ΠΟΛΙΤΙΚΗ

του ΣΥ.ΦΑ. ……..

για την πρόληψη και καταπολέμηση

της **ΒΙΑΣ** και της **ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

στην εργασία

και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

(Εταιρικό Σήμα)

Ιούλιος, 2027

ΓΟΥΝΑΡΗ 219 & ΤΥΡΤΑΙΟΥ 37, Τ.Κ. 16674, ΓΛΥΦΑΔΑ, ΑΤΤΙΚΗ - 219 GOUNARI STR & 37 TIRTAIOU STR, P.C. 16674, GLYFADA, ATTIKI
Τηλ./Tel.: (+30) 210 9767817 • Fax: (+30) 210 9767881 • URL: www.osfe.coop • Email: info@osfe.gr

Ιστορικό εκδόσεων:

Α/Α Αναθεώρησης	Υπεύθυνος Σύνταξης	Όργανο που το ενέκρινε	Ημερομηνία Έγκρισης	Ημερομηνία Εφαρμογής

Στοιχεία που άλλαξαν συγκριτικά με την προηγούμενη έκδοση:

Α/Α	Τμήμα Κειμένου	Αλλαγή

ΔΙΑΝΟΜΗ:	▪ Μέλη Συνεταιρισμού ▪ Εργαζόμενοι Συνεταιρισμού ▪ Τρίτοι*

** Πελάτες, προμηθευτές, συνεργάτες ή άλλοι αντισυμβαλλόμενοι.*

ΑΝΑΡΤΗΣΗ:	▪ Ιστοσελίδα Συνεταιρισμού ▪ Πλατφόρμα B2B Συνεταιρισμού

ΓΟΥΝΑΡΗ 219 & ΤΥΡΤΑΙΟΥ 37, Τ.Κ. 16674, ΓΛΥΦΑΔΑ, ΑΤΤΙΚΗ - 219 GOUNARI STR & 37 TIRTAIOU STR, P.C. 16674, GLYFADA, ATTIKI
Τηλ./Tel.: (+30) 210 9767817 • Fax: (+30) 210 9767881 • URL: www.osfe.coop • Email: info@osfe.gr

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

01.	Εισαγωγή	04
02.	Τι είναι η Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης	04
03.	Σκοποί της Πολιτικής	04
04.	Πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής ως προς τον χώρο, τον χρόνο και τον τρόπο εκδήλωσης	04
05.	Πρόσωπα που δεσμεύονται από την Πολιτική	07
06.	Πρόσωπα που προστατεύονται	08
07.	Αρμοδιότητες	09
08.	Διαβούλευση με τους εργαζομένους	09
09.	Ορισμοί	10
10.	Δήλωση Μηδενικής Ανοχής στις Διακρίσεις, τη Βία και την Παρενόχληση	12
11.	Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία	13
12.	Πρόληψη, Ανίχνευση, Αντιμετώπιση	14
13.	Προστασία και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας	14
14.	Πληροφόρηση, Ενημέρωση, Ευαισθητοποίηση & Εκπαίδευση	14
15.	Δικαιώματα του θιγομένου	16
16.	Υποβολή, υποδοχή, διαχείριση και διερεύνηση καταγγελιών	17
17.	Αντιμετώπιση επιβεβαιωμένου περιστατικού	19
18.	Αντιμετώπιση κακόβουλης αναφοράς	19
19.	Προστασία προσωπικών δεδομένων	20
20.	Σύνδεση με άλλες Πολιτικές	20

ΓΟΥΝΑΡΗ 219 & ΤΥΡΤΑΙΟΥ 37, Τ.Κ. 16674, ΓΛΥΦΑΔΑ, ΑΤΤΙΚΗ - 219 GOUNARI STR & 37 TIRTAIOU STR, P.C. 16674, GLYFADA, ATTIKI
Τηλ./Tel.: (+30) 210 9767817 • Fax: (+30) 210 9767881 • URL: www.osfe.coop • Email: info@osfe.gr

01. Εισαγωγή

Οι Συνεταιρισμοί Φαρμακοποιών είναι πολυάριθμες οργανώσεις (μέλη, αντιπρόσωποι και εργαζόμενοι), καθημερινά υπάρχουν πολυάριθμες επαφές, επαγγελματικές και προσωπικές, με φυσικό επακόλουθο την πιθανότητα εμφάνισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

02. Τι είναι η Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης («Πολιτική»)

Η Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης είναι ένα σύνολο βασικών αρχών, κανόνων και οργανωτικών ρυθμίσεων, που εφαρμόζονται για την πρόληψη, ανίχνευση και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον Συνεταιρισμό μας.

03. Σκοποί της Πολιτικής

Ο Συνεταιρισμός τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου 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 είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπ 4
χαρακτηριστικών και επιλογών, 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. Ο Συνεταιρισμός δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

Η παρούσα Πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 58–69, 507–508, 533 και 537 του π.δ. 62/2025, όπως εκάστοτε ισχύουν, και την Υ.Α. 95/2026.

04. Πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής ως προς τον χώρο, τον χρόνο και τον τρόπο εκδήλωσης

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε κάθε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, συνδέεται με αυτήν ή προκύπτει από αυτήν, ανεξαρτήτως εάν λαμβάνει χώρα εντός ή εκτός του συνήθους χώρου ή ωραρίου εργασίας.

Η Πολιτική εφαρμόζεται ιδίως:

α) Στους χώρους εργασίας

Σε όλους τους δημόσιους ή ιδιωτικούς χώρους στους οποίους ένα πρόσωπο παρέχει εργασία ή υπηρεσίες ή παρευρίσκεται εξαιτίας της εργασιακής, επαγγελματικής, συνεταιριστικής ή συμβατικής του σχέσης με τον Συνεταιρισμό, συμπεριλαμβανομένων:

- των γραφείων, των αποθηκών, των χώρων παραλαβής, συλλογής και εκτέλεσης παραγγελιών,
- των χώρων φορτοεκφόρτωσης και διανομής,
- των οχημάτων και των σημείων παράδοσης ή παραλαβής,
- των χώρων στους οποίους το πρόσωπο λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα, αναπαύεται ή λαμβάνει γεύμα,
- των χώρων ατομικής υγιεινής, φροντίδας και αποδυτηρίων,
- των χώρων τηλεργασίας ή εξ αποστάσεως εργασίας, κατά το μέρος που συνδέονται με την παροχή της εργασίας,
- των καταλυμάτων που τυχόν παρέχονται από τον Συνεταιρισμό.

β) Σε εγκαταστάσεις ή χώρους τρίτων

Σε εγκαταστάσεις μελών, πελατών, προμηθευτών, συνεργατών, μεταφορικών επιχειρήσεων ή άλλων αντισυμβαλλομένων, όταν η παρουσία του προσώπου στους χώρους αυτούς συνδέεται με την εργασία παροχή υπηρεσιών ή την εκπροσώπηση του Συνεταιρισμού.

γ) Κατά τις μετακινήσεις και τα ταξίδια

Κατά:

- τη μετακίνηση από και προς την εργασία,
- τις μετακινήσεις μεταξύ των εγκαταστάσεων ή των χώρων δραστηριότητας του Συνεταιρισμού,
- τη διανομή, την παράδοση ή την παραλαβή προϊόντων,
- τα επαγγελματικά ταξίδια,
- κάθε άλλη μετακίνηση που πραγματοποιείται για υπηρεσιακό ή επαγγελματικό σκοπό.

δ) Κατά την εκπαίδευση και τις εργασιακές δραστηριότητες

Κατά τη διάρκεια:

- προγραμμάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης, επιμόρφωσης ή πρακτικής άσκησης,

- συνεδρίων, ημερίδων και επαγγελματικών συναντήσεων,
- συνεδριάσεων, παρουσιάσεων και εταιρικών ή συνεταιριστικών εκδηλώσεων,
- κοινωνικών δραστηριοτήτων που οργανώνονται από τον Συνεταιρισμό ή συνδέονται με την εργασία,
- εκδηλώσεων που πραγματοποιούνται εντός ή εκτός των εγκαταστάσεων, με φυσική παρουσία ή εξ αποστάσεως.

ε) Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία

Σε κάθε επικοινωνία που σχετίζεται άμεσα ή έμμεσα με την εργασία, την επαγγελματική δραστηριότητα ή τη λειτουργία του Συνεταιρισμού, ανεξαρτήτως του χρόνου κατά τον οποίο πραγματοποιείται και του μέσου που χρησιμοποιείται, συμπεριλαμβανομένων:

- του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου,
- των τηλεφωνικών κλήσεων,
- των γραπτών ή φωνητικών μηνυμάτων,
- των εφαρμογών ανταλλαγής μηνυμάτων,
- των μέσων κοινωνικής δικτύωσης,
- της πλατφόρμας B2B,
- των τηλεδιασκέψεων,
- των εταιρικών ή προσωπικών ηλεκτρονικών λογαριασμών, όταν χρησιμοποιούνται για εργασιακή επικοινωνία,
- κάθε άλλης τεχνολογίας πληροφορικής και επικοινωνίας.

στ) Σε όλα τα στάδια της εργασιακής ή επαγγελματικής σχέσης

Η Πολιτική εφαρμόζεται σε περιστατικά που εκδηλώνονται:

- κατά την αναζήτηση εργασίας και τη διαδικασία επιλογής ή πρόσληψης,
- κατά την ένταξη και εκπαίδευση του εργαζομένου,
- κατά τη διάρκεια της εργασιακής, επαγγελματικής ή συμβατικής σχέσης,
- κατά την αξιολόγηση, την ανάθεση καθηκόντων, την προαγωγή ή την υπηρεσιακή εξέλιξη,
- κατά τη μεταβολή των όρων εργασίας ή συνεργασίας,

- κατά τη λύση ή τη λήξη της σχέσης,
- μετά τη λήξη της σχέσης, όταν το περιστατικό συνδέεται με την προηγούμενη απασχόληση ή συνεργασία.

ζ) Ανεξαρτήτως του τρόπου εκδήλωσης

Η Πολιτική καλύπτει συμπεριφορές που εκδηλώνονται:

- με φυσική παρουσία ή εξ αποστάσεως,
- προφορικά, γραπτά, σωματικά, οπτικά, μη λεκτικά ή ηλεκτρονικά,
- άμεσα ή έμμεσα,
- δημόσια ή ιδιωτικά,
- μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη,
- από ένα ή περισσότερα πρόσωπα,
- από εργαζόμενο, μέλος της διοίκησης, αιρετό, μέλος του Συνεταιρισμού, συνεργάτη, πελάτη, προμηθευτή ή άλλο τρίτο πρόσωπο.

Για την εφαρμογή της Πολιτικής δεν απαιτείται το περιστατικό να έχει συμβεί εντός των εγκαταστάσεων ή τυπικού ωραρίου εργασίας. Αρκεί να παρουσιάζει επαρκή σύνδεση με την εργασία, την επαγγελματική δραστηριότητα, τη σχέση των εμπλεκόμενων προσώπων με τον Συνεταιρισμό ή το εργασιακό περιβάλλον.

Η Πολιτική εφαρμόζεται και στις τυχόν θυγατρικές ή συνδεδεμένες επιχειρήσεις του Συνεταιρισμού, εφόσον έχει εγκριθεί ή υιοθετηθεί αρμοδίως και από αυτές.

Το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής και η διάκριση μεταξύ των προσώπων που υποχρεούνται να συμμορφώνονται και των προσώπων που προστατεύονται με αυτήν καθορίζονται ειδικότερα στις ενότητες 05 και 06.

05. Πρόσωπα που δεσμεύονται από την Πολιτική

Υποχρέωση τήρησης και εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής έχουν:

α) ο Συνεταιρισμός ως εργοδότης,
β) τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον Συνεταιρισμό,

γ) τα μέλη του Διοικητικού και του Εποπτικού Συμβουλίου και τα λοιπά αιρετά ή διορισμένα όργανα,
δ) ο Γενικός Διευθυντής, οι διευθυντές, οι προϊστάμενοι, οι ελεγκτές και κάθε πρόσωπο που ασκεί διοικητικά, εποπτικά, διευθυντικά, ελεγκτικά ή συντονιστικά καθήκοντα,
ε) όλοι οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι, ανεξαρτήτως του συμβατικού τους καθεστώτος,
στ) οι ασκούμενοι, μαθητευόμενοι, καταρτιζόμενοι και εθελοντές,
ζ) τα μέλη, οι αντιπρόσωποι, οι προμηθευτές, οι πελάτες, οι συνεργάτες, οι υπεργολάβοι και οι λοιποί τρίτοι, κατά το μέρος που η συμπεριφορά τους συνδέεται με τις εγκαταστάσεις, τις δραστηριότητες, τις συναλλαγές ή το εργασιακό περιβάλλον του Συνεταιρισμού.

Τα παραπάνω πρόσωπα οφείλουν:

- να απέχουν από κάθε πράξη βίας, παρενόχλησης, διάκρισης ή αντιποίνων,
- να σέβονται την αξιοπρέπεια, την ασφάλεια και τα δικαιώματα των λοιπών προσώπων,
- να συμμορφώνονται με τα μέτρα πρόληψης και προστασίας του Συνεταιρισμού,
- να συνεργάζονται καλόπιστα με τις αρμόδιες διαδικασίες, τηρώντας την εμπιστευτικότητα,
- να μην παρεμποδίζουν την υποβολή ή τη διερεύνηση καταγγελίας,
- να μην καταστρέφουν, αποκρύπτουν ή αλλοιώνουν σχετικά αποδεικτικά στοιχεία.

Η υποχρέωση των τρίτων να συμμορφώνονται με την Πολιτική εξασφαλίζεται, κατά περίπτωση, μέσω συμβατικών όρων, όρων συνεργασίας, κανόνων πρόσβασης στις εγκαταστάσεις, ενημέρωσης πριν από τη συμμετοχή σε δραστηριότητες του Συνεταιρισμού και κάθε άλλου πρόσφορου μέσου.

Σε περίπτωση παράβασης από τρίτο πρόσωπο, ο Συνεταιρισμός μπορεί να λαμβάνει πρόσφορα και αναλογικά μέτρα, όπως ιδίως:

- σύσταση συμμόρφωσης,
- απομάκρυνση από τις εγκαταστάσεις ή συγκεκριμένη δραστηριότητα,
- περιορισμό ή απαγόρευση επικοινωνίας με εργαζομένους,
- αντικατάσταση συγκεκριμένου συνεργάτη ή εργαζομένου αναδόχου,
- αναστολή ή καταγγελία της συνεργασίας ή της σύμβασης,

σύμφωνα με την εφαρμοζόμενη νομοθεσία, το Καταστατικό και τους σχετικούς συμβατικούς όρους.

06. Πρόσωπα που προστατεύονται

Πρόσωπα που προστατεύονται από την εργατική νομοθεσία

Η προστασία της παρούσας Πολιτικής παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους και απασχολουμένους στον Συνεταιρισμό, ανεξαρτήτως του συμβατικού καθεστώτος, της μορφής, της εγκυρότητας ή της διάρκειας της σχέσης βάσει της οποίας παρέχουν εργασία ή υπηρεσίες.

Στα προστατευόμενα πρόσωπα περιλαμβάνονται ιδίως:

α) οι εργαζόμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους, μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης,
β) οι απασχολούμενοι με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής,
γ) οι απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων των προσωρινώς απασχολουμένων και των εργαζομένων που έχουν παραχωρηθεί ή δανειστεί στον Συνεταιρισμό,
δ) οι ασκούμενοι, μαθητευόμενοι, καταρτιζόμενοι και λοιπά πρόσωπα που παρακολουθούν πρόγραμμα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης,
ε) οι εθελοντές,
στ) οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι των οποίων η εργασιακή, επαγγελματική ή άλλη σχέση με τον Συνεταιρισμό έχει λήξει, για περιστατικά που συνδέονται με τη σχέση αυτή,
ζ) οι υποψήφιοι για απασχόληση ή συνεργασία, ως προς περιστατικά που εκδηλώνονται κατά τη διαδικασ αναζήτησης εργασίας, επιλογής, αξιολόγησης ή πρόσληψης, και
η) οι εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία, στον βαθμό που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ισχύουσας νομοθεσίας.

Η προστασία παρέχεται τόσο όταν το προστατευόμενο πρόσωπο είναι το άμεσο θύμα του περιστατικού όσο και όταν υφίσταται αντίποινα ή περαιτέρω θυματοποίηση επειδή υπέβαλε καταγγελία, αντιτάχθηκε σε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, κατέθεσε ως μάρτυρας ή συνέδραμε καλόπιστα στη διερεύνησή του.

Πρόσωπα στα οποία επεκτείνεται η προστασία της Πολιτικής

Πέραν των προσώπων που προστατεύονται υποχρεωτικά από την εργατική νομοθεσία, ο Συνεταιρισμός επεκτείνει, στο μέτρο που είναι συμβατό με τη φύση της εκάστοτε σχέσης, τις αρχές και τις εσωτερικές εγγυήσεις της παρούσας Πολιτικής:

α) στα μέλη του Συνεταιρισμού,
β) στους αντιπροσώπους και στα αιρετά μέλη των οργάνων του,
γ) στους πελάτες, προμηθευτές, συνεργάτες, υπεργολάβους και λοιπούς αντισυμβαλλομένους,
δ) στους εργαζομένους, εκπροσώπους και συνεργάτες των παραπάνω προσώπων, και
ε) σε κάθε άλλο τρίτο πρόσωπο που βρίσκεται στις εγκαταστάσεις του Συνεταιρισμού ή συμμετέχει σε δραστηριότητα, συνάντηση, εκδήλωση, μετακίνηση ή επικοινωνία που συνδέεται με αυτόν.

Η επέκταση αυτή αφορά περιστατικά βίας ή παρενόχλησης που εκδηλώνονται στο πλαίσιο της σχέσης, της συναλλαγής ή της επαφής των παραπάνω προσώπων με τον Συνεταιρισμό. Η παροχή εσωτερικής προστασίας στα πρόσωπα αυτά δεν συνεπάγεται ότι εμπίπτουν αυτομάτως στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Τα νόμιμα δικαιώματα και οι διαθέσιμοι εξωτερικοί δίαυλοι προστασίας τους καθορίζονται ανάλογα με την ιδιότητα και τη συγκεκριμένη έννομη σχέση τους.

07. Αρμοδιότητες

Αρμόδιος για τη σύνταξη, διάδοση (περιλαμβάνει μεταξύ άλλων τη διανομή και ανάρτηση) και εφαρμογή της Πολιτικής, ορίζεται ο/η:

Ονοματεπώνυμο: ……
Ιδιότητα: ……
Τηλέφωνο: ……
Ηλεκτρονική διεύθυνση: …….

Το ανωτέρω άτομο φέρει επίσης την αρμοδιότητα:

- Για την ερμηνεία της Πολιτικής σε περίπτωση αμφιβολίας.
- Για τη σύνταξη εκθέσεων για τη βελτίωση του περιεχομένου, τη διάδοση και εφαρμογή της Πολιτικής.

Αρμόδιο για την αρχική έγκριση της Πολιτικής και τη μετέπειτα έγκριση τυχόν ουσιωδών τροποποιήσεων της, είναι το Διοικητικό Συμβούλιο. Αρμόδιο για την εποπτεία εφαρμογής είναι το Εποπτικό Συμβούλιο ενώ στη Γενική Συνέλευση κατατίθεται ετησίως ανωνυμοποιημένη ενημέρωση για την πορεία εφαρμογής της πολιτικής. Είναι ευθύνη του Διοικητικού και Εποπτικού Συμβουλίου, του Γενικού Διευθυντή και κάθε Διευθυντή να τηρείται η παρούσα πολιτική στον τομέα της λειτουργικής του ευθύνης, να αποτελεί παράδειγμα και να παρέχει καθοδήγηση στους υφιστάμενους εργαζομένους.

08. Διαβούλευση με τους εργαζομένους

Η παρούσα Πολιτική καταρτίζεται, τροποποιείται και αναθεωρείται κατόπιν προηγούμενης διαβούλευσης με τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους, σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία. Ειδικότερα:

α) Εφόσον υπάρχει ή καταρτίζεται Κανονισμός Εργασίας, οι ρυθμίσεις που αφορούν πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχική διαδικασία και πειθαρχικές ποινές εντάσσονται σε αυτόν, σύμφωνα με τις νόμιμες διαδικασίες κατάρτισης ή τροποποίησής του. Η παρούσα Πολιτική μπορεί να ενσωματώνεται ή να προσαρτάται στον Κανονισμό, χωρίς να θίγονται οι ειδικές προϋποθέσεις ισχύος του.
β) Εφόσον καταρτίζεται Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, το σχέδιο της Πολιτικής αποτελεί αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά την κατάρτισή της.

γ) Σε κάθε άλλη περίπτωση, το σχέδιο γνωστοποιείται στην πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση του Συνεταιρισμού ή στο συμβούλιο εργαζομένων, εφόσον υπάρχουν, προκειμένου να διατυπώσουν τις απόψεις και προτάσεις τους.
δ) Εφόσον δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, το σχέδιο γνωστοποιείται σε όλους τους εργαζομένους και αναρτάται σε εμφανές σημείο του χώρου εργασίας και σε προσβάσιμο ηλεκτρονικό μέσο, προκειμένου να υποβληθούν παρατηρήσεις εντός εύλογης προθεσμίας.
Κατά τη διαβούλευση εξετάζονται ιδίως:

- οι ιδιαίτεροι κίνδυνοι που εμφανίζονται στις επιμέρους λειτουργίες και θέσεις εργασίας,
- τα μέτρα πρόληψης και προστασίας,
- οι δίαυλοι υποβολής αναφορών,
- η διαδικασία διερεύνησης,
- οι εγγυήσεις εμπιστευτικότητας και αμεροληψίας,
- οι ανάγκες των εργαζομένων που ενδέχεται να είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Οι απόψεις που υποβάλλονται καταγράφονται και αξιολογούνται πριν από την έγκριση της Πολιτικής. Η μη αποδοχή ουσιώδους πρότασης μπορεί να συνοδεύεται από συνοπτική αιτιολόγηση. Η ολοκλήρωση διαβούλευσης αποτυπώνεται σε σχετικό πρακτικό ή σημείωμα, στο οποίο αναφέρονται ο τρόπος και το χρονικό διάστημα της διαβούλευσης, οι συμμετέχοντες, οι βασικές προτάσεις που υποβλήθηκαν και οι μεταβολές που ενσωματώθηκαν.

Μετά την έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο, η Πολιτική γνωστοποιείται σε όλους τους εργαζομένους, αναρτάται σε εμφανές σημείο των εγκαταστάσεων και δημοσιεύεται στα κατάλληλα ηλεκτρονικά μέσα του Συνεταιρισμού.

Η ίδια διαδικασία διαβούλευσης και ενημέρωσης ακολουθείται για κάθε τροποποίηση του κειμένου της Πολιτικής. Κάθε αλλαγή στα στοιχεία του προσώπου αναφοράς, του αρμοδίου υποδοχής ή διερεύνησης καταγγελιών ή στους διαθέσιμους διαύλους γνωστοποιείται αμελλητί στους εργαζομένους και αναρτάται εκ νέου, χωρίς να απαιτείται επανάληψη διαβούλευσης, εφόσον δεν μεταβάλλεται το περιεχόμενο της Πολιτικής. Εφαρμόζονται το άρθρο 64 του π.δ. 62/2025 και η Υ.Α. 95/2026.

09. Ορισμοί

α) Διακρίσεις

Ως διακρίσεις νοούνται ιδίως οι άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας,

ΓΟΥΝΑΡΗ 219 & ΤΥΡΤΑΙΟΥ 37, Τ.Κ. 16674, ΓΛΥΦΑΔΑ, ΑΤΤΙΚΗ - 219 GOUNARI STR & 37 TIRTAIOU STR, P.C. 16674, GLYFADA, ATTIKI
Τηλ./Tel.: (+30) 210 9767817 • Fax: (+30) 210 9767881 • URL: www.osfe.coop • Email: info@osfe.gr

χαρακτηριστικών ή έκφρασης φύλου, καθώς και για κάθε άλλο λόγο που προστατεύεται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

β) Βία και Παρενόχληση

Βία και Παρενόχληση συνιστούν 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. Παρενόχληση συνιστούν επίσης 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. Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε:

- Λεκτική παρενόχληση

  (συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας)

- Σωματική παρενόχληση

  (συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση)

- Οπτικές μορφές παρενόχλησης

  (π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με [illegible] τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο)

- Εκδικητική συμπεριφορά ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς

  οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

γ) Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση

Παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν 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. Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου.

Για επεξηγηματικούς σκοπούς, μερικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα :

- Η προσφορά παροχών (π.χ. εργασιακή εξέλιξη ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στον χώρο εργασίας.
- Η εκδικητική συμπεριφορά ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Η οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων.

δ) Εκδικητική συμπεριφορά

Ο Συνεταιρισμός απαγορεύει επίσης σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οποιονδήποτε τρόπο συνδεόμενο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες εκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή σε οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοη συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

10. Δήλωση Μηδενικής Ανοχής στις Διακρίσεις, τη Βία και την Παρενόχληση

Ο Συνεταιρισμός εκφράζει τη δέσμευσή του για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν θα επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και των εν γένει επιλογών του εργαζομένου. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

Ενδεικτικά δε και όχι περιοριστικά ο Συνεταιρισμός δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω SMS, e – mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας, οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στον Συνεταιρισμό, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη

σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τον σεξουαλικό του προσανατολισμό, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του, οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

Για την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, ο Συνεταιρισμός διαθέτει εσωτερικό μηχανισμό ασφαλούς υποβολής, παραλαβής, καταχώρισης, αρχικής αξιολόγησης, διαχείρισης και αμερόληπτης διερεύνησης καταγγελιών, ο οποίος περιγράφεται αυτοτελώς στην ενότητα 16 της παρούσας. Εφόσον έχει υιοθετηθεί χωριστή Πολιτική Αναφορών, αυτή εφαρμόζεται μόνο συμπληρωματικά και κατά το μέρος που δεν αντίκειται στην εργατική νομοθεσία και στην παρούσα Πολιτική. Η απουσία ή τυχόν κενό άλλης πολιτικής δεν περιορίζει τους διαύλους, τις εγγυήσεις ή τα δικαιώματα που προβλέπονται εδώ.

Ο Συνεταιρισμός δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να καταχωρίζει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση, με μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεν παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση ή τη διαχείριση καταγγελίας και παρέχει κάθε αναγκαία συνδρομή, στοιχείο και πρόσβαση στην Επιθεώρηση Εργασίας, στον Συνήγορο του Πολίτη και σε κάθε άλλη αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, σύμφωνα με τον νόμο.

Για τους εργαζόμενους και τους καθ' οποιονδήποτε τρόπο συνδεόμενους με τον Συνεταιρισμό που παραβαί 4
τις υποχρεώσεις οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορ
ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

11. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Ο Συνεταιρισμός προβαίνει σε συστηματική αναγνώριση, εκτίμηση και καταγραφή των κινδύνων εκδήλωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση και τις ιδιαίτερες συνθήκες των δραστηριοτήτων του, την οργάνωση της εργασίας, τις επιμέρους θέσεις εργασίας και τις ομάδες προσώπων που ενδέχεται να είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε τέτοιους κινδύνους.

Κατά την εκτίμηση λαμβάνονται ιδίως υπόψη:

α) οι εργασίες στις εγκαταστάσεις, στην αποθήκη, στις παραλαβές, στις φορτοεκφορτώσεις και στη διανομή,
β) η άμεση επαφή εργαζομένων με μέλη, πελάτες, προμηθευτές, οδηγούς, συνεργάτες και λοιπούς τρίτους,
γ) η εργασία σε βάρδιες, η απομονωμένη εργασία, οι μετακινήσεις και η εργασία εκτός των εγκαταστάσεων ,
δ) οι εργασίες ή συναλλαγές που ενδέχεται να δημιουργούν ένταση, όπως η διαχείριση παραπόνων, καθυστερήσεων, οφειλών, επιστροφών ή εμπορικών διαφορών,
ε) οι σχέσεις ιεραρχικής, διοικητικής ή οικονομικής εξάρτησης και κάθε περίπτωση κατάχρησης θέσης ή εξουσίας,
στ) οι επικοινωνίες μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τηλεφώνου, εφαρμογών ανταλλαγής μηνυμάτων, μέσων κοινωνικής δικτύωσης και της πλατφόρμας B2B,

ζ) παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, η αναπηρία ή η κατάσταση υγείας και κάθε άλλο χαρακτηριστικό που αποτελεί ή μπορεί να αποτελέσει λόγο διάκρισης,
η) οι ιδιαίτερες ανάγκες νεοπροσληφθέντων, εκπαιδευομένων, εργαζομένων σε νυχτερινή ή απομονωμένη εργασία και άλλων προσώπων που ενδέχεται να βρίσκονται σε ευάλωτη θέση.

Η εκτίμηση των κινδύνων ενσωματώνεται ή συνδέεται με τη Γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου του Συνεταιρισμού και αποτελεί τη βάση για τη λήψη τεχνικών, οργανωτικών, διοικητικών και εκπαιδευτικών μέτρων πρόληψης και προστασίας.

Με βάση τα αποτελέσματά της, ο Συνεταιρισμός λαμβάνει κατάλληλα μέτρα, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν την επαρκή στελέχωση των θέσεων εργασίας, την ασφαλή οργάνωση των χώρων και των βαρδιών, τη θέσπιση διαδικασιών αντιμετώπισης επιθετικών συμπεριφορών τρίτων, την εκπαίδευση των εργαζομένων και των προϊσταμένων, τη δημιουργία ασφαλών διαύλων αναφοράς και την εφαρμογή κατάλληλων μέτρων άμεσης προστασίας.

Η εκτίμηση και τα μέτρα επανεξετάζονται σε τακτική βάση και οπωσδήποτε όταν:

- μεταβάλλεται ουσιωδώς η οργάνωση ή ο τρόπος λειτουργίας του Συνεταιρισμού,
- δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας ή δραστηριότητες,
- εκδηλώνεται σοβαρό περιστατικό βίας ή παρενόχλησης,
- διαπιστώνεται ότι τα υφιστάμενα μέτρα δεν είναι επαρκή ή αποτελεσματικά.

Η εκτίμηση εντάσσεται στη γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου του άρθρου 534 του π.δ. 62/2025 και επικαιροποιείται με τη συμμετοχή του ιατρού εργασίας και του τεχνικού ασφάλειας, όπου προβλέπεται. Εντοπίζει και τεκμηριώνει κινδύνους ανά δραστηριότητα, θέση εργασίας και ειδική ομάδα εργαζομένων, αξιολογεί τα υφιστάμενα μέτρα και μπορεί να αξιοποιεί κατάλληλα εργαλεία, όπως το OiRA, χωρίς να υποκαθίσταται η ειδική αξιολόγηση των πραγματικών συνθηκών του Συνεταιρισμού.

12. Πρόληψη, Ανίχνευση, Αντιμετώπιση

Ο Συνεταιρισμός έχει υιοθετήσει μία σειρά από μέτρα, πρακτικές και διαδικασίες που αποσκοπούν στην πρόληψη των κινδύνων και περιστατικών βίας και παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό ο Συνεταιρισμός δίνει ιδιαίτερη έμφαση στα ζητήματα Πληροφόρησης, Ενημέρωσης, Ευαισθητοποίησης & Εκπαίδευσης.

Ο Συνεταιρισμός επίσης, διασφαλίζει τη δημιουργία και ενθαρρύνει τη διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος, προσιτού, ασφαλούς και φιλικού, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών και της διοίκησης διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

13. Προστασία και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Ο Συνεταιρισμός αναγνωρίζει ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την ασφάλεια, την υγεία, την εργασιακή παρουσία και την ικανότητα ομαλής άσκησης των καθηκόντων του εργαζομένου. Εργαζόμενος που

είναι θύμα ενδοοικογενειακής βίας μπορεί να απευθύνεται εμπιστευτικά στο πρόσωπο αναφοράς ή στον αρμόδιο για θέματα ανθρώπινου δυναμικού, προκειμένου να ζητήσει ενημέρωση, υποστήριξη ή εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας του. Ο Συνεταιρισμός, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου και εξατομικευμένης αξιολόγησης των περιστάσεων, εξετάζει τη λήψη κάθε πρόσφορου και αναλογικού μέτρου, όπως:

α) προσωρινή ή ευέλικτη προσαρμογή του ωραρίου ή της βάρδιας,
β) προσωρινή αλλαγή θέσης, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
γ) τηλεργασία, εφόσον αυτή είναι συμβατή με τη φύση των καθηκόντων,
δ) διευκόλυνση για τη λήψη των νόμιμων αδειών ή, κατόπιν ειδικής απόφασης, πρόσθετης εύλογης διευκόλυνσης,
ε) αλλαγή των υπηρεσιακών στοιχείων επικοινωνίας ή περιορισμό της γνωστοποίησης του προγράμματος και του τόπου εργασίας,
στ) λήψη κατάλληλων μέτρων ασφάλειας κατά την είσοδο, έξοδο ή παραμονή στις εγκαταστάσεις,
ζ) παραπομπή σε αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες, δομές ψυχοκοινωνικής υποστήριξης ή εξειδικευμένους φορείς.

Η επιλογή των μέτρων πραγματοποιείται, στο μέτρο του δυνατού, σε συνεργασία με τον εργαζόμενο και με γνώμονα την ασφάλειά του, τη διατήρηση της εργασίας του και την ομαλή επανένταξή του. Κανένας εργαζόμενος δεν υφίσταται δυσμενή μεταχείριση επειδή γνωστοποίησε ότι είναι θύμα ενδοοικογενειακής βίας ή ζήτησε σχετική υποστήριξη.

Κάθε σχετική πληροφορία θεωρείται αυστηρά εμπιστευτική. Συλλέγονται μόνο τα δεδομένα που είναι απολύτως αναγκαία για την αξιολόγηση και εφαρμογή των ζητούμενων μέτρων. Τυχόν πρόσφορη τεκμηρίωση ζητείται μόνο στον βαθμό που είναι αναγκαίος, με σεβασμό στην αξιοπρέπεια και την ιδιωτική ζωή του εργαζομένου. 4

14. Πληροφόρηση, Ενημέρωση, Ευαισθητοποίηση & Εκπαίδευση

Ο Συνεταιρισμός λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να πληροφορεί, να ενημερώνει και να ευαισθητοποιεί για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (π.χ. με έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κ.α., οργανώνοντας στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων, πραγματοποιώντας σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.α., ενθαρρύνοντας 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), διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν αφενός την πολιτική και τις διαδικασίες του Συνεταιρισμού απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, και αφετέρου πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

Ο Συνεταιρισμός δεσμεύεται επίσης να εκπαιδεύει τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής αναφορικά με ζητήματα βίας και παρενόχλησης. Ειδικά όσον αφορά την εκπαίδευση, αυτή θα πρέπει να στοχεύει τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής:

- Να κατανοούν τι είναι ένα περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τι επιπτώσεις μπορεί να έχει.
- Να αποφεύγουν τις καταστάσεις βίας και παρενόχλησης.

- Να αναγνωρίζουν ένα περιστατικό βίας και παρενόχλησης.
- Να εμποδίζουν ένα περιστατικό βίας και παρενόχλησης.
- Να γνωρίζουν πως να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη σε όποιον βιώνει ένα περιστατικό βίας και παρενόχλησης.
- Να γνωρίζουν τους διαθέσιμους διαύλους και να ενθαρρύνονται να γνωστοποιούν περιστατικά βίας ή παρενόχλησης στα οποία υπήρξαν μάρτυρες. Πρόσωπα με διοικητικά, διευθυντικά, εποπτικά, ελεγκτικά ή ειδικά θεσμικά καθήκοντα οφείλουν, στο μέτρο των αρμοδιοτήτων τους, να ενεργοποιούν χωρίς καθυστέρηση τα κατάλληλα μέτρα προστασίας και τον αρμόδιο δίαυλο, τηρώντας την αρχή της αναγκαίας γνώσης.

Ως εκ τούτου για ζητήματα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης, ο Συνεταιρισμός ορίζει ως πρόσωπο αναφοράς – σύνδεσμο τον/την:

Ονοματεπώνυμο: ……
Ιδιότητα: ……
Τηλέφωνο: ……
Ηλεκτρονική διεύθυνση: …….

Το πρόσωπο αναφοράς είναι αρμόδιο να:
α) παρέχει ενημέρωση και καθοδήγηση στους εργαζομένους σχετικά με την παρούσα Πολιτική,
β) ενημερώνει για τις διαθέσιμες εσωτερικές και εξωτερικές διαδικασίες αναφοράς ή καταγγελίας,
γ) εξηγεί τα δικαιώματα, τις δυνατότητες προστασίας και τα διαθέσιμα μέτρα υποστήριξης,
δ) παραπέμπει, όπου απαιτείται, το ενδιαφερόμενο πρόσωπο στον αρμόδιο δίαυλο αναφοράς, στις αρμόδιες υπηρεσίες του Συνεταιρισμού ή στις αρμόδιες δημόσιες αρχές,
ε) συμβάλλει στις ενέργειες ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης του προσωπικού.

Ο ρόλος του προσώπου αναφοράς είναι ενημερωτικός και υποστηρικτικός. Δεν διερευνά καταγγελίες ούτε αποφασίζει επί αυτών. Η επικοινωνία μαζί του δεν συνιστά αυτομάτως επίσημη υποβολή καταγγελίας, εκτός εάν το ενδιαφερόμενο πρόσωπο ζητήσει τη διαβίβασή της στον αρμόδιο δίαυλο.

Η πρόσβαση στο πρόσωπο αναφοράς είναι εύκολη, άμεση και χωρίς την ανάγκη προηγούμενης ενημέρωσης του προϊσταμένου του ενδιαφερόμενου. Η επικοινωνία πραγματοποιείται, κατά το δυνατόν, σε χώρο και με τρόπο που διασφαλίζει την ιδιωτικότητα.

Το πρόσωπο αναφοράς δεσμεύεται από υποχρέωση εχεμύθειας και προστατεύει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και κάθε εμπιστευτική πληροφορία που περιέρχεται σε γνώση του. Πληροφορίες γνωστοποιούνται μόνο σε εξουσιοδοτημένα πρόσωπα και μόνο κατά το αναγκαίο μέτρο, όταν αυτό απαιτείται για την προστασία προσώπου, την ορθή διαβίβαση ή διερεύνηση καταγγελίας, τη λήψη μέτρων, τη συμμόρφωση με νόμιμη υποχρέωση ή τη συνεργασία με αρμόδια αρχή. Το ενδιαφερόμενο πρόσωπο ενημερώνεται προηγουμένως, όπου αυτό είναι εφικτό και δεν θέτει σε κίνδυνο την προστασία προσώπου ή την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας.

15. Δικαιώματα του θιγομένου

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) δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
γ) δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και
δ) δικαίωμα καταγγελίας εντός του Συνεταιρισμού σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική,
ε) δικαίωμα πλήρους αποζημίωσης για κάθε θετική και αποθετική ζημία, καθώς και για την ηθική βλάβη, σύμφωνα με τον νόμο, και
στ) δικαίωμα αποχώρησης από τον χώρο εργασίας για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 65 του π.δ. 62/2025.

Ειδικότερα, όταν το θιγόμενο πρόσωπο έχει εύλογη πεποίθηση ότι υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, μπορεί να αποχωρήσει από τον χώρο εργασίας για εύλογο χρόνο, αφού προηγουμένως ενημερώσει εγγράφως τον Συνεταιρισμό και αναφέρει το περιστατικό και τις περιστάσεις που θεμελιώνουν την πεποίθησή του. Ο Συνεταιρισμός εξετάζει άμεσα την κατάσταση και λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα προστασίας.

Ως προς τα στοιχεία επικοινωνίας: Αναρτώνται σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως η τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και η υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, Γραμμή SOS 15900.

Απαγορεύεται και είναι άκυρη κάθε καταγγελία ή λύση της έννομης σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση, που συνιστά αντίποινο ή περαιτέρω θυματοποίηση λόγω καταγγελίας, μαρτυρίας, παροχής πληροφοριών, αίτησης προστασίας ή άσκησης οποιουδήποτε σχετικού δικαιώματος. Η προστασία καλύπτει το θιγόμενο πρόσωπο, τον καταγγέλλοντα, τους μάρτυρες και κάθε πρόσωπο που συνδράμει καλόπιστα.

Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που έχουν έννομο συμφέρον μπορούν, με έγγραφη συναίνεση του θιγόμενου προσώπου, να ασκούν στο όνομά του τα σχετικά δικαιώματα. Εφαρμόζονται επίσης οι ειδικοί κανόνες κατανομής του βάρους απόδειξης των άρθρων 54 παρ. 1 και 68 του π.δ. 62/2025, όπου συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις.

Τα ανωτέρω δικαιώματα είναι σωρευτικά. Η προσφυγή στην εσωτερική διαδικασία δεν αναστέλλει νόμιμες προθεσμίες ούτε περιορίζει την πρόσβαση σε διοικητική ή δικαστική προστασία. Εφαρμόζονται ιδίως τα άρθρα 65–68 του π.δ. 62/2025, όπως εκάστοτε ισχύουν.

16. Υποβολή, υποδοχή, διαχείριση και διερεύνηση καταγγελιών

Η υποβολή, παραλαβή, καταχώριση, αρχική αξιολόγηση, δρομολόγηση, παρακολούθηση και διερεύνηση καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης διενεργούνται αυτοτελώς σύμφωνα με την παρούσα ενότητα. Τυχόν χωριστή Πολιτική Αναφορών εφαρμόζεται μόνο συμπληρωματικά και δεν μπορεί να περιορίσει τις κατωτέρω εγγυήσεις ή τα δικαιώματα του θιγόμενου προσώπου.

Αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την παραλαβή και αρχική διαχείριση καταγγελιών:

Ονοματεπώνυμο / Υπηρεσία: ……
Ιδιότητα: ……
Τηλέφωνο: ……
Ηλεκτρονική διεύθυνση: ……
Ταχυδρομική διεύθυνση / τόπος προσωπικής υποβολής: ……

Αναπληρωτής σε περίπτωση απουσίας, κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων:

Ονοματεπώνυμο / Υπηρεσία: ……
Ιδιότητα: ……
Τηλέφωνο: ……
Ηλεκτρονική διεύθυνση: ……

Ο Συνεταιρισμός ορίζει, κατά περίπτωση, κατάλληλα καταρτισμένο, ανεξάρτητο και μη εμπλεκόμενο εσωτερικό ή εξωτερικό πρόσωπο ή όργανο για τη διερεύνηση και διακριτό αρμόδιο όργανο για τη λήψη της τελικής απόφασης. Εφόσον ο Υπεύθυνος Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.) ορίζεται και για την παρούσα διαδικασία, αυτό γίνεται με ρητή απόφαση, σαφή αρμοδιότητα, επαρκείς πόρους, λειτουργική ανεξαρτησία και έλεγχο σύγκρουσης συμφερόντων.

Οι καταγγελίες μπορούν να υποβάλλονται επώνυμα ή ανώνυμα: α) στην ανωτέρω αποκλειστική ηλεκτρονική διεύθυνση, β) ταχυδρομικά ή με σφραγισμένο φάκελο με την ένδειξη «Εμπιστευτικό», γ) με προσωπική παράδοση ή συνάντηση σε χώρο που διασφαλίζει την ιδιωτικότητα και δ) τηλεφωνικά, εφόσον προβλέπεται ασφαλής καταγραφή ή έγγραφη αποτύπωση με τη συναίνεση του καταγγέλλοντος. Οι δίαυλοι είναι ασφαλείς, ευχερώς προσβάσιμοι και δεν τελούν υπό τον έλεγχο προσώπου που ενδέχεται να εμπλέκεται στην καταγγελία.

Με την παραλαβή, ο αρμόδιος:

α) καταχωρίζει την καταγγελία με μοναδικό αριθμό αναφοράς και περιορισμένη πρόσβαση,
β) επιβεβαιώνει την παραλαβή, εφόσον υπάρχουν στοιχεία επικοινωνίας, και ενημερώνει για τη διαδικασία και τα δικαιώματα,
γ) αξιολογεί αμέσως τυχόν επείγοντα κίνδυνο και την ανάγκη προσωρινών μέτρων ή διαφύλαξης αποδεικτικών στοιχείων,
δ) ελέγχει αρμοδιότητα, πληρότητα και πιθανή σύγκρουση συμφερόντων και, εάν απαιτείται, ενεργοποιεί τον αναπληρωτή,

ε) αναθέτει τη διερεύνηση σε ανεξάρτητο και μη εμπλεκόμενο πρόσωπο ή όργανο και παρακολουθεί την έγκαιρη ολοκλήρωσή της, και
στ) ενημερώνει τον καταγγέλλοντα, στον βαθμό που επιτρέπεται, για την πορεία και την ολοκλήρωση της διαδικασίας.

Η διερεύνηση διεξάγεται χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση, με αντικειμενικότητα, αμεροληψία, εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην αξιοπρέπεια, στα προσωπικά δεδομένα, στο τεκμήριο αθωότητας και στο δικαίωμα προηγούμενης ακρόασης. Συλλέγονται μόνο αναγκαία και συναφή στοιχεία, τηρείται ασφαλής φάκελος και συντάσσεται αιτιολογημένη έκθεση με διαπιστώσεις και προτάσεις.

Πριν από την ολοκλήρωση της διερεύνησης και χωρίς προδικαστική κρίση, ο Συνεταιρισμός μπορεί να λαμβάνει άμεσα, προσωρινά, πρόσφορα και αναλογικά μέτρα για την προστασία των εμπλεκομένων και της διαδικασίας, όπως αποτροπή επαφής, προσωρινή αλλαγή γραμμής αναφοράς, ωραρίου, τόπου ή τρόπου εργασίας, περιορισμό πρόσβασης σε χώρο ή σύστημα και διαφύλαξη αποδεικτικών στοιχείων. Τα μέτρα δεν συνιστούν κύρωση, επανεξετάζονται τακτικά και δεν επιβαρύνουν κατά προτεραιότητα το θιγόμενο πρόσωπο, εκτός αν αυτό το ζητήσει ή συναινέσει, χωρίς μείωση μισθού ή δικαιωμάτων.

Κάθε πρόσωπο που παραλαμβάνει, διερευνά ή αποφασίζει γνωστοποιεί αμέσως κάθε πραγματική ή δυνητική σύγκρουση συμφερόντων και απέχει από τη διαδικασία. Στην περίπτωση αυτή αναλαμβάνει ο ορισμένος αναπληρωτής ή άλλο ανεξάρτητο πρόσωπο.

Ο καταγγέλλων και ο καταγγελλόμενος ενημερώνονται, στον βαθμό που επιτρέπεται από τον νόμο κα προστασία τρίτων, για τα δικαιώματά τους, τα ουσιώδη ζητήματα που τους αφορούν και την ολοκλήρωσι της διαδικασίας. Κάθε ενημέρωση παρέχεται με τρόπο που δεν αποκαλύπτει μη αναγκαία δεδομένα ή εμπιστευτικές πληροφορίες.

Σε περίπτωση ασυμφωνίας, υπερισχύουν οι ειδικότερες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και της παρούσας Πολιτικής για τη βία και την παρενόχληση.

Η εσωτερική διαδικασία δεν περιορίζει το δικαίωμα του θιγόμενου προσώπου να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας, στον Συνήγορο του Πολίτη, στις δικαστικές αρχές ή σε άλλη αρμόδια αρχή.

17. Αντιμετώπιση επιβεβαιωμένου περιστατικού

Εφόσον από την ολοκλήρωση της διερεύνησης τεκμηριωθεί περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, ο Συνεταιρισμός λαμβάνει χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση τα απαραίτητα, πρόσφορα και αναλογικά μέτρα, προκειμένου να παύσει η συμπεριφορά, να προστατευθεί το θιγόμενο πρόσωπο και να αποτραπεί η επανάληψη παρόμοιου περιστατικού.

Ανάλογα με την ιδιότητα του υπαιτίου και τη σοβαρότητα του περιστατικού, τα μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν ιδίως:

ΓΟΥΝΑΡΗ 219 & ΤΥΡΤΑΙΟΥ 37, Τ.Κ. 16674, ΓΛΥΦΑΔΑ, ΑΤΤΙΚΗ - 219 GOUNARI STR & 37 TIRTAIOU STR, P.C. 16674, GLYFADA, ATTIKI
Τηλ./Tel.: (+30) 210 9767817 • Fax: (+30) 210 9767881 • URL: www.osfe.coop • Email: info@osfe.gr

α) σύσταση συμμόρφωσης,
β) αλλαγή θέσης, καθηκόντων, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
γ) μέτρα που προβλέπονται από τον Κανονισμό Εργασίας,
δ) καταγγελία της σχέσης εργασίας ή συνεργασίας,
ε) απομάκρυνση τρίτου από τις εγκαταστάσεις, αντικατάσταση συνεργάτη ή καταγγελία σχετικής σύμβασης,
στ) άσκηση αστικών αξιώσεων ή ενημέρωση των αρμόδιων αρχών, όταν αυτό προβλέπεται ή επιβάλλεται από τον νόμο.

Η επιλογή και επιβολή οποιουδήποτε μέτρου πραγματοποιείται μόνο:

- μετά την ολοκλήρωση της προσήκουσας διερεύνησης,
- εφόσον τα πραγματικά περιστατικά έχουν επαρκώς τεκμηριωθεί,
- αφού παρασχεθεί στο επηρεαζόμενο πρόσωπο ουσιαστική δυνατότητα να εκθέσει τις απόψεις του, και
- με απόφαση του κατά περίπτωση νόμιμα αρμόδιου, αμερόληπτου και μη εμπλεκόμενου προσώπου ή οργάνου.

Κατά την επιλογή του μέτρου λαμβάνονται υπόψη ιδίως η φύση και η σοβαρότητα της παράβασης, η διάρκειά της, η τυχόν επανάληψή της, ο βαθμός υπαιτιότητας, η κατάχρηση θέσης ή εξουσίας, οι συνέπειες για το θιγόμενο πρόσωπο και η ανάγκη αποτροπής αντίστοιχων περιστατικών.

Η παρούσα Πολιτική δεν θεσπίζει αυτοτελείς πειθαρχικές ποινές και δεν τροποποιεί τις αρμοδιότητες ή τις διαδικασίες που προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία, το Καταστατικό, τον Κανονισμό Εργασίας και τις εφαρμοζόμενες συμβάσεις. Τυχόν Πολιτική Αναφορών εφαρμόζεται συμπληρωματικά και μόνο κατά το μέρος που δεν αντίκειται στην παρούσα.

18. Αντιμετώπιση κακόβουλης αναφοράς

Κακόβουλη θεωρείται μόνο η αναφορά για την οποία, μετά από χωριστή, δίκαιη και αμερόληπτη εξέταση, αποδεικνύεται ότι ο αναφέρων γνώριζε την αναλήθεια των ουσιωδών πραγματικών περιστατικών και ενήργησε με σκοπό να προκαλέσει βλάβη. Η μη επιβεβαίωση καταγγελίας, η έλλειψη επαρκών αποδεικτικών στοιχείων, μια ανακρίβεια ή ένα καλόπιστο σφάλμα δεν αρκούν για τον χαρακτηρισμό της ως ψευδούς ή κακόβουλης. Οποιοδήποτε μέτρο λαμβάνεται μόνο μετά από προηγούμενη ακρόαση, επαρκή τεκμηρίωση, αναλογική κρίση και έλεγχο ότι δεν συνιστά αντίποινο.

19. Προστασία προσωπικών δεδομένων

Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της υποβολής, διαχείρισης και διερεύνησης καταγγελιών διενεργείται από τον Συνεταιρισμό ως υπεύθυνο επεξεργασίας, σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679, τον ν. 4624/2019 και την εργατική νομοθεσία. Τηρούνται οι αρχές της νομιμότητας, αντικειμενικότητας

και διαφάνειας, του περιορισμού του σκοπού, της ελαχιστοποίησης, της ακρίβειας, του περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης και της ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας.

Πρόσβαση στις καταγγελίες και στους σχετικούς φακέλους έχουν μόνο ειδικά εξουσιοδοτημένα πρόσωπα με αποδεδειγμένη ανάγκη γνώσης. Καθ' όλη τη διαδικασία προστατεύονται η εμπιστευτικότητα, η ιδιωτική ζωή, η αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα του θιγόμενου, του καταγγελλομένου, των μαρτύρων και των λοιπών εμπλεκομένων.

Ο Συνεταιρισμός παρέχει ειδική ενημέρωση προστασίας δεδομένων, στην οποία αναφέρονται οι σκοποί και οι νομικές βάσεις, οι κατηγορίες δεδομένων και αποδεκτών, τυχόν διαβιβάσεις, ο χρόνος διατήρησης, τα δικαιώματα των υποκειμένων και τα στοιχεία επικοινωνίας του Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων, εφόσον έχει οριστεί. Τα στοιχεία διατηρούνται μόνο όσο είναι αναγκαίο για τη διερεύνηση, τη συμμόρφωση με νόμιμες υποχρεώσεις και τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων και στη συνέχεια διαγράφονται με ασφάλεια ή ανωνυμοποιούνται. Κάθε νόμιμος περιορισμός δικαιώματος τεκμηριώνεται ειδικά.

20. Σύνδεση με άλλες Πολιτικές

Η παρούσα Πολιτική συμπληρώνεται, κατά περίπτωση και στον βαθμό που έχουν υιοθετηθεί και εφαρμόζονται, από τις ακόλουθες πολιτικές του Συνεταιρισμού:

- Κώδικας Δεοντολογίας
- Πολιτική προστασίας προσωπικών δεδομένων και ειδική ενημέρωση για τις καταγγελίες
- Πολιτική Αναφορών
- Κάθε άλλη συναφής πολιτική

Η παρούσα Πολιτική τίθεται σε ισχύ την ……, κατόπιν της από …… απόφασης του …… και μετά την ολοκλήρωση της νόμιμης διαδικασίας διαβούλευσης.

Μετά την έγκρισή της, γνωστοποιείται με αποδεδειγμένα πρόσφορο τρόπο σε όλα τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής, αναρτάται σε εμφανές και προσβάσιμο σημείο του χώρου εργασίας και στα χρησιμοποιούμενα ηλεκτρονικά μέσα και είναι διαθέσιμη χωρίς εμπόδια σε άτομα με αναπηρία.

Η επάρκεια και αποτελεσματικότητα της Πολιτικής επανεξετάζονται σε τακτά χρονικά διαστήματα και πάντως όταν μεταβάλλεται η νομοθεσία, η οργάνωση ή η εκτίμηση κινδύνου, όταν εμφανίζεται νέο είδος κινδύνου ή σοβαρό περιστατικό και όταν από την εφαρμογή προκύπτει ανάγκη βελτίωσης. Κάθε αναθεώρηση τεκμηριώνεται.

(Εταιρικό Σήμα)

ΓΟΥΝΑΡΗ 219 & ΤΥΡΤΑΙΟΥ 37, Τ.Κ. 16674, ΓΛΥΦΑΔΑ, ΑΤΤΙΚΗ - 219 GOUNARI STR & 37 TIRTAIOU STR, P.C. 16674, GLYFADA, ATTIKI
Τηλ./Tel.: (+30) 210 9767817 • Fax: (+30) 210 9767881 • URL: www.osfe.coop • Email: info@osfe.gr