

# Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

Διαδικασία υποβολής και διαχείρισης εσωτερικών αναφορών και καταγγελιών

## 1 Σκοπός και δέσμευση της Εταιρείας

Η **MEDITRUST GROUP ΑΕ**, εφεξής η «Εταιρεία», δεσμεύεται να διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο γίνονται σεβαστές η ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η προσωπικότητα και η σωματική και ψυχική υγεία κάθε προσώπου. Η ισότητα, ο αλληλοσεβασμός, η συνεργασία και ο σεβασμός των προσωπικών ορίων αποτελούν βασικές αρχές της καθημερινής λειτουργίας της και δεσμεύουν τη Διοίκηση, τους προϊσταμένους, τους εργαζομένους και τους συνεργάτες της.

Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε κάθε μορφή βίας, παρενόχλησης, εκφοβισμού και παράνομης διάκρισης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Καμία τέτοια συμπεριφορά δεν δικαιολογείται από την υπηρεσιακή θέση, την επαγγελματική απόδοση, την αρχαιότητα, την πίεση της εργασίας ή την εμπορική σημασία μιας συνεργασίας.

Η παρούσα καθορίζει τα μέτρα πρόληψης, τις υποχρεώσεις των εμπλεκομένων, τους διαύλους αναφοράς και τη διαδικασία διερεύνησης και αντιμετώπισης περιστατικών. Η Εταιρεία ενθαρρύνει την έγκαιρη αναφορά τους και δεσμεύεται να εξετάζει κάθε αναφορά με σοβαρότητα, αμεροληψία, εχεμύθεια και σεβασμό στα δικαιώματα όλων των μερών.

Η πολιτική στηρίζεται στο προστατευτικό πλαίσιο που θεσπίστηκε με τον ν. 4808/2021 και αποτυπώνεται πλέον στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου, π.δ. 62/2025 (Α' 121), όπως ισχύει, ιδίως στα άρθρα 58 έως 69 και στις συναφείς διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία.

## 2 Πρόσωπα και περιστάσεις που καλύπτονται

Η παρούσα καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 59 του π.δ. 62/2025. Προστατεύει όσους εργάζονται ή απασχολούνται στην Εταιρεία, ανεξαρτήτως συμβατικού καθεστώτος, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων, των ασκουμένων, μαθητευομένων, καταρτιζομένων και εθελοντών. Καλύπτει επίσης υποψηφίους προς πρόσληψη και πρόσωπα των οποίων η σχέση εργασίας ή συνεργασίας έχει λήξει, για περιστατικά που συνδέονται με αυτήν.

Η υποχρέωση αποχής από απαγορευμένες συμπεριφορές ισχύει για τη Διοίκηση και κάθε πρόσωπο που ασκεί διευθυντικό δικαίωμα, καθώς και για όλους τους εργαζομένους και συνεργάτες. Η Εταιρεία λαμβάνει, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, μέτρα και για περιστατικά στα οποία εμπλέκονται πελάτες, προμηθευτές, εργολάβοι, επισκέπτες ή λοιποί τρίτοι.

Η πολιτική εφαρμόζεται σε συμπεριφορές που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της εργασίας, συνδέονται με αυτήν ή προκύπτουν από αυτήν, ιδίως:

- Στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας και σε χώρους πελατών, νοσοκομείων, προμηθευτών ή συνεργατών όπου παρέχεται εργασία ή πραγματοποιείται επαγγελματική επίσκεψη.
- Σε χώρους διαλείμματος, εστίασης, υγιεινής, ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία, εφόσον υπάρχουν.
- Σε μετακινήσεις από και προς την εργασία, επαγγελματικά ταξίδια, εκπαιδεύσεις, συνέδρια, παρουσιάσεις και κοινωνικές εκδηλώσεις που συνδέονται με την εργασία.
- Κατά την τηλεργασία και σε κάθε επικοινωνία που σχετίζεται με την εργασία, μέσω τηλεφώνου, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, εφαρμογών μηνυμάτων, τηλεδιασκέψεων ή μέσων κοινωνικής δικτύωσης, ακόμη και με χρήση προσωπικής συσκευής ή εκτός του συνήθους ωραρίου.

### **3 Ίσες ευκαιρίες και σεβασμός στην εργασία**

Η Εταιρεία προάγει ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση κατά την πρόσληψη, την ανάθεση καθηκόντων, την αμοιβή, την εκπαίδευση, την αξιολόγηση και την επαγγελματική εξέλιξη. Απαγορεύει τις διακρίσεις και την παρενόχληση λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, ιθαγένειας, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, φύλου, εγκυμοσύνης, μητρότητας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, έκφρασης ή χαρακτηριστικών φύλου, γενετικών χαρακτηριστικών ή άλλου προστατευόμενου γνωρίσματος, με την επιφύλαξη των ειδικών νόμιμων προϋποθέσεων άσκησης επαγγέλματος ή απασχόλησης.

Η διαφορετική άποψη εκφράζεται χωρίς προσβολές, εκφοβισμό ή προσωπική απαξίωση. Όλοι οφείλουν να σέβονται την ιδιωτική ζωή, τα προσωπικά όρια και την αξιοπρέπεια των άλλων. Η Εταιρεία μεριμνά για τις κατά νόμο εύλογες προσαρμογές για εργαζομένους με αναπηρία ή χρόνια πάθηση και για προσβάσιμη ενημέρωση και επικοινωνία σχετικά με την παρούσα πολιτική.

### **4 Ορισμοί και απαγορευμένες συμπεριφορές**

**Βία και παρενόχληση** είναι οι συμπεριφορές, πράξεις, πρακτικές ή απειλές τους που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Μπορούν να εκδηλωθούν μεμονωμένα ή επανειλημμένα.

**Παρενόχληση** είναι η συμπεριφορά που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Μπορεί να υφίσταται ακόμη και όταν δεν συνδέεται με λόγο διάκρισης.

**Παρενόχληση λόγω φύλου** είναι η συμπεριφορά που συνδέεται με το φύλο και προσβάλλει την αξιοπρέπεια του προσώπου, δημιουργώντας το ανωτέρω περιβάλλον. Περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση και συμπεριφορές που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα, την έκφραση ή τα χαρακτηριστικά φύλου.

**Σεξουαλική παρενόχληση** είναι κάθε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Η

εξάρτηση πρόσληψης, προαγωγής, αμοιβής, ευνοϊκής μεταχείρισης ή διατήρησης της εργασίας από την αποδοχή σεξουαλικών απαιτήσεων απαγορεύεται απολύτως.

**Ηθική ή ψυχολογική παρενόχληση και εκφοβισμός** μπορούν να εκδηλωθούν με συστηματική απαξίωση, ταπείνωση, απομόνωση ή υπονόμευση. Η επανάληψη δεν αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για να υπαχθεί ένα περιστατικό στις απαγορεύσεις της παρούσας.

Απαγορευμένες συμπεριφορές αποτελούν, ενδεικτικά:

- Απειλές, εξυβρίσεις, επιθετικές φωνές, εξευτελισμός, δημόσια διαπόμπευση και κακόβουλη διάδοση φημών ή προσωπικών πληροφοριών.
- Ρατσιστικά ή σεξιστικά σχόλια, υποτιμητικά αστεία, προσβλητικοί χαρακτηρισμοί και ανεπιθύμητα σχόλια για το σώμα ή την προσωπική ζωή.
- Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χειρονομίες σεξουαλικού χαρακτήρα, επίμονες σεξουαλικές προτάσεις, αποστολή άσεμνου υλικού και απειλές δυσμενών συνεπειών λόγω απόρριψής τους.
- Σωματική επίθεση, παρεμπόδιση της ελεύθερης κίνησης, καταδίωξη, εκφοβιστική παρακολούθηση ή σκόπιμη καταστροφή προσωπικών αντικειμένων.
- Σκόπιμος και αδικαιολόγητος αποκλεισμός από αναγκαία υπηρεσιακή πληροφόρηση ή συνεργασία, απόκρυψη μέσων εργασίας και ανάθεση ταπεινωτικών καθηκόντων ή εν γνώσει ανέφικτων απαιτήσεων με σκοπό την απαξίωση ή εξώθηση σε αποχώρηση.
- Προσβλητικά μηνύματα, διασυρμός σε ομαδικές συνομιλίες και χρήση εταιρικών συστημάτων ή άλλων μέσων για παρενόχληση, εκφοβισμό ή παραβίαση της ιδιωτικότητας.

Η αξιολόγηση γίνεται με βάση τα πραγματικά περιστατικά, το περιεχόμενο, τη συχνότητα και τις συνθήκες της συμπεριφοράς, χωρίς να απαιτείται πάντοτε πρόθεση προσβολής. Η σιωπή, η έλλειψη άμεσης αντίδρασης ή η προηγούμενη οικειότητα δεν αρκούν για να θεωρηθεί μια συμπεριφορά αποδεκτή. Δεν απαιτείται προηγούμενη αντιπαράθεση με το καταγγελλόμενο πρόσωπο για την υποβολή αναφοράς.

Η νόμιμη και καλόπιστη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, η αντικειμενική αξιολόγηση, η ανάθεση εργασιών και η τεκμηριωμένη υπηρεσιακή παρατήρηση δεν συνιστούν από μόνες τους παρενόχληση. Πρέπει, όμως, να ασκούνται με αναλογικότητα, χωρίς διακρίσεις, καταχρηστικότητα, εξευτελισμό ή αντίποινα. Ο υπηρεσιακός χαρακτήρας μιας ενέργειας δεν αποκλείει τη διερεύνησή της.

## **5 Εκτίμηση κινδύνων και μέτρα πρόληψης**

Η Εταιρεία εντοπίζει και αξιολογεί τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στο πλαίσιο της εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, με τη συμβολή των εργαζομένων και του τεχνικού ασφάλειας.

Για την πρόληψη και τον περιορισμό των κινδύνων η Εταιρεία:

- Αποσαφηνίζει αρμοδιότητες και γραμμές αναφοράς, επιδιώκει εύλογη κατανομή εργασίας και αντιμετωπίζει εγκαίρως εντάσεις και καταχρηστικές πρακτικές.
- Παρέχει οδηγίες για ασφαλή επαφή με τρίτους και, όταν διαπιστώνεται ανάγκη, οργανώνει συνοδευόμενες επισκέψεις ή δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας και υποστήριξης.
- Διασφαλίζει προσβάσιμους και εμπιστευτικούς διαύλους αναφοράς και λαμβάνει άμεσα προστατευτικά μέτρα όταν προκύπτει κίνδυνος.

- Ενημερώνει τους εργαζομένους κατά την ένταξή τους και σε κάθε ουσιώδη επικαιροποίηση της πολιτικής και οργανώνει περιοδική ενημέρωση και κατάλληλη εκπαίδευση των προϊσταμένων και των προσώπων χειρισμού καταγγελιών.
- Παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα των μέτρων και επανεξετάζει τους κινδύνους περιοδικά, καθώς και μετά από σοβαρό περιστατικό ή ουσιώδη αλλαγή των συνθηκών εργασίας.

## **6 Υποχρεώσεις της Διοίκησης και των εργαζομένων**

Η Διοίκηση έχει την ευθύνη εφαρμογής της πολιτικής, διάθεσης των αναγκαίων μέσων και λήψης των κατάλληλων αποφάσεων. Οι προϊστάμενοι οφείλουν να συμπεριφέρονται με σεβασμό, να μην ανέχονται ή συγκαλύπτουν απαγορευμένες συμπεριφορές και να διαβιβάζουν χωρίς καθυστέρηση στα αρμόδια πρόσωπα κάθε σχετική αναφορά ή περιστατικό που περιέρχεται σε γνώση τους. Δεν αποθαρρύνουν την υποβολή καταγγελίας και δεν επιβάλλουν άτυπο συμβιβασμό.

Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να τηρούν την πολιτική, να απέχουν από αντίποινα και να συνεργάζονται καλόπιστα στη διερεύνηση, με σεβασμό στα νόμιμα δικαιώματά τους. Ενθαρρύνονται να αναφέρουν περιστατικά που υφίστανται ή αντιλαμβάνονται. Η καθυστερημένη αναφορά ή η δυσκολία αντίδρασης του θιγομένου δεν δικαιολογούν επίρριψη ευθύνης σε αυτόν.

## **7 Πρόσωπα αναφοράς για την παραλαβή καταγγελιών**

Πρόσωπο αναφοράς για την ενημέρωση και καθοδήγηση του προσωπικού ορίζεται η κα Μαριλύ Ματθαίου, Υπεύθυνη Διαχείρισης Ποιότητας της Εταιρείας, αρμόδια επίσης για την παραλαβή αναφορών και καταγγελιών και τη διαβίβασή τους προς εμπιστευτική διαχείριση σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική.

### **Στοιχεία επικοινωνίας:**

Email: [m.mattheou@meditrust-group.gr](mailto:m.mattheou@meditrust-group.gr)

Εσωτερική γραμμή: 100

Επιπλέον αρμόδια πρόσωπα για την παραλαβή και διαχείριση αναφορών και καταγγελιών, καθώς και για τον συντονισμό της διερεύνησής τους, ορίζονται οι νομικοί σύμβουλοι της Εταιρείας. Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, παρέχουν ενημέρωση για τη διαδικασία υποβολής και εξέτασης των αναφορών και καταγγελιών, καθώς και για τις διαθέσιμες δυνατότητες προστασίας των ενδιαφερομένων.

### **Στοιχεία επικοινωνίας Νομικού Τμήματος:**

Email: [legal@meditrust-group.gr](mailto:legal@meditrust-group.gr)

Εσωτερική γραμμή: 129

Εάν η αναφορά ή καταγγελία αφορά αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς ή συντρέχει στο πρόσωπό του σύγκρουση συμφερόντων, αυτό απέχει από τη διαχείριση και τη διερεύνησή της.

Δεν απαιτείται ταυτόχρονη υποβολή ή κοινοποίηση της αναφοράς/καταγγελίας προς αμφότερα τα πρόσωπα αναφοράς.

## 8 Τρόπος υποβολής αναφοράς ή καταγγελία

Αναφορά μπορεί να υποβάλει το θιγόμενο πρόσωπο, μάρτυρας ή άλλο πρόσωπο που διαθέτει σχετικές πληροφορίες. Υποβάλλεται με email σε μία από τις ανωτέρω διευθύνσεις, με έγγραφο σε κλειστό φάκελο με την ένδειξη «Εμπιστευτικό» προς το επιλεγμένο αρμόδιο πρόσωπο ή στο ειδικό κυτίο παραπόνων που τηρείται στην είσοδο του πρώτου ορόφου της εταιρείας ή προφορικά, κατόπιν ιδιωτικής συνάντησης ή τηλεφωνικής επικοινωνίας με ένα εκ των προσώπων αναφοράς. Η προφορική αναφορά καταγράφεται με ακρίβεια και παρέχεται στον αναφέροντα δυνατότητα ελέγχου και διόρθωσης της καταγραφής.

Για τη διευκόλυνση της διερεύνησης είναι χρήσιμο να αναφέρονται, στον βαθμό που είναι γνωστά, τα εμπλεκόμενα πρόσωπα, η περιγραφή της συμπεριφοράς, ο χρόνος και ο τόπος, τυχόν μάρτυρες ή διαθέσιμα νόμιμα αποδεικτικά στοιχεία, ενδεχόμενος άμεσος κίνδυνος και ασφαλής τρόπος επικοινωνίας. Δεν απαιτείται ειδικό έντυπο, νομικός χαρακτηρισμός ή πλήρης αποδεικτικός φάκελος για την παραλαβή και αξιολόγηση μιας αναφοράς.

Οι επώνυμες αναφορές διευκολύνουν την επικοινωνία και τη διερεύνηση. Ανώνυμες αναφορές αξιολογούνται επίσης, στον βαθμό που περιέχουν επαρκώς συγκεκριμένα στοιχεία. Η δυνατότητα ενημέρωσης του αναφέροντος εξαρτάται από την ύπαρξη ασφαλούς διαύλου επικοινωνίας.

## 9 Αμερόληπτη διερεύνηση

**Παραλαβή και πρώτη αξιολόγηση.** Ο αρμόδιος χειριστής καταγράφει την αναφορά σε εμπιστευτικό αρχείο, επιβεβαιώνει την παραλαβή, εφόσον υπάρχει δυνατότητα επικοινωνίας, και εξετάζει αμέσως την ανάγκη προστατευτικών μέτρων και τυχόν σύγκρουση συμφερόντων. Ενημερώνει τον αναφέροντα για τη διαδικασία, την εμπιστευτικότητα και το δικαίωμα προσφυγής στις αρχές.

**Συλλογή στοιχείων.** Ο χειρισμός των αναφορών και καταγγελιών ανατίθεται καταρχήν στο Νομικό Τμήμα της Εταιρείας. Σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, ο χειρισμός της υπόθεσης ανατίθεται σε εξωτερικό νομικό σύμβουλο, με διασφάλιση της απαιτούμενης αμεροληψίας και εχεμύθειας.

Η διερεύνηση περιλαμβάνει, ανάλογα με την υπόθεση, χωριστές συνομιλίες με τον αναφέροντα, το θιγόμενο πρόσωπο, τον καταγγελλόμενο και μάρτυρες, καθώς και εξέταση σχετικών εγγράφων ή άλλων νόμιμα διαθέσιμων στοιχείων. Ο καταγγελλόμενος ενημερώνεται εγκαίρως για τους συγκεκριμένους ισχυρισμούς που τον αφορούν και έχει ουσιαστική δυνατότητα να διατυπώσει τις απόψεις του και να προσκομίσει στοιχεία πριν από οριστική κρίση.

Η συλλογή στοιχείων περιορίζεται σε όσα είναι αναγκαία και πρόσφορα. Η πολιτική δεν παρέχει γενική εξουσιοδότηση πρόσβασης σε προσωπικές συσκευές ή λογαριασμούς ούτε επιτρέπει παράνομη παρακολούθηση ή καταγραφή. Δεν επιβάλλεται συνάντηση αντιπαράθεσης ή συμφιλίωση των μερών και η απροθυμία συμμετοχής σε τέτοια διαδικασία δεν αξιολογείται δυσμενώς.

**Χρόνος χειρισμού.** Ως εσωτερικοί στόχοι τίθενται η επιβεβαίωση παραλαβής εντός τριών εργάσιμων ημερών και η ολοκλήρωση της διερεύνησης, κατά κανόνα, εντός τριάντα ημερολογιακών ημερών από την παραλαβή. Αν η πολυπλοκότητα ή η ανάγκη συλλογής στοιχείων απαιτεί περισσότερο χρόνο, ο αναφέρων ενημερώνεται για την αιτία και το εκτιμώμενο χρονοδιάγραμμα και η υπόθεση παρακολουθείται μέχρι την ολοκλήρωσή της. Οι στόχοι αυτοί δεν αποτελούν νόμιμες αποκλειστικές προθεσμίες και δεν αναβάλλουν επείγοντα μέτρα.

**Πόρισμα και απόφαση.** Ο χειριστής συντάσσει αιτιολογημένο πόρισμα με τα κρίσιμα στοιχεία, τα συμπεράσματα και τις προτεινόμενες ενέργειες. Το πόρισμα γνωστοποιείται στη Διοίκηση της εταιρείας. Ο αναφέρων, το θιγόμενο πρόσωπο και ο καταγγελλόμενος ενημερώνονται για την ολοκλήρωση και το αποτέλεσμα που τους αφορά, στον αναγκαίο βαθμό, χωρίς αδικαιολόγητη αποκάλυψη δεδομένων τρίτων ή αυτόματη κοινοποίηση ολόκληρου του φακέλου.

Η μη επιβεβαίωση μιας καταγγελίας δεν σημαίνει ότι αυτή ήταν εν γνώσει ψευδής ή κακόβουλη. Η ανάκλησή της δεν εμποδίζει περαιτέρω διερεύνηση όταν προκύπτει κίνδυνος για πρόσωπα ή ανάγκη εκπλήρωσης νόμιμης υποχρέωσης. Ουσιώδη νέα στοιχεία μπορούν να οδηγήσουν σε επανεξέταση.

## **10 Προσωρινή προστασία και συνέπειες παραβίασης**

Η Εταιρεία λαμβάνει άμεσα τα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα για την αποτροπή κινδύνου ή συνέχισης της συμπεριφοράς, χωρίς να αναμένει κατ' ανάγκη την ολοκλήρωση της έρευνας. Ανάλογα με τις συνθήκες, μπορεί να προβλέπεται περιορισμός άμεσης επαφής, προσωρινή προσαρμογή της οργάνωσης εργασίας, πρόσθετη υποστήριξη σε επαγγελματικές επισκέψεις ή περιορισμός πρόσβασης τρίτου στις εγκαταστάσεις.

Τα προσωρινά μέτρα δεν προδικάζουν το αποτέλεσμα. Σχεδιάζονται με σεβασμό στα δικαιώματα όλων και δεν επιτρέπεται να μετατρέπονται σε κύρωση σε βάρος του θιγομένου ή του αναφέροντος. Τυχόν προσαρμογή των δικών τους συνθηκών εργασίας γίνεται κατόπιν συνεννόησης, με συνεκτίμηση των επιθυμιών τους και χωρίς αντίποινα ή αδικαιολόγητη δυσμενή μεταχείριση.

Όταν διαπιστώνεται παράβαση, η Εταιρεία λαμβάνει τα κατά περίπτωση αναγκαία, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα για την παύση της και την αποτροπή επανάληψης. Αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν σύσταση συμμόρφωσης, έγγραφη προειδοποίηση, κατάλληλη εκπαίδευση, νόμιμη αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και της απαγόρευσης καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Πειθαρχικές κυρώσεις επιβάλλονται μόνο εφόσον και όπως προβλέπονται από το εφαρμοστέο νόμιμο κανονιστικό πλαίσιο. Δεν επιβάλλεται αυτόματα απόλυση λόγω υποβολής καταγγελίας. Η Εταιρεία παρακολουθεί την εφαρμογή και αποτελεσματικότητα των μέτρων.

## **11 Απαγόρευση αντιποίνων**

Απαγορεύεται κάθε εκδικητική ή δυσμενής μεταχείριση επειδή ένα πρόσωπο ανέφερε περιστατικό, υπέβαλε καταγγελία, απέρριψε παρενοχλητική συμπεριφορά, κατέθεσε ως μάρτυρας, παρείχε πληροφορίες ή συνδρομή ή άσκησε νόμιμο δικαίωμά του. Η προστασία ισχύει για εσωτερικές αναφορές και προσφυγές σε αρμόδιες αρχές και δεν εξαρτάται από την επιβεβαίωση της καταγγελίας.

Αντίποινα μπορεί να αποτελούν, ενδεικτικά, απόλυση ή απειλή απόλυσης, υποβιβασμός, αδικαιολόγητη μείωση αποδοχών, εκδικητική αλλαγή καθηκόντων ή ωραρίου, αποκλεισμός από εκπαίδευση ή εξέλιξη, δυσμενής αξιολόγηση χωρίς αντικειμενική βάση, εκφοβισμός, απομόνωση και πίεση για απόσυρση καταγγελίας. Σύμφωνα με το άρθρο 66 του π.δ. 62/2025, η λύση της σχέσης απασχόλησης και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση που συνιστούν απαγορευμένα αντίποινα είναι άκυρες.

Αναφορά αντιποίνων εξετάζεται αυτοτελώς και κατά προτεραιότητα. Μόνο η αποδεδειγμένη εν γνώσει υποβολή ψευδών γεγονότων με σκοπό τη βλάβη μπορεί να αξιολογηθεί χωριστά κατά τον νόμο· η αδυναμία απόδειξης, η διαφορετική εκτίμηση των γεγονότων ή η αρχειοθέτηση δεν αρκούν για τέτοιο συμπέρασμα.

## **12 Εμπιστευτικότητα και προσωπικά δεδομένα**

Η Εταιρεία επεξεργάζεται τα δεδομένα των αναφορών ως υπεύθυνη επεξεργασίας, σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679, τον ν. 4624/2019 και την εκάστοτε εφαρμοστέα νομοθεσία. Σκοποί της επεξεργασίας είναι η διερεύνηση, η προστασία των προσώπων, η εκπλήρωση νόμιμων υποχρεώσεων και, όπου απαιτείται, η θεμελίωση, άσκηση ή υπεράσπιση νομικών αξιώσεων, με την κατάλληλη νόμιμη βάση για κάθε κατηγορία δεδομένων.

Ο φάκελος τηρείται χωριστά, με περιορισμένη πρόσβαση, ασφαλή αποθήκευση και προστασία από μη εξουσιοδοτημένη κοινοποίηση. Πρόσβαση έχουν μόνο όσοι τη χρειάζονται για τον συγκεκριμένο χειρισμό ή τη λήψη νόμιμης απόφασης. Η ιδιότητα μέλους της Διοίκησης δεν συνεπάγεται αυτομάτως πρόσβαση στο σύνολο των στοιχείων.

Η εμπιστευτικότητα προστατεύεται στον μέγιστο δυνατό βαθμό, χωρίς να παρέχεται υπόσχεση απόλυτης ανωνυμίας. Πληροφορίες μπορεί να γνωστοποιηθούν στον αναγκαίο βαθμό για δίκαιη διερεύνηση, άσκηση των δικαιωμάτων των μερών, λήψη μέτρων ή νόμιμη συνεργασία με τις αρχές. Τα δεδομένα διατηρούνται μόνο για όσο απαιτείται για τους ανωτέρω σκοπούς, λαμβανομένων υπόψη των νόμιμων υποχρεώσεων και τυχόν εκκρεμών διαδικασιών ή αξιώσεων. Κατά την περάτωση ορίζεται και καταγράφεται χρόνος επανεξέτασης της αναγκαιότητας διατήρησης και, όταν αυτή εκλείψει, τα στοιχεία διαγράφονται με ασφάλεια ή ανωνυμοποιούνται. Στα εμπλεκόμενα πρόσωπα παρέχεται η απαιτούμενη ενημέρωση για την επεξεργασία και τα δικαιώματά τους, με τους νόμιμους περιορισμούς για την προστασία άλλων προσώπων και της έρευνας.

## **13 Δικαιώματα θιγόμενων και αρμόδιες αρχές**

Κάθε θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί το δικαίωμα δικαστικής προστασίας, προσφυγής στην Επιθεώρηση Εργασίας και υποβολής αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, καθώς και προσφυγής στις αρμόδιες αστυνομικές ή εισαγγελικές αρχές, όπου συντρέχει περίπτωση. Η προηγούμενη υποβολή εσωτερικής καταγγελίας ή η ολοκλήρωση της διερεύνησης δεν αποτελούν προϋπόθεση για την άσκηση αυτών των δικαιωμάτων. Η εσωτερική διαδικασία δεν αναστέλλει τις νόμιμες προθεσμίες προσφυγής.

Κατά το άρθρο 65 παρ. 3 του π.δ. 62/2025, το θιγόμενο πρόσωπο δικαιούται να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρξη μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον έχει εύλογη πεποίθηση ότι υπάρχει επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης ή τα μέτρα προστασίας δεν λαμβάνονται ή δεν επαρκούν. Στην περίπτωση αυτή ενημερώνει προηγουμένως εγγράφως την Εταιρεία, μέσω μη εμπλεκόμενου αρμόδιου προσώπου της παρούσας, περιγράφοντας το περιστατικό και τα γεγονότα που δικαιολογούν την πεποίθησή του. Αν ο κίνδυνος δεν υφίσταται ή έχει παύσει και το πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει, η διαφορά μπορεί να αχθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας κατά τον νόμο.

Για ενημέρωση και υποστήριξη διατίθενται ιδίως:

- **Επιθεώρηση Εργασίας:** γραμμή 1555 και [www.hli.gov.gr](http://www.hli.gov.gr), για ενημέρωση και πρόσβαση στις αρμόδιες υπηρεσίες και διαδικασίες.
- **Συνήγορος του Πολίτη:** [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr) και τηλέφωνο 213 1306 600, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του για την ίση μεταχείριση.
- **Γραμμή SOS 15900:** για συμβουλευτική και υποστήριξη γυναικών που υφίστανται έμφυλη βία.
- **Άμεσος κίνδυνος:** κλήση στο 112 ή στην Αστυνομία στο 100.

Η Εταιρεία και τα αρμόδια πρόσωπα συνεργάζονται με τις δημόσιες, διοικητικές και δικαστικές αρχές και παρέχουν τα νομίμως ζητούμενα στοιχεία, με σεβασμό στην προστασία δεδομένων και στις λοιπές νόμιμες υποχρεώσεις απορρήτου.

#### **14 Υποστήριξη θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας**

Η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάζει την ασφάλεια, την υγεία και τη δυνατότητα εργασίας. Ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει εμπιστευτικά υποστήριξη από οποιοδήποτε μη εμπλεκόμενο αρμόδιο πρόσωπο, χωρίς υποχρέωση αποκάλυψης λεπτομερειών πέραν όσων είναι αναγκαίες για το αίτημά του.

Κατόπιν συνεννόησης εξετάζονται κατάλληλα μέτρα, όπως εύλογη προσαρμογή ωραρίου, τόπου ή τρόπου εργασίας, διευκόλυνση χρήσης νόμιμων αδειών, ασφαλής τρόπος επικοινωνίας, έλεγχος πρόσβασης στις εγκαταστάσεις και παραπομπή σε εξειδικευμένες υπηρεσίες. Τα μέτρα επιλέγονται με γνώμονα την ασφάλεια και τη διατήρηση της απασχόλησης, χωρίς στιγματισμό και με ιδιαίτερη προσοχή σε κινδύνους κατά την τηλεργασία.

#### **15 Εφαρμογή και αναθεώρηση**

Τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμοδίων διατηρούνται επικαιροποιημένα και κάθε αλλαγή γνωστοποιείται άμεσα. Η πολιτική επανεξετάζεται περιοδικά και όταν μεταβάλλεται η νομοθεσία, η οργάνωση της Εταιρείας ή προκύπτει ανάγκη από την εφαρμογή της. Ουσιώδεις αλλαγές ακολουθούν αντίστοιχη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Η παρούσα πολιτική είναι προσβάσιμη σε όλο το προσωπικό, αναρτημένη στον εταιρικό ιστότοπο και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του Συστήματος Διαχείρισης της Meditrust Group ΑΕ.

**Εκ μέρους της MEDITRUST GROUP A.E.**

**Ο σύμβουλος-διαχειριστής**

**ΗΛΙΑΣ ΣΠ. ΛΑΡΙΓΚΟΣ**