



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ (Mobbing)**  
**ΚΑΙ**  
**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

**AVAX A.E.**  
**TASK ABAΞ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ A.E.**  
**Ε.Τ.Ε.Θ. ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ A.E.**  
**ΜΑΡΙΝΑ ΑΘΗΝΩΝ A.E.**  
**ΑΒΑΞ ΙΚΤΕΟ A.E.**  
**AVAX DEVELOPMENT ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ A.E.**

Η Εταιρεία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή του ν. [4808/2021](#) για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως εκάστοτε ισχύει.

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρωπινή αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε ένα περιβάλλον 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.

#### **A. Πεδίο Εφαρμογής**

1. Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται και αφορά στο σύνολο των εργαζομένων και απασχολούμενων στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των μισθωτών, απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και υποψηφίους και άτομα που αιτούνται εργασία.

2. Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος οποιουδήποτε από τα παραπάνω πρόσωπα μπορεί να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχονται από την 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 τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

#### **Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

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

#### **B. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**



## 1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

### 2. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Η Εταιρεία λαμβάνει μέτρα και εφαρμόζει πρακτικές για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

Ενδεικτικά τα ως άνω μέτρα και διοικητικές πρακτικές περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

α) Υιοθέτηση Πολιτικής για τη Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης, η οποία περιλαμβάνεται στην παρούσα, ώστε κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά να παραλαμβάνεται, να διερευνάται και να επιλύεται με εμπιστευτικότητα, με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και να διασφαλίζεται η προστασία του καταγγέλλοντος. Η Εταιρεία δύναται να τηρεί Βιβλίο συμβάντων για τα καταγελλόμενα περιστατικά.

β) Ορισμός προσώπου αναφοράς («*Σύνδεσμος*») για την καθοδήγηση και την ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, αρμοδίου προσώπου για την υποδοχή των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης («*Υπεύθυνος Υποδοχής*») καθώς και τριμελούς επιτροπής για την εξέταση, διερεύνηση και διαχείριση των ως άνω καταγγελιών ή παραπόνων («*Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών*»).

γ) Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

δ) Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως η ύπαρξη κατάλληλου φωτισμού κ.ά.

ε) Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας και 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

στ) Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

ζ) Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης για την επανένταξή τους στον χώρο εργασίας.

η) Παροχή συνδρομής σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικών βίας ή παρενόχλησης, εφόσον ζητηθεί από αυτές.

θ) Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

ι) Κάθε άλλο πρόσφορο και ενδεδειγμένο μέτρο προς επίτευξη των σκοπών της παρούσας.

## 3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για θέματα βίας και παρενόχλησης

### 4. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της Εταιρείας σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

#### 4.1. Δυνατότητες θιγόμενων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

4.1.1. Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θεωρεί ότι θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης του ή συνεργασίας με την Εταιρεία ή



ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας του με την Εταιρεία στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

α) δικαίωμα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας εντός της Εταιρείας σύμφωνα με την διαδικασία υποδοχής και διαχείρισης των καταγγελιών που προβλέπεται στο Μέρος Γ της παρούσας. 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

β) δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,

γ) δικαίωμα υποβολής αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και

δ) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,

4.1.2. Περαιτέρω, κάθε πρόσωπο υπαγόμενο στην παρούσα πολιτική που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι πρόσωπο που ασκεί διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την Εταιρεία ή όταν η Εταιρεία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον Υπεύθυνο Υποδοχής εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, εφαρμοζομένων σχετικά των διατάξεων του άρθρου 18 του Νόμου 4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει.

#### 4.2. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο

α) **Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ):** Τα στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είναι διαθέσιμα στον ακόλουθο σύνδεσμο: [Επικοινωνία- Επιθεώρηση Εργασίας \(hli.gov.gr\)](http://hli.gov.gr)

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555

β) **Συνήγορος του Πολίτη:** Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα, E-mail: [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr) Τηλ.: (+30) 213 1306 600

γ) Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: Γραμμή SOS 15900.

#### 4.3. Συνέπειες από τη μη συμμόρφωση με την παρούσα πολιτική στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης

Ισχύουν τα οριζόμενα στο Μέρος Γ της παρούσας

### **5. Ορισμός προσώπου αναφοράς («Συνδέσμου»)**

Ως πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος») για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ορίζεται η Γκρουπ Ειρήνη με την οποία μπορείτε να επικοινωνείτε στο τηλέφωνο: 2106375566 ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στη διεύθυνση e-mail: [ethics.avaxgroup@avax.gr](mailto:ethics.avaxgroup@avax.gr).

Υπό την ιδιότητά του αυτή, ο Σύνδεσμος είναι αρμόδιος μόνο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους υπαγόμενους στην παρούσα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και



παρενόχλησης ή όχι. Ο Σύλλογος υποχρεούται να μεριμνά για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

**6. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.**

## **Γ. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

### **1. Στοιχεία επικοινωνίας για την υποδοχή καταγγελιών («Υπεύθυνος Υποδοχής»)**

Ως αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης («Υπεύθυνος Υποδοχής») ορίζεται ο/η εκάστοτε, Διευθυντής/Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού (Chief Human Resources Officer) της μητρικής εταιρείας AVAX A.E.. Τα παράπονα ή καταγγελίες μπορούν να υποβάλλονται στον Υπεύθυνο Υποδοχής μέσω ειδικής ηλεκτρονικής πλατφόρμας, προσβάσιμη από εμφανές σημείο στον ιστότοπο της Εταιρείας, η οποία περιλαμβάνει σαφείς οδηγίες χρήσης της πλατφόρμας και υποβολής παραπόνων και καταγγελιών. Εναλλακτικά η καταγγελία δύναται να γίνει είτε προφορικά (δια ζώσης ή μέσω τηλεφώνου στο 2106375591), είτε μέσω αποστολής ταχυδρομικής επιστολής προς τον/ την Διευθυντή/Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού μητρικής εταιρείας AVAX A.E. στη διεύθυνση: Λεωφόρος Αμαρουσίου - Χαλανδρίου 16, 15125 Μαρούσι Αττικής, με την ένδειξη «προσωπικό και εμπιστευτικό».

Ο Υπεύθυνος Υποδοχής διασφαλίζει την ανεμπόδιστη παραλαβή κάθε καταγγελίας για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης και παράλληλα φροντίζει για την ενημέρωση των προσώπων που υποβάλλουν καταγγελία, τόσο για την παραλαβή της και την πορεία εξέτασής της, όσο και, τα αποτελέσματα αυτής.

Ο Υπεύθυνος Υποδοχής δύναται, (α) εάν η καταγγελία ή το παράπονο είναι ακατάληπτα ή δεν περιέχουν περιστατικά τα οποία να στοιχειοθετούν περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, να τα αρχειοθετεί ή (β) εάν η καταγγελία ή το παράπονο αφορούν παραβίαση σε τομέα που δεν εντάσσεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, να το παραπέμψει στο όργανο εντός της Εταιρείας που είναι αρμόδιο για τη διερεύνηση της παραβίασης, ή (γ) αν πιθανολογείται η βασιμότητα της καταγγελίας ή του παραπόνου βάσει της παρούσας Πολιτικής, να το παραπέμψει, προς διερεύνηση, στην Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο Γ.(2) της παρούσας.

### **2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών από την Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών**

Οι καταγγελίες και τα παράπονα για περιστατικά βίας ή παρενόχλησης τα οποία παραπέμπει ο Υπεύθυνος Υποδοχής στην Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών αποτελούν αντικείμενο εξέτασης και διερεύνησης από αυτήν με αμεροληψία, αντικειμενικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο παρόν άρθρο:

α) Η Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών απαρτίζεται από ένα ανεξάρτητο Σύμβουλο, Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου μητρικής εταιρείας AVAX A.E., από τον/την εκάστοτε Πρόεδρο της Επιτροπής Ελέγχου μητρικής εταιρείας AVAX A.E. και τον/την εκάστοτε Διευθυντή/Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού μητρικής εταιρείας AVAX A.E.. Σε περίπτωση που η καταγγελία ή το παράπονο στρέφεται κατά μέλους της Επιτροπής Διερεύνησης Καταγγελιών, ή οποιοδήποτε μέλος της Επιτροπής Διερεύνησης Καταγγελιών βρεθεί σε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, τότε το μέλος αυτό αφαιρείται από τη λίστα παραληπτών για τη συγκεκριμένη καταγγελία ή παράπονο, δεν συμμετέχει στη διερεύνησή του και αντικαθίσταται ad hoc από πρόσωπο που ορίζεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας. Οι αποφάσεις της Επιτροπής Διερεύνησης Καταγγελιών είναι αιτιολογημένες και λαμβάνονται κατά πλειοψηφία.

β) Η Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών, συνεπικουρούμενη, εφόσον το κρίνει ενδεδειγμένο ή απαραίτητο, από άλλα αρμόδια στελέχη της Εταιρείας, προβαίνει σε διερεύνηση των καταγγελλομένων, όπου δύναται να χρησιμοποιήσει κάθε πρόσφορο μέσο εφόσον αυτό δεν αντίκειται στο νόμο και στα χρηστά ήθη. Περαιτέρω, εφόσον το κρίνει σκόπιμο ή απαραίτητο, η Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών ενημερώνει τη Διοίκηση της Εταιρείας (Διοικητικό Συμβούλιο ή/και Διευθύνοντα Σύμβουλο) για την καταγγελία και την πορεία της σχετικής έρευνας.



γ) Αν υπάρχει δυνατότητα, η Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών προσπαθεί να επιλύσει το περιστατικό κατά τρόπο συμβιβαστικό, ώστε να αποφευχθεί η κλιμάκωση.

δ) Για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Διερεύνησης Καταγγελιών προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας, δύναται, μεταξύ των άλλων, να μετακινεί το θιγόμενο πρόσωπο ή τον καταγγελλόμενο ή να τους τροποποιεί το ωράριο ή τον τόπο ή τρόπο παροχής της εργασίας, μέχρι την ολοκλήρωση της έρευνας.

ε) Κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων η Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών ενδέχεται να έχει πρόσβαση σε αρχεία της Εταιρείας, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων.

στ) Προ της εισήγησης προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο για τη λήψη οποιουδήποτε μέτρου ή την επιβολή οποιασδήποτε κύρωσης, η Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών καλεί τον καταγγελλόμενο σε απολογία, εκτός αν κρίνει αιτιολογημένα ότι τούτο δεν απαιτείται είτε γιατί θα θέσει σε κίνδυνο το θιγόμενο πρόσωπο, είτε διότι υφίστανται αδιάσειστες αποδείξεις αναφορικά με την τέλεση ή μη της πράξης που συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο.

ζ) Αν το περιστατικό αποτελεί ταυτόχρονα παράνομη πράξη και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις η Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά δικαστικές, εισαγγελικές, ΣΕΠΕ, Συνήγορο του Πολίτη, κλπ).

η) Η Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών καταγράφει τα αποτελέσματα της έρευνας και, ανάλογα με αυτά, εισηγείται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας α) την περάτωση της διαδικασίας και αρχειοθέτηση της καταγγελίας ή του παραπόνου ή β) τα κατάλληλα μέτρα αντιμετώπισης της αναφερόμενης παραβίασης, ώστε αυτός να λάβει τις απαραίτητες αποφάσεις.

θ) Η Εταιρεία, ο Υπεύθυνος Υποδοχής και τα μέλη της Επιτροπής Διερεύνησης Καταγγελιών δεσμεύονται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

### **3. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.**

Η Εταιρεία δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων κατά θιγόμενων προσώπων, σύμφωνα με ν. [4808/2021](#) και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται, μεταξύ των άλλων, κάθε δυσμενής μεταχείριση θιγόμενου προσώπου εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο εναντίον του λόγω της υποβολής καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

### **4. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων της παρούσας πολιτικής**

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος στην Εταιρεία έχει παραβιάσει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης η Εταιρεία λαμβάνει εναντίον του τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν:

α) τη σύσταση συμμόρφωσης,

β) την επιβολή πειθαρχικής ποινής, εφαρμοζόμενων σχετικά και των οικείων διατάξεων του Κανονισμού Εργασίας ή/και του Κώδικα Ηθικής & Δεοντολογίας της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύουν,

γ) την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, ή

δ) την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Περαιτέρω, σε περίπτωση κατά την οποία η καταγγελία, αποδεδειγμένα υποβλήθηκε κακόβουλα, η Εταιρεία επιφυλάσσεται να λάβει κάθε νόμιμο μέτρο στο πλαίσιο της σύμβασης απασχόλησης ή συνεργασίας και του νόμου.

### **5. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.**



Η Εταιρεία, ο Υπεύθυνος Υποδοχής, η Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών καθώς και κάθε τυχόν άλλο αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών βίας ή παρενόχλησης 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 κάθε συνδρομή και να διευκολύνουν την πρόσβαση στα εν λόγω στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων της νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

#### **Δ. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται σε όλους τους εργαζομένους της Εταιρείας με κάθε πρόσφορο μέσο και αναρτάται στους χώρους εργασίας, στο εσωτερικό δίκτυο επικοινωνίας της Εταιρείας και στην ιστοσελίδα της και διαβιβάζεται στις εταιρείες του Ομίλου για να ενσωματωθεί με τις αναγκαίες σε κάθε εταιρεία προσαρμογές.