



## ΠΟΛΙΤΙΚΗ

### ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

#### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Η εταιρεία «**ΚΥΨΕΛΗ ΤΣΑΦ-ΤΣΟΥΦ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΚΗΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**» με διακριτικό τίτλο «**ΚΥΨΕΛΗ ΤΣΑΦ-ΤΣΟΥΦ Α.Ε.**» τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των άρθρων 58-69, 507-508, 533 και 537 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα εν λόγω μέτρα και η παρούσα πολιτική εφαρμόζονται στο σύνολο των εγκαταστάσεων και γραφείων της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένου του υποκαταστήματός της, «**ΤΣΑΦ ΤΣΟΥΦ EXPRESS**», που βρίσκεται στη θέση Λαγόμανδρα, Νικήτη, Δήμου Σιθωνίας, Τ.Κ. 63088.

2. 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 ΚΥΨΕΛΗ ΤΣΑΦ-ΤΣΟΥΦ Α.Ε. δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με το άρθρο 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) και την κατ' εφαρμογή αυτού κανονιστική νομοθεσία, καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 59 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) και το περιεχόμενο αυτής εξειδικεύεται ως ακολούθως:

#### ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

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

Η εταιρεία εκτιμά τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία λαμβάνοντας υπ' όψη, μεταξύ άλλων, τα παρακάτω:

(α) εγγενή επικινδυνότητα που τυχόν πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας ή τη θέση εργασίας,

(β) παράγοντες, όπως το φύλο, η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης,

(γ) κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως ενδεικτικά νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες).

**β) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς**

Η εταιρεία, στο πλαίσιο της παρούσας πολιτικής, λαμβάνει τα αναγκαία και κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, καθώς και για την παρακολούθηση σχετικών περιστατικών και συμπεριφορών. Συγκεκριμένα:

- Διασφαλίζει τη σαφή οργάνωση της εργασίας, με καθορισμό ρόλων, αρμοδιοτήτων και ιεραρχικής δομής.
- Ενημερώνει το προσωπικό σχετικά με τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης και τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, καθώς και για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.
- Ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ενθαρρύνει την ανοικτή επικοινωνία με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.
- Δύναται να πραγματοποιεί δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Παρέχει καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Παρέχει τη δυνατότητα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας με τρόπο ασφαλή και με διασφάλιση της εμπιστευτικότητας.
- Μεριμνά για την άμεση, αμερόληπτη και εμπιστευτική διερεύνηση κάθε καταγγελίας, με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- Λαμβάνει τα κατάλληλα και αναλογικά μέτρα σε βάρος των υπαίτιων, συμπεριλαμβανομένων πειθαρχικών κυρώσεων.
- Παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον ζητηθεί από αυτές.
- Καθιστά γνωστή την παρούσα πολιτική σε όλους τους εργαζόμενους, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές.
- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και προβαίνει αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.
- Προβαίνει στη λήψη κάθε άλλου πρόσφορου και ενδεδειγμένου μέτρου προς επίτευξη των σκοπών της παρούσας.

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

Η εταιρεία μεριμνά για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, ιδίως μέσω:

- της γνωστοποίησης της παρούσας πολιτικής σε όλους τους εργαζομένους κατά την έναρξη της απασχόλησής τους,
- της οργάνωσης στοχευμένων συναντήσεων προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων,
- της ενημέρωσης για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων.

### **δ) Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία**

Η εταιρεία διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι ενημερώνονται σχετικά με τα δικαιώματά τους σε περίπτωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τις υποχρεώσεις του εργοδότη και των προσώπων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα.

Ειδικότερα:

Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει δικαίωμα:

- α) δικαστικής προστασίας,
- β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας», στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του,
- δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.
- ε) Ακόμη, 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 και ιδίως όταν δεν λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκατασταθεί η εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται 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 το πρόσωπο που υπέστη περιστατικό βίας και παρενόχλησης αρνείται να

επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εταιρεία δικαιούται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

- Στον πίνακα ανακοινώσεων των εργαζομένων της επιχείρησης αναρτώνται τα στοιχεία των αρμόδιων διοικητικών αρχών, στις οποίες δύναται να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο. Παράλληλα, ο θιγόμενος έχει τη δυνατότητα υποβολής καταγγελίας μέσω της τηλεφωνικής γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 ενώ ακόμη υφίσταται η Γραμμή SOS 15900 για άμεση ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική θυμάτων έμφυλης βίας.

- Ο εργοδότης και τα πρόσωπα που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή τον εκπροσωπούν υποχρεούνται να προβαίνουν στην άμεση καταγραφή και διερεύνηση κάθε καταγγελίας, να λαμβάνουν τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα για την άμεση αντιμετώπιση της κατάστασης και την προστασία των εμπλεκόμενων καθώς και να ενεργούν με αμεροληψία, εχεμύθεια και σεβασμό στην προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων.

#### **ε) Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος») για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ορίζεται ο Γεώργιος Γεωργιάδης του Ελευθερίου (τηλέφωνο επικοινωνίας, κατά τη θερινή λειτουργία της επιχείρησης: 2594031400, σε διαφορετική περίπτωση: 2310552522, email: [giorgos@tsaftsouf.gr](mailto:giorgos@tsaftsouf.gr)). Ο εν λόγω σύνδεσμος είναι αρμόδιος για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Καθοδηγεί, δε, και ενημερώνει τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι.

Υποχρέωση του ως άνω συνδέσμου αποτελεί η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

#### **στ) Προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή**

Η ΚΥΨΕΛΗ ΤΣΑΦ ΤΣΟΥΦ ΑΕ, ως έμπρακτη απόδειξη της κοινωνικής ευθύνης της απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, έπειτα από αίτημα εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, δύναται να εξετάζει, κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των καθηκόντων του, τη λήψη κατάλληλων μέτρων με σκοπό την υποστήριξη του εργαζόμενου στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα (ενδεικτικά, υιοθέτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας κλπ).

#### **ζ) Δίαυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα**

Ως αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζεται ο

Γεώργιος Γεωργιάδης του Ελευθερίου. Η υποβολή της αναφοράς μπορεί να γίνεται διά ζώσης, είτε τηλεφωνικά είτε μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας στα κάτωθι στοιχεία επικοινωνίας: τηλέφωνο επικοινωνίας, κατά τη θερινή λειτουργία της επιχείρησης: 2594031400, σε διαφορετική περίπτωση: 2310552522, email: [giorgos@tsaftsouf.gr](mailto:giorgos@tsaftsouf.gr).

Ο θιγόμενος διατηρεί τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη), καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

#### **η) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων**

Η εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει και να μην παρεμποδίζει την υποβολή καταγγελιών, καθώς και να διερευνά και να διαχειρίζεται άμεσα κάθε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, με αμεροληψία, αντικειμενικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Στο πλαίσιο αυτό:

- Η καταγγελία καταγράφεται και ο/η καταγγέλλων/ουσα ενημερώνεται για την παραλαβή της, για την πορεία εξέτασής της, καθώς και για το αποτέλεσμα της διερεύνησης.
- η επιχείρηση προβαίνει σε διερεύνηση των καταγγελλομένων, χρησιμοποιώντας κάθε πρόσφορο και νόμιμο μέσο για τη συλλογή στοιχείων και πληροφοριών.
- Παρέχεται στα εμπλεκόμενα μέρη η δυνατότητα να εκθέσουν τις απόψεις τους.
- Η εταιρεία δύναται, εφόσον το κρίνει αναγκαίο, να λαμβάνει προσωρινά μέτρα για την προστασία των εμπλεκομένων και τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας (όπως ενδεικτικά μεταβολή καθηκόντων, ωραρίου εργασίας κλπ)
- Διασφαλίζεται η εμπιστευτικότητα της διαδικασίας και η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα όλων των εμπλεκομένων.

#### **θ) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου**

Σε κάθε περίπτωση, η επιχείρηση δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 66 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Παράλληλα, απαγορεύει ρητά κάθε μορφή αντιποίνων και σε βάρος εργαζομένου που συμμετέχει στη διαδικασία διερεύνησης.

#### **ι) Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων**

Σε περίπτωση διαπίστωσης παραβίασης της παρούσας πολιτικής, η εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος 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, τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σύμβασης απασχόλησης, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Η εταιρεία δύναται, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις, να προβαίνει και σε κάθε άλλη νόμιμη

ενέργεια για την προστασία των εργαζομένων και τη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της.

**ια) Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.**

Η εταιρεία και τα αρμόδια πρόσωπα για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών 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 στοιχεία (άρθρο 61 του π.δ. 62/2025) (Α' 121). Προς τον σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνει η εταιρεία, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).

**Επιχείρηση: «ΚΥΨΕΛΗ ΤΣΑΦ-ΤΣΟΥΦ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΑΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΚΗΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»**

|   |
|---|
| Στοιχεία Εργοδότη - Νόμιμου εκπροσώπου                                      |
| ΕΠΩΝΥΜΟ : Γεωργιάδης  |
| ΟΝΟΜΑ: Γεώργιος   |
| ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: Ελευθέριος  |
| ΑΦΜ: 113761470  |
| Δ.Ο.Υ: Ε' Θεσσαλονίκης  |
| ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ: Λεωφόρος 3ης Σεπτεμβρίου 3 & Γρ. Λαμπράκη, Θεσσαλονίκη |
| Τ.Κ: 54636  |
| Ο βεβαιών: Γεώργιος Γεωργιάδης του Ελευθερίου                               |