μπορεί να φανούν χρήσιμα,

.....
.....
.....
.....
.....

(Τόπος, ημερομηνία),/...../.....

Ο/Η καταγγέλλ.....

(Υπογραφή)