



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





1. Σκοπός

Η Εταιρεία δεσμεύεται να 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 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σκοπός των ανωτέρω διατάξεων και της παρούσας Πολιτικής είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει 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 που διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Αναγνωρίζει, επίσης, ότι συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου, μπορεί να έχουν σοβαρές επιπτώσεις στην αξιοπρέπεια, την ψυχική υγεία και το αίσθημα ασφάλειας των εργαζομένων. Για τον λόγο αυτό, ενθαρρύνει την έγκαιρη αναφορά τέτοιων περιστατικών και δεσμεύεται να τα αντιμετωπίζει με τη δέουσα σοβαρότητα και εμπιστευτικότητα.

Η παρούσα Πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με το άρθρο 62 του π.δ. 62/2025) και την κατ' εφαρμογή αυτού κανονιστική νομοθεσία.



2. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε όλες τις εταιρείες του Ομίλου ΟΤΕ, υπό την προϋπόθεση ότι το αρμόδιο εταιρικό όργανο ή εξουσιοδοτημένο διοικητικό στέλεχος έχει εγκρίνει την εφαρμογή της για την εκάστοτε εταιρεία του Ομίλου.

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής εμπίπτουν (άρθρο 59 π.δ. 62/2025) οι εργαζόμενοι και οι απασχολούμενοι στις εταιρείες του Ομίλου ΟΤΕ (εφεξής Εταιρεία), ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.

Ειδικά για τους απασχολούμενους στην Εταιρεία:

α) με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας μέσω επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), αυτοί εντάσσονται στην προστασία που

πρέπει να παρέχει η Εταιρεία (έμμεσος εργοδότης) στους εργαζομένους της, αλλά και στις υποχρεώσεις που έχει η Εταιρεία για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραβίασης του άρθρου 60 του π.δ. 62/2025 από προσωρινώς απασχολούμενο προσωπικό σε αυτήν, δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από την Εταιρεία.

Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης του άρθρου 60 του π.δ. 62/2025 από προσωρινώς απασχολούμενο στην Εταιρεία, αυτή διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον άμεσο εργοδότη (Ε.Π.Α.), καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον άμεσο εργοδότη, διέπεται από το δικό του πλαίσιο και δεν μεταβιβάζεται με τη σύμβαση παραχώρησής του στην Εταιρεία.

β) μέσω παραχώρησης με σύμβαση γνήσιου δανεισμού, με τη γραπτή συμφωνία τους, αυτοί εντάσσονται στην προστασία που πρέπει να παρέχει η Εταιρεία (τρίτος εργοδότης) στους εργαζομένους της, αλλά και στις υποχρεώσεις που έχει η Εταιρεία για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων των άρθρων 58 - 69, 507 - 508, 533 και 537 του π.δ. 62/2025 από δανειζόμενο εργαζόμενο σε αυτήν,

δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από αυτήν.

Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης από δανειζόμενο εργαζόμενο στην Εταιρεία, αυτή διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον αρχικό εργοδότη, καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον αρχικό εργοδότη και διέπεται από το δικό του πλαίσιο.

3. Είδος Πρόσβασης

Η παρούσα Πολιτική είναι αναρτημένη στο Process Web και στο Intranet της Εταιρείας και είναι ελεύθερα προσβάσιμη από όλους τους

εργαζόμενους/ απασχολούμενους στην Εταιρεία, έχει ενσωματωθεί και αποτελεί δε αναπόσπαστο μέρος του Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού για όσες εταιρείες του Ομίλου ΟΤΕ έχουν υποχρέωση κατάρτισής αυτού και εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Στον ίδιο Κανονισμό Εργασίας Προσωπικού περιλαμβάνονται και οι προβλέψεις που αφορούν τα πειθαρχικά παραπτώματα, τη διαδικασία επιβολής πειθαρχικών κυρώσεων και τις αντίστοιχες ποινές, σε περίπτωση διαπίστωσης συνδρομής περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Σε περίπτωση μη εφικτής πρόσβασης στο έγγραφο από εργαζόμενο ή απασχολούμενο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής, η ενημέρωση θα γίνεται με μέριμνα του αρμόδιου Director.

*Η παρούσα
πολιτική
είναι ελεύθερα
προσβάσιμη από
όλους τους
απασχολούμενους
στην Εταιρεία*



4. Νομικό Πλαίσιο

Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Πιο συγκεκριμένα:

- α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα, είτε κατ' επανάληψη,
- β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,
- γ) ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται 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,

δ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων που αναφέρονται στο πεδίο εφαρμογής μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

- (α) στον χώρο εργασίας,

συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης, (β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την

εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

5. Αξιολόγηση των κινδύνων (Risk Assessment) της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρεία οφείλει να εντοπίζει τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων και απασχολούμενων (όπως εργαζόμενοι/ απασχολούμενοι σε νυχτερινή βάρδια, νεοπροσληφθέντες).

Για την αξιολόγηση των κινδύνων, η Εταιρεία δύναται να αξιοποιεί ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου τόσο εσωτερικά, όπως το εργαλείο του Enterprise Risk Management - TRMS tool (Telekom Risk Management Solution tool) ή και αυτά που διατίθενται για τη χώρα μας μέσω της διαδραστικής διαδικτυακής πλατφόρμας OIRA (Online Interactive Risk Assessment) στον ιστότοπο <http://www.oiraproject.eu> του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).



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

Τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης περιλαμβάνουν:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες,
- Ανοικτή επικοινωνία με την Εταιρεία και τους άμεσους προϊσταμένους και συναδέλφους,
- Πολιτική διαχείρισης αναφορών/παράπονων,
- Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι/ απασχολούμενοι 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,
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά.,
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων/απασχολούμενων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων/απασχολούμενων,
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας,
- Εκπαίδευση των εργαζομένων/απασχολούμενων στη διαχείριση περιστατικών βίας,
- Αξιολόγηση σε ετήσια βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης των εξεταζόμενων καταστάσεων και αναθεώρηση/ επικαιροποίηση της διεργασίας Αξιολόγησης Κινδύνων και των σχετικών μέτρων που απορρέουν από αυτήν

7. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων και απασχολούμενων στην Εταιρεία

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει στους εργαζόμενους και απασχολούμενους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής, ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμη μορφή, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε εταιρικό επίπεδο και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία δύναται μεταξύ άλλων:

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις εργαζομένων και απασχολούμενων για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων,
- Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κ.λπ.,
- Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή 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.



8. Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων και απασχολούμενων στην Εταιρεία, καθώς και ατόμων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την Εταιρεία

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 δικαίωμα:

- α) δικαστικής προστασίας,
- β) προσφυγής, υποβολής αναφοράς 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) αναφοράς εντός της Εταιρείας, σύμφωνα με την «Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών και Απαγόρευσης Αντιποίνων Ομίλου ΟΤΕ».

Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει παράπονο ή αναφορά τέτοιας συμπεριφοράς εντός της Εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, το οποίο υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, που σχετίζεται με την εργασία του, υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρεία 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. Σε συνεργασία με τις αρμόδιες επιχειρησιακές μονάδες της Εταιρείας αποφασίζεται ποιο είναι το ενδεδειγμένο μέτρο για την αντιμετώπιση του περιστατικού (για παράδειγμα η απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας), καθώς και το αναγκαίο διάστημα εφαρμογής του μέτρου.

Στην περίπτωση αυτή, εφόσον παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο που είχε απομακρυνθεί από το χώρο εργασίας, αρνείται να

επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Όταν πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την Εταιρεία παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία, επιβάλλονται εις βάρος της Εταιρείας οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 573 του π.δ. 62/2025 (π.χ. διοικητικό πρόστιμο κλπ.).

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.

Τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), είναι αναρτημένα στο ενδοδίκτυο της Εταιρείας.

Ακόμη, τα θιγόμενα πρόσωπα μπορούν να απευθύνονται και στην τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών «θυμάτων έμφυλης βίας» μέσω της Γραμμής SOS 15900.

Επιπλέον, η Εταιρεία διαθέτει κανάλια 24ωρης τηλεφωνικής επικοινωνίας μέσω της γραμμής ψυχολογικής υποστήριξης «Next to you» στον αριθμό 8001150327 (κωδικός 1588), όπου μπορούν να αναφερθούν οποιαδήποτε περιστατικά βίας ή παρενόχλησης και οι εργαζόμενοι/απασχολούμενοι να λάβουν υποστήριξη.

Η Εταιρεία διαθέτει κανάλια
24ωρης τηλεφωνικής
επικοινωνίας μέσω της γραμμής
ψυχολογικής υποστήριξης
«Next to you» στο 8001150327
(κωδικός 1588)



9. Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρεία έχει ορίσει τον Head of Compliance & Enterprise Risk Management Ομίλου ΟΤΕ ως «πρόσωπο αναφοράς» για την καθοδήγηση και ενημέρωση, αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και ως κανάλι επικοινωνίας ορίζεται το εξής:

• Email: askmecompliance@telekom.gr

Ο ρόλος του «προσώπου αναφοράς» είναι ενημερωτικός: έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους/ απασχολούμενους, ανεξαρτήτως εάν απευθύνονται σε αυτό με αφορμή περιστατικό ή αναφορά για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

10. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων/ απασχολούμενων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία λαμβάνει μέτρα που αποδεικνύουν έμπρακτα την κοινωνική ευθύνη της απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας και ενδεικτικά τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν την προστασία της απασχόλησης, την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου/ απασχολούμε-

νου-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.

11. Υποδοχή και εξέταση ερωτημάτων και αναφορών

Η παρούσα Πολιτική λειτουργεί σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις της «Πολιτικής Διαχείρισης Αναφορών και Απαγόρευσης Αντιποίνων Ομίλου ΟΤΕ», η οποία εφαρμόζεται, ως προς τη διαδικασία διαχείρισης αναφορών, από τα αρμόδια όργανα και με τις σχετικές εγγυήσεις προστασίας.

Για ερωτήματα σχετικά με τη συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική ή σε περίπτωση αμφιβολίας, παραπόνου, παραβίασης ή ισχυρισμού παραβίασης της παρούσας Πολιτικής του Ομίλου, οι εργαζόμενοι/ απασχολούμενοι που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής μπορούν να απευθύνονται στην Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου ΟΤΕ μέσω των παρακάτω καναλιών επικοινωνίας:

- Email: askmecompliance@telekom.gr (για ερωτήματα)
- E-Mail: tellme@telekom.gr (για παράπονα / αναφορές)
- E-Mail: humanrights@telekom.gr (σε περιπτώσεις αμφιβολίας ή ανησυχίας για τυχόν σχετικά ζητήματα)

Το Γραφείο Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ υποδέχεται, εξετάζει και διαχειρίζεται τις αναφορές ή παράπονα των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης.

Το Γραφείο Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ υποδέχεται, εξετάζει και διαχειρίζεται τις αναφορές ή παράπονα των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης.

Οι αρμόδιοι εργαζόμενοι της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ ενημερώνουν τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της Εταιρείας, να υποβάλει επίσης αναφορά στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορο του Πολίτη), καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

Η Εταιρεία και οι αρμόδιοι εργαζόμενοι της Εταιρείας, οι οποίοι έχουν λάβει ειδική, προς το σκοπό αυτό, εκπαίδευση, δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται

άμεσα κάθε τέτοια αναφορά, να ερευνούν και να εξετάζουν τα αναφερόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Για την εξέταση και διαχείριση της αναφοράς οι αρμόδιοι εργαζόμενοι της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ μπορούν να έχουν πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της αναφοράς και για τη διαπίστωση των αναφερομένων. Τέλος, μπορούν να προβλέπονται μέτρα για την ασφάλεια των σχετικών πληροφοριών και για την αντιμετώπιση περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να διασφαλίσει ότι τα άτομα που παρέχουν πληροφορίες, τις οποίες υποβάλλουν

καλόπιστα, σχετικά με περιστατικά για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης στην εργασία, δεν θα υποστούν προσωπική, επαγγελματική ή οικονομική ζημία εξαιτίας της εν λόγω παροχής πληροφοριών

Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα γίνεται σύμφωνα με το Νόμο, τους Δεσμευτικούς Εταιρικούς Κανόνες Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων εντός του Ομίλου DT και τους Κανόνες Ορθής Χρήσης Επικοινωνιακών Μέσων, Συστημάτων, Πρόσβασης & Ελέγχου Εταιρικών Υπολογιστών.

Τα στοιχεία που συγκεντρώνονται (προσωπικά δεδομένα και άλλες πληροφορίες) διατηρούνται για πέντε (5) έτη, με σκοπό τη διερεύνηση παραπόνου, παραβίασης ή ισχυρισμού παραβίασης της παρούσας Πολιτικής, εκτός αν συντρέχουν σοβαροί λόγοι που επιβάλλουν την περαιτέρω διατήρησή τους (π.χ. διεξαγωγή έρευνας σε εξέλιξη, εκκρεμείς δικαστικές διαδικασίες).

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η αναφορά ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 44 του π.δ. 62/2025 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Σε περίπτωση που εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει τις διατάξεις για την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία, η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση

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

Η Εταιρεία, καθώς και οι αρμόδιοι εργαζόμενοι της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων αναφορών, συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Προς τον σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρωθούν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο, τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.

Σε περίπτωση παραβίασης των παραπάνω διατάξεων για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, μπορούν, εφόσον δικαιολογούν έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του εργαζόμενου/απασχολούμενου ή θιγόμενου προσώπου, να ασκούν στο όνομα του τελευταίου προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών ή να παρεμβαίνουν για την υπεράσπισή του. Ο θιγόμενος διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα να παρέμβει ή να ματαιώσει τη διαδικασία.

12. Έναρξη Ισχύος της Παρούσας Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική έχει ενσωματωθεί και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του Εσωτερικού Κανονισμού Προσωπικού των εταιρειών ΟΤΕ, ΓΕΡΜΑΝΟΣ, Telekom Technical Services και Telekom e-Value, ο οποίος έχει τεθεί σε ισχύ με όρο Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης

Εργασίας που καταρτίστηκε με το επιχειρησιακό σωματείο εργαζομένων.

Για τις λοιπές εταιρείες του Ομίλου ΟΤΕ, που δεν υφίσταται επιχειρησιακό σωματείο εργαζομένων, η Πολιτική τίθεται σε ισχύ με απόφαση του αρμόδιου εταιρικού οργάνου τους.

Ο Όμιλος ΟΤΕ αναγνωρίζει και σέβεται το
δικαίωμα κάθε εργαζόμενου σε ένα εργασιακό
περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και
δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά,
οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε
πρόσωπο



