



cosmos

EXPERTS IN ALUMINIUM™

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



1. ΔΕΣΜΕΥΣΗ

Η Cosmos Aluminium A.E. (εφεξής εταιρεία) επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης εντός και εκτός των εγκαταστάσεων της από οποιοδήποτε πρόσωπο και σέβεται σε μέγιστο βαθμό το δικαίωμα κάθε ανθρώπου να εργάζεται σε ένα περιβάλλον χωρίς βία, διακρίσεις και παρενόχληση.

Η εταιρεία 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), και των τροποποιήσεων από τον Ν.5239/2025 (Α' 178), για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν.

Επισημαίνεται ότι η εταιρεία δεν ανέχεται περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

- Σε όλες τις εγκαταστάσεις του Ομίλου, στις οποίες οι εργαζόμενοι παρέχουν εργασία, αμείβονται, κάνουν διάλειμμα για ανάπαυση ή φαγητό, στους χώρους ατομικής υγιεινής, στα αποδυτήρια, στους χώρους στάθμευσης αυτοκινήτων, στον υπαίθριο χώρο και σε όλα τα γραφεία που παρέχει η εταιρεία στους εργαζόμενους,
- Σε χώρους εκτός των εγκαταστάσεων του Ομίλου που σχετίζονται ωστόσο με την εργασία, όπως κατά τη διάρκεια επαγγελματικών ταξιδιών, προγραμμάτων εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων, αλλά και στο δρόμο από και προς την εργασία τους,
- Στις επικοινωνίες των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (SMS, email, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, επιστολές).





2. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι:

- ο Να δημιουργήσει και να εδραιώσει ένα περιβάλλον εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.
- ο Να παρέχει πληροφορίες σε όλους τους εργαζομένους της σχετικά με την προστασία της απασχόλησης και την καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο,
- ο Να δηλώσει ότι η εταιρεία αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.
- ο Να διατυπώσει τα μέτρα πρόληψης και περιορισμού των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- ο Να ενημερώσει για τα μέτρα διαχείρισης των εν λόγω περιστατικών, τα οποία η εταιρεία έχει καθιερώσει για την αποτροπή επανεμφάνισης αυτών,
- ο Να καθιερώσει την παρούσα πολιτική ως βασική προϋπόθεση συνεργασίας των εργαζομένων, προμηθευτών και συνεργατών της με την εταιρεία.
- ο Να διατυπώσει τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις της εταιρείας απέναντι στους εργαζομένους της σε ό,τι αφορά την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
- ο Να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή και η επικαιροποίηση της παρούσας ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με το άρθρο 62 του Π.Δ. 62/2025 (Α' 121) και των τροποποιήσεων από τον Ν.5239/2025 (Α' 178), 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 στις παρακάτω ενότητες.

3. ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ - ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Στην παρούσα πολιτική εντάσσονται οι εργαζόμενοι στην Cosmos Aluminium A.E., ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, των ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, των εθελοντών, των εργαζόμενων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, των ατόμων που αιτούνται εργασία και εργαζόμενων στην άτυπη οικονομία.





4. ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ-ΟΡΙΣΜΟΙ

4.α Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η εταιρεία απαγορεύει αυστηρά κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης.

4.β Μορφές βίας και παρενόχλησης – ενδεικτική αναφορά απαγορεύσεων

Απαγορεύονται αυστηρά οι παρακάτω μορφές βίας και παρενόχλησης, χωρίς ωστόσο να περιορίζονται σε αυτές:

- ο Προφορικές ή γραπτές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή σχετικά υπονοούμενα και προσβολές, τα οποία απευθύνονται σε εργαζόμενους που δεν αποδέχονται ρητά τέτοια σχόλια. Αφορά και τα σχόλια και υπονοούμενα που παραπέμπουν σε προσφορά παροχών, όπως μισθολογική αύξηση, επαγγελματική εξέλιξη ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες.
- ο Σχόλια με αισχρές χειρονομίες, με γραπτές ή λεκτικές απειλές, με κακόβουλες και χλευαστικές εκφράσεις σχετικά με διακρίσεις φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, ηλικίας, αναπηρίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού ή άλλων προσωπικών επιλογών, καθώς και η διάδοση αυτών.
- ο Απειλές για αντίποινα μετά από απόρριψη προτάσεων σεξουαλικού περιεχομένου.
- ο Διαδικτυακός εκφοβισμός και όλες οι μορφές παρενόχλησης που διεξάγονται μέσω οπτικού υλικού όπως αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή βίντεο, τα οποία είναι υποτιμητικά για το άτομο με βάση τα χαρακτηριστικά που διεξάγονται από το νόμο.
- ο Επίμονες προσβλητικές ερωτήσεις σχετικά με την προσωπική ζωή, την οικογενειακή κατάσταση και τις σεξουαλικές προτιμήσεις. Περιλαμβάνει τις επίμονες προτάσεις για ραντεβού υπό ψυχολογική πίεση ή άσκηση βίας.
- ο Σεξουαλικές χειρονομίες ή πράξεις που περιλαμβάνουν ανεπιθύμητη σωματική επαφή με στόχο την άσκηση βίας, την μείωση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ή πίεσης για σύναψη σεξουαλικής σχέσης.
- ο Συνομιλίες και επικοινωνίες με αισχρό, απειλητικό ή προσβλητικό περιεχόμενο.
- ο Κάθε μορφή εξαναγκασμού σε σεξουαλική επαφή.
- ο Εξαπόλυση ύβρεις ή/και απειλές, με στόχο τον εξευτελισμό του ατόμου ή της υποτίμησης των νοητικών και σωματικών ικανοτήτων του ή της άσκησης σωματικής, έμφυλης ή ψυχολογικής βίας.
- ο Καταστροφή προσωπικών αντικειμένων ή περιουσιακών στοιχείων
- ο Πράξεις παρεμπόδισης της εκτέλεσης της εργασίας, της κίνησης ή της σωματικής ακεραιότητας ενός ατόμου ή φυσική παρακολούθηση ή καταδίωξη ενός ατόμου.





5. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εταιρεία διαθέτει «Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικών Κινδύνων» (ΜΕΕΚ), στην οποία εξετάζεται συστηματικά κάθε είδους θέσης εργασίας και καθηκόντων που εκτελούνται στις εγκαταστάσεις της. Στην μελέτη εντοπίζονται οι πηγές του επαγγελματικού κινδύνου, καθώς και καταγράφονται τα μέτρα προστασίας και πρόληψης που ήδη εφαρμόζονται ή/και προτείνονται να ληφθούν για την προστασία των εργαζομένων, μεταξύ των οποίων και οι κίνδυνοι και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ειδικότερα, επισημαίνεται ότι στην εν λόγω μελέτη περιλαμβάνεται ο εντοπισμός και η αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, μεταξύ άλλων των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η αξιολόγηση των κινδύνων αυτών αποτελεί αντικείμενο συνεργασίας μεταξύ των Τμημάτων, των Διευθύνσεων και του Ιατρού Εργασίας, με σκοπό την ορθή αξιολόγηση αυτών και κατά συνέπεια τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας μέσα από τη λήψη μέτρων πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

6. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ, ΕΛΕΓΧΟΥ, ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΑΥΤΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Ή ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Η εταιρεία λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, μέσα από την καθιέρωση των παρακάτω πρακτικών και όπως αυτές καταγράφονται στην ΜΕΕΚ:

- **Υιοθέτηση της παρούσας Πολιτικής** και κοινοποίηση αυτής στην ιστοσελίδα της εταιρείας.
- **Εκπαίδευση των εργαζομένων** στη διαδικασία διαχείρισης περιστατικών βίας, ώστε να κατανοηθούν τα δικαιώματα των εργαζομένων καθώς και να καταγράφεται και να επιλύεται κάθε ανάλογο περιστατικό με ανθρώπινη αξιοπρέπεια και εμπιστευτικότητα. Τηρείται σχετικό αρχείο.
- **Ανοιχτή επικοινωνία των εργαζομένων** με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊστάμενους και συναδέλφους.
- **Ατομική και συλλογική ενημέρωση των εργαζομένων** ως προς το περιεχόμενο της παρούσας Πολιτικής, ιδιαίτερα σε θέσεις που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- **Ενθάρρυνση εργαζομένων και στελεχών** για συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση τέτοιων περιστατικών.
- **Ορισμός προσώπου αναφοράς** («συνδέσμου»)
- **Καθοδήγηση και υποστήριξη των θιγόμενων εργαζομένων** κατά την επιστροφή στην εργασία τους, είτε αυτοί είναι θύματα βίας και παρενόχλησης είτε θύματα ενδοοικογενειακής βίας.
- **Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας** των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης. Πρόσθετα, την αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.





7. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η εταιρεία προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων σε θέματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

- ο **Ανάρτηση** της Πολιτικής και της «Οδηγίας Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης» στους πίνακες ανακοινώσεων των Τμημάτων.
- ο **Ελεγχόμενη διανομή** μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (email):
 - της παρούσας Πολιτικής
 - των στοιχείων επικοινωνίας του προσώπου αναφοράς
 - των στοιχείων επικοινωνίας με τις αρμόδιες διοικητικές αρχές για άσκηση του δικαιώματος προσφυγής από κάθε θιγόμενο πρόσωπο
- ο **Προσωπική επικοινωνία** των ανωτέρων στελεχών σε επίπεδο άμεσων διευθυντών και προϊσταμένων με τους εργαζόμενους ανά τακτά χρονικά διαστήματα σε σχετικά θέματα, όπως:
 - **Ενθάρρυνση για τη διατήρηση ενός εργασιακού κλίματος** όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες,
 - **Ευαισθητοποίηση** στα εν λόγω θέματα,
 - **Προγραμματισμό συλλογικών συναντήσεων** για συζήτηση (όταν κρίνεται αναγκαίο),
- ο **Ατομική ενημέρωση των εργαζομένων από την Ιατρό Εργασίας** ανά τακτά χρονικά διαστήματα για σχετικά θέματα, ανάλογα με την περίπτωση.
- ο **Παροχή εκπαίδευσης με κάθε πρόσφορο τρόπο και μέσο** στους ενδιαφερόμενους, μέσω σεμιναρίων με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, και άλλους.
- ο **Ενθάρρυνση της συμμετοχής εκπροσώπων των εργαζομένων και των στελεχών της διοίκησης** σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.





8. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ Ή ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΝ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ΣΤΟ ΜΕΤΡΟ ΚΑΙ ΣΤΟ ΒΑΘΜΟ ΤΗΣ ΔΙΚΗΣ ΤΟΥΣ ΕΥΘΥΝΗΣ, ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ Ή ΑΝΑΦΟΡΑΣ Ή ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

8.1 Δικαιώματα του προσώπου που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, ένα πρόσωπο (όπως ορίζεται στην Ενότητα 3) που 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, έχει:

- ο Δικαίωμα δικαστικής προστασίας
- ο Δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της
- ο Δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και
- ο Δικαίωμα υποβολής καταγγελίας εντός της εταιρείας, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών που προβλέπεται στην παρακάτω ενότητα 10. Η καταγγελία ή αναφορά τέτοιας συμπεριφοράς δεν μπορεί να γίνει ανώνυμα.





- ο Σε κάθε περίπτωση, διατηρεί το δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρονικό διάστημα, χωρίς στέρηση μισθού ή εκδικητικής συμπεριφοράς ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον πιστεύει ότι υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν:
 - ο δράστης είναι ο ίδιος ο εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί διευθυντικά δικαιώματα, ή
 - ο εργοδότης δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα (όπως αναφέρονται στην ενότητα 10.5), ώστε να αποκατασταθεί η εργασιακή ειρήνη, ή
 - όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης
- ο Ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη 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.

8.2 Δικαίωμα της εταιρείας

Η εταιρεία λαμβάνει υπόψη της τα εξής:

Στις περιπτώσεις στις οποίες δεν υφίσταται κίνδυνος ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο θιγόμενος εργαζόμενος (το πρόσωπο) αρνείται να επιστρέψει στη θέση εργασίας του, η εταιρεία έχει το δικαίωμα να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.





8.3 Στοιχεία επικοινωνίας με αρμόδιες διοικητικές αρχές στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει το θιγόμενο πρόσωπο

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας: Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Λάρισας



Φαρσάλων 6, 41335 Λάρισα



tkelarisas@yeka.gr



Ωράριο για το κοινό: Δευτέρα - Παρασκευή
09.00π.μ. -13:00μ.μ.



2410 – 625 650
2410 – 671 910
2410 – 624 923

Τηλέφωνο Καταγγελιών στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

**Νέος ενιαίος αριθμός επικοινωνίας & εξυπηρέτησης πολιτών για ασφαλιστικά, εργασιακά και κοινωνικά
θέματα**



Λειτουργία 24 ώρες / 7 ημέρες την εβδομάδα,
χωρίς χρέωση



Συνήγορος του Πολίτη



Χαλκοκονδύλη 17, Τ.Κ. 104 32 Αθήνα



press@synigoros.gr



Ωράριο για το κοινό: Δευτέρα - Παρασκευή
08.30π.μ. -14:00μ.μ.



213 – 1306 600

Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των
γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας:



Γραμμή SOS **15900**



9. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ, ΚΑΤΑ ΤΟ ΔΥΝΑΤΟΝ, ΜΕ ΚΑΘΕ ΠΡΟΣΦΟΡΟ ΜΕΣΟ Η ΕΥΛΟΓΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ

Η εταιρεία αναγνωρίζει την κοινωνική ευθύνη της απέναντι σε περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας, τα οποία μπορεί και να διεξάγονται στο χώρο εργασίας των εργαζομένων της και δηλώνει την έμπρακτη υποστήριξη αυτών με κάθε πρόσφορο μέσο και τρόπο.

Η ενδοοικογενειακή βία δύναται να πραγματοποιείται μέσω της άσκησης σωματικής βίας ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή καταδίωξης/παρακολούθησης από νυν ή πρώην συντρόφους ή συζύγους, οι οποίοι βρίσκονται στον ίδιο εργασιακό περιβάλλον. Πρόσθετα, αναγνωρίζονται και οι εν λόγω μορφές βίας που ασκούνται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

10. ΔΙΑΥΛΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ – ΑΡΜΟΔΙΑ ΠΡΟΣΩΠΑ

10.1 Διαδικασία υποδοχής καταγγελιών

Η Εταιρία δεσμεύεται να καλλιεργεί ένα επιχειρηματικό πνεύμα διαφάνειας και υπευθυνότητας. Ως εκ τούτου, απαιτεί το υψηλότερο δυνατό επίπεδο επαγγελματικής και ηθικής συμπεριφοράς από όλους τους εργαζομένους και τους επιχειρηματικούς εταίρους της. Προκειμένου να εδραιωθεί η αποτροπή αδικημάτων, ανήθικων και παραβατικών συμπεριφορών, θέλουμε να βεβαιωθούμε ότι όποιο άτομο έχει υποψία σχετικά με τα ανωτέρω ζητήματα αναφορικά με τη λειτουργία της Εταιρίας μας, έχει το βήμα να το αναφέρει (διατηρώντας την ανωνυμία αν το επιθυμεί) χωρίς τον φόβο αντιποίνων από την πλευρά της Εταιρίας.

Στο πλαίσιο αυτό, έχουμε αναπτύξει συνεργασία με ένα ανεξάρτητο, εξωτερικό σύστημα καταγγελιών για να διευκολύνουμε και να καταστήσουμε ευκολότερη και ασφαλέστερη την αναφορά καταγγελιών:



<https://cosmosaluminium.whistlefreen.app/whistle>



10.2 Ορισμός προσώπου αναφοράς

Εναλλακτικά, ο εργαζόμενος δύναται να υποβάλλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον του Προσώπου Αναφοράς ή αναπληρωτή του. Το πρόσωπο αναφοράς είναι αρμόδιο να καθοδηγεί και ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Πρόσθετα, είναι αρμόδιο να υποδέχεται, να εξετάζει και να διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή τα παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης.

Ως Πρόσωπο Αναφοράς («σύνδεσμος») για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ορίζεται η κυρία **Μαρίνου Ελένη** (T: 2410 567554, email: emarinou@cosmosaluminium.gr)

Ως Αναπληρωτής του Προσώπου Αναφοράς («αναπληρωματικός σύνδεσμος») για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ορίζεται η κυρία **Κέογλου Στυλιανή** (T: 210 4898520, email: skeoglou@etem.com) για τις περιπτώσεις απουσίας ή κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων του τακτικού προσώπου αναφοράς. Όπου στην παρούσα πολιτική γίνεται αναφορά στο Πρόσωπο Αναφοράς, συμπεριλαμβάνεται και ο αναπληρωτής του.

10.3 Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων

Στο πλαίσιο αυτό:

- ο Το Πρόσωπο Αναφοράς οφείλει να διερευνήσει άμεσα κάθε καταγγελία και να συλλέξει όλα τα απαιτούμενα στοιχεία με απόλυτη εχεμύθεια, εμπιστευτικότητα, αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- ο Το Πρόσωπο Αναφοράς δύναται να εξετάσει μάρτυρες, αλλά και προϊσταμένους στους οποίους απευθύνθηκε το θιγόμενο πρόσωπο, να συνομιλήσει με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, καθώς και να αιτηθεί την προσκόμιση εγγράφων και αποδεικτικών στοιχείων.
- ο Το θιγόμενο πρόσωπο θα λαμβάνει τακτικά ενημέρωση για την πορεία εξέτασης της καταγγελίας του, ενώ θα λάβει στο τέλος και τα αποτελέσματα της έρευνας.
- ο Το Πρόσωπο Αναφοράς καταβάλει κάθε προσπάθεια να επιλυθεί το περιστατικό κατά τρόπο συμβιβαστικό, εφόσον είναι εφικτό.
- ο Εφόσον το επιθυμεί το θιγόμενο πρόσωπο, η εταιρεία τον μεταθέτει σε άλλη θέση εργασίας ή τροποποιεί το ωράριο εργασίας του ή δύναται να μετακινήσει τον καταγγελλόμενο σε άλλη θέση εργασίας, τόσο κατά τη διάρκεια όσο και στο τέλος της έρευνας.





- ο Οι πληροφορίες και τα στοιχεία που συλλέγονται χαρακτηρίζονται αυστηρά εμπιστευτικές, ενώ τηρούνται από το Πρόσωπο Αναφοράς ως απόρρητο υλικό. Σε κάθε περίπτωση, τηρείται εμπιστευτικότητα και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.
- ο Το Πρόσωπο Αναφοράς ενημερώνει τη Διοίκηση της εταιρείας για την ύπαρξη καταγγελίας και υποβάλλει προς αυτήν έγγραφη αναφορά με τα αποτελέσματα της έρευνας. Τα αποτελέσματα γνωστοποιούνται παράλληλα στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών.
- ο Η έρευνα της αναφοράς/καταγγελίας και η σύνταξη πορισμάτων πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και όχι αργότερα από 3 εβδομάδες από την υποβολή της καταγγελίας.

10.4 Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Η εταιρεία δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων κατά θιγόμενων προσώπων, σύμφωνα με το άρθρο 66 του Π.Δ. 62/2025 (Α' 121) και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Τονίζει ότι όλα τα περιστατικά θα χειρίζονται και θα ερευνώνται με τρόπο αντικειμενικό και δεσμεύεται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Απαγορεύει ρητώς τη δυσμενή μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου από οποιονδήποτε εργαζόμενο ή στελεχών της εταιρείας, και φροντίζει για την έγκαιρη απομάκρυνσή του από το χώρο του συμβάντος για αποφυγή εκδικητικών συμπεριφορών εναντίον του λόγω της υποβολής καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

10.5 Περιγραφή συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων

- ο Σε κάθε περίπτωση, η εταιρεία καλεί τον καταγγελλόμενο σε απολογία πριν τη λήψη οποιασδήποτε απόφασης, εκτός και αν κρίνει ότι θέτει σε κίνδυνο το θιγόμενο πρόσωπο ή διαθέτει αδιάσειστες αποδείξεις αναφορικά με την τέλεση ή μη της εν λόγω πράξης.
- ο Η εταιρεία προβαίνει στη λήψη όλων των απαραίτητων πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν:
- ο Σύσταση συμμόρφωσης,
- ο Αλλαγή θέσης εργασίας, ωραρίου, τόπου και τρόπου παροχής εργασίας, ή
- ο Καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας





- ο Μεταβίβαση της υπόθεσης στις αρμόδιες αρχές (ΣΕΠΕ, δικαστικές -εισαγγελικές αρχές, Συνήγορο του Πολίτη, κ.λπ.), αν το περιστατικό χαρακτηρίζεται παράνομο και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις.
- ο Τέλος, η εταιρεία εξετάζει και τις περιπτώσεις καταφανώς κακόβουλων καταγγελιών, οι οποίες ερευνώνται περαιτέρω και χειρίζονται κατά περίπτωση και με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο, χωρίς να προσβάλλεται η αξιοπρέπεια του καταγγέλλοντα.

10.6 Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές

Η εταιρεία, ο Σύνδεσμος και κάθε άλλο αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση των καταγγελιών βίας και παρενόχλησης 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. Η εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα εν λόγω στοιχεία. Στο πλαίσιο αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, είτε σε έντυπη είτε σε ηλεκτρονική μορφή, διατηρούνται από το Πρόσωπο Αναφοράς τηρουμένων των διατάξεων της νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

11. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται σε όλους τους εργαζομένους της εταιρείας με κάθε πρόσφορο μέσο και αναρτάται στους χώρους εργασίας και στην ιστοσελίδα της εταιρείας.





12. ΕΥΘΥΝΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

▪ Έγκριση και αναθεώρηση:

Η παρούσα Πολιτική έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας και προσυπογράφεται από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση διαφορών μεταξύ του περιεχομένου της παρούσας πολιτικής και της ισχύουσας εθνικής νομοθεσίας ή άλλων εν ισχύ προτύπων, υπερισχύουν οι πλέον αυστηρές απαιτήσεις.

▪ Παρακολούθηση εφαρμογής:

Αρμόδια ομάδα της Διοίκησης (Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, Οικονομικός Διευθυντής, Εμπορικός Διευθυντής, Διευθυντής Παραγωγής) είναι υπεύθυνη για την αναθεώρηση και την παρακολούθηση του περιεχομένου της παρούσας τουλάχιστον μία φορά το χρόνο κατά την Τακτική Ανασκόπηση της Διοίκησης. Πρόσθετα, η ομάδα αυτή θα επιβλέπει την παροχή εκπαίδευσης για τις ανάγκες της παρούσας Πολιτικής.

Ο Πρόεδρος Δ.Σ.

Ξενοφών Ι. Καντώνιας



Cosmos Aluminium A.E.

8^ο χλμ. Εθνικής Οδού Λάρισας-Αθήνας

41110 Λάρισσα

T: 2410 567579