



ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ

ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΕΣ  
ΛΥΣΕΙΣ Α.Ε.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ  
ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ  
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ  
ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ  
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ  
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

- 0 -

ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ Α.Ε.

Οκτώβριος 2025



**Επιχείρηση-Παράρτημα:** ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΕΣ ΛΥΣΕΙΣ ΑΕ

**Στοιχεία Εργοδότη – Νόμιμου εκπροσώπου**

ΕΠΩΝΥΜΟ: Πολύδωρος ΟΝΟΜΑ: Αθανάσιος

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: Παναγιώτης

ΑΦΜ: 124670877 Δ.Ο.Υ.: Κηφισιάς

ΕΔΡΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ: Πάρνηθος 44, Μεταμόρφωση Αττικής Τ.Κ.: 144 52

**Οκτώβριος 2025, 2<sup>η</sup> Έκδοση**

Επικαιροποίηση: Φανή Παπαγιαννοπούλου, Υπεύθυνη Ανθρώπινου  
Δυναμικού

- 1 -

**Απρίλιος 2022, 1<sup>η</sup> Έκδοση**

Σύνταξη: Σωτηρία Κυριακοπούλου, Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού

Η πολιτική έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας και την ομάδα διοίκησης

*Ειδικές ευχαριστίες προς τις κυρίες Ναυσικά Μοσχοβάκου και Ματίνα Παπαγιαννοπούλου, συγγραφείς του εκπαιδευτικού εγχειριδίου "Βία και Παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας", ΚΕΘΙ\_Μάρτιος 2022*



## Περιεχόμενα

<b>A. ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....</b>	<b>- 4 -</b>
A1. Δήλωση μηδενικής ανοχής .....	- 4 -
A2. Βασικό πλαίσιο στόχων .....	- 5 -
A3. Ορισμοί.....	- 5 -
A4. Παραδείγματα σεξουαλικά ανεπιθύμητων συμπεριφορών .....	- 6 -
A5. Νομικό πλαίσιο στην Ελλάδα .....	- 6 -
<b>B. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.....</b>	<b>- 13 -</b>
B1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία .....	- 13 -
B2. Συνθήκες υπό τις οποίες μπορεί να εκδηλωθεί ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης.....	- 13 -
B3. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς .....	- 14 -
B4. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.....	- 16 -
B5. 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 το βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.....	- 17 -
B6. Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης την εργασία .....	- 19 -
B7. Προστασία της απασχόλησης και της υποστήριξης εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.....	- 20 -
<b>Γ. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ.....</b>	<b>- 21 -</b>
Γ1. Δίαυλοι επικοινωνίας – αρμόδια πρόσωπα.....	- 21 -



Γ2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελομένων.....	- 21 -
Γ3. Αναλυτική περιγραφή της πολιτικής του φορέα για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.....	- 21 -
Βήματα διαδικασίας .....	- 23 -
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ .....</b>	<b>24</b>
<b>ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ .....</b>	<b>25</b>
<b>ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ.....</b>	<b>26</b>
<b>ΕΘΝΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΔΟΜΩΝ ΤΗΣ ΓΓΔΟΠΦ .....</b>	<b>27</b>
<b>ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ.....</b>	<b>31</b>
<b>ΜΕΛΕΤΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ.....</b>	<b>40</b>



## Α. ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

### Α1. Δήλωση μηδενικής ανοχής

Η ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΕΣ ΛΥΣΕΙΣ ΑΕ τηρεί 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.

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 ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΕΣ ΛΥΣΕΙΣ ΑΕ δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενης/ου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

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 παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.



## A2. Βασικό πλαίσιο στόχων

- ✓ Επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση για τη διασφάλιση ότι όλο το προσωπικό είναι ενήμερο σε σχέση με τα δικαιώματα και τις ευθύνες του ως προς τα ζητήματα αυτά.
- ✓ Παροχή αποτελεσματικών διαδικασιών για τη διαχείριση καταγγελιών και αναφορών για βία και σεξουαλική παρενόχληση στη βάση της αμεροληψίας, της προστασίας και της εμπιστευτικότητας.
- ✓ Διαχείριση όλων των καταγγελιών και αναφορών για βία και σεξουαλική παρενόχληση με δίκαιο τρόπο, με εχεμύθεια και σε εύλογο χρονικό διάστημα.
- ✓ Διασφάλιση της προστασίας των θιγόμενων προσώπων από αντίποινα και περαιτέρω θυματοποίηση.
- ✓ Ενθάρρυνση της υποβολής καταγγελίας για παρενοχλητικές συμπεριφορές που παραβιάζουν τη Στρατηγική του φορέα.
- ✓ Προώθηση ενός δεοντολογικού πλαισίου συμπεριφοράς για όλες τις εργαζόμενες και όλους τους εργαζόμενους και, ανεξαρτήτως θέσης.

- 5 -

## A3. Ορισμοί

«*Σεξουαλική παρενόχληση*»: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό (Ν. 4604/2019).

«*Παρενόχληση*»: ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του



προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος (Ν. 3896/2010).

#### **A4. Παραδείγματα σεξουαλικά ανεπιθύμητων συμπεριφορών**

- ✓ Ανεπιθύμητα αγγίγματα ή φιλία
- ✓ Σεξουαλικοποιημένα αστεία ή σχόλια
- ✓ Απειλές που σχετίζονται με τη μη ανταπόκριση σε σεξουαλική δραστηριότητα
- ✓ Επίδειξη ή παράθεση υλικού με σεξουαλικό περιεχόμενο (αφίσες, μηνύματα, εικόνες κλπ) σε χώρους του εργασιακού περιβάλλοντος
- ✓ Επαναλαμβανόμενες προσκλήσεις σε ραντεβού ενώ έχει προηγηθεί άρνηση
- ✓ Σεξουαλικές χειρονομίες
- ✓ Προσβολές και πειράγματα σεξουαλικού περιεχομένου
- ✓ Προσβλητικά ή και επιθετικά μηνύματα μέσω e-mail, τηλεφώνου ή          επιστολών
- ✓ Αδιάκριτες και επίμονες ερωτήσεις για την προσωπική ζωή ενός ατόμου

#### **τι ΔΕΝ είναι σεξουαλική παρενόχληση**

Συμπεριφορές που βασίζονται σε αμοιβαία έλξη, φιλία και σεβασμό ΔΕΝ συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση. Εάν η επαφή μεταξύ των ατόμων είναι συναινετική και ευπρόσδεκτη από όλα τα μέρη, τότε ΔΕΝ συνιστά σεξουαλική παρενόχληση.

#### **A5. Νομικό πλαίσιο στην Ελλάδα**

Η έμφυλη και σεξουαλική παρενόχληση είναι παράνομες συμπεριφορές με βάση την ισχύουσα νομοθεσία.



# ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ

ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΕΣ  
ΛΥΣΕΙΣ Α.Ε.

16 DAYS OF ACTIVISM AGAINST GENDER-BASED VIOLENCE  
**SEXUAL HARASSMENT  
IS NO JOKE**  
23 NOVEMBER TO 30 DECEMBER 2017



Η σεξουαλική παρενόχληση πλέον αποτελεί παραβίαση του Ν. 3896/2010 για την «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης». Με τον νόμο αυτόν (που αντικατέστησε τον Ν. 3488/2006) βελτιώθηκε, απλουστεύτηκε και κωδικοποιήθηκε η ισχύουσα μέχρι τότε νομοθεσία, σύμφωνα με το πνεύμα και τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, η οποία προβλέπει ότι ο εργοδότης πρέπει να μεταχειρίζεται ισότιμα τα φύλα. Επομένως, η σεξουαλική παρενόχληση απαγορεύεται τόσο στον εργασιακό χώρο και κατά την αναζήτηση εργασίας (Ν. 3896/2010) όσο και κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών (Ν. 3769/2009).

Ο Ν. 3896/2010 απαγορεύει τις διακρίσεις και η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως διάκριση του εργαζομένου ατόμου λόγω φύλου, η οποία μπορεί να αφορά στον ίδιο βαθμό άνδρες και γυναίκες. Το άρθρο 3(2) (α) του Ν. 3896/2010 αναφέρει συγκεκριμένα ότι: «η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση και οποιαδήποτε λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση λόγω υποβολής ή απόρριψης αυτής της συμπεριφοράς συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται».

Επιπλέον, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστά πράξη διάκρισης λόγω φύλου και, ως εκ τούτου, απαγορεύεται (Άρθρο 3, παρ. 2). Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εκδηλωθεί στον χώρο εργασίας από τον εργοδότη ή έναν συνάδελφο σε βάρος άλλου υπαλλήλου. Η παραβίαση του Νόμου παρέχει στο θύμα το δικαίωμα να διεκδικήσει πλήρη αποζημίωση, η οποία θα καλύπτει κάθε είδους ζημιά που υπέστη, καθώς και την ηθική βλάβη, ενώ στον εργοδότη



επιβάλλεται πρόστιμο για παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας ( Άρθρο 23, παρ. 1 και 2). Μεταξύ άλλων, προβλέπεται ότι:

Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων (π.χ. σωματεία και οργανώσεις) μπορούν, με τη συναίνεση του θύματος της διάκρισης, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ή να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των αρμόδιων δικαστικών ή διοικητικών Αρχών.

Ο νόμος αναδιατύπωσε τον ορισμό της έμμεσης διάκρισης, της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και της αντιστροφής του βάρους απόδειξης που πλέον εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου. Όταν μια υπόθεση σεξουαλικής παρενόχλησης δικάζεται σε αστικό επίπεδο, με σκοπό δηλαδή τη χρηματική αποζημίωση του θύματος, ο κατηγορούμενος είναι αυτός που καλείται να αποδείξει ότι δεν έκανε την παράνομη πράξη. Το βάρος απόδειξης από τον εργοδότη εφαρμόζεται στις διαδικασίες των πολιτικών και των διοικητικών δικαστηρίων, καθώς και στις καταγγελίες ενώπιον κάθε άλλης αρμόδιας Αρχής, π.χ. του Συνηγόρου του Πολίτη ή της Επιθεώρησης Εργασίας. Αυτό ισχύει για το δημόσιο, για τον ιδιωτικό τομέα και για τα ελεύθερα επαγγέλματα. Αντίθετα στα ποινικά δικαστήρια αυτή/-ός που καταγγέλλει το περιστατικό καλείται να αποδείξει ότι ο καταγγελλόμενος/-η έκανε την παραβατική πράξη.

Ο Συνήγορος του Πολίτη, ως ανεξάρτητη Αρχή, για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας, αποκτά διευρυμένη αποστολή και επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων ή δικαστικών Αρχών μέχρι την πρώτη συζήτηση στο ακροατήριο.



Ο νόμος δίνει στην/στον εργαζόμενη/-ο το δικαίωμα να απαιτήσει αποζημίωση σύμφωνα με το Άρθρο 16 και να απαιτήσει διοικητικές και ποινικές κυρώσεις στην περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Σε περίπτωση παραβίασης του νόμου περί απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου προβλέπεται, εκτός των άλλων, και αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει την υλική και ηθική βλάβη και κάθε θετική ζημία. Αρμόδια για την εκδίκαση αυτών των διαφορών είναι τα δικαστήρια κατά τη διαδικασία των εργατικών διαφορών.

Προσφεύγοντας στα ποινικά δικαστήρια, υπάρχει η δυνατότητα υποβολής έγκλησης. Όταν ένα έγκλημα είναι κατ' έγκληση διωκόμενο, σημαίνει ότι αν η/ο παθούσα/-ών δεν ασκήσει έγκληση και δεν την υποστηρίξει, ο κρατικός μηχανισμός του δικαίου δεν ενεργοποιείται αλλιώς.

Με τον Ν. 4351/2018 επικυρώθηκε η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης). Χαρακτηριστικό της Σύμβασης, ενός ολοκληρωμένου κειμένου τεράστιας σημασίας για την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών, είναι η αναφορά της στην έμφυλη βία και η έμφαση που αποδίδει στην πρόληψη. Εντελώς ενδεικτικά, στη Σύμβαση προβλέπεται η υποχρέωση των συμβαλλόμενων κρατών να εξασφαλίσουν την κατάρτιση επαγγελματιών που ασχολούνται με τα θύματα της βίας, την υλοποίηση θεραπευτικών προγραμμάτων για τους δράστες εγκλημάτων ενδοοικογενειακής βίας και προσβολών της γενετήσιας ελευθερίας, καθώς και να διοργανώνουν δράσεις δημοσιότητας για την κατάρτιση των στερεοτύπων και την εξασφάλιση του σεβασμού της διαφορετικότητας. Σημαντικές προβλέψεις για την προστασία των θυμάτων επιβάλλουν στα κράτη-μέλη να ενισχύσουν τη μέριμνα που λαμβάνουν για τη



στήριξή τους. Στο άρθρο 40 ορίζεται συγκεκριμένα ότι για τη σεξουαλική παρενόχληση «τα Μέρη λαμβάνουν τα αναγκαία νομοθετικά ή άλλα μέτρα, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσεως η οποία αποσκοπεί ή κατατείνει στην παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου, συγκεκριμένα σε περίπτωση δημιουργίας ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, μειωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος, υπόκειται σε ποινικές ή άλλες νομικές κυρώσεις».

Επίσης, στο άρθρο 3 περιλαμβάνεται ρητή απαγόρευση κάθε μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση. Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Παράλληλα, με το άρθρο 14 απαγορεύεται ρητά η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στον χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του νόμου.



Επιπλέον, σε ποινικό επίπεδο, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να διωχθεί ποινικά ως το αδίκημα της προσβολής γενετήσιας αξιοπρέπειας κατά το άρθρο 337 ΠΚ που προβλέπει:

Όποιος με χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα, με προτάσεις που αφορούν γενετήσιες πράξεις, με γενετήσιες πράξεις που τελούνται ενώπιον άλλου ή με επίδειξη των γεννητικών του οργάνων, προσβάλλει βάναυσα την τιμή άλλου, τιμωρείται με φυλάκιση έως ένα έτος ή χρηματική ποινή. Για την ποινική δίωξη απαιτείται έγκληση.

Ενήλικος, ο οποίος μέσω διαδικτύου ή άλλων μέσων ή τεχνολογιών πληροφορικής αποκτά επαφή με πρόσωπο που δεν συμπλήρωσε τα δέκα πέντε έτη και με χειρονομίες ή προτάσεις, προσβάλλει την τιμή του ανηλίκου στο πεδίο της γενετήσιας ζωής του, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον δύο ετών. Αν επακολούθησε συνάντηση ο ενήλικος τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών ετών.

Όποια/ος προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή διατυπώνει προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από αυτόν ή εκμεταλλεζόμενος την ανάγκη ενός προσώπου να εργαστεί, τιμωρείται με φυλάκιση έως τρία έτη ή χρηματική ποινή. Για την ποινική δίωξη απαιτείται έγκληση.

Βάσει του Ν. 4604/2019 «Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Λοιπές διατάξεις» (άρθρο 22, παρ. 2) τροποποιήθηκε το άρθρο 2 του Ν. 3896/2010 με αποτέλεσμα την αλλαγή στους ακόλουθους ορισμούς:

«α. "άμεση διάκριση": κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού



προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου.»

«β. *“έμμεση διάκριση”*: κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.»

«δ. *“σεξουαλική παρενόχληση”*: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.»

- 12 -

Σύμφωνα με το άρθρο 662 του Ποινικού Κώδικα, ο εργοδότης έχει «καθήκον μέριμνας» για την προστασία των υλικών και ηθικών συμφερόντων και την προσωπικότητα των εργαζομένων και των τρίτων προσώπων στον χώρο εργασίας. Αυτό συνεπάγεται την ευθύνη του/της εργοδότη/-τριας για τη δική του/της συμπεριφορά και τη συμπεριφορά των παραγόντων του/της.



## **Β. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

### **Β1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Στο τέλος της στρατηγικής παρατίθεται σε παράρτημα η Μελέτη εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου που εκπονήθηκε από την ΕΞ.Υ.Π.Π. BIOSAFETY Α.Ε., σύμφωνα με τις ισχύουσες απαιτήσεις & καλύπτει την ελάχιστη νομοθετική υποχρέωση του εργοδότη βάσει του Ν. 3850 /2010.

Η Μελέτη αποτελεί την Γραπτή Εκτίμηση των Επαγγελματικών Κινδύνων που αφορούν τις εργαζόμενες και τους εργαζομένους της ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ Α.Ε., οι οποίες/-οι απασχολούνται στις εγκαταστάσεις που βρίσκονται επί της οδού Πάρνηθος 44, στην Μεταμόρφωση Αττικής.

### **Β2. Συνθήκες υπό τις οποίες μπορεί να εκδηλωθεί ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης**

Ενα άτομο μπορεί να δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση από διευθύντρια/-η, συνάδελφισσα/-ο, συνεργάτιδα/-η, πάροχο υπηρεσιών ή πελάτισσα/-η.

Ταυτόχρονα, η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι παράνομη μόνο κατά τις ώρες εργασίας ή μόνο στον χώρο της εργασίας, αλλά, σύμφωνα με τον Νόμο 4808/2021 είναι παράνομη σε οποιοδήποτε πλαίσιο σχετίζεται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των συνεδρίων, των επαγγελματικών ταξιδιών, των σεμιναρίων, των εργασιακών εκδηλώσεων, των εορταστικών πάρτι γραφείου, κ.ά.



## **B3. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς**

Ενδεικτικά τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και της παρενόχλησης στην πολιτική του άρθρου 9 περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- ✓ Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες. Προς επιβεβαίωση αυτής της πρακτικής το management team της εταιρείας επικαιροποίησε τις αξίες που επιθυμεί να διέπουν την κουλτούρα της συμπεριλαμβάνοντας σε αυτές μεταξύ άλλων τις αξίες της αξιοπιστίας, της ανάπτυξης αμοιβαίων σχέσεων εμπιστοσύνης και της ομαδικότητας.
- ✓ Ανοικτή επικοινωνία με τη διοίκηση του φορέα και τις/τους και συναδέλφισσες-ους.
- ✓ Διαδικασία διαχείρισης αναφορών / καταγγελιών όπως αναπτύσσεται σε επόμενο κεφάλαιο.
- ✓ Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδο-οικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στον 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.



Επιπρόσθετα, η εταιρεία στα πλαίσια υιοθέτησης και τήρησης της πολιτικής δεσμεύεται να ορίσει αρμόδιο άτομο, να αναρτήσει σε εμφανές και κοινόχρηστο σημείο τις τηλεφωνικές γραμμές υποστήριξης, να κοινοποιήσει τη στρατηγική σε όλα τα μέλη της και να την αναρτήσει στο χώρο εργασίας και στην ιστοσελίδα της εταιρίας, να διερευνά άμεσα τυχόν υποψίες ή καταγγελίες που υποπέφτουν στην αντίληψή της, καθώς και να οργανώσει εκπαιδεύσεις με σκοπό αφενός την ευαισθητοποίηση και ενημέρωση και αφετέρου την προστασία όλων ανεξαιρέτως των εργαζομένων.

Οι συνέπειες και τα μέτρα που είναι πιθανό να προκύψουν με την ολοκλήρωση της διερεύνησης μιας καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση, ανάλογα με τη σοβαρότητα του περιστατικού, ενδεικτικά, μπορεί να περιλαμβάνουν:

- σύσταση συμμόρφωσης/επίσημη προειδοποίηση που καταγράφεται και αποτελεί επιβαρυντικό παράγοντα σε περίπτωση που το καταγγελλόμενο άτομο προβεί εκ νέου σε παρόμοια συμπεριφορά
- μετάθεση, αλλαγή ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας για τον παρενοχλητή
- καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.
- πειθαρχική δίωξη κατά του ατόμου που παραπονέθηκε εάν υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις ότι η καταγγελία ήταν ενοχλητική ή κακόβουλη
- απαίτηση έκφρασης μεταμέλειας και επίσημης συγγνώμης προς το θύμα
- διαμεσολάβηση που διεξάγεται από αμερόληπτο τρίτο πρόσωπο κατά τη διάρκεια της οποίας τα εμπλεκόμενα άτομα συμφωνούν σε μια αμοιβαία αποδεκτή λύση
- παροχή εκ νέου όλων των αδειών που έλαβε το θύμα ως αποτέλεσμα της παρενόχλησης



Η λήψη των παραπάνω πειθαρχικών μέτρων θα είναι άμεση σε περίπτωση που κάποιο άτομο προβεί σε πράξεις περαιτέρω θυματοποίησης ενός ατόμου που έχει καταγγείλει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η επιλογή των παραπάνω μέτρων εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, όπως ενδεικτικά:

- τη σοβαρότητα ή τη συχνότητα της παρενόχλησης
- τις επιθυμίες του ατόμου που παρενοχλήθηκε
- εάν το άτομο που καταγγέλλεται είχε επίγνωση ότι η συμπεριφορά του συνιστά παραβίαση της πολιτικής του φορέα
- το βαθμό πραγματικής μεταμέλειας από την πλευρά του/της καταγγελλόμενου/-ης
- προηγούμενα περιστατικά ή προειδοποιήσεις προς τον/την καταγγελλόμενο/-η.

- 16 -

Εάν δεν υπάρχουν επαρκείς αποδείξεις για να αποφασιστεί εάν εκδηλώθηκε ή όχι η παρενόχληση, η εταιρεία δεσμεύεται να:

- υπενθυμίζει στα εμπλεκόμενα άτομα τη Στρατηγική και τις πολιτικές για τη βία και την παρενόχληση
- διοργανώνει προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης για το προσωπικό
- παρακολουθεί προσεκτικά την κατάσταση

#### **B4. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού**

Προκειμένου να διασφαλιστεί η ορθή ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων των εμπλεκόμενων μερών η ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΟΤΕΧΝΙΚΕΣ ΛΥΣΕΙΣ ΑΕ σκοπεύει να προβεί στις κάτωθι ενέργειες:



- οργάνωση στοχευμένων συναντήσεων προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων
- πραγματοποίηση σεμιναρίων με ειδικούς/-ές ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ.
- ενθάρρυνση της συμμετοχής 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

**B5. 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 το βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία**

- 17 -

Η εταιρεία έχει νομική ευθύνη να λάβει μέτρα πρόληψης και να αποτρέψει τη βία και την παρενόχληση. Σε διαφορετική περίπτωση είναι πολύ πιθανό να κληθεί να αναλάβει την ευθύνη για τη συμπεριφορά των υπαλλήλων της.

Αυτό σημαίνει ότι **η διοίκηση και τα διευθυντικά στελέχη έχουν ευθύνη:**

- Να παρακολουθούν το εργασιακό περιβάλλον για να διασφαλίζουν ότι τηρούνται ανά πάσα στιγμή αποδεκτά πρότυπα συμπεριφοράς.
- Να πληροφορούν το προσωπικό και να έχουν σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως δε να πληροφορούν για: την Τηλεφωνική Γραμμή καταγγελιών του ΣΕΠΕ 15512, τη Γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555 του Υπουργείου Εργασίας και



Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς επίσης και για την Τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900 για τη συμβουλευτική γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας.

- Να συμπεριφέρονται κατάλληλα σύμφωνα με τις αρχές και τη δεοντολογία της Στρατηγικής.
- Να προωθούν τη Στρατηγική του φορέα για τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους.
- Να αναπτύσσουν διαδικασίες αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης.
- Να αντιμετωπίζουν όλες τις καταγγελίες με σοβαρότητα και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για τη διερεύνηση και την επίλυση του περιστατικού.
- Να πληροφορούν το προσωπικό 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, έχει: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά 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) καταγγελίας εντός της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.
- Να απευθύνονται ή/και να παραπέμπουν τις καταγγελίες σε αρμόδιες αρχές και φορείς, ιδιαίτερα, εάν πιστεύουν ότι η εταιρεία δεν διαθέτει επαρκείς διαδικασίες για να αντιμετωπίσει το περιστατικό (π.χ. σε περίπτωση



σύγκρουσης συμφερόντων ή εάν πρόκειται για καταγγελία ιδιαίτερα περίπλοκη ή σοβαρή).

## **Όλες και όλοι οι εργαζόμενες και οι εργαζόμενοι έχουν ευθύνη:**

- Να συμμορφώνονται με τη Στρατηγική του φορέα για τη βία και την παρενόχληση.
- Να προσφέρουν υποστήριξη σε οποιοδήποτε άτομο παρενοχλείται και να το ενημερώνουν σχετικά με υπηρεσίες στις οποίες μπορεί να απευθυνθεί για να λάβει βοήθεια.
- Να παρέχουν πληροφορίες κατά τη διερεύνηση μιας καταγγελίας με πλήρη εμπιστευτικότητα, σε περίπτωση που τους ζητηθεί ή εφόσον είναι απαραίτητο για την ορθή διερεύνησή της. Επίσης, όλοι και όλες είναι σημαντικό να γνωρίζουν ότι σε περίπτωση διάδοσης φημών ή κουτσομπολιών είναι πιθανό να κατηγορηθούν για δυσφήμιση.

- 19 -

## **Β6. Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης την εργασία**

Ως πρόσωπο αναφοράς που είναι υπεύθυνο για τον συντονισμό όλων των διαδικασιών ανάπτυξης πολιτικών και μέτρων για τη βία και την παρενόχληση ορίζεται **η/ο Υπεύθυνη/ος Ανθρώπινου Δυναμικού**. Ο ρόλος είναι ενημερωτικός/συντονιστικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τις/τους εργαζόμενους-ες, ανεξαρτήτως εάν της/του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι.



## **B7. Προστασία της απασχόλησης και της υποστήριξης εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή**

Η εταιρεία αποφασίζει να θεσπίσει, στα πλαίσια ουσιαστικής υιοθέτησης της στρατηγικής, ειδική άδεια και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έπειτα από σχετικό αίτημα εργαζόμενης/ου θύματος ενδοοικογενειακής βίας που έχει προβεί σε σχετική καταγγελία είτε σε αρμόδιο συμβουλευτικό κέντρο είτε στις αστυνομικές αρχές. Το αίτημα αποστέλλεται γραπτά με **αποκλειστική** κοινοποίηση στην/ον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού, η/ο οποία/ος εκκινεί σεβόμενη/ος την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα τη σχετική διαδικασία.



## Γ. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ



### Γ1. Δίαυλοι επικοινωνίας – αρμόδια πρόσωπα

Ως αρμόδιο άτομο για τη διαχείριση της καταγγελίας ορίζεται **η/ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού**. Η επικοινωνία με το αρμόδιο άτομο μπορεί να γίνει άμεσα με τους εξής τρόπους: τηλεφωνικά στο

**6974860733**, γραπτά με αποστολή email στο [hr@anavathmisi.gr](mailto:hr@anavathmisi.gr), ή δια ζώσης στην έδρα της εταιρείας. Αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

- 21 -

### Γ2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελομένων

Το αρμόδιο άτομο δεσμεύεται να διερευνά την καταγγελία και να εξετάζει τα στοιχεία με αμεροληψία, να σέβεται τις αρχές προστασίας προσωπικών δεδομένων όλων των εμπλεκόμενων μερών και να επεξηγεί με σαφήνεια τις διαδικασίες που οφείλει να ακολουθήσει.

### Γ3. Αναλυτική περιγραφή της πολιτικής του φορέα για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

Το αρμόδιο πρόσωπο δεσμεύεται να μην εμποδίζει την παραλαβή, να διερευνά και να διαχειρίζεται άμεσα κάθε καταγγελία, καθώς και να λαμβάνει άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου προσώπου.



**Βασικές προϋποθέσεις** που πρέπει να πληρούνται στο πλαίσιο της εσωτερικής διαδικασίας διαχείρισης καταγγελιών, προκειμένου να διασφαλίζεται η δίκαιη αντιμετώπιση του καταγγελλόμενου ατόμου:

- Το καταγγελλόμενο άτομο ενημερώνεται εγγράφως για τη καταγγελία που το αφορά και τις συμπεριφορές για τις οποίες κατηγορείται, καθώς και για τη διαδικασία που προτείνεται να ακολουθηθεί προκειμένου να επιλυθεί η υπόθεση.
- Το καταγγελλόμενο άτομο έχει τη δυνατότητα να καταθέσει την άποψή του και να απαντήσει για αυτά για τα οποία καταγγέλλεται.
- Το άτομο που διαχειρίζεται την υπόθεση, καλείται να αποφασίσει για την έκβαση και τις συνέπειες που προκύπτουν από την επίλυση της υπόθεσης, αμερόληπτα και χωρίς προκατάληψη.

Οι διαδικασίες διαχείρισης καταγγελιών συνήθως επικεντρώνονται στο να διερευνήσουν τη βασιμότητα των καταγγελιών και περιλαμβάνουν, τα εξής:

- ✓ διερεύνηση των καταγγελιών
- ✓ εφαρμογή των αρχών δικαιοσύνης
- ✓ πόρισμα σχετικά με το εάν έλαβε χώρα η παρενόχληση
- ✓ υποβολή έκθεσης με προτεινόμενες ενέργειες προς τη διοίκηση και
- ✓ εφαρμογή των κατάλληλων ενεργειών



## Βήματα διαδικασίας

- ✓ το άτομο που κάνει την καταγγελία καλείται και δίνει συνέντευξη, προκειμένου να συνταχθεί γραπτά το κείμενο της καταγγελίας με όλες τις λεπτομέρειες που είναι απαραίτητες για τη συνέχεια της διαδικασίας
- ✓ το κείμενο της καταγγελίας διαβιβάζεται στην/στον καταγγελλόμενη/-ο
- ✓ δίνεται η ευκαιρία στο άτομο που καταγγέλλεται να απαντήσει και να υπερασπιστεί τον εαυτό του
- ✓ εάν υπάρχει διαφωνία για γεγονότα, συγκεντρώνονται καταθέσεις από μάρτυρες και άλλα σχετικά στοιχεία
- ✓ διαπιστώνεται εάν η καταγγελία είναι βάσιμη
- ✓ συντάσσεται γραπτή έκθεση για το περιστατικό και την υπόθεση που παρουσιάζει τη διαδικασία της έρευνας, τα αποδεικτικά στοιχεία που συλλέχθηκαν, τα πορίσματα της έρευνας και την εισήγηση προς το αρμόδιο όργανο ή πρόσωπο για τις συνέπειες και τα μέτρα που προτείνονται
- ✓ το αρμόδιο όργανο ή πρόσωπο εφαρμόζει τα προτεινόμενα αποτελέσματα ή αποφασίζει για την εφαρμογή εναλλακτικών μέτρων.

Επιτρέπεται στα εμπλεκόμενα πρόσωπα να συνοδεύονται από κάποιο άτομο που θα τα υποστηρίξει κατά τη διάρκεια κάποιας συνάντησης για τη διερεύνηση του περιστατικού.

Σε κάθε περίπτωση η εταιρεία δηλώνει ρητά ότι οφείλει να συνεργαστεί και να παρέχει σχετικές πληροφορίες, εφόσον αυτό ζητηθεί από τις αρμόδιες αρχές. Ρητά επίσης απαγορεύει αντίποινα οποιασδήποτε μορφής εις βάρος του θιγόμενου προσώπου.

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

## ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- ✓ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΕΙΑΣ ΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΚΑΚΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΞΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΟΥΣ <https://metoogreece.gr/>
- ✓ ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΓΓΔΟΠΙΦ) <https://isotita.gr/>  
<https://womensos.gr>
- ✓ ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ) <https://www.kethi.gr/> ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el>
- ✓ ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ <https://www.sepe.gov.gr/>
- ✓ ΔΙΩΞΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΓΚΛΗΜΑΤΟΣ ΑΔΕΔΥ <https://cyberalert.gr/>
- ✓ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ <https://adedy.gr/γραμματεία-ισότητας/>
- ✓ ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΩΝ ΤΗΣ ΓΣΕΕ <https://www.kepea.gr>
- ✓ ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ & ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΩΝ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-erga-zomenon-anergon/>
- ✓ ΓΡΑΦΕΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ <https://www.isotita.imegseevee.gr>

## ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

- ✓ ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΗ SOS ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ: **15900**
- ✓ ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΣΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: **15512** (ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ ΜΕΡΕΣ, 9.00-15.00)
- ✓ ΔΙΩΞΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΓΚΛΗΜΑΤΟΣ: **11188**
- ✓ ΑΜΕΣΗ ΔΡΑΣΗ: **100**
- ✓ ΓΡΑΜΜΗ SOS ΓΙΑ ΠΑΙΔΙΑ, ΕΦΗΒΕΣ/ΟΥΣ ΚΑΙ ΓΟΝΕΙΣ: **105**

## **ΕΘΝΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΔΟΜΩΝ ΤΗΣ ΓΓΔΟΠΙΦ**

Από το 2011, δημιουργήθηκε σταδιακά, στη χώρα μας, ένα ολοκληρωμένο Δίκτυο εξήντα τεσσάρων(64) δομών, πανελλαδικής κάλυψης, για την πρόληψη και την καταπολέμηση όλων των μορφών και ειδών βίας κατά των γυναικών, υπό τον συντονισμό της Γε- νικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ) και την επιστημονική παρακολούθηση/επίβλεψη του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), ως εξής:

Τηλεφωνική Γραμμή **SOS 15900**, η οποία λειτουργεί από τις 11/03/2011 και υποστηρίζεται και από την ηλεκτρονική διεύθυνση **sos15900@isotita.gr**. Η γραμμή λειτουργεί σε 24ωρη βάση, 365 ημέρες τον χρόνο και προσφέρει, υπό τον όρο της εμπιστευτικότητας και με τον δέοντα σεβασμό της ανωνυμίας, υπηρεσίες άμεσης βοήθειας – σε έκτακτα και με επείγοντα χαρακτήρα περιστατικά βίας, καθώς και την παροχή πληροφόρησης και τηλεφωνικής συμβουλευτικής σε γυναίκες-θύματα όλων των μορφών και ειδών βίας. Τη γραμμή στελεχώνουν ψυχολόγοι και κοινωνικοί/-ές επιστήμονες που παρέχουν άμεση βοήθεια σε έκτακτα και επείγοντα περιστατικά βίας (στην ελληνική και αγγλική γλώσσα, σε φαρσί και αραβικά).

**Ένα (1) Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών της ΓΓΔΟΠΙΦ**, το οποίο λειτουργεί από το 1988 στην Αθήνα και αποτελεί οργανική μονάδα της Γενικής Γραμματείας.

**Δέκα τέσσερα (14) Συμβουλευτικά Κέντρα (ΣΚ) του ΚΕΘΙ**, τα οποία λειτουργούν στις έδρες των 13 Περιφερειών (στην Αττική σε Αθήνα και Πειραιά, στη Θεσσαλονίκη, στο Ηράκλειο, στα Ιωάννινα, στην Κέρκυρα, στην Κοζάνη, στην Κομοτηνή, στη Λαμία, στη Λάρισα, στη Σύρο και στην Τρίπολη).

Από τον Σεπτέμβριο του 2018 η εταιρεία Vodafone προσφέρει δωρεάν τις κλίσεις προς την τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900, ενώ από τις 17/9/2020 οι

**info@anavathmisi.gr**  
**www.anavathmisi.gr**

Πάρνηθος 44, 144 52 Μεταμόρφωση Αττικής  
Τ: 210 85 40 914 - 941, F: 210 85 47 718

κλήσεις προς την τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900 για τους/τις συνδρομητές/-τριες της κινητής και σταθερής τηλεφωνίας της εταιρείας Wind είναι πλέον δωρεάν. Ο όμιλος ΟΤΕ προχώρησε στη μείωση του κόστους κλήσης προς την Γραμμή SOS 15900 για τις/τους συνδρομητήτριες/-τές κινητής τηλεφωνίας της εταιρείας Cosmote, το οποίο εξισώνεται με την κλήση σταθερής ΟΤΕ (αστική), δηλαδή 0,138€/λεπτό καθαρή αξία.

- **Είκοσι εννέα (29) Συμβουλευτικά Κέντρα**, τα οποία λειτουργούν σε ισάριθμους Δήμους, οι οποίοι επιλέχθηκαν με αντικειμενικά πληθυσμιακά και γεωγραφικά κριτήρια, προκειμένου να επιτευχθεί η μεγαλύτερη γεωγραφική κάλυψη της χώρας. Τα ΣΚ λειτουργούν στους δήμους: Αθήνας, Αλεξανδρούπολης, Αρταίων, Βέροιας, Ελευσίνας, Ζακύνθου, Θήβας, Καβάλας, Καλαμάτας, Καρδίτσας, Κεφαλονιάς, Καστοριάς, Κατερίνης, Κερασι- νίου-Δραπετσώνας, Κορινθίων, Κω, Περιστερίου, Πρέβεζας, Πύργου, Ρεθύμνης, Ρόδου, Σαλαμίνας, Σερρών, Τρικκαίων, Φλώρινας, Φυλής, Χαλανδρίου, Χαλκιδέων και Χίου.
- **Δέκα επτά (17) Ξενώνες** φιλοξενίας γυναικών-θυμάτων βίας και των παιδιών τους που λειτουργούν σε ισάριθμους Δήμους και μπορούν να φιλοξενήσουν προσωρινά 20 γυναίκες με τα παιδιά τους, διαθέτοντας το κατάλληλο επιστημονικό προσωπικό για την υποστήριξή τους.
- **Δύο (2) Ξενώνες** του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΕΚΚΑ), που έλαβαν χρηματοδότηση για την αναβάθμισή τους.

Οι υπηρεσίες που παρέχονται καθημερινά από τα Συμβουλευτικά Κέντρα (σε οκτάωρη βάση) είναι:

- Ενημέρωση και εξειδικευμένη πληροφόρηση για θέματα ισότητας των φύλων, έμφυλης βίας ή/και πολλαπλών διακρίσεων.
- Κοινωνική, ψυχολογική, εργασιακή στήριξη (με την οπτική φύλου).

- Νομική πληροφόρηση και συμβουλευτική για τα δικαιώματα των γυναικών θυμάτων βίας (τους σχετικούς νόμους και τις διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή μή- νυσης ή καταγγελίας, κ.ά.).
- Παραπομπή και συνοδεία – όπου απαιτείται- σε ξενώνες, σε δομές υγείας, σε φορείς απα- σχόλησης, σε αστυνομικές και δικαστικές αρχές, σε φορείς υποστήριξης παιδιών κ.λπ.
- Δράσεις δικτύωσης με τοπικούς φορείς και οργανισμούς και δράσεις ενημέρωσης/ευ- αισθητοποίησης του γενικού πληθυσμού.

Οι υπηρεσίες παρέχονται δωρεάν σε ενήλικες γυναίκες θύματα έμφυλης βίας ή/και πολλαπλών διακρίσεων από το ειδικά ευαισθητοποιημένο προσωπικό (σύμβουλος υπο- δοχής, κοινωνική/-ός λειτουργός, ψυχολόγος, νομικός) σε ατομικές ή ομαδικές συναντήσεις με τις συμβουλευόμενες με στόχο την ενδυνάμωσή τους, προκειμένου να μπορέσουν να κινητοποιηθούν, ώστε να προβούν σε συγκεκριμένες ενέργειες που θα τις βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της βίας που υφίστανται. Οι σύμβουλοι συνεργάζονται σε ισότιμη βάση με τις συμβουλευόμενες, αποσαφηνίζουν το αίτημα, καθορίζουν τους στόχους, και δημιουργούν σχέδιο δράσης, αναγνωρίζοντας την ίδια τη γυναίκα ως «ειδική» για τη ζωή της και για τις επιλογές που θα κάνει. Το απόρρητο των στοιχείων των γυναικών τηρείται αυστηρά ως απαραίτητη βάση για τη σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενης.

Οι Ξενώνες φιλοξενίας αποτελούν ασφαλείς χώρους διαμονής (απόρρητη διεύθυνση και φύλαξη) για τις γυναίκες και τα παιδιά τους με στόχο την ενδυνάμωσή τους, ώστε να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν τα προβλήματά τους και να αναλάβουν την ευθύνη της επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής τους ζωής και να λάβουν οι ίδιες τις καλύτερες αποφάσεις για το μέλλον τους. Επιπλέον, στους ξενώνες διατίθεται δωρεάν σίτιση, κοινω-

νική, ψυχολογική και εργασιακή στήριξη, ενώ για την παροχή της νομικής συμβουλευτικής οι σύμβουλοι των ξενώνων παραπέμπουν τις ενδιαφερόμενες γυναίκες στα Συμβουλευτικά Κέντρα. Επιπλέον, οι σύμβουλοι διευκολύνουν την πρόσβαση των γυναικών σε υπηρεσίες και φορείς, ενώ φροντίζουν για την εγγραφή των παιδιών στα σχολεία.

## ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ

Συμβουλευτικό Κέντρο Αθήνας (Σύνταγμα)

Διεύθυνση: Νίκης 11, Αθήνα (Σύνταγμα), 105 57

Τηλέφωνο: 210 33.17.305-6 e-mail: [isotita4@otenet.gr](mailto:isotita4@otenet.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Αθήνας (Πολύκεντρο)

Διεύθυνση: Κρατίνου 11-13, Ομόνοια 105 52 (2ος όροφος)

Τηλέφωνο: 210 52 02 800 e-mail: [polykentro@isotita.gr](mailto:polykentro@isotita.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Ηρακλείου

Διεύθυνση: Στενημάχου 3, 71305 Ηράκλειο Κρήτης

Τηλέφωνο: 2810 341387 e-mail: [irakleio@isotita.gr](mailto:irakleio@isotita.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Θεσσαλονίκης

Διεύθυνση: Αλεξανδρουπόλεως 10 (δυτική είσοδος πόλης), 54627  
Θεσσαλονίκη

Τηλέφωνο: 2310 528984-988 e-mail: [thessaloniki@isotita.gr](mailto:thessaloniki@isotita.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Ιωαννίνων

Διεύθυνση: Μαρίκας Κοτοπούλη 68, 45445 Ιωάννινα

Τηλέφωνο: 2651 077449 e-mail: [ioannina@isotita.gr](mailto:ioannina@isotita.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Κέρκυρας

Διεύθυνση: Ε.Ο. Παλαιοκαστρίτσας 7, 49100, Κέρκυρα

Τηλέφωνο: 26610 47396 e-mail: [kerkyra@isotita.gr](mailto:kerkyra@isotita.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Κοζάνης

Διεύθυνση: Ροδόπης 5, 50100 Κοζάνη

Τηλέφωνο: 24610 49672 e-mail: [kozani@isotita.gr](mailto:kozani@isotita.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Κομοτηνής

Διεύθυνση: Κων/νου Παλαιολόγου (επί της Δημοτικής Αγοράς), 69132 Κομοτηνή

Τηλέφωνο: 25310 33290 e-mail: [komotini@isotita.gr](mailto:komotini@isotita.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Λαμίας

Διεύθυνση: Λεωνίδου 9-11, 35133 Λαμία

Τηλέφωνο: 22310 20059 e-mail: [lamia@isotita.gr](mailto:lamia@isotita.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Λάρισας

Διεύθυνση: Γαληνού 4, 41222 Λάρισα

Τηλέφωνο: 2410 535840 e-mail: [larisa@isotita.gr](mailto:larisa@isotita.gr)

[info@anavathmisi.gr](mailto:info@anavathmisi.gr)  
[www.anavathmisi.gr](http://www.anavathmisi.gr)

Πάρνηθος 44, 144 52 Μεταμόρφωση Αττικής  
Τ: 210 85 40 914 - 941, F: 210 85 47 718

Συμβουλευτικό Κέντρο Μυτιλήνης

Διεύθυνση: Παπαδιαμάντη 2, 81132 Μυτιλήνη

Τηλέφωνο: 22510 34470 e-mail: [mytilini@isotita.gr](mailto:mytilini@isotita.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Πάτρας

Διεύθυνση: Κανακάρη 101β, 262 21 Πάτρα

Τηλέφωνο: 2610 620059 e-mail: [patra@isotita.gr](mailto:patra@isotita.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Πειραιά

Διεύθυνση: Λεωφ. Εθνάρχου Μακαρίου, Νέο Φάληρο, 185 47, εντός Σταδίου  
Ειρήνης και Φιλίας-ΣΕΦ, ισόγειο-είσοδος δημοσιογράφων, αίθουσα Δ

Τηλέφωνο: 210 48 28 970 & 210 48 25 372 e-mail: [peiraias@isotita.gr](mailto:peiraias@isotita.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Σύρου

Διεύθυνση: Φολεγάνδρου 2, 84100 Ερμούπολη

Τηλέφωνο: 22810 76496 e-mail: [ermoupoli@isotita.gr](mailto:ermoupoli@isotita.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Τρίπολης

Διεύθυνση: Πλατεία Νέας Δημοτικής Αγοράς, 22131 Τρίπολη

Τηλέφωνο: 2710 241814 e-mail: [tripoli@isotita.gr](mailto:tripoli@isotita.gr)

**[info@anavathmisi.gr](mailto:info@anavathmisi.gr)**  
**[www.anavathmisi.gr](http://www.anavathmisi.gr)**

Πάρνηθος 44, 144 52 Μεταμόρφωση Αττικής  
Τ: 210 85 40 914 - 941, F: 210 85 47 718

Συμβουλευτικό Κέντρο Αθήνας

Διεύθυνση: Αγίου Μελετίου και Λήθης 2, ΤΚ 11251 Αθήνα Τηλέφωνο: 210 8625355, 210 8625858 e-mail: [kentrokatapolemisisdiakriseon@athens.gr](mailto:kentrokatapolemisisdiakriseon@athens.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Αλεξανδρούπολης

Διεύθυνση: Νέο Δημοτικό Κλειστό Κολυμβητήριο Αλεξανδρούπολης, ΤΚ 68100, Αλεξανδρούπολη

Τηλέφωνο: 25510 25629 e-mail: [isotita@alexpolis.gr](mailto:isotita@alexpolis.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Άρτας

Διεύθυνση: Τζαβέλλα 24, ΤΚ 47132, Άρτα Τηλέφωνο: 26810 77400

e-mail: [skgarta@gmail.com](mailto:skgarta@gmail.com), [womenaid@arta.gr](mailto:womenaid@arta.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Βέροιας

Διεύθυνση: Καπετάν Άγρα 3Α, ΤΚ 59131, Βέροια Τηλέφωνο: 23310 65304

e-mail: [isotita@veria.gr](mailto:isotita@veria.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Ελευσίνας

Διεύθυνση: Ρήγα Φεραίου 70, Πλ. Δημοκρατίας, 19200 Ελευσίνα

Τηλέφωνο: 213 160 1437 e-mail: [violence@syzefxis.gov.gr](mailto:violence@syzefxis.gov.gr)

## Συμβουλευτικό Κέντρο Ζακύνθου

Διεύθυνση: Γαϊτάνι (Κοινοτικό Γραφείο), ΤΚ 29100, Ζάκυνθος Τηλέφωνο:  
26950 25997 e-mail: [symvouleftikozakynthos@gmail.com](mailto:symvouleftikozakynthos@gmail.com)

## Συμβουλευτικό Κέντρο Θήβας

Διεύθυνση: Κύπρου 3, ΤΚ 32200, Θήβα

Τηλέφωνο: 22620 89574, 22620 89576

e-mail: [symvouleutiko@thiva.gr](mailto:symvouleutiko@thiva.gr)

## Συμβουλευτικό Κέντρο Καβάλας

Διεύθυνση: Κ. Παλαιολόγου 9, πρώην ΠΙΚΠΑ, ΤΚ 65403, Καβάλα

Τηλέφωνο: 2513 500440, 2513 500441, 2513 500442, 2513 500443

e-mail: [womensaid@dkavalas.gr](mailto:womensaid@dkavalas.gr)

## Συμβουλευτικό Κέντρο Καλαμάτας

Διεύθυνση: Περρωτού και Μαντίκλου, ΤΚ 24100, Καλαμάτα Τηλέφωνο: 27210  
99212, 27210 99225

e-mail: [ksg@kalamata.gr](mailto:ksg@kalamata.gr)

## Συμβουλευτικό Κέντρο Καρδίτσας

Διεύθυνση: Ηρώων Πολυτεχνείου 22, ΤΚ 43132, Καρδίτσα Τηλέφωνο: 24410  
71594, 24410 77122

e-mail: [info@wck.gr](mailto:info@wck.gr), [wckarditsa@gmail.com](mailto:wckarditsa@gmail.com)

[info@anavathmisi.gr](mailto:info@anavathmisi.gr)  
[www.anavathmisi.gr](http://www.anavathmisi.gr)

Πάρνηθος 44, 144 52 Μεταμόρφωση Αττικής  
Τ: 210 85 40 914 - 941, F: 210 85 47 718

Συμβουλευτικό Κέντρο Καστοριάς

Διεύθυνση: Περιοχή Χλόη, Νέες Εργατικές Κατοικίες, ΤΚ 52100, Καστοριά

Τηλέφωνο: 24670 22122

e-mail: [counsellingwomenkastoria@gmail.com](mailto:counsellingwomenkastoria@gmail.com)

Συμβουλευτικό Κέντρο Κατερίνης

Διεύθυνση: Αυγουστίνου 21, ΤΚ 60100, Κατερίνη

Τηλέφωνο: 23510 36678

e-mail: [womenaid@katerini.gr](mailto:womenaid@katerini.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Κερατσινίου-Δραπετσώνας

Διεύθυνση: 25ης Μαρτίου και Δομήνικου Θεοτοκόπου- λου, ΤΚ 18648, Δραπετσώνα

Τηλέφωνο: 210 4614575 e-mail: [skkeratsini@gmail.com](mailto:skkeratsini@gmail.com)

Συμβουλευτικό Κέντρο Αργοστολίου

Διεύθυνση: Π. Χαροκόπου 46, ΤΚ 28100, Αργοστόλι Τηλέφωνο: 26710 20022

e-mail: [kesy@argostoli.gov.gr](mailto:kesy@argostoli.gov.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Κορίνθου

Διεύθυνση: Εθνικής Ανεξαρτησίας 58, ΤΚ 20131, Κόρινθος

Τηλέφωνο: 27410 74670 e-mail : [skgyndk@otenet.gr](mailto:skgyndk@otenet.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Κω

Διεύθυνση: 25ης Μαρτίου και Ε. Κιαπόκα (γωνία), Ζηπάρι, ΤΚ 85300, Κως

Τηλέφωνο: 22420 67420 e-mail: [women@kos.gr](mailto:women@kos.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Περιστερίου

Διεύθυνση : Εθνάρχου Μακαρίου 1 (κτίριο ΚΥΒΕ), ΤΚ 12131, Περιστερί

Τηλέφωνο : 210 5783265 e-mail: [skg@peristeri.gr](mailto:skg@peristeri.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Πρέβεζας

Διεύθυνση: Ιωνίας 6, ΤΚ 48100, Πρεβέζα

Τηλέφωνο: 26820 24444, 26820 89667

e-mail: [womenaid@1485.syzefxis.gov.gr](mailto:womenaid@1485.syzefxis.gov.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Πύργου-Ηλείας

Διεύθυνση: Γυμνασιάρχου Δούκα και Ξάνθου, ΤΚ 27131, Πύργος

Τηλέφωνο: 26210 20532 e-mail: [pirgoswomen@outlook.com](mailto:pirgoswomen@outlook.com)

**[info@anavathmisi.gr](mailto:info@anavathmisi.gr)**  
**[www.anavathmisi.gr](http://www.anavathmisi.gr)**

Πάρνηθος 44, 144 52 Μεταμόρφωση Αττικής  
Τ: 210 85 40 914 - 941, F: 210 85 47 718

Συμβουλευτικό Κέντρο Ρεθύμνου

Διεύθυνση: Δημακοπούλου Ι. 18, ΤΚ 74131, Ρέθυμνο Τηλέφωνο: 28310 56607

e-mail: [isotitavia.reth@gmail.com](mailto:isotitavia.reth@gmail.com)

Συμβουλευτικό Κέντρο Ρόδου

Διεύθυνση: Πλατεία Αγίων Αποστόλων (παραπλεύρως ΚΕΠ), ΤΚ 85133, Ρόδος

Τηλέφωνο: 22410 67155, 22410 67120, 22410 67128

e-mail: [ksymbouleytikorodou@gmail.com](mailto:ksymbouleytikorodou@gmail.com)

Συμβουλευτικό Κέντρο Σαλαμίνας

Διεύθυνση: Αγίου Πέτρου 15, Αμπελάκια Σαλαμίνας (έναντι εκκλησίας Αγίου Πέτρου)

Τηλέφωνο: 210 4672665 e-mail: [womensalamina@gov.gr](mailto:womensalamina@gov.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Σερρών

Διεύθυνση: Ίωνος Δραγούμη, ΤΚ 62122, Σέρρες

Τηλέφωνο: 23210 22253 e-mail: [www.womenaid@serres.gr](mailto:www.womenaid@serres.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Τρικκαίων

Διεύθυνση: Θεοδοσοπούλου και Τζουμαγιάς (απέναντι από τη ΔΕΗ), ΤΚ 42100, Τρίκαλα

Τηλέφωνο: 24310 27943 e-mail: [skg@trikalacity.gr](mailto:skg@trikalacity.gr)

Συμβουλευτικό Κέντρο Φλώρινας

Διεύθυνση: Κοντόπουλου 49, Φλώρινα, Τ.Κ. 53100

Τηλέφωνο: 23850 24081

e-mail: [symv.kentro.flo@gmail.com](mailto:symv.kentro.flo@gmail.com)

# ΜΕΛΕΤΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ



ΜΕΕΚ &  
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ\_ΑΝΑ