

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1 Σκοπός-Στόχοι-Περιεχόμενο της Πολιτικής

Άρθρο 2 Πεδίο Εφαρμογής

Άρθρο 3 Ορισμοί

Άρθρο 4 Αρμοδιότητα και έλεγχος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Άρθρο 5 Υποχρεώσεις της Εταιρείας

Άρθρο 6 Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Άρθρο 7 Μέτρα πρόληψης και προστασίας

Άρθρο 8 Δικαιώματα θιγόμενων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης

Άρθρο 9 Βάρος απόδειξης

Άρθρο 10 Στοιχεία αρμόδιων Διοικητικών Αρχών

10.1 Συνήγορος του Πολίτη

10.2 Επιθεώρηση Εργασίας

10.3 Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων (Ε.Σ.Ι.Φ.)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ' ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Άρθρο 11 Διαδικασία υποβολής καταγγελίας

11.1 Υποβολή καταγγελίας

11.2 Παραλαβή και διαδικασία εξέτασης καταγγελίας

11.3 Αξιολόγηση καταγγελίας

11.4 Παραβίαση της Πολιτικής

11.5 Τήρηση αρχείου καταγγελιών

11.6 Ενημέρωση Αρχών

Άρθρο 12 Πολιτική μη αντιποίνων

Άρθρο 13 Σύγκρουση συμφερόντων ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ' ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 14 Διαχείριση Κινδύνων

Άρθρο 15 Εσωτερικός Έλεγχος

Άρθρο 16 Επισκόπηση, Αναθεώρηση, Επικαιροποίηση, Τήρηση αρχείου

16.1 Επισκόπηση και Αναθεώρηση

16.2 Επικαιροποίηση και Επικύρωση

16.3 Τήρηση αρχείου

Άρθρο 17 Πίνακας Ιστορικών Μεταβολών

Άρθρο 18 Ισχύς της Πολιτικής 1

Εισαγωγή

Η εταιρεία «ΑΦΟΙ ΚΟΤΡΩΝΑ ΑΕ Ξενοδοχειακή και Τουριστική Εταιρεία» (η οποία εφεξής θ' αποκαλείται η «Εταιρεία» ή «επιχείρηση»), νομίμως εκπροσωπούμενη, αναγνωρίζει τη σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και προωθεί ένα περιβάλλον μηδενικής ανοχής ώστε να διευκολύνεται η πρόληψη τέτοιων μορφών συμπεριφοράς και πρακτικών, κάτι το οποίο αποτελεί και το αντικείμενο της παρούσας Πολιτικής Καταπολέμησης της Βίας και Παρενόχλησης και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών (εφεξής «Πολιτική»).

Η Εταιρεία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του πρώην Μέρους II του Ν.4808/2021 και ήδη του Μέρους Β' Τμήμα II του Π.Δ. 62/2025 (ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ) για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η παρούσα Πολιτική έχει υιοθετηθεί 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, σύμφωνα με την από 20 /12/2021 απόφαση του Δ.Σ. της Εταιρείας και επικαιροποιείται με το παρόν περιεχόμενο και την παρούσα πολιτική, σύμφωνα με την εγκριτική απόφαση του Δ.Σ. της 10/2/2026 και κατ' εφαρμογή των άρθρων 58 επ. του π.δ. 62/2025 και της κατ' εξουσιοδότηση αυτού (άρθρο 69 παρ. 1 σε συνδ. με άρθρ. 62 π.δ. 62/25) Υ.Α. 95/2026 .

Σύμφωνα δε με το άρθρο 5 της τελευταίας ως άνω σε ισχύ Υ.Α. 95/2026, ορίζεται ότι: *«Πολιτικές που έχουν υιοθετηθεί σύμφωνα με την καταργούμενη υπ' αρ. 82063/2021 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 (Α' 101)» (Β' 5059), εξακολουθούν να ισχύουν και δεν χρήζουν τροποποίησης».*

Παρ' όλα αυτά η εταιρεία προχωρά στην υιοθέτηση των νέων ρυθμίσεων και πολιτικών κατά της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και διαχείρισης των σχετικών καταγγελιών, σύμφωνα με την επικαιροποιημένη νομοθεσία και επικαιροποιημένο παρόν πρότυπο πολιτικής και διαχείρισης καταγγελιών που θα εφαρμόζεται εφεξής, σύμφωνα με την εγκριτική απόφαση του Δ.Σ. της εταιρείας της 10/2/2026.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1 Σκοπός -Στόχοι- Περιεχόμενο της Πολιτικής

1. Βούληση της Εταιρείας είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, σε όλους τους χώρους εργασίας, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στη δημιουργία ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων του.

Η εταιρεία «**ΑΦΟΙ ΚΟΤΡΩΝΑ ΑΕ Ξενοδοχειακή και Τουριστική Εταιρεία**», νομίμως εκπροσωπούμενη, τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των άρθρων 58-69, 507-508, 533 και 537 του π.δ. 62/2025 (Α'121) για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. 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 Εταιρεία δηλώνει** ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης **σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά**, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Οι βασικοί στόχοι της παρούσας Πολιτικής είναι:

- να αποτυπωθεί η εσωτερική οργάνωση της Εταιρείας για την διασφάλιση της προστασίας του εργαζομένου,
- να παρέχει κατευθύνσεις σχετικά με την πληροφόρηση και τις διαδικασίες στους εργαζομένους,
- να διασφαλίσει την αποτελεσματική διαχείριση του λειτουργικού, νομικού και κανονιστικού κινδύνου.

3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με το άρθρο 62 του π.δ. 62/2025 (Α'121) και την κατ' εφαρμογή αυτού κανονιστική νομοθεσία (Υ.Α. 95/2026), καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 59 του π.δ. 62/2025 (Α'121) και το περιεχόμενο αυτής εξειδικεύεται ως ακολούθως:

Περιεχόμενο Πολιτικής

Η πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121), περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον τα εξής αναφερόμενα (α-ια'):

α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Στην πολιτική εντοπίζονται οι κίνδυνοι 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 κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες).

Για την εκτίμηση αυτή δύναται να αξιοποιούνται ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, όπως αυτά που διατίθενται για τη χώρα μας μέσω της διαδραστικής, διαδικτυακής πλατφόρμας OIRA (Online Interactive Risk Assessment) στην ιστοθέση <http://www.oiraproject.eu> του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).

Σημειώνεται ότι η εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, είναι ήδη υποχρέωση της εταιρείας βάσει της παρ. 1 α του άρθρου 534 του π.δ. 62/2025 (Α' 121).

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

Τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης στην πολιτική του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) περιλαμβάνουν:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ανοικτή επικοινωνία με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.
- Διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών.
- Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά.
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

Η εταιρεία, νομίμως εκπροσωπούμενη, επαναλαμβάνει -όπως και παραπάνω -τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και προσδιορίζει τις κατηγορίες ενεργειών για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού στα φαινόμενα αυτά.

Ειδικότερα, η εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, 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 επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από τον νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Ενδεικτικά, στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού η εταιρεία/εργοδότης δύναται μεταξύ άλλων:

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού 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.

δ) Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

Ως προς τις δυνατότητες του θιγόμενου: Μέσω της παρούσας πολιτικής και της Δ/σης της επιχείρησης/εταιρείας πληροφορείται 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 σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. 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.

Ως προς τα στοιχεία επικοινωνίας: ο εργοδότης πληροφορεί το προσωπικό και έχει σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο

(Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη, κ.α. ως κατωτέρω), ιδίως δε πληροφορεί για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών της Επιθεώρησης Εργασίας, μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, μέσω της τηλεφωνικής Γραμμής SOS 15900.

Ως προς τα δικαιώματα και τις συνέπειες από τη μη συμμόρφωση στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης: όπως αυτά προβλέπονται στα άρθρα 65 - 68 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) και κατωτέρω στο οικείο κεφάλαιο/άρθρο.

Ως προς τη διαδικασία αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης ως κατωτέρω στο οικείο άρθρο.

ε) **Ορίζεται η Διευθύντρια** της επιχείρησης/ξενοδοχείου **ΚΟΤΡΩΝΑ Τατιανή**, ως πρόσωπο αναφοράς «**ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ**», αρμόδια για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ο ρόλος της είναι ενημερωτικός: έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς ως εκ της θέσεώς της ως Δ/ντριας και της καθολικότητας αποδοχής της εξ αυτής είναι εύκολη και άμεση, γίνεται δια ζώσης ή/και στην δ/νση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της επιχείρησης info@goldensun.gr

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 της.

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

Προβλέπονται μέτρα που αποδεικνύουν έμπρακτα την κοινωνική ευθύνη της επιχείρησης απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας και ενδεικτικά περιλαμβάνεται η προστασία της απασχόλησης, η παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

ζ) Ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμοι δίαυλοι επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων.

Ορίζεται η ανωτέρω Δ/ντρια – ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ως το αρμόδιο πρόσωπο, το οποίο θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή τα παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης και θα προωθεί αυτά προς τελική αξιολόγηση και σχετική κρίση στο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας. Το αρμόδιο πρόσωπο μπορεί να ασκεί τα καθήκοντά της παράλληλα με τα κύρια καθήκοντά της. Προβλέπονται επίσης ως μέσα/δίαυλοι επικοινωνίας μέσω των οποίων θα παραλαμβάνονται οι καταγγελίες, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της εταιρείας ή της Δ/νσης και δια ζώσης από την ορισθείσα ως Σύνδεσμο/Διευθύντρια.

Για την αποφυγή αμφιβολίας, ο Σύνδεσμος ενημερώνει τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη), καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

η) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

Ο εργοδότης/εταιρεία, νομίμως εκπροσωπούμενη, και κάθε αρμόδιο πρόσωπο/υπηρεσία δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρωπίνη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων ή υπηρεσιών η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

Στην παρούσα πολιτική καθορίζεται ειδικότερα η διαδικασία που θα ακολουθείται για τη διερεύνηση και αξιολόγηση της καταγγελίας, για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων, για την ενημέρωση του εργοδότη/εταιρείας και των υπευθύνων για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και οι απαιτούμενες συνεργασίες για την λήψη αποφάσεων και άμεσων μέτρων. Καθορίζονται, επίσης, οι δυνατότητες των προσώπων αυτών να έχουν πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων. Τέλος, προβλέπονται μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών και για την αντιμετώπιση περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

θ) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

Η επιχείρηση δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 66 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

ι) Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 65 του π.δ. 62/2025 (Α' 121), όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 60 αυτού, ο εργοδότης/επιχείρηση υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

ια) Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Η εταιρεία/επιχείρηση, νομίμως εκπροσωπούμενη, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο («Σύνδεσμος») για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης 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 (άρθρο 61 του π.δ. 62/2025) (Α' 121). Προς τον σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).

Άρθρο 2 Πεδίο Εφαρμογής

Στην παρούσα Πολιτική υπάγονται εργαζόμενοι και απασχολούμενοι της Εταιρείας, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έμμισθη εντολή, των απασχολούμενων μέσω τρίτων ανεξάρτητων συνεργατών που παρέχουν υπηρεσίες προς την Εταιρεία, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, ασκούμενοι ή μαθητευόμενοι, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που ζητούν εργασία.

Απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης καθώς και κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας, οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία,

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 των σύγχρονων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Άρθρο 3 Ορισμοί

Βία: νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις και πρακτικές ή απειλές προσώπων, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Βία στην εργασία: νοείται η επιθετική συμπεριφορά με την άσκηση σωματικής, ψυχολογικής ή λεκτικής βίας εντός του εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας, που σχετίζεται με διακρίσεις λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου. **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. **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.

Άρθρο 4 Αρμοδιότητες και έλεγχος

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας:

- εγκρίνει και επικυρώνει την παρούσα Πολιτική
- επιβλέπει την εφαρμογή της και παρακολουθεί τη συμμόρφωση προς αυτήν
- λαμβάνει τις αναγκαίες δικλείδες ασφαλείας για την αποτροπή δυνητικών και υπαρκτών περιοχών σύγκρουσης συμφερόντων
- μεριμνά για την εξασφάλιση της παροχής όλων των μέσων και των εξουσιών στα αρμόδια πρόσωπα για την υλοποίησή της

- Αξιολογεί το περιεχόμενο των καταγγελιών και το συλλεγέει βάσει των προβλέψεων του παρόντος υλικό στο πλαίσιο διερεύνησης των καταγγελομένων και επιβάλλει τα μέτρα συμμόρφωσης και τις δέουσες συνέπειες ή αναθέτει την επιβολή αυτών σε αρμόδιο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο δύναται να ενεργεί και αυτεπαγγέλτως στο πλαίσιο των καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και εξουσιών του διοίκησης.

Νομική Υπηρεσία:

- παρέχει νομικές συμβουλές και γνωμοδοτήσεις προς το Δ.Σ. και τα αρμόδια Τμήματα για τα νομικής φύσεως ζητήματα που ανακύπτουν από την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής
- συνεργάζεται με το Διοικητικό Συμβούλιο και με τα αρμόδια Τμήματα σε περιπτώσεις δικαστικής διένεξης
- συνεισφέρει στην από κοινού αξιολόγηση, παρακολούθηση και διαχείριση του νομικού κινδύνου με τη λειτουργία Διαχείρισης Κινδύνων
- παρέχει ενημέρωση και συμβουλές για τις εξελίξεις στο νομοθετικό πλαίσιο και διασφαλίζει την εναρμόνιση της παρούσας Πολιτικής με το εκάστοτε ισχύον νομικό πλαίσιο, υποβάλλοντας σχετικές προτάσεις στο Δ.Σ. όποτε ανακύπτει ανάγκη αναθεώρησης/ επικαιροποίησής της.

Διευθυντής Προσωπικού:

- έχει την ευθύνη για τον συντονισμό όλων των Τμημάτων για την ορθή εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής
- διασφαλίζει την αποτελεσματική εφαρμογή της στις καθημερινές λειτουργίες της Εταιρείας. Προϊστάμενοι/Υπεύθυνοι κάθε Τμήματος
- μεριμνούν για την ενημέρωση των εργαζομένων του Τμήματός τους
- διασφαλίζουν την τήρηση της παρούσας Πολιτικής στο Τμήμα τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Άρθρο 5 Υποχρεώσεις της Εταιρείας

Η Εταιρεία, ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή που την εκπροσωπούν, υποχρεούνται:

α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,

β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική Αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί,

γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της Εταιρείας επί τέτοιων περιστατικών,

δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να παρέχουν κάθε δυνατή ενημέρωση για τις διαδικασίες που ακολουθεί η Εταιρεία για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές Αρχές.

Άρθρο 6 Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρεία αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης. Η βία και η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον. Επίσης επηρεάζουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, παρεμποδίζουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως των γυναικών, στην αγορά εργασίας και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στη φήμη της Εταιρείας και στην παραγωγικότητα. Οι κίνδυνοι πηγάζουν από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, από παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες κλπ).

Άρθρο 7 Μέτρα πρόληψης και προστασίας

• Για την πρόληψη

Η Εταιρεία λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες και να ευαισθητοποιηθούν όσον αφορά:

~ στη νομοθεσία που ισχύει, σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και τον τρόπο εφαρμογής της από την Εταιρεία,

~ στους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε στην Εταιρεία εν γένει, είτε σε κάθε είδους θέση εργασίας και καθηκόντων, μεταξύ των οποίων τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και

~ για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της Εταιρείας, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

Η Εταιρεία για την πρόληψη των κινδύνων βίας και παρενόχλησης υιοθετεί τις κάτωθι διοικητικές πρακτικές:

~ ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

~ενθαρρύνει την ανοικτή επικοινωνία των εργαζομένων με τους άμεσα Προϊσταμένους /Υπευθύνους και συναδέλφους των.

~ ορίζει διαδικασία διαχείρισης αναφορών /καταγγελιών.

~ εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση /πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

~συνεργάζεται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για την λήψη των απαραίτητων μέτρων

~ λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως, απευθείας τηλεφωνική επικοινωνία με τον Διευθυντή οποτεδήποτε, βελτίωση φωτισμού κ.ά.

~λαμβάνει δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

~ενθαρρύνει την εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.

Η Εταιρεία στο πλαίσιο της ευαισθητοποίησης του προσωπικού δύναται μεταξύ άλλων:

~ να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού 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, κλπ

~ να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης της Εταιρείας σε πρόγραμμα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

• Για τον έλεγχο/παρακολούθηση

Η Εταιρεία για τον έλεγχο των κινδύνων βίας και παρενόχλησης υιοθετεί τις κάτωθι διοικητικές πρακτικές:

~ αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρησης/επικαιροποίησης της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

~ ορίζει συγκεκριμένο πρόσωπο ως πρόσωπο αναφοράς («συνδέσμου»), αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ο ρόλος είναι ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σε κάθε περίπτωση αποτελεί υποχρέωση του προσώπου αναφοράς η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του. Ως πρόσωπο αναφοράς κατά τα ανωτέρω ορίζεται η κα Τσιούτρα Σοφία σύμφωνα με το από 20/12/2021 πρακτικό του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας.

• Για περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων

Η Εταιρεία για τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης υιοθετεί τις κάτωθι διοικητικές πρακτικές:

- ~ τροποποίηση της αρχικής τοποθέτησης και αλλαγή της θέσης εργασίας για λόγους υγείας, 7 σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και η ένταξη ή επανένταξη ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, ακόμη και με υπόδειξη αναμόρφωσης ή ευλογών προσαρμογών της θέσης εργασίας
- ~ σύσταση συμμόρφωσης
- ~ προσωρινή απομάκρυνση του εργαζομένου (θύτη) είτε από το συγκεκριμένο Τμήμα /Γραφείο (αλλαγή θέσης) είτε από την Εταιρεία εν γένει έως την εξέταση της καταγγελίας
- ~ αλλαγή ωραρίου ή τρόπου παροχής εργασίας (τηλεργασία) εφόσον το επιτρέπει το είδος της εργασίας
- ~ καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος κατ' άρθρο 281 ΑΚ
- ~ καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης
- ~ η προστασία της απασχόλησης και η υποστήριξη και καθοδήγηση εργαζομένων, που έχουν υπάρξει θύματα ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας. Η Εταιρεία παρέχει προστασία της απασχόλησης σε θύματα ενδοοικογενειακής βίας, ειδικής άδειας με αποδοχών και την δυνατότητα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζομένου 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.

Άρθρο 8 Δικαιώματα θυγομένων - Αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης

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

- α) δικαστικής προστασίας,
- β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας 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) καταγγελίας εντός της Εταιρείας, όπως ορίζεται στην παρούσα Πολιτική.

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

Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν γραπτής συναίνεσης του θιγόμενου από παραβάσεις του παρόντος, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών Αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών Αρχών.

Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα (βλ. παραπάνω άρθρο 7) κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς δυσμενή συνέπεια, εφόσον υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν πρόσωπο απασχολούμενο στην Εταιρεία είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν η Εταιρεία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά το προηγούμενο άρθρο ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρεία εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα στοιχεία που αιτιολογούν την πεποίθησή του ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο εργαζόμενος αρνείται να επιστρέφει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία με κάθε πρόσφορο τρόπο καλεί τον εργαζόμενο-θύμα κι εκείνο υποχρεούται να επιστρέφει στην εργασία του.

Σε κάθε περίπτωση η Εταιρεία, εάν το κρίνει σκόπιμο, μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

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 σε βάρος του υπαιτίου προσώπου.

Στην περίπτωση παραβίασης εκ μέρους της Εταιρείας του νόμου ή της παρούσας Πολιτικής, επιβάλλονται εις βάρος της οι νόμιμες κυρώσεις.

Άρθρο 9 Βάρος απόδειξης

Όταν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι εκδηλώθηκε εις βάρος του σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση ή περιστατικό βίας κατά την έννοια του παρόντος, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια Αρχή, ότι δεν υπήρξε περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

Άρθρο 10 Στοιχεία αρμόδιων Διοικητικών Αρχών

10.1 Συνήγορος του Πολίτη

Χαλκοκονδύλη 17, 104 32 Αθήνα, 213 1306 600, e-mail: press@synigoros.gr ιστότοπος <https://www.synigoros.gr/>

Ο Συνήγορος του Πολίτη επιλαμβάνεται υποθέσεις σχετικές με περιστατικά βίας και παρενόχλησης επί υποβολής αίτησης.

10.2 Επιθεώρηση Εργασίας

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών 1555,

Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Γλυφάδας - Δάφνης στεγάζεται στην Ηλιούπολη (Πλατεία Φλέμινγκ 2, Τ.Κ. 16345), τηλ 210 9700600, 210 9767027, email: tkedafnis@yeka.gr

Η Επιθεώρηση Εργασίας ορίζεται αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής επί υποβολής αίτησης επίλυσης εργατικής διαφοράς καθώς και για τον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων της Εταιρείας σύμφωνα με την νομοθεσία.

Βασικές αρμοδιότητές της είναι:

- α) η παρακολούθηση της πορείας των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών σχετικών με βία και παρενόχληση που υποβάλλονται
- β) η παροχή συμβουλών προς τους εργοδότες και τους εργαζομένους, σχετικά με την εφαρμογή των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους
- γ) η μέριμνα ώστε οι εργοδότες να προχωρούν στη λήψη των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου να διασφαλιστούν ιδίως, η πρόληψη και η έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Οι διαφορές σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία οι οποίες υποβάλλονται ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, εμπίπτουν στην έννοια των εργατικών διαφορών της παρ. 1 του άρθρου 3B του Ν.3996/2011.

Στην περίπτωση αίτησης για εργατική διαφορά σχετική με βία και παρενόχληση, η αίτηση υποβάλλεται κατ' επιλογή του θιγόμενου προσώπου στην αρμόδια Περιφερειακή Διεύθυνση Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων για την διεξαγωγή της διαδικασίας επίλυσης. Η συζήτηση της εργατικής διαφοράς προσδιορίζεται κατά

προτεραιότητα και η διαδικασία ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας ολοκληρώνεται εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την υποβολή της καταγγελίας.

Η διαδικασία διεξάγεται με τρόπο που διασφαλίζει, ότι προστατεύονται η ιδιωτικότητα των εμπλεκόμενων ή τρίτων και τα προσωπικά δεδομένα τους, μπορεί δε να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας Αρχής και της Εταιρείας.

Σε περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων της Εταιρείας, επιβάλλεται, ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση για παροχή εξηγήσεων, πρόστιμο για καθεμία παράβαση, με αιτιολογημένη απόφαση του αρμοδίου οργάνου. Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, εκδίδεται εντολή με άμεση ισχύ προς την Εταιρεία να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα ισχύος έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος:

- α) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών,
- β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,
- γ) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο Τμήμα εργασίας,
- δ) απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων.

Τα παραπάνω προσωρινά μέτρα μπορούν να επιβληθούν από τον διεξάγοντα τη διαδικασία 10 Επιθεωρητή Εργασίας σε κάθε στάδιο μετά την αίτηση για την εργατική διαφορά ή από το αρμόδιο να επιληφθεί του ελέγχου όργανο ακόμα και πριν τη διενέργεια αυτού και μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με το πόρισμα επί της διαφοράς ή του ελέγχου ή με νέα απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας.

10.3 Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων (Ε.Σ.Ι.Φ.)

Δραγατσάνιου 8, 105 59 Αθήνα τηλ: 214-4055251 email: info@isotita.gr τηλεφωνική γραμμή SOS 15900 email: sos15900@isotita.gr Ιστότοπος <https://isotita.gr/>

Το ανωτέρω συλλογικό συμβουλευτικό γνωμοδοτικό όργανο το οποίο υπάγεται στη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.) μπορεί να παρέχει:

- α) συνδρομή με τη χρήση κάθε γνωστής μεθόδου επικοινωνίας σε εικοσιτετράωρη βάση και καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και την άμεση ψυχοκοινωνική υποστήριξη των θυμάτων,
- β) άμεση συμβουλευτική στήριξη στις γυναίκες θύματα βίας,
- γ) πληροφόρηση για θέματα ισότητας των φύλων,
- δ) ψυχοκοινωνική συμβουλευτική σε περιστατικά βίας κατά των γυναικών που απαιτούν άμεση ψυχολογική και κοινωνική στήριξη, καθώς και να παραπέμπει περιστατικά σε Συμβουλευτικά Κέντρα κατά της βίας και σε Ξενώνες.

Στην εθνική τηλεφωνική γραμμή SOS 15900 ή μέσω ηλεκτρονικής επικοινωνίας στο email sos15900@isotita.gr μπορούν να απευθυνθούν για συμβουλές τόσο τα ίδια τα θύματα, όσο και πρόσωπα από το κοντινό τους περιβάλλον που επιθυμούν να ενημερωθούν για το πως μπορούν να βοηθήσουν τα θύματα.

Επίσης το Δίκτυο Δομών της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων περιλαμβάνει:

- **Συμβουλευτικά Κέντρα**, σε όλη την Ελλάδα, που παρέχουν στις γυναίκες που απευθύνονται σε αυτά, δωρεάν υπηρεσίες ψυχολογικής, νομικής και εργασιακής συμβουλευτικής και νομικής στήριξης.
- **Ξενώνες Φιλοξενίας**, όπου φιλοξενούνται γυναίκες θύματα βίας με τα παιδιά τους. Ο ξενώνας έχει αρμοδιότητα την παροχή ασφαλούς διαμονής σε γυναίκες-θύματα έμφυλης βίας, σε γυναίκες που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και στα τέκνα τους μέχρι την ηλικία που προβλέπεται στον κανονισμό εσωτερικής λειτουργίας των Ξενώνων. Επίσης παρέχει ασφαλή διαμονή, ψυχολογική και κοινωνική υποστήριξη από εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό και διευκολύνει την πρόσβαση σε νομικές συμβουλές με την παραπομπή στα Συμβουλευτικά Κέντρα Γυναικών και λοιπών υπηρεσιών. Οι Ξενώνες λειτουργούν καθημερινά, σε εικοσιτετράωρη βάση και καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.

Στο ίδιο πλαίσιο, δημιουργήθηκε η ιστοσελίδα metoogreece.gr, όπου συγκεντρώνονται όλες οι απαραίτητες πληροφορίες για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης, κακοποίησης και εξουσιαστικής βίας, καθώς και οι δράσεις καταπολέμησής τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ' ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Άρθρο 11 Διαδικασία υποβολής καταγγελίας

Είναι απόλυτα κατανοητό ότι δεν είναι πάντα εύκολο να δηλώνονται ανάρμοστες συμπεριφορές που σχετίζονται με την βία και την παρενόχληση. Μέσω της παρούσας διαδικασίας, η Εταιρεία ενθαρρύνει όλους τους εργαζόμενους να γνωστοποιούν κάθε ανησυχία τους και ειδικότερα κάθε περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

11.1 Υποβολή καταγγελίας

Κάθε εργαζόμενος υποβάλλει επώνυμη καταγγελία ή παράπονο σχετικά με την βία και την παρενόχληση που δέχτηκε προς την διοίκηση της Εταιρείας, συμπληρώνοντας τη φόρμα «**Καταγγελία περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης**» (βλ. Παράρτημα). Η κατάθεση της καταγγελίας γίνεται στο Σύνδεσμο / Διευθύντρια, άλλως στο Τμήμα Προσωπικού. Το έντυπο είναι τοποθετημένο σε εμφανές σημείο στο Τμήμα Προσωπικού. Για κατάθεση αναφοράς από τρίτο πρόσωπο για φαινόμενο βίας και παρενόχλησης σε άλλο εργαζόμενο ισχύουν τα ίδια. Η καταγγελία και το συλλεγέν υλικό εξέτασης αυτής διαβιβάζονται στη Διοίκηση της Εταιρείας για την αξιολόγησή τους.

11.2 Παραλαβή και διαδικασία εξέτασης καταγγελίας

Η Εταιρεία, νομίμως εκπροσωπούμενη και κάθε αρμόδιο πρόσωπο δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των εν λόγω καθηκόντων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο κατά την παραλαβή της καταγγελίας είναι αρμόδιο για τη λήψη παντός μέτρου και την εφαρμογή της διαδικασίας σχετικά με την παρούσα Πολιτική, περιεχόμενο της οποίας αποτελούν:

- η αξιολόγηση της σοβαρότητας της καταγγελίας, για την οποία το ΔΣ μπορεί να ορίζει και συγκεκριμένο πρόσωπο κάθε φορά,
- η διασφάλιση της διευθέτησης της καταγγελίας με τρόπο διακριτικό και περιορισμένο στους άμεσα εμπλεκόμενους,
- η αξιολόγηση του κατάλληλου τρόπου προσωρινής επίλυσης και διευθέτησης της παραβίασης έως την ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας,
- η τήρηση του σχετικού αρχείου καταγγελιών
- η περαιτέρω τυχόν διαβίβαση της καταγγελίας στις αρμόδιες Αρχές
- η λήψη κάθε αναγκαίας απόφασης για τη διευκόλυνση και την προστασία του θύματος
- η λήψη κάθε αναγκαίας απόφασης εις βάρος του υπευθύνου, η οποία μπορεί να είναι, εφόσον η καταγγελία κριθεί βάσιμη, και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του για σπουδαίο λόγο.

12 11.3 Αξιολόγηση καταγγελίας

Το Διοικητικό Συμβούλιο ή το ορισθέν προς τούτο πρόσωπο, προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες:

- Δημιουργία φακέλου όπου καταχωρούνται πληροφορίες όπως η ημερομηνία παραλαβής, το έντυπο της δήλωσης και τα σχετικά συνοδευτικά έγγραφα εάν υπάρχουν, κτλ.
- Αξιολόγηση της σοβαρότητας της καταγγελίας λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα:
 - ~ εάν η καταγγελλόμενη συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία δύναται να έχει σημαντικές επιπτώσεις για την Εταιρεία, όπως προσβολή του κύρους, της φήμης και της αξιοπιστίας της, στους πελάτες και στο προσωπικό της, καθώς και τυχόν διοικητικές και ποινικές κυρώσεις, επιβολή προστίμων, δυσφήμιση κ.ά.,
 - ~ εάν έχουν γίνει παρόμοιες καταγγελίες κατά το παρελθόν,
 - ~ εάν χρειάζεται διερεύνηση του αιτήματος με τη συνδρομή άλλων προσώπων, μέσων και πρόσθετων πληροφοριών, κ.ά.
- Διερεύνηση καταγγελίας Κατά τη διερεύνηση της καταγγελίας:
 - ~ συλλέγει και εξετάζει τις απαραίτητες πληροφορίες,
 - ~ συνεργάζεται με όποιον εργαζόμενο κρίνει ότι θα του παρέχει σημαντική πληροφορία,

~ απευθύνεται στη Νομική Υπηρεσία/νομικό σύμβουλο για νομικές συμβουλές.

Η έρευνα και εξέταση των καταγγελιών γίνεται με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων όλων των εργαζομένων που αναμειγνύονται (είτε των θυμάτων είτε των καταγγελλόμενων είτε των εργαζομένων που θα κληθούν σε ακρόαση είτε των εργαζομένων που έχουν τελέσει παραβίαση της Πολιτικής). Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει πρόσβαση σε αρχεία της Εταιρείας και σε οπτικοακουστικό υλικό που τυχόν συλλέγεται από αυτήν, συμπεριλαμβανομένου του υλικού της βιντεοπαρακολούθησης, εφόσον κατά περίπτωση κρίνεται ότι είναι αναγκαίο για την νομική υποχρέωση της Εταιρείας τήρησης της σχετικής νομοθεσίας, υπό τις εγγυήσεις που απορρέουν από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, καθώς και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλόμενων.

- Ενημέρωση του καταγγελλόμενου και της Εταιρείας για τις προσωρινές ενέργειες έως την ολοκλήρωση της εξέτασης της καταγγελίας.

Τα προσωρινά μέτρα που μπορεί να ληφθούν αναφέρονται στο κεφάλαιο Β' της παρούσας. Επιπλέον, για την αποφυγή αμφιβολίας, ενημερώνεται ο θιγόμενος για τη δυνατότητά του σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της Εταιρείας, να υποβάλει παράλληλα καταγγελία στις προαναφερόμενες αρμόδιες διοικητικές Αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους, καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

- Σύνταξη πορίσματος και διενέργεια των ενδεικνυόμενων ενεργειών που προβλέπονται σ' αυτό. Το Διοικητικό Συμβούλιο προβαίνει σε αξιολόγηση της καταγγελίας και του υλικού για τη διερεύνηση αυτής και λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για τη διαχείριση οιασδήποτε περιστατικού βίας ή/και παρενόχλησης στην εργασία ως ανωτέρω, ενώ δύναται περαιτέρω να αναθέτει στη Νομική Υπηρεσία τον χειρισμό της συνέχειας της υπόθεσης.

11.4 Παραβίαση της Πολιτικής

Σε περίπτωση συμπεριφοράς που αντιβαίνει στους όρους της παρούσας θα λαμβάνονται μέτρα στο πλαίσιο των ισχυόντων Νόμων, συμβάσεων και Κανονισμών. Σε κάθε περίπτωση, οποιαδήποτε παραβίαση της παρούσας Πολιτικής ή και απλή μη συμμόρφωση με αυτήν, θα συνεπάγεται πάντοτε δυσμενείς συνέπειες για τον υπεύθυνο, τις οποίες συγκεκριμένα αποφασίζει το ΔΣ μετά από την αξιολόγηση της καταγγελίας. Οι συνέπειες αυτές ξεκινούν από τη σύσταση και μπορούν να φτάνουν, όταν διαπιστώνεται άσκηση βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στην ποινή της απόλυσης.

11.5 Τήρηση αρχείου καταγγελιών

Η Εταιρεία τηρεί φυσικό (έγχαρτο) αρχείο καταγγελιών για διάστημα 10 ετών. Όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του Ν.4624/2019. Ελάχιστο περιεχόμενο εκάστου φακέλου είναι τα ακόλουθα:

- η καταγγελία

- τα λοιπά στοιχεία που συγκεντρώθηκαν
- το πόρισμα και οι σχετικές αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου.

11.6 Ενημέρωση Αρχών Η Εταιρεία συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική Αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (αρ. 5 παρ.1 Ν.4808/2021, 58 επ. π.δ. 62/2025 και Υ.Α. 95/2026).

Άρθρο 12 Πολιτική μη αντιποίνων

Κάθε πληροφορία που σχετίζεται με καταγγελία του ίδιου του παθόντος η αναφορά τρίτου για παραβίαση της παρούσας θεωρείται εμπιστευτική και γνωστοποιείται μόνον στους καθ' ύλην αρμόδιους. Η Εταιρεία δεσμεύεται για την διατήρηση της εμπιστευτικότητας των καταγγελιών ή αναφορών στο μέγιστο δυνατό βαθμό.

Οποιοσδήποτε εργαζόμενος καταγγέλλει ή αναφέρει περιστατικό παραβίασης της παρούσας Πολιτικής έχει την πλήρη στήριξη της Εταιρείας και προστατεύεται από οιαδήποτε μορφή αντιδικίας, εκδίκησης ή παρόμοιας συμπεριφοράς, εκτός εάν οι ισχυρισμοί του ή οι πληροφορίες που έδωσε αποδειχθεί ότι ήταν αναληθείς ή σκόπιμα ψευδείς.

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του καταγγέλλοντος, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του Ν. 3896/2010 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Άρθρο 13 Σύγκρουση Συμφερόντων

Σε ορισμένες περιπτώσεις, λόγω ιδιαίτερων περιστάσεων υπό τις οποίες μπορεί να διαφαίνεται περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων ή επικάλυψης αρμοδιοτήτων, το ΔΣ ή και μόνος του ο Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας μπορεί να αναθέσει την εξέταση, διερεύνηση και αξιολόγηση μιας καταγγελίας σε τρίτο ανεξάρτητο πρόσωπο, που δεν ανήκει στο προσωπικό της Εταιρείας ούτε είναι μέλος του ΔΣ αυτής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ' ΛΟΙΠΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Άρθρο 14 Διαχείριση Κινδύνων

Ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων της Εταιρείας, αν υπάρχει, άλλως η Νομική Υπηρεσία, σε ετήσια βάση ή και συχνότερα εάν το απαιτούν οι περιστάσεις, διενεργεί διαδικασία αξιολόγησης για τον λειτουργικό κίνδυνο,

συμπεριλαμβανομένου του νομικού κινδύνου, για την περιοχή της διαχείρισης αναφορών. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης κοινοποιούνται στο Δ.Σ. της Εταιρείας.

Άρθρο 15 Εσωτερικός Έλεγχος

Η παρούσα Πολιτική και η ορθή εφαρμογή της, όπως οποιαδήποτε άλλη λειτουργία της Εταιρείας, εμπίπτει στο αντικείμενο του Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας, εφόσον υφίσταται και λειτουργεί.

Άρθρο 16 Επισκόπηση, Αναθεώρηση, Επικαιροποίηση, Τήρηση αρχείου

16.1 Επισκόπηση και Αναθεώρηση

Η παρούσα Πολιτική επισκοπείται από τον Διευθυντή Προσωπικού της Εταιρείας, ο οποίος, όποτε κατά τη γνώμη του απαιτείται, υποβάλλει πρόταση αναθεώρησής της προς το Δ.Σ.

16.2 Επικαιροποίηση και Επικύρωση

Με μέριμνα της Νομικής Υπηρεσίας, η παρούσα Πολιτική επικαιροποιείται κάθε φορά που απαιτείται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία και ακολούθως επικυρώνεται από το Δ.Σ.

16.3 Τήρηση αρχείου

Το Τμήμα Προσωπικού είναι υπεύθυνο για τη διατήρηση, σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή, της πιο πρόσφατης έκδοσης της παρούσας Πολιτικής καθώς επίσης και για την κοινοποίησή της στο προσωπικό. Επίσης, για λόγους ιστορικότητας, το Τμήμα Προσωπικού είναι υπεύθυνο για τη δημιουργία αρχείου στο οποίο τηρούνται και όλες οι παλαιότερες εκδόσεις της Πολιτικής.

Άρθρο 17 Ισχύς της Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε αρχικά με την από 20 /12/2021 απόφαση του Δ.Σ. της Εταιρείας, όπως επικαιροποιήθηκε και ισχύει με την από 10/2/2026 εγκριτική απόφαση του Δ.Σ. κατ' εφαρμογή του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 και της κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 69 αυτού Υ.Α. 95/2026 (ιδίως άρθρο 3 αυτής).

Η Πολιτική αυτή αποτελεί Ε.Σ.Σ.Ε. σύμφωνα με τα οριζόμενα από τα άρθρα 2 παρ. 6 και 3 εδάφιο γ του Ν. 1876/90, και τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και της κατ' εξουσιοδότησή του νομοθεσίας, μέχρι δε την Ε.Σ.Ε.Ε. κατ' εφαρμογή της παρ. 3 εδ. β του άρθρου 2 της Υ.Α. 95/2026 επικαιροποιήθηκε από την επιχείρηση/εργοδότη κατόπιν ανάρτησης σχεδίου της στον πίνακα ανακοινώσεων πριν την έγκρισή του από το Δ.Σ. βάσει των διατάξεων των άρθρων 58 επ. και ιδίως 62 του π.δ. 62/2025 και της Υ.Α. 95/2026 (άρθρ. 2 παρ. 3 εδ. γ και άρθρ. 3)

Αναρτάται σε εμφανές σημείο στο χώρο εργασίας (πίνακας ανακοινώσεων), καθώς επίσης και στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, ενώ ταυτόχρονα ενημερώνονται οι εργαζόμενοι με κάθε πρόσφορο μέσο.

Η παρούσα Πολιτική τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία ανάρτησής της, άλλως έγκρισής της από το Δ.Σ..

Γλυφάδα, 10/2/2026

Ο Προεδρος & Διευθ/νων Σύμβουλος της εταιρείας

Α. Κοτρώνας

Εκπρόσωπος της εταιρείας

Κ. Κοτρώνα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΡΟΣ την εταιρεία «ΑΦΟΙ ΚΟΤΡΩΝΑ ΑΕ Ξενοδοχειακή και Τουριστική Εταιρεία» Καταγγελία περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΕΝΤΥΠΟ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟΥ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

(Υποβάλλεται βάσει του Ν. 4808/2021 και Π.Δ. 62/2025 – Υ.Α. 95/2026 για την προστασία της εργασίας και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης)

1. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΟΝΤΟΣ / ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΟΥΣΑΣ

Ονοματεπώνυμο:.....

Θέση Εργασίας / Τμήμα:.....

Τηλέφωνο Επικοινωνίας:.....

Email Επικοινωνίας:.....

Σχέση με την Εταιρεία:.....

(π.χ. Εργαζόμενος/-η, Πρακτικά Ασκούμενος/-η, Εξωτερικός Συνεργάτης)

2. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΤΑΓΕΛΛΟΜΕΝΟΥ / ΚΑΤΑΓΕΛΛΟΜΕΝΗΣ

Ονοματεπώνυμο:.....

Θέση Εργασίας / Τμήμα:.....

Ιδιότητα / Σχέση:.....

(π.χ. Προϊστάμενος, Συνάδελφος, Τρίτος/Πελάτης)

3. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟΥ / ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ

Ημερομηνία & Ώρα:.....

Τόπος Περιστατικού:.....

(π.χ. Γραφείο, Κοινόχρηστος Χώρος, Ψηφιακό Περιβάλλον / Email)

Αναλυτική Περιγραφή Γεγονότων:

(Παρακαλούμε περιγράψτε με σαφήνεια τα γεγονότα, τη συμπεριφορά και τυχόν προηγούμενα συναφή συμβάντα. Εάν ο χώρος δεν επαρκεί, μπορείτε να επισυνάψετε επιπλέον σελίδες).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ΜΑΡΤΥΡΕΣ & ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Ονόματα

Μαρτύρων:.....

.....

(Εάν υπάρχουν πρόσωπα που ήταν παρόντα ή γνωρίζουν το περιστατικό)

Αποδεικτικά

Στοιχεία:.....

.....

(π.χ. Email, μηνύματα, φωτογραφίες, έγγραφα – Παρακαλούμε σημειώστε αν επισυνάπτονται)

5. ΔΗΛΩΣΗ & ΥΠΟΓΡΑΦΗ

Με την παρούσα καταγγελία δηλώνω υπεύθυνα ότι τα ανωτέρω στοιχεία και γεγονότα είναι αληθή και ακριβή. Επιθυμώ την εξέταση του περιστατικού σύμφωνα με την εσωτερική πολιτική της εταιρείας και τις διατάξεις του Ν. 4808/2021, με πλήρη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας των προσωπικών μου δεδομένων.

Ημερομηνία Υποβολής:

...../...../20.....

Ο/Η Καταγγέλλων/-ουσα:

_____ (Υπογραφή)

ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΟ

Ονοματεπώνυμο:

Καταγγελία συμβάντος που συνιστά παραβίαση της Πολιτικής της καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης.

Παρακαλώ περιγράψτε.

.....

.....

.....

.....

.....

Εμπλεκόμενα μέρη (Εργαζόμενος της Εταιρείας ή/και ανάμειξη οποιουδήποτε τρίτου). Παρακαλώ περιγράψτε.

.....

.....

.....

Αποδείξεις: Υπάρχει κάποιο αποδεικτικό στοιχείο που μπορεί να στηρίξει τον προαναφερθέντα ισχυρισμό;

Παρακαλώ περιγράψτε.

.....

.....

.....

.....

Άλλα σχόλια, συμπληρωματικές πληροφορίες που μπορεί να φανούν χρήσιμα,

.....

.....

.....

.....

(Τόπος, ημερομηνία),//

Ο/Η καταγγέλλ..... (Υπογραφή)