YALCO

ΣΩΚΡΑΤΗΣ Δ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ & ΥΙΟΣ Α.Ε.

Ideas at work

ΣΩΚΡΑΤΗΣ Δ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ & ΥΙΟΣ Α.Ε

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ v.4808/2021

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2026
Version 1

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή....3
2. Βασικές έννοιες και θεσμικό πλαίσιο....3
3. Πεδίο εφαρμογής και σκοπός της πολιτικής....4
4. Αναφορά –Διερεύνηση και αντιμετώπιση καταγγελιών....5
5. Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης και λοιπών παράνομων ενεργειών στο χώρο εργασίας....6
6. Αρμόδια πρόσωπα εντός της Εταιρείας για την παραλαβή και εξέταση των καταγγελιών....7
7. Τρόπος υποβολής – περιεχόμενο καταγγελίας....8
8. Ομάδα διαχείρισης και αξιολόγησης των εσωτερικών καταγγελιών....9
9. Έρευνα της καταγγελίας από την Ομάδα Διαχείρισης....9
10. Πειθαρχικά Μέτρα – Ποινές σε βάρος εργαζομένων για παράνομες ενέργειες στο χώρο εργασίας....10
11. Εμπιστευτικότητα και προστασία προσωπικών δεδομένων....11
12. Προστασία του καταγγέλλοντα – Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του....11
13. Ισχύς και Αναθεώρηση Πολιτικής....12
14. Πρόσωπα και Στοιχεία Επικοινωνίας....12

1. Εισαγωγή

Η εταιρεία ΣΩΚΡΑΤΗΣ Δ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ & ΥΙΟΣ Α.Ε. YALCO τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ 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.

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. Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές και δίκαιο χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η παρούσα πολιτική περιλαμβάνει, εργαζόμενους και απασχολούμενους 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, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει (εφόσον οι πληροφορίες σχετικά με την παραβίαση αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της σχέσης αυτής), καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενους στην άτυπη οικονομία.

2. Βασικές έννοιες και θεσμικό πλαίσιο

2.1. Βία και παρενόχληση:

Περιλαμβάνει μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Εκδηλώνονται είτε μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

2.2. Παρενόχληση λόγω φύλου:

Συνιστά μορφή έμφυλης διάκρισης. Ως τέτοια, περιλαμβάνει τις μορφές συμπεριφοράς που αναφέρονται στην έννοια της παρενόχλησης, με τη διαφορά όμως ότι αυτές συνδέονται αιτιωδώς με το φύλο. Περιλαμβάνει, επίσης, μορφές

συμπεριφοράς που συνδέονται αιτιωδώς με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

2.3. Παρενόχληση:

Περιλαμβάνει μορφές συμπεριφοράς οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν οποιασδήποτε μορφής διάκριση.

2.4. Σεξουαλική παρενόχληση:

Περιλαμβάνει οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

3. Πεδίο εφαρμογής και σκοπός της πολιτικής

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται στους χώρους εργασίας της Εταιρείας και σε οποιοδήποτε άλλο χώρο στον οποίο παρευρίσκονται οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο της εργασίας τους (εταιρικές εκδηλώσεις, σεμινάρια, επαγγελματικά ταξίδια κλπ.)

Με την παρούσα πολιτική θα πρέπει να συμμορφώνονται όλοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι.

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος με απόλυτο σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα και στην προστασία του εργαζομένου από κακοποιητικές και βίαιες συμπεριφορές, καθώς και η έγκαιρη πρόληψη, η άμεση αντιμετώπιση και αποτελεσματική καταπολέμηση τέτοιων συμπεριφορών.

Στο πλαίσιο αυτά η Εταιρεία λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο προκειμένου να ενημερώσει τους εργαζομένους για την παρούσα πολιτική, τις διαδικασίες που θα λαμβάνονται για την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, τα δικαιώματά τους και τους αρμόδιους εκπροσώπους της στους οποίους θα

απευθύνονται σε περίπτωση που γίνουν αποδέκτες τέτοιων συμπεριφορών.

Με την παρούσα πολιτική η Εταιρεία στοχεύει στην επαγρύπνηση των εργαζομένων, προκειμένου να αντιλαμβάνονται και να αναγνωρίζουν έγκαιρα συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, στην ενθάρρυνση των θυμάτων να τις καταγγέλλουν στους εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους της και στη δημιουργία πνεύματος ευαισθητοποίησης και προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.

Βασική και απαράβατη αρχή της Πολιτικής είναι η προστασία της ανωνυμίας και της αρχής της εμπιστευτικότητας των στοιχείων των ατόμων που υποβάλλουν τέτοιες αναφορές, και εφόσον είναι υπάλληλος της Εταιρείας, η διασφάλιση της μη διακύβευσης της παρούσας θέσης τους και της μελλοντικής επαγγελματικής τους εξέλιξης.

4. Αναφορά –Διερεύνηση και αντιμετώπιση καταγγελιών

Σε περίπτωση που οποιοσδήποτε εργαζόμενος γίνει αποδέκτης συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης εντός του εργασιακού χώρου ή γίνει μάρτυρας μίας τέτοιας συμπεριφοράς προς τρίτο εργαζόμενο εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, θα πρέπει να προβεί άμεσα σε καταγγελία ακολουθώντας τη διαδικασία που περιγράφεται στην παρούσα πολιτική.

Πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος») της Εταιρείας, το οποίο είναι αρμόδιο για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων σε θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης. Το ως άνω πρόσωπο αναφοράς είναι εξουσιοδοτημένο από την Εταιρεία να παραλαμβάνει τις καταγγελίες των θυμάτων, οι οποίες θα πρέπει να υποβάλλονται εγγράφως.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με απόλυτο σεβασμό στα δικαιώματα του εργαζόμενου και λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα μέτρα για να διασφαλίσει το απόρρητο της όλης διαδικασίας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων του.

Τα εξουσιοδοτημένα από την Εταιρεία πρόσωπα για τη διαχείριση των καταγγελιών, έχουν δεσμευτεί έναντι της Εταιρείας να τηρούν υπό καθεστώς απόλυτης εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας οποιαδήποτε πληροφορία και προσωπικό δεδομένο τους γνωστοποιηθεί στο πλαίσιο παραλαβής και εξέτασης της υποβληθείσας καταγγελίας.

Η Εταιρεία θα διερευνήσει άμεσα και διεξοδικά την καταγγελία, με τρόπο δίκαιο και αμερόληπτο, συνυπολογίζοντας όλα τα στοιχεία που θα συλλεχθούν κατά τη διάρκειά της, με στόχο να καταλήξει σε εύλογα συμπεράσματα ως προς το εάν έλαβε χώρα κάποιο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης εντός του εργασιακού χώρου και να επιβάλλει τις κατάλληλες κυρώσεις, προκειμένου να εμποδιστεί και να αποτραπεί οποιοδήποτε παρόμοιο περιστατικό στο μέλλον.

Σε περίπτωση που από την έρευνα που θα διεξαχθεί από την Εταιρεία προκύψει ότι τελικώς η καταγγελία ήταν κακόβουλη και δεν έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, θα διερευνώνται τα κίνητρα της κακόβουλης καταγγελίας και θα επιβάλλονται πειθαρχικές κυρώσεις.

Επισημαίνεται ρητά ότι οι εκδικητικές ενέργειες προς το πρόσωπο του καταγγέλλοντα απαγορεύονται αυστηρά και θα επιβάλλονται πειθαρχικές ποινές.

5. Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης και λοιπών παράνομων ενεργειών στο χώρο εργασίας

Στο πλαίσιο αντιμετώπισης και καταστολής της βίας, της παρενόχλησης και λοιπών παράνομων ενεργειών στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία έχει αναπτύξει την παρούσα «πολιτική διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών περιστατικών βίας, παρενόχλησης και λοιπών παράνομων ενεργειών στο χώρο εργασίας, προκειμένου να γνωστοποιηθεί στους εργαζομένους:

- Ο τρόπος υποβολής των καταγγελιών,
- Η διαδικασία που θα ακολουθηθεί από την Εταιρεία μετά τη λήψη της σχετικής καταγγελίας,
- Τα δικαιώματα των εργαζομένων που έχουν υποστεί τις ανωτέρω παράνομες

συμπεριφορές καθώς και

- Τα μέτρα αντιμετώπισης των περιστατικών αυτών.

Οι εργαζόμενοι που έχουν υποστεί συμπεριφορές και περιστατικά βίας και παρενόχλησης ή που έχουν γίνει μάρτυρες τέτοιων περιστατικών σε βάρος τρίτων προσώπων στους χώρους εργασίας, καλούνται να προβούν άμεσα σε καταγγελία των συμπεριφορών αυτών ενώπιον του εξουσιοδοτημένου προς τούτο προσώπου της Εταιρείας, προκειμένου να ληφθούν άμεσα μέτρα αντιμετώπισης και καταπολέμησης των συμπεριφορών αυτών, με στόχο την εξασφάλιση ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να διερευνά ενδελεχώς κάθε υποβληθείσα καταγγελία, επιδεικνύοντας τη δέουσα επιμέλεια και τηρώντας όλα τα στοιχεία που θα της γνωστοποιηθούν, συμπεριλαμβανομένων και των προσωπικών δεδομένων, υπό καθεστώς απόλυτης εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας, λαμβάνοντας ταυτοχρόνως και όλα τα απαιτούμενα μέτρα προστασίας προκειμένου να αποφευχθεί τυχόν αντίποινα και εκδικητικές ενέργειες σε βάρος του καταγγέλλοντος.

6. Αρμόδια πρόσωπα εντός της Εταιρείας για την παραλαβή και εξέταση των καταγγελιών

Σε περίπτωση που εργαζόμενος έχει γίνει αποδέκτης οποιασδήποτε συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης στους χώρους εργασίας ή έχει υποπέσει στην αντίληψή του οποιοδήποτε σχετικό περιστατικό σε βάρος τρίτου προσώπου εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, υποβάλλει καταγγελία εγγράφως προς το **Πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο»)** της Εταιρείας με τους κάτωθι τρόπους:

- μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας
- μέσω αλληλογραφίας στη διεύθυνση των γραφείων της Εταιρείας με αποδέκτη το Πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο»)

Σε περίπτωση το **Πρόσωπο Αναφοράς («σύνδεσμος»)** λάβει καταγγελία που αφορά πρόσωπο/α της ομάδας διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών ή και τον εαυτό του, θα πρέπει να ενημερώσει το Διοικητικό Συμβούλιο ώστε το ΔΣ άμεσα να αντικαταστήσει με άλλα στελέχη της εταιρείας τα πρόσωπα που εμπλέκονται

στην καταγγελία.

7. Τρόπος υποβολής – περιεχόμενο καταγγελίας

Η καταγγελία θα πρέπει να γίνεται εγγράφως.

Σε αυτήν θα πρέπει να περιγράφεται το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης με όσο το δυνατόν περισσότερες λεπτομέρειες και συγκεκριμένα να αναφέρονται:

α) **ο τόπος και ο χρόνος** κατά τον οποίο **έλαβε χώρα** το **περιστατικό βίας** και παρενόχλησης,

β) **το όνομα** και το επώνυμο του προσώπου **που εκδήλωσε** τη βίαιη και παρενοχλητική συμπεριφορά,

γ) **το όνομα** και το επώνυμο του προσώπου **που υπέστη** την εν λόγω συμπεριφορά,

δ) **λεπτομερή περιγραφή του περιστατικού** που έλαβε χώρα και που συνιστά πράξη βίας, παρενόχλησης ή άλλης παράνομης ενέργειας και

ε) **προσκόμιση τυχόν αποδεικτικών στοιχείων ή μαρτυριών** που επιβεβαιώνουν τη βασιμότητα της καταγγελίας.

Όσο πιο ακριβής και εμπεριστατωμένη είναι μία καταγγελία, τόσο ευκολότερη και αποτελεσματικότερη καθίσταται η διερεύνησή της.

Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να απευθυνθεί στο πρόσωπο που υπέβαλλε την καταγγελία, σε περίπτωση που χρειαστεί να παρασχεθούν περισσότερα στοιχεία και πληροφορίες για το εν λόγω περιστατικό.

Οι καταγγελίες θα πρέπει να είναι αληθείς και να υποβάλλονται καλόπιστα. Ως εκ τούτου, απαγορεύεται ρητά η υποβολή κακόβουλης καταγγελίας, ήτοι καταγγελίας που αναφέρει ψευδή στοιχεία και περιστατικά και στόχο έχει να πλήξει την υπόληψη και να διαβάλλει την προσωπικότητα οποιουδήποτε εργαζόμενου.

Σε περίπτωση υποβολής κακόβουλης καταγγελίας, η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να επιβάλει πειθαρχικές ποινές σε βάρος του προσώπου που την υπέβαλλε.

Ο/Η θιγόμενος/η καταγγέλων/ουσα διατηρεί παράλληλα το δικαίωμα προσφυγής

στον εσωτερικό ελεγκτή της εταιρείας, στη Διοίκηση καθώς και τις δημόσιες αρχές (**Επιθεώρηση Εργασίας**, στον **Συνήγορο του Πολίτη** ή στις **δικαστικές αρχές.**)

8. Ομάδα διαχείρισης και αξιολόγησης των εσωτερικών καταγγελιών

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας πολιτικής και διερεύνησης των καταγγελιών η Εταιρεία συγκροτεί **Ομάδα Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών** (στο εξής για λόγους συντομίας «Ομάδα Διαχείρισης»), η οποία αποτελείται από στελέχη της εταιρείας που ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Η Ομάδα Διαχείρισης, λαμβάνει τα στοιχεία της καταγγελίας που κατατέθηκε στο πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμο) και ενεργοποιεί την διαδικασία διερεύνησης των στοιχείων της καταγγελίας σύμφωνα με την παρακάτω παράγραφο *9. Έρευνα της καταγγελίας.*

Σε περίπτωση το **Πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος»)** λάβει καταγγελία που αφορά πρόσωπο/α της ομάδας διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών, θα πρέπει να ενημερώσει το Διοικητικό Συμβούλιο. Το ΔΣ υποχρεούται άμεσα να αντικαταστήσει με άλλα στελέχη της εταιρείας τα πρόσωπα που εμπλέκονται στην καταγγελία ως ομάδα διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών.

9. Έρευνα της καταγγελίας από την Ομάδα Διαχείρισης

Η Ομάδα Διαχείρισης δεσμεύεται θα διεξάγει την έρευνα για το καταγγελθέν περιστατικό βίας, παρενόχλησης ή άλλης παράνομης ενέργειας με απόλυτη αντικειμενικότητα και αμεροληψία, συλλέγοντας όλα τα απαραίτητα στοιχεία, ενώ διατηρεί το δικαίωμα να επικοινωνεί με τον καταγγέλλοντα αλλά και τον καταγγελλόμενο προκειμένου να συλλέξει περαιτέρω πληροφορίες για το περιστατικό.

Σε περιπτώσεις σοβαρών περιστατικών η Ομάδα Διαχείρισης μπορεί να αναθέσει την περεταίρω διερεύνηση της καταγγελίας στον Τομέα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας και να ζητήσει να διενεργηθεί ειδικός έλεγχος.

Για τα αποτελέσματα του ελέγχου υποβάλλεται στην Ομάδα Διαχείρισης από τον Υπεύθυνο Εσωτερικού Ελέγχου ειδική έκθεση ελέγχου.

Μετά τη διερεύνηση των στοιχείων και των πληροφοριών που έχουν συγκεντρωθεί και διαπιστωθεί η βασιμότητα της καταγγελίας, η Ομάδα Διαχείρισης συντάσσει έκθεση με τα συμπεράσματά της την οποία υποβάλει στη Διοίκηση της Εταιρείας,

προτείνοντας τα κατάλληλα κατά την κρίση της μέτρα - ποινές, σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, σε βάρος των ατόμου που υπέπεσε σε παράπτωμα.

10. Πειθαρχικά Μέτρα – Ποινές σε βάρος εργαζομένων για παράνομες ενέργειες στο χώρο εργασίας

Το Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβάνοντας υπόψη την εισήγηση της Ομάδας Διαχείρισης λαμβάνει απόφαση σχετικά με τις περαιτέρω ενέργειες και τη λήψη των απαιτούμενων μέτρων ή ποινών ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος.

10.1. **Ήπια / Προειδοποιητικά Μέτρα** *(για λιγότερο σοβαρές ή πρώτες παραβάσεις)*

- **Έγγραφη επίπληξη / προειδοποίηση:** Επίσημη καταγραφή του περιστατικού στον προσωπικό φάκελο του εργαζομένου με σαφή προειδοποίηση για λήψη αυστηρότερων μέτρων σε περίπτωση επανάληψης.
- **Σύσταση για συμμόρφωση:** Επίσημη γραπτή οδηγία για άμεση διακοπή κάθε ανεπιθύμητης συμπεριφοράς.

10.2. **Πειθαρχικά Μέτρα** (σοβαρές ή επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές)

- **Προσωρινή αναστολή εργασίας (Διαθεσιμότητα):** Απομάκρυνση από τα καθήκοντά του για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.
- **Στέρηση δικαιώματος εξέλιξης:** Προσωρινός ή μόνιμος αποκλεισμός του παραβάτη από διαδικασίες προαγωγής ή απόδοσης bonus/επιβραβεύσεων.

10.3. **Έσχατα Μέτρα** (Για πολύ σοβαρά περιστατικά ή κατ' εξακολούθηση παραβάσεις)

- **Καταγγελία της σύμβασης εργασίας (Απόλυση):** Λύση της συνεργασίας με την εταιρεία καθώς η διαπιστωμένη παρενόχληση ή βία αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης.

11. Εμπιστευτικότητα και προστασία προσωπικών δεδομένων

Η Εταιρεία αλλά και η Ομάδα Διαχείρισης υποχρεούνται να διαχειρίζονται και να επεξεργάζονται τις υποβληθείσες καταγγελίες υπό καθεστώς απόλυτης εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας και να μη γνωστοποιούν σε οποιοδήποτε τρίτο πρόσωπο, οποιαδήποτε πληροφορία που σχετίζεται με την καταγγελία ή τα περιστατικά που περιγράφονται σε αυτήν, καθώς και οποιαδήποτε πληροφορία ή στοιχείο που δύναται να οδηγήσει στην ταυτοποίηση των προσώπων που εμπλέκονται στην καταγγελία, εκτός αν τυχόν γνωστοποίηση των εν λόγω πληροφοριών επιβάλλεται από την εφαρμοστέα νομοθεσία ή ζητηθεί από δικαστική ή διοικητική αρχή.

Στο πλαίσιο αυτό η Εταιρεία μέσω της Ομάδας Διαχείρισης θα επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα που εμπεριέχονται στις καταγγελίες αυτές, σε απόλυτη πάντα συμμόρφωση με τις ισχύουσες εθνικές και ευρωπαϊκές νομοθετικές διατάξεις για την προστασία των προσωπικών δεδομένων από παράνομη επεξεργασία.

Η Εταιρεία θα τηρεί αρχείο με τις εν λόγω καταγγελίες και τα προσωπικά δεδομένα που εμπεριέχονται σε αυτές για όσο χρόνο απαιτείται μέχρι την πλήρη διερεύνηση της καταγγελίας και τη λήψη μέτρων αντιμετώπισής της, εκτός εάν εκκρεμεί οποιαδήποτε δικαστική διαδικασία σε βάρος οποιουδήποτε εμπλεκόμενου, οπότε και θα διατηρούνται τα σχετικά αρχεία μέχρι την ολοκλήρωση της. Επισημαίνεται ότι η Εταιρεία υποχρεούται να θέσει στη διάθεση των δικαστικών αρχών οποιαδήποτε πληροφορία της ζητηθεί σε σχέση με καταγγελλόμενο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.

12. Προστασία του καταγγέλλοντα – Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του

Η Εταιρεία θα καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να προστατέψει τον εργαζόμενο που καλόπιστα καταγγέλλει οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης εντός του χώρου εργασίας και στο πλαίσιο αυτά θα επιδείξει μηδενική ανοχή σε τυχόν εκδικητικές ενέργειες σε βάρος του, όπως απειλές,

σωματική ή ψυχολογική βία, εκφοβισμό ή οποιαδήποτε άλλη δυσμενή επίπτωση στις συνθήκες εργασίας συνέπεια της καταγγελίας του, όπως ενδεικτικά άλλα όχι περιοριστικά υποβιβασμό, περιορισμό των καθηκόντων του, δυσμενή μετακίνηση, μείωση μισθού, άρνηση παροχής άδειας, τροποποίηση στο ωράριο κλπ. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί από την Εταιρεία ή καταγγελθεί από τον εργαζόμενο οποιοδήποτε περιστατικό που να συνιστά αντίποινα, η Εταιρεία θα λαμβάνει άμεσα μέτρα σε βάρος του υπαίτιου προσώπου.

13. Ισχύς και Αναθεώρηση Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική τίθεται σε ισχύ ευθύς μετά την έγκρισή της από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και αφορά όλες τις εταιρείες του ομίλου. Η Ομάδα Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών έχει τη δυνατότητα να επισκοπεί και να επαναξιολογεί την Πολιτική, σε περιοδική βάση και να προτείνει για έγκριση τις αλλαγές που κρίνει σκόπιμες και σύμφωνες με το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει την Εταιρεία.

14. Πρόσωπα και Στοιχεία Επικοινωνίας

Πρόσωπα αναφοράς («σύνδεσμος»)

Όνομα	Καραγεωργίου Βασιλική	Μπέης Ταξιάρχης
Email	karageorgiou@yalco.gr	beis@yalco.gr
Τηλέφωνο	693 680 5444	694 488 4199

Ομάδα Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών

Όνομα	Καραγεωργίου Βασιλική	Σκύρλας Ανδρέας	Κωνσταντίνου Σωκράτης
Email	karageorgiou@yalco.gr	skyrlas@yalco.gr	socrates@yalco.gr
Τηλέφωνο	693 680 5444	6944 888 157	

Εσωτερικός Ελεγκτής

Όνομα	Χαράλαμπος Βαφειάδης
Email	internal-audit@yalco.gr ; vafiadis@yalco.gr
Τηλέφωνο	695 506 5467