ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Επιχείρηση - Παράρτημα: PLANET ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Στοιχεία Εργοδότη - Νόμιμου εκπροσώπου

ΕΠΩΝΥΜΟ: ΓΙΑΝΝΑΚΟΠΟΥΛΟΣ

ΟΝΟΜΑ: ΧΡΗΣΤΟΣ

Βεβαιών:

1. Η PLANET τηρεί με μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η PLANET θα παραλαμβάνει, θα διερευνάει και θα διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επίσης θα παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον αυτό ζητηθεί.

2. Σκοπός της παρούσας πολιτικής 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 PLANET 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, οποιοσδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021, καθώς και σύμφωνα με τα άρθρα 62 και 63 του Π.Δ. 62/2025 (ΦΕΚ 121/Α΄/11.07.2025), λαμβάνοντας υπόψη το Υπόδειγμα Πολιτικής της Υπουργικής Απόφασης 95/08.01.2026. Η παρούσα καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 και με βάση τα άρθρα 59 και 60 του Π.Δ. 62/2025, και εφαρμόζεται σε όλα τα φυσικά πρόσωπα που εργάζονται για την Εταιρεία, ανεξαρτήτως μορφής σύμβασης ή σχέσης απασχόλησης, δηλαδή σε κάθε μορφή και χώρο παροχής εργασίας (εντός/εκτός εγκαταστάσεων, εκτός έδρας, επαγγελματικά ταξίδια, εκδηλώσεις, τηλεργασία).

Α. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία: έχει προστεθεί στην ήδη υπάρχουσα Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικών Κινδύνων της Εταιρείας. Η εκτίμηση κινδύνων πραγματοποιείται λαμβάνοντας υπόψη τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας και τις συνθήκες παροχής εργασίας, καθώς και παράγοντες που ενδέχεται να συνδέονται με αυξημένη ευαλωτότητα ή διάκριση, όπως ενδεικτικά το φύλο, η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά διάκρισης. Σύμφωνα με αυτή, έκθεση εργαζομένου σε επικίνδυνη κατάσταση βίας και παρενόχλησης στην εργασία, μπορεί να επιφέρει σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Επίσης άγχος και μειωμένη απόδοση και παραγωγικότητα.

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:

Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης η PLANET θα λαμβάνει 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 κοκ. Επιπλέον, λαμβάνονται τα παρακάτω μέτρα:

- 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
- Εξασφάλιση 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.
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού: Η PLANET Α.Ε. μέσω του Τμήματος Προσωπικού οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων. Επιπρόσθετα ενθαρρύνει τη συμμετοχή 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:

Επιπλέον, η Εταιρεία ενημερώνει το προσωπικό ότι, ανεξάρτητα από την εσωτερική διαδικασία, το θιγόμενο πρόσωπο δύναται να απευθυνθεί και σε αρμόδιες αρχές ή/και φορείς, όπως ενδεικτικά η Επιθεώρηση Εργασίας και ο Συνήγορος του Πολίτη, καθώς και να ζητήσει ιατρική, ψυχοκοινωνική ή/και νομική υποστήριξη. Η παρούσα πολιτική και τα στοιχεία των εσωτερικών διαύλων επικοινωνίας καθίστανται προσβάσιμα στο προσωπικό. Η πολιτική αναρτάται σε εμφανές σημείο στους χώρους εργασίας της Εταιρείας, δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα της www.planet.gr και κοινοποιείται σε όλους τους εργαζομένους, ηλεκτρονικά. Η ίδια διαδικασία ακολουθείται σε περίπτωση οποιασδήποτε τροποποίησής της.

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

- **I.** πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 (Α` 207) και ν. 4443/2016 (Α` 232),
- **II.** υποβολής καταγγελίας εντός της επιχείρησης κατά την παρούσα πολιτική.
- **III.** 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, όταν η PLANET δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την PLANET εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η

PLANET μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Όταν πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την PLANET παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α` της παρ. 2 του άρθρου 19 του 4808/2021.

IV. αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

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:

Οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν ανησυχίες ή να θίγουν ζητήματα μέσω των στελεχών του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού στην εταιρεία, που ορίζονται ως πρόσωπα αναφοράς για τέτοια περιστατικά.

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

Ενδεικτικές ενέργειες από την PLANET Α.Ε. περιλαμβάνουν την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων 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.

Β. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ (άρθρο 63 Π.Δ. 62/2025)

α) δίαυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα: Οι εργαζόμενοι μπορούν να απευθύνονται άμεσα στην Υπεύθυνη Διαχείρισης Καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης (ΥΠΠΑ) στο (koikon@planet.gr) ή/και στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού στο (hrm@planet.gr), υποβάλλοντας καταγγελία γραπτώς (email/έντυπο) ή προφορικώς κατόπιν ραντεβού, οπότε γίνεται σχετική καταγραφή. Σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά ή σχετίζεται με ένα από τα αρμόδια πρόσωπα/κανάλια, η καταγγελία υποβάλλεται εναλλακτικά σε άλλο πρόσωπο που ορίζει η Εταιρεία (ή/και σε εξωτερικό συνεργάτη/νομικό σύμβουλο), ώστε να διασφαλίζεται η αμεροληψία της διαδικασίας. Εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών από τη λήψη της καταγγελίας, το αρμόδιο πρόσωπο επιβεβαιώνει στο θιγόμενο πρόσωπο την παραλαβή της (με τρόπο συμβατό με την εμπιστευτικότητα).

β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας: Κάθε καταγγελία καταχωρίζεται, επιβεβαιώνεται η λήψη της και ακολουθεί άμεση προκαταρκτική αξιολόγηση. Η διερεύνηση ολοκληρώνεται, κατά κανόνα, εντός τριάντα (30) ημερολογιακών ημερών από την επιβεβαίωση λήψης. Σε

εξαιρετικές περιπτώσεις (ενδεικτικά: πολυπλοκότητα υπόθεσης, ανάγκη πρόσθετων στοιχείων/μαρτυριών, απουσία εμπλεκομένων), ο χρόνος μπορεί να παραταθεί αιτιολογημένα, με σχετική ενημέρωση του θιγόμενου προσώπου. Στη συνέχεια διενεργείται διερεύνηση με συλλογή στοιχείων και, όπου απαιτείται, ακρόαση/λήψη εξηγήσεων από τα εμπλεκόμενα πρόσωπα, με σεβασμό στην ιδιωτικότητα και στα προσωπικά δεδομένα. Κατά την ακρόαση ή λήψη εξηγήσεων, τόσο το θιγόμενο πρόσωπο όσο και το καταγγελλόμενο πρόσωπο έχουν το δικαίωμα να παρίσταται μαζί τους, πρόσωπο της εμπιστοσύνης τους από το προσωπικό της Εταιρείας. Σε περίπτωση που το θέμα έχει κλιμακωθεί σε επίπεδο που ενδέχεται να επιφέρει σοβαρές συνέπειες (π.χ. απόλυση), το εμπλεκόμενο πρόσωπο μπορεί να συνοδεύεται από νομικό σύμβουλο, εφόσον το επιθυμεί.

Η διερεύνηση μπορεί να περιλαμβάνει, εφόσον κριθεί αναγκαίο και με σεβασμό στις διατάξεις προστασίας προσωπικών δεδομένων, πρόσβαση στα σχετικά αρχεία της Εταιρείας, σε οπτικοακουστικό υλικό που διατηρείται από αυτήν, καθώς και σε οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο μέσο για τη διαπίστωση της αλήθειας. Η διαδικασία ολοκληρώνεται με αιτιολογημένη κρίση και λήψη των αναγκαίων μέτρων, ενώ τα μέρη ενημερώνονται κατά τρόπο συμβατό με την εμπιστευτικότητα και την προστασία δεδομένων. Πρόσβαση στα στοιχεία της υπόθεσης και στον σχετικό φάκελο έχουν μόνο τα αρμόδια πρόσωπα που χειρίζονται την καταγγελία και μόνο στον βαθμό που είναι αναγκαίο για τη διερεύνησή της. Τηρείται ασφαλές αρχείο καταγγελιών και ενεργειών χειρισμού, με μέτρα προστασίας εμπιστευτικότητας.

γ) απαγόρευση αντιποίνων: Απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση, περαιτέρω θυματοποίηση ή αντίποινο λόγω υποβολής/υποστήριξης καταγγελίας σε βάρος του θιγόμενου προσώπου και των τυχόν μαρτύρων υποστήριξης της καταγγελίας σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

δ) Προστασία από κακόπιστες καταγγελίες: Η παρούσα πολιτική στοχεύει στη δημιουργία ασφαλούς περιβάλλοντος για την υποβολή καταγγελιών καλή τη πίστει. Ωστόσο, η κακόπιστη υποβολή ψευδούς καταγγελίας, με σκοπό τη βλάβη άλλου προσώπου ή την παραπλάνηση της Εταιρείας, αποτελεί σοβαρή παραβίαση της παρούσας πολιτικής και μπορεί να επισύρει πειθαρχικές κυρώσεις, σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία και τον Κανονισμό Εργασίας. Διευκρινίζεται ότι καταγγελία που δεν επιβεβαιώνεται μετά από έρευνα δεν συνιστά αυτομάτως ψευδή ή κακόπιστη καταγγελία.

ε) περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων: 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 ή/και κάθε άλλο πρόσφορο και ανάλογο μέτρο κατά περίπτωση.

ε) συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.