

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ  
ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ  
της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία  
«ΣΠΟΡΤ ΚΑΜΠ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.»**

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ**

1. ΣΚΟΠΟΣ .....	σελ. 2
2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ .....	σελ. 2
3. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ .....	σελ. 2
4. ΟΡΙΣΜΟΙ .....	σελ. 3
5. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ .....	σελ. 4
6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ – ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ .....	σελ. 6
7. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ .....	σελ. 7

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ  
ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**1. ΣΚΟΠΟΣ**

Ο Ν. 4808/2021, ως ισχύει κωδικοποιημένος με το Π.Δ. 80/2022 (ΦΕΚ Α 222/4.12.2022), προβλέπει διατάξεις για την απαγόρευση, αλλά και την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, ως ειδικότερα ορίζεται κατ' άρθρο 4 του Μέρους ΙΙ του παραπάνω νόμου, για τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 3 του νόμου αυτού.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9,10 και 11 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, τα οποία αναφέρονται στο υπ' αριθμ. 2 άρθρο της παρούσης.

Σκοπός της πολιτικής είναι η πρόληψη, η αντιμετώπιση και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

**2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

Τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία είναι 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, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, καθώς και εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, αλλά και υποψήφιοι εργαζόμενοι στην Εταιρεία.

Η παρούσα πολιτική ισχύει σε όλους τους χώρους εργασίας, καθώς και σε όλους τους χώρους που ενδεικτικά αναφέρονται στην παρ. 4 της παρούσας σχετικά με τους σκοπούς του παρόντος παραρτήματος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις που σχετίζονται με τη εργασία είτε στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας, είτε εκτός, είτε με φυσική παρουσία, είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά (άρθρ. 4 παρ. 3 του ν. 4808/2021).

**3. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ**

Η Εταιρεία εκφράζει τη δέσμευσή της για την τήρηση όλων των μέτρων που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και εξάλειψη των διακρίσεων και κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, με σκοπό την εξασφάλιση εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο σέβεται

και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

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 εργαζομένου/ης για ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η Εταιρεία δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, καθώς και 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 και της σεξουαλικής παρενόχλησης, σύμφωνα με του ισχύοντες ορισμούς κατά τους Ν. 3896/2010, 4443/2016 και ν. 4808/2021 Μέρος II. **Ενδεικτικά** απαγορεύονται: τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, προσβλητικά σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση κάποιου, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω οιαδήποτε τρόπου ή μέσου (π.χ. sms, e-mail κλπ), οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την ηλικία του, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή τις προτιμήσεις του, οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου λόγω ηλικίας, φύλου, εγκυμοσύνης και μητρότητας, οποιασδήποτε αναπηρίας, σεξουαλικών προτιμήσεων, θρησκείας ή πεποιθήσεών του, οι απειλές ή βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές ή τηλεφωνήματα.

Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι θα παραλαμβάνει, θα διερευνά και θα διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία και δεν θα παρεμποδίζει με κανέναν τρόπο την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών.

Η Εταιρεία δεσμεύεται επίσης ότι σε περίπτωση παράβασης της παρούσης πολιτικής, ήτοι σε περίπτωση συμπεριφοράς που αντίκειται στα προβλεπόμενα στην παρούσα πολιτική και στην κείμενη νομοθεσία ή/και σε περίπτωση παράβασης των σχετικών υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα και την κείμενη νομοθεσία, θα λαμβάνει τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα κατά περίπτωση, όπως αυτά προβλέπονται στο άρθρο 6 της παρούσας πολιτικής, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

#### **4.ΟΡΙΣΜΟΙ**

**Ως διακρίσεις** νοούνται οι απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς λόγω προστατευόμενων χαρακτηριστικών του εργαζόμενου, όπως: λόγω φύλου, οικογενειακής κατάστασης, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, ως αναλυτικά ορίζονται από τους Ν.3896/2010 και 4443/2016.

**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.

**Ως παρενόχληση** νοούνται επίσης οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

**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 κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016. Αυτές οι μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσης οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προαναφερθέντων προσώπων μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

-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, καθώς και αποδυτηρίων, ή καταλυμάτων που παρέχονται από την Εταιρεία.

-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

-κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

#### **Περιστατικά βίας και παρενόχλησης αποτελούν ενδεικτικά:**

-Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία, καταδίωξη, επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί φόβο σε έτερο πρόσωπο, προσβλητικά σχόλια ή αστεία που αφορούν άλλο πρόσωπο, σεξουαλικά σχόλια, αστεία ή/και χειρονομίες, ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό, ή άλλα χαρακτηριστικά του προσώπου, αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή, σεξουαλικά υπονοούμενα, προσκλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική συνεύρεση, ανεπιθύμητα αγγίγματα, αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου, μέσω τηλεφώνου ή με e-mail, σύμφωνα με τους ορισμούς της νομοθεσίας.

#### **5. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

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.

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι με οποιοδήποτε τρόπο συνδεδεμένοι με την Εταιρεία, σύμφωνα με την παράγραφο 2 «ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ» λαμβάνουν γνώση των ανωτέρω μόλις τους κοινοποιηθούν από την Εταιρεία και ενεργούν, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις που δίνονται για την πρόληψη και αντιμετώπιση απαγορευμένων συμπεριφορών.

**Κάθε εργαζόμενος δύναται:**

-Να αναφέρει αμέσως οποιοδήποτε περιστατικό ή συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης στον προϊστάμενό του, εκτός εάν εμπλέκεται με οποιοδήποτε τρόπο. Σε τέτοια περίπτωση αναφέρεται στον/στην Υπεύθυνο/η Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού ή/και στον Γενικό Διευθυντή της Επιχείρησης. Ο προϊστάμενος στον οποίο γίνεται η αναφορά οποιουδήποτε περιστατικού ή συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης ενημερώνει αμέσως τον/την Υπεύθυνο/η Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού ή/και τον Γενικό Διευθυντή της Επιχείρησης, ώστε να ληφθούν τα προσήκοντα μέτρα για την αντιμετώπιση του θέματος.

-Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί, σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία.

Ειδικά, οι Διευθυντές και οι προϊστάμενοι της Εταιρείας υποχρεούνται επιπροσθέτως να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους, να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους, να μην προβαίνουν οι ίδιοι στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους, να ενεργούν άμεσα όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς και να ενημερώνουν τη Διοίκηση της Εταιρείας για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους.

Η Εταιρεία επιδιώκει την ολοκληρωμένη ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τη νομοθεσία που αφορά τη βία και την παρενόχληση, τους κινδύνους, τους μηχανισμούς προστασίας, τα δικαιώματα και τις δυνατότητές τους σε περίπτωση παραβίασής τους. Η Εταιρεία παρέχει βοήθεια και πληροφορίες σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα. Επίσης, οι εργαζόμενοι και τα προστατευόμενα πρόσωπα της παρούσας πολιτικής συμμετέχουν σε δράσεις και προγράμματα που στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεοτύπων, προκαταλήψεων και των δυσμενών διακρίσεων.

Η Εταιρεία λαμβάνει τα ακόλουθα μέτρα:

Εφαρμόζει την παρούσα πολιτική και λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε εργαζόμενο, πελάτη, επισκέπτη, προϊστάμενο ή πρόσωπο που λειτουργεί ως εργοδότης.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, ασφαλές και δίκαιο, σύμφωνα με τους στόχους της.

Εντός του πλαισίου των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων-θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, μπορεί να αναφέρει προφορικώς ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του ή στο ορισθέν

Υπεύθυνο πρόσωπο αναφοράς, προκειμένου να ενημερωθεί η Εταιρεία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό, ενημερωτικές ημερίδες/σεμινάρια κα) για την πρόληψη και την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι σε αυτές τις συμπεριφορές, καθώς και σε ποιους μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

Ενδεικτικά η Εταιρεία αναλαμβάνει:

-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 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.

Κάθε πρόσωπο που υφίσταται συμπεριφορά βίας ή 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 εργοδότης ή πρόσωπο που λειτουργεί ως εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν η Εταιρεία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

## **6.ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ – ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ**

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και διακρίσεων, δύναται να υποβάλει **προφορική ή έγγραφη καταγγελία** ενώπιον του/της Υπεύθυνου/ης Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού, ο/η οποίος/α ορίζεται και ως «Υπεύθυνο πρόσωπο αναφοράς», για την παρούσα πολιτική. Ο ρόλος του/της Υπεύθυνου/ης Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού είναι ενημερωτικός και οφείλει να καθοδηγεί και **να ενημερώνει** τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. 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 του.

Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται εγγράφως ή προφορικά, αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση [hr@sportcamp.gr](mailto:hr@sportcamp.gr). Το υπεύθυνο πρόσωπο αναφοράς διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και οφείλει να μην εμποδίζει την παραλαβή, να διερευνά και να διαχειρίζεται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνά και να εξετάζει τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, να

λαμβάνει άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου, όπως και να συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν.

Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκόμενων. Ειδικότερα, κατά τη διερεύνηση των καταγγελομένων το πρόσωπο αναφοράς συνομιλεί με τον/την καταγγέλλοντα /ουσα και τον/την καταγγελλόμενο/η, λαμβάνει μαρτυρίες, αναζητά σχετικά στοιχεία κάθε μορφής που υπάρχουν στη διάθεση της Εταιρείας, ενώ δύναται να αιτείται την προσκόμιση άλλων σχετικών στοιχείων, εφόσον υπάρχουν, από την πλευρά των εμπλεκόμενων προσώπων και επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε πρώτα σε αυτούς.

Ο Υπεύθυνος ολοκληρώνει την έρευνά του άμεσα και υποβάλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της Εταιρείας, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος του Υπευθύνου προσώπου αναφοράς, πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα 20 ημερών από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

Το Υπεύθυνο πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται να ενεργεί κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλει να συμπεριφέρεται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο.

Εάν από την έρευνα προκύψει ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, η Διοίκηση της εταιρείας προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά 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,
  - τη λήψη πειθαρχικών μέτρων και ποινών, σύμφωνα με τον Κανονισμό Εργασίας, εφόσον υφίσταται ή
  - την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας,
- με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Η Εταιρεία, εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα απαγορευμένη συμπεριφορά διάκρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, προβαίνει επίσης σε ενέργειες αποκατάστασης υπέρ του θιγόμενου προσώπου από τις ανωτέρω συμπεριφορές.

Οι εργαζόμενοι/ες και τα προστατευόμενα πρόσωπα της παρούσας πολιτικής που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία (δικαίωμα δικαστικής

προστασίας, δικαίωμα προσφυγής και υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμον αρμοδιοτήτων του, ή/ και στην Ελληνική Αστυνομία, καθώς και στα δικαστήρια).

Ο εργοδότης, καθώς και το Υπεύθυνο πρόσωπο αναφοράς 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 σχετικά στοιχεία. Προς τον σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679 (ΓΚΠΔ), του Ν. 4624/2019 περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της λοιπής ισχύουσας περί προστασίας δεδομένων εθνικής και ενωσιακής νομοθεσίας.

#### **Προστασία έναντι αντιποίνων**

Η Εταιρεία-η Επιχείρηση δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων και ειδικότερα απαγορεύει επίσης σε οποιονδήποτε εργαζόμενο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενο με αυτόν, ή σε πρόσωπο που λειτουργεί ως εργοδότης να προβεί σε αντίποινα εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται σε συμπεριφορά που ενέχει διάκριση, βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

#### **7. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ**

Οι εργαζόμενοι που χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή έχουν απορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική, μπορούν να απευθυνθούν στον Προϊστάμενό τους ή στο ορισθέν **Υπεύθυνο Πρόσωπο Αναφοράς**. Η παρούσα Πολιτική θα είναι διαθέσιμη στον επίσημο ιστότοπο της εταιρείας μας στον ακόλουθο σύνδεσμο: [www.sportcamp.gr](http://www.sportcamp.gr).