

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ  
Ν. 4808/2021 ΠΕΡΙ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

# 1. ΔΗΛΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η GoShrping δεσμεύεται να παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον για όλους τους υπαλλήλους της, απαλλαγμένο από οποιαδήποτε μορφής βία και παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου ή της σεξουαλικής παρενόχλησης, τηρεί δε όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 4808/2021. Η GoShrping θα εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, θα αντιμετωπίζει όλα τα περιστατικά σοβαρά και θα διερευνά αμέσως τις σχετικές καταγγελίες. Απαγορεύεται αυστηρά οποιαδήποτε πράξη βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.

Ο όρος “βία και παρενόχληση” στον χώρο της εργασίας αναφέρεται σε **απαράδεκτες πράξεις, μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ’ επανάληψη, οι οποίες αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει και την έμφυλη βία και παρενόχληση.** Ο όρος δε «έμφυλη βία και παρενόχληση» σημαίνει βία και παρενόχληση, που στοχεύουν σε άτομα λόγω του φύλου τους ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 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.

## 2. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

I. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία μπορεί να προκληθούν από συναδέλφους, ανώτερους στην ιεραρχία, εξωτερικούς συνεργάτες, πελάτες, επισκέπτες:

- Κίνδυνος επίθεσης που οδηγεί σε σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη.
- Απόπειρα τραυματισμού προς/σε άτομο, που οδηγεί σε σωματική βλάβη.
- Παρενόχληση ή εκφοβισμός που περιλαμβάνει την κατάχρηση σωματικής και ψυχολογικής δύναμης.
- Ανεπιθύμητη συμπεριφορά – λεκτική, μη λεκτική, οπτική, ψυχολογική ή σωματική με βάση την ηλικία, την αναπηρία, την κατάσταση της υγείας, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυλή, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία ή άλλο καθεστώς που επηρεάζει αρνητικά την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών στην εργασία.
- Σεξουαλική παρενόχληση - ανεπιθύμητη συμπεριφορά που θα μπορούσε να εκληφθεί από το θύμα ως ταπείνωση, απειλή ή αδίκημα.
- Ψυχολογική παρενόχληση (bullying) που συνίσταται σε κακόβουλες, σκληρές ή εκδικητικές προσπάθειες ταπείνωσης ή υπονόμησης του ατόμου.

II. Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να αναφέρουν οποιαδήποτε ενέργεια ή κατάσταση που παραβιάζει την παρούσα πολιτική. Οι προϊστάμενοι των τμημάτων οφείλουν να λαμβάνουν όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και να παρακολουθούν τέτοια περιστατικά ή μορφές συμπεριφοράς.

III. Οποιοσδήποτε, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων της GoShrping, των πελατών της, των περιστασιακών εργαζομένων της, των εργολάβων της ή των επισκεπτών της που παρενοχλούν κάποιον άλλο, θα ελέγχεται σύμφωνα με την παρούσα εσωτερική πολιτική.

IV. Οποιαδήποτε πράξη ή συμπεριφορά εργαζομένου παραβιάζει την παρούσα Πολιτική θεωρείται πειθαρχικό Παράπτωμα, τιμωρούμενο ανάλογα με την βαρύτητά του.

V. Η GoShrping αναλαμβάνει σε τακτά χρονικά διαστήματα να ενημερώνει και ευαισθητοποιεί τους εργαζομένους για το περιεχόμενο της παρούσας πολιτικής, την διαδικασία διαχείρισης καταγγελιών, όπως και για τα απορρέοντα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Αυτό θα επιτυγχάνεται με τακτική διοργάνωση ενημερωτικών συναντήσεων σε επίπεδο τμήματος, ή και ημερίδων με τη συμμετοχή του συνόλου του προσωπικού.

VI. Η GoShrping οφείλει να μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Για το σκοπό αυτό, θα λαμβάνονται τα κατά περίπτωση ενδεδειγμένα μέτρα και θα παρέχονται διευκολύνσεις στους εργαζομένους.

### 3. ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Η Go Shrping ορίζει ως συγκεκριμένο πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμο»), αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία την Management Assistant . Στο πρόσωπο αυτό, οι εργαζόμενοι θα μπορούν να απευθύνονται για κάθε ζήτημα που αφορά την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής.

### 4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σύμφωνα με τον νόμο, τα δικαιώματα των εργαζομένων που τυχόν υποστούν βία ή παρενόχληση είναι: 1) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, 2) υποβολή αίτησης για διενέργεια διαδικασίας εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, 3) αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και 4) καταγγελία εντός της επιχείρησης σύμφωνα με όσα ακολουθούν.

1) Όλες οι καταγγελίες βίας ή παρενόχλησης λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και αντιμετωπίζονται με σεβασμό και εμπιστοσύνη. Κανείς δεν θα περιέλθει σε δυσμενή θέση εξ' αιτίας της υποβολής τέτοιας καταγγελίας, ενώ απαγορεύονται κάθε μορφής αντίποινα σε βάρος του καταγγέλλοντος. Όλοι οι εμπλεκόμενοι στην διαδικασία εξέτασης καταγγελιών, πρέπει να τηρούν απόλυτη εμπιστευτικότητα και να διασφαλίζουν τα προσωπικά δεδομένα των θυμάτων και των καταγγελλομένων.

2) Όποιος υφίσταται πράξη ή συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης πρέπει να υποβάλει αναφορά εναλλακτικά και κατ' επιλογήν του στον «Σύνδεσμο» ή στον προϊστάμενο του Τμήματός του.

Οι αναφορές μπορεί να υποβάλλονται εμπιστευτικά, εγγράφως ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Όλες οι αναφορές αντιμετωπίζονται με σεβασμό, εμπιστευτικά και χωρίς τον φόβο για αντίποινα προς οποιονδήποτε

αναφέρει περιστατικό παρενόχλησης ή τέτοιας μορφής συμπεριφορά.

Η GoShrping λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων του προσώπου και των πληροφοριών που αυτός/ή υπέβαλε, γνωστοποιώντας την ταυτότητά τους μόνο όπου απαιτείται από την ισχύουσα νομοθεσία ή όταν η γνωστοποίηση είναι αναπόφευκτη για τη διεξαγωγή αποτελεσματικής έρευνας και τη λήψη των κατάλληλων μέτρων. Επιπλέον, η GoShrping δεσμεύεται να παρέχει συνεργασία και σχετικές πληροφορίες σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, εφ' όσον ζητηθεί, κατά τη διερεύνηση περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

3) Όλες οι αναφορές θα διερευνώνται έγκαιρα, διεξοδικά, αμερόληπτα και τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της αναφοράς και για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους.

Με την υποβολή κάθε αναφοράς και σε όσες περιπτώσεις υφίστανται περιστατικά βίας ή παρενόχλησης, ανάλογα με τη φύση και τη σημαντικότητα της περίπτωσης, ο αποδέκτης της αναφοράς συλλέγει περαιτέρω στοιχεία και προβαίνει κατά περίπτωση, σε συζήτηση των πραγματικών στοιχείων με το εμπλεκόμενο πρόσωπο για την αποσαφήνιση της κατάστασης. Έπειτα, σε συνεργασία με τον Υπεύθυνο Ανθρωπίνου Δυναμικού και τη συνδρομή της Νομικής Υπηρεσίας αξιολογείται εάν αυτή είναι ουσιώδης, καθώς και το ενδεχόμενο επιρροής στη δραστηριότητα του Ομίλου.

Σε κάθε περίπτωση, Η Go Shrping διασφαλίζει ότι η τελική απόφαση βασίζεται σε διαφανή και αμερόληπτα στοιχεία.

4) Η GoShrping επιφυλάσσεται να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας, κατά τα οριζόμενα στη σχετική νομοθεσία. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται. Εφόσον το περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης βίας, παρενόχλησης ή αντεκδίκησης επιβεβαιωθεί, μετά την έρευνα, η GoShrping θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή και άλλες ενέργειες, όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: (α) πειθαρχικές κυρώσεις, (β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, (δ) δικαστικές ενέργειες. Σε κάθε περίπτωση ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινική ή αστική ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την ισχύουσα γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας. Περαιτέρω έχουν το δικαίωμα, εκτός από τη δικαστική προστασία, να προσφύγουν ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη, ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Ημερομηνία: 23/04/2026

Ονοματεπώνυμο και υπογραφή Διευθύνοντος Συμβούλου:

Κωνσταντίνος Λαγός