

**L N K M**  
BRANDS WE LOVE

**Πολιτική για την Πρόληψη & Αντιμετώπιση της Βίας και της Παρενόχλησης  
στην Εργασία**

της Ανώνυμης Εταιρείας

**«ΛΑΝΑΚΑΜ Α.Ε. ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΚΛΩΣΤΟΪΦΑΝΤΟΥΡΓΙΚΗ, ΤΕΧΝΙΚΗ, ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ, ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ, ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ,  
ΕΜΠΟΡΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»**

## ΜΕΡΟΣ Α΄

### 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ - ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η πρόληψη και η καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων με βάση τα προσωπικά χαρακτηριστικά και επιλογές, η εδραίωση ενός περιβάλλοντος που σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε ένα κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Η «ΛΑΝΑΚΑΜ Ανώνυμος Κλωστοϋφαντουργική, Τεχνική, Επενδυτική, Ναυτιλιακή, Τουριστική, Εμποροβιομηχανική Εταιρεία» (στο εξής «Εταιρεία») αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων σε ένα χώρο εργασίας απαλλαγμένο από βία και κάθε μορφής παρενόχληση, εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και δηλώνει τη μηδενική ανοχή της γι' αυτές τις μορφές συμπεριφοράς, από οποιοδήποτε πρόσωπο κι αν προέρχονται.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή και καταρτίζει τις απαιτούμενες διαδικασίες για τη διαχείριση καταγγελιών σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σε συμμόρφωση με τις διατάξεις του Μέρους II του ν. 4808/2021.

### 2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στο πεδίο εφαρμογής και προστασίας των διατάξεων του παρόντος υπάγονται όλα τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν.4808/21 και ειδικότερα, 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 υπηρεσιών τρίτων παρόχων, ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων ασκούμενων και μαθητευόμενων, εθελοντών, καθώς και εργαζόμενων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, αλλά και ατόμων που αιτούνται εργασία και εργαζομένων στην άτυπη οικονομία.

### 3. ΟΡΙΣΜΟΙ

(α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη

(β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης

(γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Αυτές οι μορφές συμπεριφοράς 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

(δ) ως «διάκριση» νοείται κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, εθνικότητας, φυλής, θρησκευτικών πεποιθήσεων ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας, οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021, μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

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

(β) στις οργανωμένες 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.

Ενδεικτικές μορφές βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων

Σύμφωνα με τους παραπάνω ορισμούς, στις συμπεριφορές βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων που απαγορεύονται από το παρόν περιλαμβάνονται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, οι κάτωθι:

Η σεξουαλική παρενόχληση η οποία εκδηλώνεται ως:

- σωματική ή λεκτική παρενόχληση (π.χ. άσεμνες χειρονομίες, αγγίγματα, τσιμπήματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή), κακοποίηση, εξαναγκασμός και βία, προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις και προτάσεις, προσβλητικά ή υποτιμητικά σχόλια, υπονοούμενα ή αστεία σεξουαλικού περιεχομένου, προβολή και διανομή προσβλητικού υλικού ή οποιουδήποτε υλικού με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς (π.χ. e-mail, φωτογραφίες, αρχεία, γράμματα, γελοιογραφίες, σημειώσεις κλπ),
- ανεπιθύμητα σεξουαλικά αιτήματα και προτάσεις με αντάλλαγμα την εργασιακή εύνοια ή την προσφορά παροχών, κατάχρηση προσωπικών πληροφοριών, αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων
- εν γένει κάθε σκόπιμη ανεπιθύμητη συμπεριφορά που κάνει τον/την αποδέκτη/-τρια να νιώθει ότι υποτιμάται ή αντιμετωπίζεται ως σεξουαλικό αντικείμενο

Η λεκτική παρενόχληση η οποία εκδηλώνεται ως εξής:

- Με την κατ' επανάληψη υβριστική και απαξιοτική συμπεριφορά εντός ή εκτός της Εταιρείας (γνωστή και ως mobbing), που εκδηλώνεται ειδικότερα με ενέργειες, λόγια, εκφοβισμούς, πράξεις, χειρονομίες, γραπτά κείμενα, τρόπους οργάνωσης της εργασίας που προσβάλλουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας του και έχουν στόχο να θέσουν σε κίνδυνο τη θέση απασχόλησής του ή να δημιουργήσουν εχθρικό, εκφοβιστικό, υποτιμητικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον.
- Με υβριστικά και υποτιμητικά σχόλια, προσβολές ή κατηγορίες, ρατσιστικά, σεξιστικά αστεία, αστεία που αφορούν το θρήσκευμα, τη φυλή, εθνότητα, εθνική καταγωγή, σεξουαλικό προσανατολισμό, ταυτότητα ή έκφραση φύλου, ηλικία, αναπηρία ή άλλο νομικά προστατευόμενο χαρακτηριστικό ενός άλλου προσώπου.
- Με ενέργειες σκόπιμης και επαναλαμβανόμενης χρήσης λεκτικής ή και σωματικής βίας με σκοπό τον εκφοβισμό του θύματος, που προέρχεται είτε από ένα άτομο, είτε από ομάδα ατόμων (γνωστή ως bullying).

#### 4. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην Εταιρεία

α) Εκτίμηση των κινδύνων της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρεία θα εντοπίζει και θα αξιολογεί τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων και την τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, το χώρο εργασίας (όπως χώροι απομονωμένοι ή κλειστοί), την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και τον έλεγχο αυτών, παράγοντες όπως το φύλο, την ηλικία, ή άλλα χαρακτηριστικά που μπορεί να αποτελέσουν λόγους διάκρισης, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, καθώς και τους κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι και νεοπροσληφθέντες) και θα χρησιμοποιεί κάθε διαθέσιμο τεχνικό ή άλλο μέσο, με σκοπό την αξιολόγηση των συνθηκών εργασίας και τη βελτίωσή τους ώστε να περιορίζονται κατά το δυνατό οι πιθανότητες εμφάνισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

#### β) Μέτρα για την πρόληψη, έλεγχο, περιορισμό και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης

Η Εταιρεία θα λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

Ειδικότερα, η Εταιρεία:

- Ενθαρρύνει τους εργαζόμενους για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου θα κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια.
- Διασφαλίζει την ύπαρξη ανοιχτής και συνεχούς επικοινωνίας των εργαζομένων με τους προϊσταμένους των τμημάτων και με τους λοιπούς εργαζόμενους και απρόσκοπτης διαδικασίας για τη διαχείριση των καταγγελιών.
- Εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι σε θέσεις με μεγαλύτερο κίνδυνο εκδήλωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, θα έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση και πληροφόρηση για την αντιμετώπιση κάθε τέτοιου περιστατικού.
- Λαμβάνει όλα τα μέτρα τεχνικού χαρακτήρα τα οποία κρίνει ως πρόσφορα ή απαραίτητα, σύμφωνα και με τα πορίσματα της εκτίμησης κινδύνων, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης και βελτίωση φωτισμού όπου τυχόν χρειάζεται.
- Πραγματοποιεί δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ αποφυγή εξαρτήσεων) αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων, χρησιμοποιώντας κατάλληλα μέσα όπως έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό.
- Καθοδηγεί και υποστηρίζει τους εργαζόμενους που έχουν πέσει θύματα βίας και παρενόχλησης ή ενδοοικογενειακής βίας και θα τους παρέχει ψυχολογική ή άλλη υποστήριξη με σκοπό την ομαλή επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Εκπαιδεύει τους εργαζόμενους με κατάλληλες διαδικασίες ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, την παρενόχληση λόγω φύλου και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και την ενδοοικογενειακή βία διαχειρίζονται τα περιστατικά αυτά και τους ενθαρρύνει να καταγγέλλουν τέτοιου είδους περιστατικά στα οποία ενδεχομένως τυγχάνουν μάρτυρες.
- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των μέτρων που εφαρμόζει για την αντιμετώπιση των κινδύνων και αναθεωρεί και επικαιροποιεί αυτά ανάλογα με τις εκάστοτε τρέχουσες συνθήκες.

#### γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

Η Εταιρεία δηλώνει μηδενική ανοχή στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, για τα μέτρα πρόληψης και προστασίας και τις διαδικασίες σε επίπεδο επιχείρησης, αλλά και τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο στην περίπτωση εκδήλωσης τέτοιων περιστατικών.

Στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού η Εταιρεία δύναται, μεταξύ άλλων, να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις με τους εργαζόμενους για τη συζήτηση των σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση τυχόν κινδύνων, να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχολόγους, παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, ή

εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων και να ενθαρρύνει την συμμετοχή των προϊσταμένων των τμημάτων σε σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

δ) Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργαζομένων και εργοδότη

Σε περίπτωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης ή διάκρισης, είτε κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη κι αν η σύμβαση ή η εργασιακή σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι έχει εκδηλωθεί το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα δικαστικής προστασίας. Επίσης, δικαιούνται να υποβάλλουν καταγγελία και αίτημα για διενέργεια Εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, αναφοράς στο Συνήγορο του Πολίτη (τηλ: (+30) 213 1306 600, [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr), e-mail: [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr)) καθώς και να καταγγέλλουν τα περιστατικά αυτά στην Εταιρεία. Την καταγγελία στο ΣΕΠΕ μπορούν να υποβάλουν μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 και για την ψυχολογική υποστήριξη γυναικών, σε περίπτωση έμφυλης βίας, μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900.

Η Εταιρεία θα αναρτά όλα τα ως άνω στοιχεία επικοινωνίας με τους φορείς στους οποίους μπορεί να απευθύνονται οι εργαζόμενοι, σε εμφανές σημείο στον τόπο εργασίας.

Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Στην περίπτωση αυτή, οφείλει να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρεία εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο εργαζόμενος αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

ε) Ορισμός αρμοδίου προσώπου αναφοράς («Συνδέσμου»)

Ως “σύνδεσμος” μεταξύ της Εταιρείας και των εργαζομένων, αρμόδιος για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ορίζεται ο Εντεταλμένος Σύμβουλος, Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας κ. Κωνσταντίνος Δαμίγος στον οποίο θα μπορούν να απευθύνονται οι εργαζόμενοι για κάθε σχετικό θέμα στο email [compliance@lanakam.gr](mailto:compliance@lanakam.gr).

Ο ρόλος του προσώπου αναφοράς είναι ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Έχει καθήκον να τηρεί εμπιστευτικές τις πληροφορίες και να προστατεύει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

στ) Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξης θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις, δύναται να παρέχει στους εργαζόμενους ειδική άδεια απουσίας ή να ρυθμίζει ευέλικτες μορφές εργασίας, κατόπιν σχετικού αιτήματος του εργαζόμενου-θύματος ενδοοικογενειακής βίας κι εφόσον είναι δυνατόν, ειδικά όταν υπάρχουν ανήλικα παιδιά ή παιδιά με αναπηρία.

## ΜΕΡΟΣ Β΄

### 5. Διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών

#### α) Αρμόδια πρόσωπα-Διαδικασία

Η Εταιρεία έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης και αντικειμενικής έρευνας.

Η Εταιρεία δεσμεύεται για διαχείριση όλων των περιστατικών αναφορών ή καταγγελιών διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, με απόλυτη εχεμύθεια, διακριτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Αρμόδιο πρόσωπο στο οποίο θα υποβάλλονται οι αναφορές ή καταγγελίες και θα τις διαχειρίζεται η Υπεύθυνη Κανονιστικής Συμμόρφωσης κα Βαλεντίνη Λινάρδου στην οποία θα μπορούν να απευθύνονται οι εργαζόμενοι για κάθε σχετικό θέμα στο email [compliance@lanakam.gr](mailto:compliance@lanakam.gr).

Ο πιο πάνω Υπεύθυνος οφείλει να παραλαμβάνει και να μην εμποδίζει την παραλαβή των καταγγελιών, τις οποίες θα διερευνά άμεσα, με αμεροληψία, εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των καθηκόντων του, ενημερώνοντας και τον επικεφαλής της Νομικής Υπηρεσίας, όπου υπάρχει, κατά την κρίση του και ανάλογα με τη σοβαρότητα της καταγγελίας και θα λαμβάνει άμεσα μέτρα για την προστασία του/της θιγόμενου/ης.

Επίσης, θα ενημερώνει τον/την θιγόμενο/η για τη δυνατότητά του να υποβάλλει σχετικές καταγγελίες στις αρμόδιες Διοικητικές Αρχές (Επιθεωρητής Εργασίας- Συνήγορος του Πολίτη) καθώς και στις Δικαστικές Αρχές κατ' επιλογή του/της.

Θα εξετάζεται η τυχόν ύπαρξη συγκρούσεως συμφερόντων μεταξύ προσώπων και σε περίπτωση που αυτή διαπιστωθεί, θα εξαιρείται από τη διαδικασία το πρόσωπο στο οποίο συντρέχει η σύγκρουση συμφερόντων.

Σε περίπτωση τυχόν διαπίστωσης ψευδών ή κακόβουλων καταγγελιών, θα λαμβάνονται πειθαρχικά μέτρα.

#### β) Απαγόρευση αντιποίνων

Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι θα προστατεύει το πρόσωπο που υποβάλλει την αναφορά/καταγγελία, καθώς και κάθε πρόσωπο εμπλέκεται στη διαδικασία και με κάθε ιδιότητα, συμπεριλαμβανομένων και των μαρτύρων, από πιθανές αρνητικές επιπτώσεις, όπως πράξεις αντεκδίκησης ή αντιποίνων, ή κάθε άλλου είδους διάκριση, δυσμενή μεταχείριση ή στοχοποίηση.

#### γ) Συνέπειες σε περίπτωση διαπιστώσεως παραβιάσεων

Η Εταιρεία σε περίπτωση που διαπιστώσει ότι κάποιος εργαζόμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, θα λαμβάνει σε βάρος του τα απαραίτητα κάθε φορά μέτρα για την αποφυγή παρόμοιου περιστατικού ή συμπεριφοράς στο μέλλον, στα οποία περιλαμβάνεται η σύσταση συμμόρφωσης, η αλλαγή θέσης, ωραρίου και τόπου παροχής εργασίας αν είναι δυνατόν και εν τέλει η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας με την επιφύλαξη της απαγόρευσης κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

#### δ) Συνεργασία

Η Εταιρεία και τα αρμόδια για την υποδοχή των καταγγελιών πρόσωπα, θα συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία αυτά. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν και σε κάθε μορφή, θα τα διατηρούν σε σχετικό φάκελο, τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 για τη προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Η παρούσα Πολιτική αναρτάται σε εμφανές σημείο στον τόπο εργασίας προκειμένου όλοι οι εργαζόμενοι να λάβουν γνώση του περιεχομένου της.