

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΔΑΒΕΡΩΝΑ ΟΕ»

Η εταιρεία με την επωνυμία «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΔΑΒΕΡΩΝΑ ΟΕ», η οποία εδρεύει στη Νάουσα Πάρου, ΤΚ 84401 με ΑΦΜ 801166177 της Δ.Ο.Υ. Πάρου, η οποία νομίμως εκπροσωπείται από τη κυρία Αρσενία Δαβερώνα του Ιωάννη με ΑΦΜ 042463010, και στο εξής καλούμενη ως η «Εταιρεία», δεσμεύεται και ενημερώνει για τα παρακάτω:

ΠΡΟΙΜΙΟ

Η ακεραιότητα και ο σεβασμός προς όλους συμβάλλουν στην επιτυχία μας, είναι ζωτικής σημασίας και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εταιρικού μας περιβάλλοντος. Έχουμε δημιουργήσει έναν χώρο εργασίας, εντός του οποίου εκτιμάται η προσωπικότητα όλων των εργαζομένων, στους οποίους δίνονται ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και ανάπτυξης. Ο σεβασμός και η αξιοπρέπεια καθενός εργαζομένου ξεχωριστά αποτελούν άμεση προτεραιότητά μας. Η εταιρική κοινωνική πολιτική της Εταιρείας μας βασίζεται στα ανθρώπινα δικαιώματα. Αυτά καθορίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές εργασίας και λειτουργούν ως συμπλήρωμα των εταιρικών αξιών μας.

Η Εταιρεία επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί την παρούσα πολιτική, η οποία καταρτίζεται και εφαρμόζεται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ιδίως σύμφωνα με το Π.Δ. 62/2025, την Υ.Α. 95/2026, καθώς και τις σχετικές διατάξεις του Ν. 4808/2021, ο οποίος με τη σειρά του επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, όπως ισχύουν, και σύμφωνα με κάθε σχετική εθνική ή ενωσιακή διάταξη περί πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η Εταιρεία δεν ανέχεται οποιαδήποτε μορφή βίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης εκ μέρους πελατών, επισκεπτών ή φιλοξενούμενων προσώπων. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται να αναφέρουν άμεσα οποιοδήποτε τέτοιο περιστατικό και η Εταιρεία δύναται να λάβει μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της προειδοποίησης, του περιορισμού πρόσβασης ή της διακοπής της παροχής υπηρεσιών προς τον πελάτη.

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται πλήρως και στους εποχικά απασχολούμενους εργαζομένους, ανεξαρτήτως διάρκειας απασχόλησης ή τόπου διαμονής καθώς και στους χώρους διαμονής προσωπικού που



παραχωρούνται από την Εταιρεία, αποκλειστικά ως προς περιστατικά που σχετίζονται με την εργασιακή σχέση ή λαμβάνουν χώρα μεταξύ προσώπων που υπάγονται στην παρούσα πολιτική.

I. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας ενημέρωσης 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 δια της ανωτέρω νομίμου εκπροσώπου της, 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.

Η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του αρ. 3 του ν. 4808/2021, του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 και στο πεδίο εφαρμογής και προστασίας της εντάσσονται οι πάσης φύσεως εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, των ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, των εθελοντών, των ατόμων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, των ατόμων που αιτούνται εργασία και λοιπών ατόμων που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με αυτήν.

Η παρούσα ενημέρωση αναρτάται στο χώρο εργασίας και καθίσταται προσβάσιμη στο σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού σύμφωνα με το άρθρο 5 περ. δ) του ν. 4808/2021 και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, και όσων αναφέρονται στην παρ. 1 του άρθρου 59 του π.δ. 62/2025, ήτοι εργαζόμενους και απασχολούμενους στην εταιρεία ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς.

II. ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ – ΟΡΙΣΜΟΙ

- **Βία και παρενόχληση:** 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:** οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και την 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,

- **Παρενόχληση λόγω φύλου:** 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 την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Εδώ περιλαμβάνεται και η σεξουαλική παρενόχληση καθώς και οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.
- **Ενδοοικογενειακή βία:** Όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα. Η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους, αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις. Η ενδοοικογενειακή βία, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, που ασκείται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.
- **Διάκριση:** η διαφορετική μεταχείριση των ανθρώπων που προκύπτει από προκαταλήψεις ή συμφέροντα, η κάθε πράξη με την οποία γίνεται αδικαιολόγητος διαχωρισμός ατόμων με βάση τις ομάδες, τις τάξεις ή άλλες κατηγορίες στις οποίες ανήκουν ή θεωρούνται ότι ανήκουν. Ενδεικτικά, διάκριση λόγω φύλου, ηλικίας, γλώσσας, εθνικότητας, φυλής ή εθνότητας, αναπηρίας, θρησκευτικών πεποιθήσεων ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
- **Ενδεικτικά περιστατικά:** Η προσβολή λόγω διακρίσεων βάσει φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας, ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, οι απειλές, λεκτικές ή με χειρονομίες, οι ύβρεις δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων, η επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής. Τα υβριστικά, κακόβουλα, υποτιμητικά, άσεμνα ή χλευαστικά σχόλια και η διάδοση αυτών, τα υπονοούμενα, τα σεξιστικά ή ρατσιστικά «αστεία» και σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις, 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 στην Εταιρεία, η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας, η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων. Ο διαδικτυακός εκφοβισμός, η αποστολή μηνυμάτων με παρενοχλητικό και προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι άνευ νομίμου λόγου και αιτίας επίμονες ή και προσβλητικές ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας. Ακόμη, οι οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο. Η σωματική ανεπιθύμητη επαφή όπως αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα όπως και πάσης φύσεως φυσική βία. Η παραβίαση της ιδιωτικότητας, η σκοπούμενη μερική ή ολική καταστροφή προσωπικών αντικειμένων, οχημάτων ή περιουσιακών στοιχείων, η παρεμβολή ή παρεμπόδιση της κανονικής εργασίας, της κίνησης και της σωματικής ακεραιότητας του ατόμου, ο φυσικός αποκλεισμός ή εγκλεισμός, οι σεξουαλικές χειρονομίες, η φυσική παρακολούθηση, η καταδίωξη. Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων.

III. ΘΕΜΙΤΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ

Ωστόσο, ΔΕΝ συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης οι κάτωθι συμπεριφορές:

- Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης.
- Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης.
- Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν.
- Αιτήματα εκ μέρους της Εταιρείας για ενημερώσεις, αναφορές προόδου εργασιών, για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις.
- Η έγκριση ή δικαιολογημένη άρνηση άδειας.
- Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου.
- Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.



Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, η εποπτεία, η ανάθεση καθηκόντων και ο συντονισμός της εργασίας, ακόμη και σε συνθήκες αυξημένης πίεσης, έντονου φόρτου, υψηλής πληρότητας, απαιτήσεων άμεσης εξυπηρέτησης πελατών, αλλαγών βάρδιας ή έκτακτων λειτουργικών αναγκών, πρέπει να πραγματοποιούνται με τρόπο που σέβεται την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια και την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας ξενοδοχειακής μονάδας δεν μπορούν να αποτελέσουν λόγο ή δικαιολογία για προσβλητική, απειλητική, εξευτελιστική, ταπεινωτική, εκφοβιστική ή παρενοχλητική συμπεριφορά.

IV. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ – ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Χώρος εργασίας: Ως χώρος εργασίας νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς μπορεί να λάβουν χώρα σε όλες τις εγκαταστάσεις της εταιρείας πανελλαδικά, στις οποίες οι εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, καθώς και στους χώρους εκείνους που οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την αμοιβή τους, κάνουν διάλειμμα για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας. Επίσης, η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει και τις κάθε είδους μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, ταξίδια, συνέδρια, εκπαίδευση, καθώς και τις κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της εταιρείας. Επιπλέον, εφαρμόζεται και σε περιπτώσεις τηλεργασίας καθώς και στις κάθε είδους επικοινωνίες που σχετίζονται με την εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (π.χ. emails, Zoom/Teams meetings, μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.).

Ειδικά λόγω της δραστηριότητας της Εταιρείας στον ξενοδοχειακό κλάδο, ως χώροι εργασίας για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής νοούνται ενδεικτικά οι χώροι υποδοχής, τα δωμάτια και οι σουίτες πελατών όταν οι εργαζόμενοι εισέρχονται σε αυτά λόγω της εργασίας τους, οι κοινόχρηστοι χώροι, οι χώροι εστίασης, τα μπαρ, οι κουζίνες, οι αποθήκες, τα laundry, τα γραφεία διοίκησης, οι χώροι στάθμευσης, οι χώροι spa, wellness ή γυμναστηρίου, οι χώροι προσωπικού και αποδυτηρίων, καθώς και κάθε άλλος κύριος ή βοηθητικός χώρος στον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει εργασία ή βρίσκεται λόγω ή με αφορμή την εργασία του. Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται επίσης σε περιστατικά που μπορεί να λάβουν χώρα κατά την επικοινωνία ή συναλλαγή με πελάτες, επισκέπτες, προμηθευτές, εξωτερικούς συνεργάτες ή οποιοδήποτε τρίτο πρόσωπο.

V. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ



Η Εταιρεία δηλώνει, για ακόμη μία φορά, τη **μηδενική ανοχή** της σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί να λάβει, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, το οποίο λαμβάνει χώρα στην εργασία ή εξ αφορμής αυτής, από εργαζόμενο εναντίον άλλου εργαζομένου, από προϊστάμενο, από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο νοείται ως εργοδότης, από πελάτη, επισκέπτη, προμηθευτή και οποιονδήποτε τρίτο. Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό, αφενός την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

Η Εταιρεία παρέχει πληροφορίες, αλλά και κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους της σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τις ευθύνες και τα δικαιώματά τους.

Η Εταιρεία μελετάει σε συνεργασία με όλα τα τμήματά της τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων και των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με σκοπό την αξιολόγηση των υφιστάμενων συνθηκών εργασίας και την αναπροσαρμογή αυτών κατά τρόπο ώστε να περιοριστούν κατά το δυνατόν οι πιθανότητες να λάβει χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Ενδεικτικές περιπτώσεις κινδύνου όπως: υψηλό άγχος στο χώρο εργασίας, χώροι εργασίας απομονωμένοι ή κλειστοί, κατανομή των θέσεων εργασίας, ασφάλεια εγκαταστάσεων και έλεγχος αυτών, έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης, άτομα με ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς, παράδοση αγαθών ή υπηρεσιών, εργασία ατομική ή σε απομονωμένο χώρο, εργασία αργά το βράδυ ή κατά τις πρωινές ώρες, θέματα οικιακής ή προσωπικής ζωής που διαχέονται στο χώρο εργασίας.

Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να κατανοήσουν εκείνες τις συμπεριφορές που συνιστούν βία και παρενόχληση, μη ανεκτή και αποδοκιμαστέα. Το αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς για θέματα βίας και παρενόχλησης θα μεριμνά ώστε να λάβει το προσωπικό την δέουσα ευαισθητοποίηση για θέματα βίας και παρενόχλησης και θα καταστήσει γνωστή την πολιτική αυτή εντός και εκτός εταιρείας.

Λόγω της φύσης της ξενοδοχειακής δραστηριότητας, ως πρόσθετοι παράγοντες κινδύνου λαμβάνονται υπόψη η άμεση και συχνή επαφή των εργαζομένων με πελάτες, επισκέπτες και τρίτα πρόσωπα, η εργασία σε βάρδιες, η νυχτερινή απασχόληση, η εργασία σε απομονωμένους ή μη άμεσα εποπτευόμενους χώρους, η είσοδος εργαζομένων σε δωμάτια πελατών για λόγους καθαριότητας, συντήρησης, room service ή παροχής υπηρεσιών, η



εργασία σε χώρους spa, wellness ή αποδυτηρίων, καθώς και η πιθανή παρουσία πελατών υπό την επήρεια αλκοόλ ή σε κατάσταση έντασης. Η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι οι συνθήκες αυτές απαιτούν αυξημένη πρόληψη, εγρήγορση και άμεση αντιμετώπιση οποιασδήποτε συμπεριφοράς βίας, παρενόχλησης, εκφοβισμού, προσβολής, σεξουαλικής παρενόχλησης ή ανάρμοστης συμπεριφοράς, είτε αυτή προέρχεται από εργαζόμενο, προϊστάμενο, πελάτη, επισκέπτη, προμηθευτή, συνεργάτη ή οποιοδήποτε τρίτο πρόσωπο.

Ειδικότερα, σε περίπτωση επιθετικής, απειλητικής ή παρενοχλητικής συμπεριφοράς πελάτη υπό την επήρεια αλκοόλ ή άλλων ουσιών, οι εργαζόμενοι οφείλουν να ενημερώνουν άμεσα τον προϊστάμενό τους και δεν υποχρεούνται να συνεχίσουν την παροχή υπηρεσιών χωρίς την υποστήριξη της Διοίκησης ή του αρμοδίου προσωπικού ασφαλείας.

VI. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

Οι κίνδυνοι που απορρέουν από τη βία και παρενόχληση στην εργασία μπορεί να αποδειχθούν πολύ σοβαροί, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για την ίδια την εταιρεία.

Πιο συγκεκριμένα, για τους εργαζομένους οι κίνδυνοι περιλαμβάνουν ιδίως:

- Προσβολή ανθρωπίνης αξιοπρέπειας και πρόκληση ηθικής βλάβης,
- Πρόκληση άγχους, στρες, θυμού και φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας,
- Πρόκληση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων (όπως κεφαλαλγίες, ταχυκαρδίες και αύξηση αρτηριακής πίεσης, διαταραχές ύπνου, κλπ)

Παράλληλα με τους εργαζομένους και η ίδια η Εταιρεία αντιμετωπίζει κινδύνους όπως:

- Διατάραξη εργασιακών σχέσεων και εύρυθμης λειτουργίας της εταιρείας,
- Μειωμένη παραγωγικότητα,
- Νομικές και οικονομικές συνέπειες,
- Αρνητική δημοσιότητα,

Ωστόσο, τα μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και παρακολούθησης και διαχείρισης τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς τα οποία εφαρμόζει η Εταιρεία, οι ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού



της για θέματα βίας και παρενόχλησης που πραγματοποιεί, σε συνδυασμό με τις μεθόδους οργάνωσης της εργασίας, τη φύση της δραστηριότητάς της και την πιστή τήρηση της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, συμβάλλουν ουσιαστικά στην βελτίωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των συναφών κινδύνων.

β) 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 διοικητικές 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 να περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- 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 και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η Εταιρεία δύναται να τηρεί Βιβλίο συμβάντων για τα καταγγελλόμενα περιστατικά.
- Ορισμός προσώπου αναφοράς («Συνδέσμου») για την καθοδήγηση και την ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.
- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως η ύπαρξη κατάλληλου φωτισμού κ.α.
- 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
- Ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων, ιδίως όσων απασχολούνται σε τμήματα υποδοχής, ορόφων, καθαριότητας, room service, συντήρησης, ασφάλειας, spa/wellness και νυχτερινής βάρδιας, σχετικά με την αναγνώριση, άμεση αναφορά και διαχείριση περιστατικών βίας ή παρενόχλησης από πελάτες, επισκέπτες, συνεργάτες ή τρίτα πρόσωπα.



- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Παροχή συνδρομής σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικών βίας ή παρενόχλησης, εφόσον ζητηθεί από αυτές.
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.
- Δυνατότητα άμεσης παρέμβασης του υπευθύνου τμήματος ή βάρδιας σε περίπτωση ανάρμοστης, απειλητικής, προσβλητικής ή παρενοχλητικής συμπεριφοράς πελάτη, επισκέπτη ή τρίτου προσώπου, συμπεριλαμβανομένης, όπου απαιτείται, της αλλαγής πόστου ή βάρδιας του θιγόμενου εργαζομένου χωρίς δυσμενή συνέπεια για αυτόν, της απομάκρυνσης ή περιορισμού της πρόσβασης του τρίτου προσώπου, της ενημέρωσης της Διοίκησης και της καταγραφής του περιστατικού.
- Κάθε άλλο πρόσφορο και ενδεδειγμένο μέτρο προς επίτευξη των σκοπών της παρούσας.

γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για θέματα βίας και παρενόχλησης:

Η Εταιρεία δηλώνει την μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού της στα φαινόμενα αυτά:

- παρέχει δια της παρούσας στο προσωπικό της ενημέρωση και πληροφορίες 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 το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.
- Δύναται να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, κ.λπ.
- Ενθαρρύνει τη συμμετοχή 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) Δυνατότητες θιγόμενων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο 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:

- δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
- δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- 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
- δικαίωμα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας εντός της Εταιρείας σύμφωνα με την διαδικασία υποδοχής και διαχείρισης των καταγγελιών. 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.

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 το 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 αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον «Σύνδεσμο» της Εταιρείας 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, εφαρμόζοντας σχετικά τις διατάξεις του άρθρου 18 του Νόμου 4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει.

ε) Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων Διοικητικών Αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο:



- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ): Τα στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είναι διαθέσιμα στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://www.hli.gov.gr/wp-content/uploads/2022/08/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%82-%CE%A5%CF%80%CE%B7%CF%81%CE%B5%CF%83%CE%B9%CF%8E%CE%BD-%CE%95%CE%A0%CE%99%CE%98.%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%CE%A3-%CE%95%CE%9A%CE%94%CE%9F%CE%A3%CE%97-2022.08.pdf>
Επιπλέον, η τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών είναι: 1555
- Συνήγορος του Πολίτη: Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα, E-mail: press@synigoros.gr Τηλ.: (+30) 213 1306 600
- Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: Γραμμή SOS 15900.

στ) Ορισμός προσώπου αναφοράς («Συνδέσμου»):

Ως πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος») για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ορίζεται ο κ. Θεοδόσης Δαβερώνας με τηλέφωνο επικοινωνίας : 6974321980 και email: seniaparos@gmail.com

Υπό την ιδιότητά του αυτή, ο Σύνδεσμος είναι αρμόδιος 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 Σύνδεσμος ενημερώνει αμελλητί τη Διοίκηση για κάθε καταγγελία ή περιστατικό που κρίνεται ουσιώδες για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής, ενώ 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.

ζ) Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή:

Η Εταιρεία, ως έμπρακτη απόδειξη της κοινωνικής ευθύνης της απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, έπειτα από αίτημα εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, δύναται να εξετάζει, κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των καθηκόντων του και τις οργανωτικές της δυνατότητες, τη λήψη κατάλληλων μέτρων με σκοπό την υποστήριξή του εργαζόμενου 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 (ενδεικτικά, υποθέτηση εύελικτων ρυθμίσεων εργασίας κλπ).

VII. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ



α) Στοιχεία επικοινωνίας για την υποδοχή καταγγελιών:

Τα παράπονα ή καταγγελίες μπορούν να υποβάλλονται στον Σύνδεσμο προφορικά δια ζώσης, μέσω τηλεφώνου στο 6974321980 ή εγγράφως στο e-mail: seniarparos@gmail.com

Σημειώνουμε πως ειδικά σε περίπτωση περιστατικού που λαμβάνει χώρα κατά τη διάρκεια λειτουργίας ξενοδοχειακής μονάδας και προέρχεται από πελάτη, επισκέπτη, συνεργάτη, προμηθευτή ή άλλο τρίτο πρόσωπο, ο εργαζόμενος δύναται να ενημερώνει άμεσα τον υπεύθυνο τμήματος, τον υπεύθυνο βάρδιας ή το αρμόδιο πρόσωπο ασφαλείας, χωρίς να θίγεται το δικαίωμά του να υποβάλει αναφορά ή καταγγελία στον Σύνδεσμο. Ο αρμόδιος υπεύθυνος οφείλει να λαμβάνει άμεσα πρόσφορα μέτρα για την προστασία του εργαζομένου και να ενημερώνει, κατά περίπτωση, τον Σύνδεσμο ή/και τη Διοίκηση.

β) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων:

Η Εταιρεία και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία, αντικειμενικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Στο πλαίσιο αυτό:

- Τα πρόσωπα που υποβάλλουν καταγγελία θα ενημερώνονται για την παραλαβή της καταγγελίας και, σε τακτά διαστήματα, για την πορεία εξέτασης της καταγγελίας τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η Εταιρεία ενημερώσει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για τα αποτελέσματα της έρευνας
- Ο Σύνδεσμος, συνεπικουρούμενος, εφόσον το κρίνει ενδεδειγμένο ή απαραίτητο, από το νομικό σύμβουλο ή/και 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, ο Σύνδεσμος ενημερώνει τη Διοίκηση της Εταιρείας για την καταγγελία και τα αποτελέσματα της σχετικής έρευνας.
- Αν υπάρχει δυνατότητα, ο Σύνδεσμος προσπαθεί να επιλύσει το περιστατικό κατά τρόπο συμβιβαστικό πριν αυτό κλιμακωθεί.
- Για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία 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.
- Κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων ο Σύνδεσμος 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, μόνο εφόσον αυτά είναι αναγκαία για τη διερεύνηση της καταγγελίας και σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.
 - Προ της λήψης οποιουδήποτε μέτρου ή επιβολής οποιασδήποτε κύρωσης, ο Σύνδεσμος 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.
 - Αν το περιστατικό αποτελεί ταυτόχρονα παράνομη πράξη και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις ο Σύνδεσμος συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά δικαστικές, εισαγγελικές, ΣΕΠΕ, Συνήγορο του Πολίτη, κλπ).
 - Η Εταιρεία και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.
 - Η αρχική αξιολόγηση της αναφοράς πραγματοποιείται εντός δέκα (10) εργάσιμων ημερών από την υποβολή της. Η Εταιρεία καταβάλλει εύλογη προσπάθεια για την ολοκλήρωση της διερεύνησης εντός τριάντα (30) ημερών.

γ) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου:

Η Εταιρεία δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων κατά θιγόμενων προσώπων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021, το άρθρο 66 του π.δ. 62/2025 και με 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.

δ) Τήρηση αρχείου

Η Εταιρεία δύναται να τηρεί αρχείο αναφορών και καταγγελιών. Το αρχείο τηρείται με εμπιστευτικότητα, με περιορισμένη πρόσβαση στα εξουσιοδοτημένα πρόσωπα και για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει το αναγκαίο για την εκπλήρωση των σκοπών επεξεργασίας και τη συμμόρφωση με τις νόμιμες υποχρεώσεις της Εταιρείας.



VIII. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗ ΜΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ

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:

- τη σύσταση συμμόρφωσης,
- την επιβολή πειθαρχικής ποινής, εφαρμοζόμενων σχετικά και των οικείων διατάξεων του Κανονισμού Εργασίας ή/και του Κώδικα Ηθικής & Δεοντολογίας της Εταιρείας, καθώς και της ισχύουσας νομοθεσίας, όπως εκάστοτε ισχύουν,
- την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση,
- 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 καταγγελία κριθεί ότι υποβλήθηκε κακόβουλα, εν γνώσει του καταγγέλλοντος ως ψευδής ή με πρόθεση βλάβης άλλου προσώπου, η Εταιρεία επιφυλάσσεται να λάβει κάθε νόμιμο μέτρο κατά του καταγγέλλοντος στο πλαίσιο της σύμβασης απασχόλησης ή συνεργασίας και του νόμου.

ΙΧ. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΑΡΧΕΣ

Η Εταιρεία, ο Σύνδεσμος και κάθε τυχόν άλλο αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών βίας ή παρενόχλησης συνεργάζονται και παρέχουν κάθε σχετική πληροφορία στην 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 δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και 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.

Χ. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται σε όλους τους εργαζομένους της Εταιρείας με κάθε πρόσφορο μέσο και αναρτάται στους χώρους εργασίας και στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.



Η παρούσα πολιτική δύναται να επικαιροποιείται από καιρού εις καιρόν κατά την διακριτική ευχέρεια της Εταιρείας (συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης αλλαγής των στοιχείων των αρμοδίων προσώπων).

Κατά την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής, η Εταιρεία λαμβάνει υπόψη τις αρχές της αναλογικότητας, της ίσης μεταχείρισης, της αντικειμενικότητας, της προστασίας της προσωπικότητας όλων των εμπλεκομένων και του τεκμηρίου αθωότητας έως την ολοκλήρωση της διερεύνησης.

Ημερομηνία έκδοσης: 16/6/2026

Η παρούσα εγκρίθηκε από τη Διοίκηση της «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΔΑΒΕΡΩΝΑ ΟΕ» και γνωστοποιείται σε όλους τους εργαζομένους.

Για την «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΔΑΒΕΡΩΝΑ ΟΕ»

Ο νόμιμος εκπρόσωπος

Ψηφιακή Βεβαίωση Εγγράφου

Μπορείτε να ελέγξετε την ισχύ του εγγράφου σκανάροντας το QR code ή εισάγοντας τον κωδικό στο docs.gov.gr/validate



Επιβεβαιώνεται το γνήσιο. Υπουργείο
Ψηφιακής Διακυβέρνησης / Verified by the Ministry
of Digital Governance, Hellenic Republic
20260617151236+03'00'