

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΚΑΤ' ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 9 ΚΑΙ 10 ΤΟΥ Ν. 4808/2021

1. Η ετερόρρυθμη εταιρεία με την επωνυμία «**Β. ΒΗΧΟΥ & ΣΙΑ Ε.Ε.**» και τους διακριτικούς τίτλους «**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΣΧΟΛΗ ΝΑΥΑΓΟΣΩΣΤΙΚΗΣ - ΠΑ.ΣΧ.ΝΑ.**» και «**ΣΧΟΛΗ ΤΑΧΥΠΛΟΟΥ ΠΛΕΥΣΙΣ**» (εφεξής η «Εταιρεία»), που εδρεύει στον Πειραιά, οδός Αισχύλου 4, Καστέλλα, Τ.Κ. 185 33, με Α.Φ.Μ. 998712560 και αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 112194608000, συμμορφώνεται με το σύνολο των μέτρων και υποχρεώσεων που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου στον κόσμο της εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου/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 τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και τις σχετικές κανονιστικές διατάξεις και εφαρμόζεται στα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, ήτοι:

- Στους/στις εργαζόμενους/ες της Εταιρείας, ανεξαρτήτως συμβατικού καθεστώτος, συμπεριλαμβανομένων των ναυαγοσωστών και ναυαγοσωστριών παραλίας και κολυμβητικών δεξαμενών, των εκπαιδευτών/τριών, των συντονιστών και του διοικητικού και υποστηρικτικού προσωπικού, που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας πλήρους, μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, καθώς και με σύμβαση εποχικής απασχόλησης.
- Στα πρόσωπα που απασχολούνται με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής.
- Στα πρόσωπα που απασχολούνται μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και στους/στις ναυαγοσώστες/στριες που παρέχουν υπηρεσίες σε λουτρικές εγκαταστάσεις, παραλίες, κολυμβητικές δεξαμενές και λουιές εγκαταστάσεις τρίτων φορέων (ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, Ο.Τ.Α., αθλητικοί φορείς, camping κ.λπ.) κατόπιν ανάθεσης προς την Εταιρεία.
- Στα πρόσωπα που συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων των σπουδαστών/τριών και εκπαιδευομένων της Σχολής, των ασκουμένων, των μαθητευομένων και των εθελοντών.
- Σε εργαζόμενους/ες των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρεία έχει λήξει.
- Σε άτομα που αιτούνται εργασία ή υποβάλλουν αίτηση συμμετοχής σε εκπαιδευτικό πρόγραμμα της Σχολής.

4. Οι μορφές βίας και παρενόχλησης που αναφέρονται στην ανωτέρω παράγραφο (παρ. 3) μπορεί να εκδηλώνονται:

- Στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο/η εργαζόμενος/η παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία ή ο φορέας στον οποίο παρέχονται οι υπηρεσίες. Ενδεικτικά περιλαμβάνονται οι παραλίες και οι λουτρικές εγκαταστάσεις, οι κολυμβητικές δεξαμενές, οι ναυαγοσωστικοί πύργοι και τα βάθρα επιτήρησης, οι σταθμοί πρώτων βοηθειών, τα ναυαγοσωστικά σκάφη και

οχήματα, οι αίθουσες θεωρητικής διδασκαλίας και οι χώροι πρακτικής εκπαίδευσης της Σχολής, τα κεντρικά γραφεία και οι αποθήκες εξοπλισμού.

- Κατά τις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις μετακινήσεις προς και από τα σημεία ναυαγοσωστικής κάλυψης, άλλες μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, τα σεμινάρια, τις εξετάσεις πιστοποίησης, τα εκπαιδευτικά ταξίδια, τις αθλητικές διοργανώσεις, καθώς και τις εκδηλώσεις και κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
- Κατά τις εργασιακές επικοινωνίες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, τηλεφωνικές κλήσεις, εφαρμογές ανταλλαγής μηνυμάτων και ομάδες συντονισμού βαρδιών, μέσα κοινωνικής δικτύωσης).

5. Με την παρούσα Πολιτική η Εταιρεία δηλώνει ότι εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής απέναντι σε κάθε μορφής βία, παρενόχληση, παρενόχληση λόγω φύλου, σεξουαλική παρενόχληση, εκφοβισμό και απειλές στην εργασία, προσβολές και εξευτελιστική μεταχείριση για οποιονδήποτε λόγο ή αιτία, υβριστική γλώσσα και κάθε παρόμοια συμπεριφορά που ενδέχεται να εκδηλωθεί στον χώρο εργασίας ή σε σχέση με την εργασία. Η Εταιρεία δεσμεύεται επίσης για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την εξάλειψη τέτοιων συμπεριφορών, εφόσον εκδηλωθούν.

6. Δηλώνεται ρητά και ανεπιφύλακτα ότι απαγορεύεται κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, όταν εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, συνδέεται με αυτήν ή προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

7. Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής:

α) 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.

β) Ως «παρενόχληση» νοούνται 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, ανεξάρτητα από το εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

γ) 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 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση φύλου, την ταυτότητα φύλου ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

δ) Ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

Ενδεικτικά παραδείγματα τέτοιων απαγορευμένων και μη αποδεκτών συμπεριφορών αποτελούν: σεξουαλικά υπονοούμενα· κοροϊδία· χυδαία, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια· η χρήση προσβλητικής γλώσσας· σχόλια για την εμφάνιση ή τον χαρακτήρα ενός προσώπου που προκαλούν αμηχανία ή δυσφορία, συμπεριλαμβανομένων σχολίων για τη σωματική διάπλαση ή την εμφάνιση προσώπου που φέρει στολή ή μαγιό κατά την άσκηση των καθηκόντων του· παρακολούθηση ή επίμονη καταδίωξη· αποστολή μηνυμάτων σεξουαλικού περιεχομένου με οποιοδήποτε μέσο, συμπεριλαμβανομένων γραπτών μηνυμάτων, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μέσων κοινωνικής

δικτύωσης, λοιπών ηλεκτρονικών ή διαδικτυακών εφαρμογών, τηλεομοιοτυπίας ή επιστολής· προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τα σεξουαλικά ενδιαφέροντα ή τις προτιμήσεις, τη φυλή, την εθνοτική καταγωγή, τις πολιτικές πεποιθήσεις ή τη θρησκεία· σεξουαλικές χειρονομίες· επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές· υπονοούμενα ότι σεξουαλικές χάρες μπορούν να προωθήσουν την επαγγελματική εξέλιξη ενός προσώπου ή ότι η άρνηση σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του εξέλιξη, την ανανέωση της σύμβασης, την ανάθεση θέσης κάλυψης ή τη βαθμολόγηση και πιστοποίησή του· αγενείς χειρονομίες· άγγιγμα και κάθε μορφή ανεπιθύμητης σωματικής επαφής, ιδίως με πρόσχημα την επίδειξη τεχνικών διάσωσης, λαβών ή ασκήσεων· διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή προσώπου για λόγους διάκρισης όπως η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, το σύμφωνο συμβίωσης, η εγκυμοσύνη, η μητρότητα, η αναπηρία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις· λεκτικές απειλές ή απειλητικές χειρονομίες· προσβολές δημοσίως ή κατ' ιδίαν· υποτίμηση ή γελοιοποίηση προσώπου ή των ικανοτήτων του, κατ' ιδίαν ή ενώπιον τρίτων· ξεσπάσματα θυμού κατά προσώπου· επίμονη ή αδικαιολόγητη κριτική· διαδικτυακός εκφοβισμός· προσβλητικά μηνύματα, επιστολές ή τηλεφωνήματα· επίδειξη ή διανομή προσβλητικού ή σεξουαλικά ρητού υλικού, συμπεριλαμβανομένης της λήψης, δημοσίευσης ή διακίνησης φωτογραφιών ή βίντεο συναδέλφων χωρίς τη συναίνεσή τους· πράξεις αντεκδίκησης· απομόνωση ή άρνηση συνεργασίας με συνάδελφο, ιδίως κατά την κατανομή βαρδιών και θέσεων επιτήρησης· και διάδοση κακόβουλων ή δυσφημιστικών φημών.

Προς αποφυγή παρανοήσεων ή/και παρερμηνειών κατά την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής, οι οποίες θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε άσκοπες ή αδικαιολόγητες διενέξεις και να επηρεάσουν αρνητικά την ομαλή λειτουργία της Εταιρείας, διευκρινίζεται ότι, καταρχήν, δεν συνιστούν πράξεις βίας ή παρενόχλησης συμπεριφορές που εμπίπτουν στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και του εφαρμοστέου νομικού πλαισίου. Σε αυτές περιλαμβάνονται ενέργειες που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με την εποπτεία και τον έλεγχο των εργαζομένων, την παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητά τους, την αξιολόγηση της απόδοσής τους και τη συνολική εργασιακή τους απόδοση και παρουσία, καθώς και η αυστηρή τήρηση των κανόνων ασφαλείας, των πρωτοκόλλων επιτήρησης, της χρήσης του προβλεπόμενου εξοπλισμού και της παρουσίας στη θέση επιτήρησης, δεδομένης της κρισιμότητας των καθηκόντων για την ανθρώπινη ζωή.

8. Η Εταιρεία αναγνωρίζει ότι, λόγω της φύσης των παρεχόμενων υπηρεσιών, οι εργαζόμενοί της ενδέχεται να εκτεθούν σε περιστατικά βίας ή παρενόχλησης προερχόμενα και από τρίτα πρόσωπα, όπως λουόμενους, πελάτες ή προσωπικό των φορέων στις εγκαταστάσεις των οποίων παρέχονται οι υπηρεσίες. Τα περιστατικά αυτά εμπίπτουν στην παρούσα Πολιτική και δηλώνονται στο πρόσωπο αναφοράς της Εταιρείας. Η Εταιρεία λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο προστασίας του εργαζομένου και συνεργάζεται με τον αναθέτοντα φορέα για την άμεση αντιμετώπιση του περιστατικού.

A. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

I) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Πρωταρχικός στόχος της Εταιρείας είναι η πρόληψη και εξάλειψη κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και η αποτελεσματική αντιμετώπιση ακόμη και υπονοιών τέτοιων περιστατικών. Για τον λόγο αυτό, η Εταιρεία ενσωματώνει στη Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση. Λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων, τους εγγενείς κινδύνους που απορρέουν από τη φύση της δραστηριότητας, τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα

χαρακτηριστικά που συνιστούν λόγους διάκρισης, καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων.

Ειδικότερα, η Εταιρεία συνεκτιμά τους ακόλουθους κινδύνους που συνδέονται με τον κλάδο της ναυαγοσωστικής:

- Την εργασία σε μεμονωμένες ή απομακρυσμένες θέσεις επιτήρησης, συχνά χωρίς άμεση παρουσία προϊσταμένου ή συναδέλφου.
- Την παροχή εργασίας εντός εγκαταστάσεων τρίτων φορέων (ξενοδοχείων, Ο.Τ.Α., αθλητικών φορέων), όπου ο/η εργαζόμενος/η συναναστρέφεται προσωπικό και πελάτες που δεν υπάγονται στη διοίκηση της Εταιρείας.
- Τη διαρκή έκθεση στο κοινό και τους λουόμενους, καθώς και τη διαχείριση εντάσεων κατά την επιβολή κανόνων ασφαλείας.
- Τον εποχικό χαρακτήρα της απασχόλησης, τη μεγάλη συγκέντρωση νέων σε ηλικία εργαζομένων και νεοπροσληφθέντων και τη σχέση εξάρτησης που ενδέχεται να δημιουργείται μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευομένου.
- Τη διαμονή εργαζομένων σε καταλύματα που παρέχονται από την Εταιρεία ή τον αναθέτοντα φορέα, συμπεριλαμβανομένων κοινόχρηστων χώρων διαμονής.
- Τις παρατεταμένες ή απογευματινές/βραδινές βάρδιες, τη σωματική καταπόνηση και τη χρήση ενδυμασίας εργασίας (μαγιό/στολή) που μπορεί να εκθέτει τον/την εργαζόμενο/η σε ανεπιθύμητα σχόλια ή συμπεριφορές.
- Τις γλωσσικές και πολιτισμικές διαφορές, ιδίως σε τουριστικά περιβάλλοντα με αλλοδαπό προσωπικό και επισκέπτες.

Για την εκτίμηση αυτή μπορούν να αξιοποιούνται ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, όπως αυτά που διατίθενται στην Ελλάδα μέσω της πλατφόρμας OiRA (Online Interactive Risk Assessment) του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), στη διεύθυνση <http://www.oiraproject.eu>.

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

Τα μέτρα και οι πρακτικές της Εταιρείας για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή συμπεριφορών, περιλαμβάνουν τα εξής:

A) Την ενθάρρυνση της διατήρησης εργασιακού περιβάλλοντος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοϋποστήριξη αποτελούν θεμελιώδεις αξίες.

B) Τη διατήρηση ανοιχτής επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων και της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, της Διοίκησης, των άμεσων προϊσταμένων, των συντονιστών βάρδιας και των συναδέλφων.

Γ) Τη θέσπιση διαδικασίας διαχείρισης αναφορών και καταγγελιών.

Δ) Τη μέριμνα ώστε οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν την απαραίτητη εκπαίδευση και ενημέρωση για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, ιδίως σε θέσεις που παρουσιάζουν αυξημένο κίνδυνο περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

Ε) Την παροχή συνδρομής και πρόσβασης σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή κατά τη διερεύνηση τέτοιων περιστατικών ή συμπεριφορών, εφόσον τους ζητηθεί από τις αρχές αυτές.

ΣΤ) Την υλοποίηση δράσεων ευαισθητοποίησης των εργαζομένων σε πρότυπα υγιεινής συμπεριφοράς (ενδεικτικά, αποφυγή εξαρτήσεων), καθώς και σε ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

Ζ) Την ενημέρωση των εργαζομένων για τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων εργαζομένων και εργοδότη σε σχέση με τέτοια περιστατικά.

Η) Την εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, με ένταξη σχετικής ενότητας στην εισαγωγική ενημέρωση κάθε νέας σεζόν και στα εκπαιδευτικά προγράμματα της Σχολής.

Θ) Την ανάρτηση σε προσβάσιμο σημείο των χώρων εργασίας, στα σημεία ναυαγοσωστικής κάλυψης και στην ιστοσελίδα της Εταιρείας (www.pashna.gr) πληροφοριών σχετικά με τη διαδικασία αναφοράς και αντιμετώπισης τέτοιων συμπεριφορών.

Ι) Την ενημέρωση των αναθετόνων φορέων και πελατών για την ύπαρξη και το περιεχόμενο της παρούσας Πολιτικής και τη συνεργασία μαζί τους για την προστασία των εργαζομένων που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις τους.

III) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

Η Εταιρεία:

Α) Διοργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών ζητημάτων και τον έγκαιρο εντοπισμό και τη διαχείριση πιθανών κινδύνων.

Β) Διοργανώνει σεμινάρια με επαγγελματίες ψυχικής υγείας, φορείς συμβουλευτικής, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων και άλλους ειδικούς.

Γ) Ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της Διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με τον εντοπισμό και τη διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

IV) Ενημέρωση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των προσώπων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο της ευθύνης τους, σε περίπτωση εκδήλωσης, αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών και για τη σχετική διαδικασία.

Κάθε εργαζόμενος/η και, εν γένει, κάθε πρόσωπο από τα αναφερόμενα στην παρ. 3 του Προοιμίου, που θίγεται από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμη και εάν το περιστατικό δεν έχει ακόμη αναφερθεί ή αποδειχθεί, έχει δικαίωμα να αναζητήσει προστασία και υποστήριξη μέσω των διαδικασιών που έχει θεσπίσει η Εταιρεία και του εφαρμοστέου νομικού πλαισίου, ακόμη και εάν η σχέση εργασίας ή η σύμβαση κατά τη διάρκεια της οποίας εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, και ειδικότερα δικαιούται:

Α) Να ζητήσει δικαστική προστασία.

Β) Να υποβάλει καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας, στα ακόλουθα στοιχεία επικοινωνίας: Γραμμή Εξυπηρέτησης Πολιτών **1555** ή μέσω της ιστοσελίδας <https://www.hli.gov.gr/>.

Γ) Να υποβάλει καταγγελία στον Συνήγορο του Πολίτη, στα ακόλουθα στοιχεία επικοινωνίας:

Χαλκοκονδύλη 17, Τ.Κ. 104 32, Αθήνα

Τηλ.: (+30) 213 1306 600

E-mail: press@synigoros.gr

Δ) Να απευθυνθεί στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής για γυναίκες θύματα έμφυλης βίας μέσω της **Γραμμής SOS 15900**.

Ε) Να αναφέρει ή να καταγγείλει το περιστατικό ή τη συμπεριφορά εντός της Εταιρείας, όπως προβλέπεται στο Κεφάλαιο Β της παρούσας Πολιτικής.

ΣΤ) Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021, να ζητήσει από την Εταιρεία να λάβει μέτρα κατά του καταγγελλομένου ή/και μέτρα για την προστασία του ιδίου.

Ζ) Να αποχωρήσει από τον χώρο εργασίας για εύλογο χρόνο, αφού ενημερώσει τα αρμόδια πρόσωπα της Εταιρείας, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον, κατά εύλογη πεποίθηση, υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως όταν δεν έχουν ληφθεί τα αναγκαία και κατάλληλα μέτρα προστασίας ή όταν τα ληφθέντα μέτρα δεν επαρκούν για την αποκατάσταση ειρηνικού εργασιακού περιβάλλοντος και την παύση της βίαιης ή παρενοχλητικής συμπεριφοράς. Διευκρινίζεται ότι, λόγω της κρισιμότητας των ναυαγσωστικών καθηκόντων για την ασφάλεια των λουομένων, ο/η εργαζόμενος/η ενημερώνει, εφόσον είναι εφικτό, πριν την αποχώρησή του/της τον συντονιστή ή το αρμόδιο πρόσωπο της Εταιρείας, ώστε να διασφαλιστεί η άμεση αντικατάστασή του/της στη θέση επιτήρησης· η ενημέρωση αυτή δεν αποτελεί προϋπόθεση άσκησης του δικαιώματος αποχώρησης όταν υπάρχει άμεσος κίνδυνος.

Στην περίπτωση αυτή, ο/η εργαζόμενος/η που αποχωρεί ενημερώνει προηγουμένως εγγράφως τον εργοδότη, περιγράφοντας το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης και τις περιστάσεις που δικαιολογούν την πεποίθησή του/της ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του/της. Εάν ο κίνδυνος δεν υφίσταται ή έχει παύσει και το πρόσωπο της παρ. 3 αρνείται να επιστρέψει στον χώρο εργασίας, ο εργοδότης δύναται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας για την επίλυση της διαφοράς, κατά το άρθρο 18 του ν. 4808/2021.

Η) Να αξιώσει ενώπιον των αρμοδίων δικαστηρίων πλήρη αποζημίωση από το πρόσωπο που προκάλεσε τη ζημία, συμπεριλαμβανομένης της αποζημίωσης για θετική ζημία, διαφυγόν κέρδος, ηθική βλάβη και κάθε άλλη αποκαταστάσιμη ζημία.

Υποχρεώσεις των εργαζομένων και των λοιπών καλυπτόμενων προσώπων.

Κάθε εργαζόμενος/η και, εν γένει, κάθε πρόσωπο που καλύπτεται από την παρ. 3 του Προοιμίου, οφείλει:

Α) Να συμμορφώνεται με την παρούσα Πολιτική για την προστασία τόσο του ιδίου όσο και όλων των λοιπών προσώπων που εργάζονται στην Εταιρεία.

Β) Να αναφέρει αμελλητί κάθε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στο ορισμένο πρόσωπο αναφοράς («πρόσωπο επαφής») που ορίζεται με την παρούσα Πολιτική.

Γ) Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης εσωτερικής (εντός της Εταιρείας) αναφοράς ή καταγγελίας.

Δ) Να συμμετέχει στις εκπαιδευτικές δράσεις και τα προγράμματα της Εταιρείας που αφορούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Ε) Να απέχει από κάθε ανεπιθύμητη ή απαγορευμένη συμπεριφορά κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

ΣΤ) Να ενημερώνει αμελλητί το «πρόσωπο αναφοράς» της παρούσας Πολιτικής για κάθε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης που έλαβε χώρα εντός του χώρου εργασίας ή αρμοδιότητάς του.

Ζ) Να μην παρεμποδίζει ή αποτρέπει οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο από την άσκηση των δικαιωμάτων και την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του κατά την παρούσα Πολιτική και την κείμενη νομοθεσία.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να λαμβάνει, κατά περίπτωση, όλα τα αναγκαία, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά του καταγγελλομένου, προκειμένου να αποτραπεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

V) Πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος»).

Το πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος»), στο οποίο μπορεί να απευθύνεται κάθε εργαζόμενος/η για καθοδήγηση και ενημέρωση σχετικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, είναι η Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρείας, **κα Χρυσούλα Βήχου**.

Ο ρόλος του προσώπου αναφοράς είναι ενημερωτικός και συνίσταται στην καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων, ανεξάρτητα από το εάν απευθύνονται σε αυτό με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία βίας ή παρενόχλησης.

Τα στοιχεία επικοινωνίας του προσώπου αναφοράς είναι τα ακόλουθα:

κα Χρυσούλα Βήχου

Τηλέφωνο: 210 4283096, 210 4284763

Ταχυδρομική διεύθυνση: Αισχύλου 4, Καστέλλα, Τ.Κ. 185 33, Πειραιάς

E-mail: hr@pashna.gr

Το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται να διασφαλίζει την προστασία των **Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα** που περιέρχονται σε γνώση του κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Το πρόσωπο αναφοράς μπορεί να αντικατασταθεί με απόφαση της Διοίκησης / του νομίμου εκπροσώπου της Εταιρείας.

VI) Προστασία εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία προστατεύει την απασχόληση και στηρίζει, με κάθε πρόσφορο μέσο και εύλογες προσαρμογές, τους/τις εργαζόμενους/ες που καλύπτονται από την παρούσα Πολιτική και είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

Β. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

I) Αρμόδια πρόσωπα και δίαυλοι επικοινωνίας.

Αρμόδιο πρόσωπο για την παραλαβή και εξέταση αναφορών, καταγγελιών και παραπόνων για πράξεις βίας ή/και παρενόχλησης, όπως ορίζονται στην παρούσα Πολιτική, καθώς και για την ενημέρωση του προσώπου κατά του οποίου στρέφεται η καταγγελία, ορίζεται η **κα Χρυσούλα Βήχου**, Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού της Εταιρείας.

Κάθε εργαζόμενος/η που θεωρεί ότι υπέστη βία ή/και παρενόχληση, καθώς και κάθε εργαζόμενος/η που λαμβάνει γνώση περιστατικών βίας ή/και παρενόχλησης κατά παράβαση της παρούσας Πολιτικής, μπορεί να υποβάλει έγγραφη αναφορά ή καταγγελία μέσω οποιουδήποτε από τους ακόλουθους διαύλους επικοινωνίας:

- **Ταχυδρομικός** στην ακόλουθη διεύθυνση: Β. ΒΗΧΟΥ & ΣΙΑ Ε.Ε. – ΠΑ.ΣΧ.ΝΑ., Αισχύλου 4, Καστέλλα, Τ.Κ. 185 33, Πειραιάς, υπόψη της κας Χρυσούλας Βήχου, σε κλειστό φάκελο με την ένδειξη «ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ».
- **Με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο** στη διεύθυνση: **hr@pashna.gr**.

- **Με αυτοπρόσωπη παράδοση** έγγραφης καταγγελίας στο αρμόδιο πρόσωπο, κα Χρυσούλα Βήχου.

Όλες οι καταγγελίες και αναφορές αντιμετωπίζονται με τη μέγιστη δυνατή διακριτικότητα και εμπιστευτικότητα και τηρούνται σε ασφαλές σημείο.

Με την παραλαβή της καταγγελίας, το αρμόδιο πρόσωπο ενημερώνει το θιγόμενο πρόσωπο ότι, σε κάθε στάδιο της ακολουθούμενης εντός της Εταιρείας διαδικασίας, έχει δικαίωμα, κατά την κρίση του, να υποβάλει καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (ήτοι στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη), καθώς και στις δικαστικές αρχές.

II) Προσωρινά μέτρα υπέρ του καταγγέλλοντος & διερεύνηση και εξέταση των καταγγελιών.

A) Προσωρινά μέτρα υπέρ του καταγγέλλοντος.

Εφόσον απαιτείται από τις περιστάσεις και κατόπιν συνεννόησης με τον καταγγέλλοντα/θιγόμενο, η Εταιρεία εφαρμόζει αμελλητί κατάλληλα μέτρα για την προστασία του, έως ότου η καταγγελία διερευνηθεί πλήρως και εξεταστεί οριστικά.

Ενδεικτικά μέτρα, ανάλογα με τις περιστάσεις της υπόθεσης, μπορεί να είναι:

1. **Τροποποίηση του ωραρίου, των βαρδιών και των προγραμμάτων εργασίας** του εμπλεκόμενου προσωπικού, ώστε να αποφεύγεται η συνύπαρξη σε κοινή βάρδια.
2. **Μετακίνηση του καταγγέλλοντος** σε άλλη θέση επιτήρησης, άλλη λουτρική εγκατάσταση ή κολυμβητική δεξαμενή, άλλο τμήμα ή άλλη έδρα της Εταιρείας, όπου αυτό είναι εφικτό, για χρονικό διάστημα που θα συμφωνηθεί από κοινού.
3. **Αλλαγή του παρεχόμενου καταλύματος**, εφόσον ο καταγγέλλων διαμένει σε κατάλυμα που παρέχεται από την Εταιρεία ή τον αναθέτοντα φορέα και εφόσον αυτό είναι εφικτό.
4. **Παροχή εξ αποστάσεως εργασίας (τηλεργασία)** στον καταγγέλλοντα, εφόσον η φύση των καθηκόντων του το επιτρέπει.
5. **Χορήγηση άδειας μετ' αποδοχών** στον καταγγέλλοντα.

B) Διερεύνηση και εξέταση των καταγγελιών.

Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι η υποβολή οποιασδήποτε καταγγελίας σχετικής με την παρούσα Πολιτική δεν θα παρεμποδίζεται με κανέναν τρόπο. Δεσμεύεται περαιτέρω να διαχειρίζεται και να διερευνά αμελλητί κάθε τέτοια καταγγελία με αμεροληψία, με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, με εμπιστευτικότητα και με τήρηση των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ως προς τον καταγγέλλοντα, τον καταγγελλόμενο, τους μάρτυρες και κάθε άλλο εμπλεκόμενο πρόσωπο. Η Εταιρεία λαμβάνει επίσης άμεσα μέτρα, όπου απαιτείται, για την προστασία του θιγόμενου προσώπου.

Όλα τα πρόσωπα που εμπλέκονται στη διερεύνηση μιας υπόθεσης (συμπεριλαμβανομένων του καταγγέλλοντος, του καταγγελλομένου και κάθε εργαζομένου ή άλλου προσώπου που ενδέχεται να κληθεί) υποχρεούνται να τηρούν εμπιστευτικότητα και διακριτικότητα και να συμμορφώνονται με το σύνολο των εφαρμοστέων απαιτήσεων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ως προς κάθε πληροφορία και στοιχείο που περιέρχεται σε γνώση τους κατά την εξέταση και διερεύνηση της υπόθεσης.

Η διαδικασία διερεύνησης και εξέτασης εκκινεί αμέσως μετά την παραλαβή της καταγγελίας/αναφοράς από το αρμόδιο πρόσωπο και έχει ως εξής:

1) Συζήτηση μεταξύ του αρμοδίου προσώπου και του καταγγέλλοντος

Με την παραλαβή της καταγγελίας/αναφοράς, το αρμόδιο πρόσωπο καλεί τον καταγγέλλοντα σε συνάντηση το αργότερο εντός **πέντε (5) εργάσιμων ημερών** από την παραλαβή της καταγγελίας, προκειμένου να συζητηθεί περαιτέρω το ζήτημα. Ο καταγγέλλων οφείλει να παρίσταται στην προγραμματισμένη αυτή συνάντηση, η οποία, εφόσον απασχολείται σε σημείο κάλυψης εκτός της έδρας, μπορεί να πραγματοποιηθεί και με μέσα τηλεδιάσκεψης.

Κατά τη συζήτηση, ο καταγγέλλων οφείλει να εξηγήσει και να αναπτύξει περαιτέρω τα καταγγελλόμενα περιστατικά στο αρμόδιο πρόσωπο. Το αρμόδιο πρόσωπο δικαιούται να υποβάλλει διευκρινιστικές ερωτήσεις και να λαμβάνει απαντήσεις από τον καταγγέλλοντα, ώστε να σχηματίσει πλήρη εικόνα των καταγγελλομένων. Κατά την ολοκλήρωση της συζήτησης, ο καταγγέλλων οφείλει να υποβάλει εγγράφως κάθε διευκρίνιση σχετική με το ζήτημα και να την υπογράψει.

Το αρμόδιο πρόσωπο δικαιούται, καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας διερεύνησης, να καλεί τον καταγγέλλοντα σε πρόσθετες συζητήσεις, με την ίδια ως άνω διαδικασία. Αντιστοίχως, ο καταγγέλλων έχει δικαίωμα ακρόασης από το αρμόδιο πρόσωπο.

2) Κλήση του καταγγελλομένου για ενημέρωση επί των καταγγελλομένων και υποβολή έγγραφου υπομνήματος.

Μετά την ολοκλήρωση της συλλογής πληροφοριών από τον καταγγέλλοντα, το αρμόδιο πρόσωπο καλεί τον καταγγελλόμενο εντός **πέντε (5) εργάσιμων ημερών**, προκειμένου να τον ενημερώσει για τα καταγγελλόμενα και να ζητήσει την υποβολή υπογεγραμμένου έγγραφου υπομνήματος εντός **πέντε (5) εργάσιμων ημερών**.

Μετά την υποβολή του υπομνήματος, το αρμόδιο πρόσωπο καλεί τον καταγγελλόμενο σε συζήτηση επί των καταγγελλομένων. Ο καταγγελλόμενος υποχρεούται να απαντά με ειλικρίνεια σε κάθε γεγονός που τελεί σε γνώση του. Κατά τη συζήτηση, το αρμόδιο πρόσωπο δικαιούται να υποβάλλει διευκρινιστικές ερωτήσεις και να λαμβάνει απαντήσεις, ώστε να σχηματίσει πλήρη εικόνα των καταγγελλομένων. Κατά την ολοκλήρωση της συζήτησης, ο καταγγελλόμενος οφείλει να υποβάλει εγγράφως κάθε πρόσθετη διευκρίνιση και να την υπογράψει.

Το αρμόδιο πρόσωπο δικαιούται, καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας διερεύνησης, να καλεί τον καταγγελλόμενο σε περαιτέρω συζητήσεις, με την ίδια ως άνω διαδικασία. Αντιστοίχως, ο καταγγελλόμενος έχει δικαίωμα ακρόασης από το αρμόδιο πρόσωπο.

Η άρνηση του καταγγελλομένου να υποβάλει έγγραφο υπόμνημα, εφόσον δεν δικαιολογείται από σπουδαίο και αντικειμενικό λόγο σύμφωνο με την αρχή της καλής πίστης, εκτιμάται ελεύθερα από το αρμόδιο πρόσωπο κατά τη διαμόρφωση της κρίσης του επί της υπόθεσης.

Όταν το θιγόμενο πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υπέστη βία και παρενόχληση κατά την παρούσα Πολιτική, εφαρμόζονται οι διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010. Στις περιπτώσεις αυτές, ο καταγγελλόμενος φέρει το βάρος να αποδείξει ενώπιον του δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής ότι δεν διαπράχθηκε βία ή/και παρενόχληση σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

3) Ακρόαση λοιπών εμπλεκόμενων προσώπων.

Στο πλαίσιο της διερεύνησης και εξέτασης των καταγγελιών, το αρμόδιο πρόσωπο έχει την εξουσία και το δικαίωμα να καλεί σε συζήτηση κάθε εργαζόμενο που εμπλέκεται στην καταγγελία, καθώς και κάθε εργαζόμενο που κατά την κρίση του μπορεί να παράσχει χρήσιμες πληροφορίες σχετικές με τη διερεύνηση.

Όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα υποχρεούνται να παρίστανται στην προγραμματισμένη συνάντηση με το αρμόδιο πρόσωπο. Κατά τη συζήτηση, τα εμπλεκόμενα πρόσωπα οφείλουν να εκθέτουν στο αρμόδιο πρόσωπο κάθε πληροφορία που τελεί σε γνώση τους σχετικά με τα καταγγελλόμενα περιστατικά. Το

αρμόδιο πρόσωπο δικαιούται να υποβάλλει διευκρινιστικές ερωτήσεις και να λαμβάνει απαντήσεις, ώστε να σχηματίσει πλήρη εικόνα των καταγγελλομένων. Κατά την ολοκλήρωση της συζήτησης, το αρμόδιο πρόσωπο συντάσσει έγγραφο πρακτικό των εξετασθέντων ζητημάτων και κάθε εμπλεκόμενο πρόσωπο υποχρεούται να το υπογράψει ιδιοχειρώς προς επιβεβαίωση του περιεχομένου του.

Το αρμόδιο πρόσωπο δικαιούται, καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας διερεύνησης, να καλεί τα εμπλεκόμενα πρόσωπα σε περαιτέρω συζητήσεις, με την ως άνω διαδικασία. Αντιστοίχως, τα εμπλεκόμενα πρόσωπα έχουν δικαίωμα ακρόασης από το αρμόδιο πρόσωπο.

4) Συλλογή αποδεικτικών στοιχείων από το αρμόδιο πρόσωπο μέσω πρόσβασης σε αρχεία της Εταιρείας

Για τη συλλογή αποδεικτικών στοιχείων και πληροφοριών κατά την εξέταση καταγγελίας, στο αρμόδιο πρόσωπο μπορεί, κατόπιν έγκρισης του νομίμου εκπροσώπου της Εταιρείας, να παρέχεται πρόσβαση σε αρχεία της Εταιρείας, οπτικοακουστικό υλικό και κάθε άλλο πρόσφορο μέσο αναγκαίο για την επαλήθευση των καταγγελλομένων, τηρουμένων των διατάξεων περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Εφόσον απαιτείται πρόσβαση σε υλικό που τηρείται από τρίτο φορέα (π.χ. σύστημα βιντεοεπιτήρησης ξενοδοχειακής μονάδας ή λουτρικής εγκατάστασης), υποβάλλεται σχετικό αίτημα προς τον φορέα αυτόν, ως υπεύθυνο επεξεργασίας.

5) Συγκέντρωση και εξέταση του συνόλου των στοιχείων, πληροφοριών και αναφορών και πλήρης ενημέρωση της Διοίκησης της Εταιρείας

Το αρμόδιο πρόσωπο υποχρεούται επίσης να ενημερώνει πλήρως τον νόμιμο εκπρόσωπο της Εταιρείας για κάθε καταγγελία που παραλαμβάνει και για κάθε νέο στοιχείο ή πληροφορία που ανακύπτει ή περιέρχεται σε γνώση του σε σχέση με οποιαδήποτε καταγγελία.

Το αρμόδιο πρόσωπο διενεργεί και ακολουθεί κάθε διαδικασία που προβλέπεται στην παρούσα Πολιτική μόνον κατόπιν έγκρισης του νομίμου εκπροσώπου της Εταιρείας.

Το αρμόδιο πρόσωπο υποχρεούται επίσης, οποτεδήποτε του ζητηθεί, να παρέχει στον νόμιμο εκπρόσωπο και στη Διοίκηση της Εταιρείας πλήρη και αναλυτική έκθεση σχετικά με οποιαδήποτε καταγγελία.

III) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου που καλύπτεται από το άρθρο 3 του ν. 4808/2021, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 έναντι περιστατικού βίας ή παρενόχλησης κατά το άρθρο 4 του ν. 4808/2021.

Η ανωτέρω απαγόρευση δεν αποσκοπεί, ωστόσο, στην προστασία προσώπων που υποβάλλουν εν γνώσει τους ψευδείς ή/και κακόβουλες καταγγελίες. Στις περιπτώσεις αυτές, η Εταιρεία επιφυλάσσεται να λάβει κάθε νόμιμο μέτρο κατά των προσώπων αυτών, συμπεριλαμβανομένης, όπου συντρέχει περίπτωση, της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας τους.

IV) Συνέπειες / κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης παραβιάσεων.

Σε περίπτωση που τα καταγγελλόμενα περί παράβασης της Πολιτικής για τη βία και παρενόχληση στην εργασία επιβεβαιωθούν, εν όλω ή εν μέρει, η Εταιρεία λαμβάνει τα αναγκαία, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλομένου, ανάλογα με τις περιστάσεις της υπόθεσης, προκειμένου να αποτραπεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να είναι ιδίως:

- Προφορική ή έγγραφη σύσταση συμμόρφωσης με την Πολιτική.
- Έγγραφη επίπληξη.
- Αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της απομάκρυνσης από συγκεκριμένη θέση ναυαγοσωστικής κάλυψης.
- Προσωρινή παύση εργασίας έως δέκα (10) ημέρες ανά ημερολογιακό έτος.
- Καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 Α.Κ.
- Επί εκπαιδευομένων της Σχολής, αποβολή από το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, με την επιφύλαξη των όρων συμμετοχής και της κείμενης νομοθεσίας.

V) Συνεργασία και παροχή στοιχείων στις αρμόδιες αρχές.

Η Εταιρεία, καθώς και το αρμόδιο πρόσωπο στο οποίο έχει ανατεθεί η εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών κατά την παρούσα Πολιτική, δεσμεύονται να συνεργάζονται και να παρέχουν πληροφορίες και στοιχεία σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπαγγέλτως είτε κατόπιν αιτήματος θιγόμενου προσώπου και στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, ζητά την παροχή τέτοιων πληροφοριών ή στοιχείων.

Για τον σκοπό αυτόν, το σύνολο των πληροφοριών και στοιχείων που συλλέγονται σε οποιαδήποτε μορφή τηρείται σε κατάλληλο αρχείο, σύμφωνα με τις διατάξεις του **ν. 4624/2019** για την προστασία και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε από τη Διοίκηση της Εταιρείας την **09/05/2026**, αναρτάται στους χώρους εργασίας και στην ιστοσελίδα www.pashna.gr και γνωστοποιείται σε κάθε καλυπτόμενο πρόσωπο.

Πειραιάς, 09/05/2026

Για την Εταιρεία «Β. ΒΗΧΟΥ & ΣΙΑ Ε.Ε.»
Η Νόμιμη Εκπρόσωπος

Βενετία Βήχου

ENGLISH VERSION

APPENDIX TO THE INTERNAL REGULATIONS

POLICY FOR THE PREVENTION AND COMBATING OF VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK & POLICY FOR THE MANAGEMENT OF INTERNAL COMPLAINTS REGARDING INCIDENTS OF VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK, PURSUANT TO ARTICLES 9 AND 10 OF LAW 4808/2021

1. The limited partnership under the name "**V. VICHOU & SIA EE**", trading as "**PANELLINIA SCHOLI NAVAGOSOSTIKIS - PA.S.NA. (Panhellenic Lifeguard School)**" and "**PLEFSIS POWERBOAT SCHOOL**" (hereinafter the "Company"), with its registered seat in Piraeus, 4 Aischylou Street, Kastella, P.C. 185 33, Tax Reg. No. (A.F.M.) 998712560 and General Commercial Registry (G.E.MI.) No. 112194608000, complies with all measures and obligations relating to the implementation of the provisions of Part II of Law 4808/2021 concerning the prevention and handling of all forms of violence and harassment, including gender-based violence and harassment, as well as sexual harassment.

2. The purpose of this Policy is to create and maintain a working environment that respects, promotes, and safeguards human dignity and every person's right to a world of work free from violence and harassment. The Company declares that it recognizes and respects every employee's right to a workplace free from violence and harassment and that it does not tolerate any such behaviour, in any form, by any person.

3. This Policy is adopted in accordance with Articles 9 and 10 of Law 4808/2021 and the relevant implementing regulations and applies to the persons referred to in paragraph 1 of Article 3 of Law 4808/2021, namely:

- Employees and workers of the Company, regardless of their contractual status, including beach and swimming-pool lifeguards, instructors, coordinators, and administrative and support staff, employed under dependent employment contracts, whether full-time, part-time, or rotational, for a fixed or indefinite term, as well as under seasonal employment contracts.
- Persons engaged under contracts for work, independent service agreements, or salaried mandates.
- Persons engaged through third-party service providers, as well as lifeguards providing services at bathing facilities, beaches, swimming pools, and other premises of third parties (hotel businesses, local authorities, sports organisations, campsites, etc.) under assignments awarded to the Company.
- Persons participating in training and education programmes, including students and trainees of the School, interns, apprentices, and volunteers.
- Former employees whose employment relationship with the Company has ended.
- Individuals applying for employment or applying to participate in a training programme of the School.

4. The forms of violence and harassment referred to in the above paragraph (Section 3) may occur:

- In the workplace, including public and private spaces and locations where the employee performs work, receives remuneration, takes breaks, particularly for rest or meals, as well as in sanitary and personal care facilities, changing rooms, or accommodation provided by the Company or by the entity at whose premises the services are provided. This includes, indicatively, beaches and bathing facilities, swimming pools, lifeguard towers and observation chairs, first-aid stations, rescue craft and vehicles, the School's theory classrooms and practical training areas, the head offices, and equipment storage facilities.

- During commuting to and from work, travel to and from lifeguard deployment points, other work-related travel, business trips, training activities, seminars, certification examinations, educational trips, sporting events, and work-related events and social activities.
- During work-related communications, including those carried out through information and communication technologies (e-mail, telephone calls, messaging applications and shift-coordination groups, social media).

5. Through this Policy, the Company declares that it applies a zero-tolerance policy towards all forms of violence, harassment, gender-based harassment, sexual harassment, workplace bullying and threats, insults and degrading treatment for any reason or cause, abusive language, and any similar conduct that may occur in the workplace or in connection with work. The Company also expresses its commitment to preventing, addressing, and eliminating such behaviours should they arise.

6. It is expressly and unequivocally stated that all forms of violence and harassment are prohibited when they occur during the course of employment, are connected with employment, or arise from employment, including gender-based violence and harassment and sexual harassment.

7. For the purposes of this Policy:

a) "Violence and harassment" means forms of behaviour, acts, practices, or threats thereof that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual, or economic harm, whether occurring as isolated incidents or repeatedly.

b) "Harassment" means forms of behaviour that have the purpose or effect of violating a person's dignity and creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating, or offensive environment, regardless of whether they constitute a form of discrimination, and include harassment based on gender or on any other discriminatory grounds.

c) "Gender-based harassment" means forms of conduct related to a person's gender that have the purpose or effect of violating that person's dignity and creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating, or offensive environment, in accordance with Article 2 of Law 3896/2010 (Government Gazette A' 107) and paragraph 2 of Article 2 of Law 4443/2016 (Government Gazette A' 232). Such conduct also includes sexual harassment as defined in Law 3896/2010, as well as conduct related to a person's sexual orientation, gender expression, gender identity, or sex characteristics.

d) "Sexual harassment" means any form of unwanted verbal, psychological, or physical conduct of a sexual nature that results in an infringement of a person's dignity, particularly by creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating, or offensive environment around that person.

Indicative examples of such prohibited and unacceptable conduct include: sexual insinuations; mockery; obscene, sexual, or racist jokes or comments; the use of offensive language; comments about a person's appearance or character that cause embarrassment or discomfort, including comments on the body or appearance of a person wearing a uniform or swimwear while performing their duties; stalking or persistent following; sending messages of a sexual nature by any means, including text messages, e-mails, social media platforms, other electronic or online applications, fax, or letter; offensive and persistent questions regarding a person's age, marital status, personal life, sexual interests or preferences, race, ethnicity, political beliefs, or religion; sexual gestures; persistent requests for dates or threats; suggestions that sexual favours may advance a person's career or that refusing a relationship may negatively affect their career development, contract renewal, assignment to a deployment position, or their assessment and certification; rude gestures; touching and any form of unwanted physical contact, in particular under the pretext of demonstrating rescue techniques, holds, or exercises; spreading malicious comments or insulting a person on discriminatory grounds such as age, gender, marital status, civil partnership, pregnancy, maternity, disability, sexual orientation, religion, or beliefs; verbal threats or

threatening gestures; insults made publicly or privately; belittling or ridiculing an individual or their abilities, whether privately or in the presence of others; angry outbursts directed at an individual; persistent or unreasonable criticism; cyberbullying; offensive messages, letters, or telephone calls; displaying or distributing offensive or sexually explicit material, including taking, publishing, or circulating photographs or videos of colleagues without their consent; acts of retaliation; isolating or refusing to cooperate with a colleague, in particular in the allocation of shifts and observation positions; and spreading malicious or defamatory rumours.

To avoid any misunderstandings and/or misinterpretations in the implementation of this Policy, which could lead to unnecessary or inappropriate disputes and negatively affect the smooth operation of the Company, it is clarified that, in principle, conduct falling within the scope of the employer's managerial authority and the applicable legal framework shall not be considered acts of violence or harassment. This includes actions directly or indirectly related to the supervision and monitoring of the Company's employees, their productivity and effectiveness, their performance evaluation, and their overall work performance and presence, as well as the strict enforcement of safety rules, surveillance protocols, the use of prescribed equipment, and presence at the observation position, given the criticality of these duties for human life.

8. The Company acknowledges that, due to the nature of the services provided, its employees may be exposed to incidents of violence or harassment originating from third parties, such as bathers, clients, or staff of the entities at whose premises the services are provided. Such incidents fall within the scope of this Policy and shall be reported to the Company's designated contact person. The Company shall take every appropriate measure to protect the employee and shall cooperate with the contracting entity for the immediate handling of the incident.

A. POLICY FOR THE PREVENTION AND COMBATING OF VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK.

I) Assessment of Risks of Violence and Harassment in the Workplace.

The Company's primary objective is the prevention and elimination of all forms of violence and harassment in the workplace, as well as the effective handling of even suspicions of such incidents. For this reason, the Company incorporates psychosocial risks into its Occupational Risk Assessment Study, including risks associated with violence and harassment. In doing so, it takes into account, among other factors, any inherent risks arising from the nature of the business activity, the specific job position, factors such as gender and age, or other characteristics that may constitute grounds for discrimination, as well as risks affecting specific groups of employees.

In particular, the Company takes into account the following risks connected with the lifeguarding sector:

- Work at isolated or remote observation positions, often without the direct presence of a supervisor or colleague.
- The provision of work within the premises of third-party entities (hotels, local authorities, sports organisations), where the employee interacts with staff and clients who are not under the Company's management.
- Continuous exposure to the public and to bathers, as well as the management of tensions when enforcing safety rules.
- The seasonal nature of the employment, the high proportion of young and newly recruited employees, and the relationship of dependence that may develop between instructor and trainee.

- The accommodation of employees in housing provided by the Company or the contracting entity, including shared living areas.
- Extended or afternoon/evening shifts, physical strain, and the use of working attire (swimwear/uniform) that may expose the employee to unwanted comments or conduct.
- Linguistic and cultural differences, particularly in tourism environments with foreign staff and visitors.

For this assessment, digital occupational risk assessment tools may be used, including those available in Greece through the OiRA (Online Interactive Risk Assessment) platform of the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), accessible at <http://www.oiraproject.eu>.

II) Measures for the Prevention, Control, Mitigation and Management of Such Risks, and for Monitoring Such Incidents or Forms of Conduct.

The Company's measures and practices for the prevention, control, mitigation, and management of such risks, as well as for monitoring such incidents or forms of conduct, include the following:

- A)** Encouraging the maintenance of a working environment in which respect for human dignity, cooperation, and mutual support are fundamental values.
- B)** Maintaining open communication between employees and the Human Resources Department, management, immediate supervisors, shift coordinators, and colleagues.
- C)** Establishing a procedure for the handling of reports and complaints.
- D)** Ensuring that employees receive the necessary training and information required to perform their duties, particularly in positions that present a higher risk of incidents of violence and harassment.
- E)** Providing assistance and access to any competent public, administrative, or judicial authority during the investigation of such incidents or conduct, whenever requested by those authorities.
- F)** Implementing actions aimed at raising employees' awareness of healthy behavioural standards (e.g., the avoidance of addictions), as well as issues concerning vulnerable categories of employees.
- G)** Providing employees with information regarding potential risks of violence and harassment in the workplace and the relevant prevention and protection measures, including the rights and obligations of both employees and the employer in relation to such incidents.
- H)** Training employees on procedures for handling incidents of violence and harassment, including a relevant module in the induction briefing at the start of each season and in the School's training programmes.
- I)** Posting information in an accessible location within the workplace, at lifeguard deployment points, and on the Company's website (www.pashna.gr) regarding the procedure for reporting and addressing such forms of conduct.
- J)** Informing contracting entities and clients of the existence and content of this Policy and cooperating with them for the protection of employees working at their premises.

III) Information and Awareness-Raising Actions for Personnel.

The Company shall:

- A)** Organize targeted staff meetings for the discussion of relevant issues and the timely identification and management of potential risks.

B) Conduct seminars with mental health professionals, counselling service providers, representatives of voluntary organizations, and other relevant experts.

C) Encourage the participation of employee representatives and management personnel in training programmes and educational seminars concerning the identification and management of risks related to violence and harassment in the workplace.

IV) Information on the Rights and Obligations of Employees and the Employer, as well as Persons Exercising Managerial Authority or Representing the Employer, to the Extent of Their Responsibility, in the Event of the Occurrence, Reporting, or Complaint of Such Incidents, and on the Relevant Procedure.

Any employee, and in general any person (as referred to in paragraph 3 of the Preamble), who is affected by an incident of violence or harassment directed against them, even if the incident has not yet been formally reported or substantiated, shall have the right to seek protection and support through the procedures established by the Company and the applicable legal framework, even if the employment relationship or contract under which the alleged incident or conduct occurred has ended, and in particular shall have the right to:

A) Seek judicial protection.

B) File a complaint with the Labour Inspectorate through the following contact details: Citizens' Service Hotline **1555**, or through its website at <https://www.hli.gov.gr/>.

C) Submit a complaint to the Greek Ombudsman through the following contact details:

17 Halkokondyli Street, Postal Code 104 32, Athens, Greece

Tel.: (+30) 213 1306 600

E-mail: press@synigoros.gr

D) Contact the immediate psychological support and counselling service for women victims of gender-based violence through the **SOS Helpline 15900**.

E) Report or file a complaint regarding the incident or conduct within the Company, as provided for in Chapter B of this Policy.

F) In accordance with paragraph 2 of Article 12 of Law 4808/2021, request that the Company take measures against the person complained of and/or take measures for the complainant's own protection.

G) Leave the workplace for a reasonable period of time, after informing the Company's responsible officers, without loss of pay or any other adverse consequence, provided that, based on a reasonable belief, there is an imminent and serious risk to their life, health, or safety, particularly where the necessary and appropriate protective measures have not been taken, or where the measures taken are insufficient to restore a peaceful working environment and stop the violent or harassing conduct. It is clarified that, given the criticality of lifeguarding duties for the safety of bathers, the employee shall, where feasible, inform the shift coordinator or the Company's responsible officer before leaving, so that their immediate replacement at the observation position can be arranged; such notification is not a precondition for exercising the right to leave where there is immediate danger.

In such a case, the employee leaving the workplace shall first inform the employer in writing, describing the incident of violence or harassment and the circumstances justifying their belief that a serious risk to their life, health, or safety is imminent. If the risk does not exist or has ceased to exist and the person referred to in paragraph 3 refuses to return to the workplace, the employer may apply to the Labour Inspectorate for the resolution of the dispute, as provided for in Article 18 of Law 4808/2021.

H) Claim before the competent courts full compensation from the person who caused the damage, including compensation for material losses, loss of profit, moral damages, and any other recoverable loss.

Obligations of Employees and Other Covered Persons.

Every employee, and in general every person covered by paragraph 3 of the Preamble, is required to:

A) Comply with this Policy for the protection of both themselves and all other persons working within the Company.

B) Promptly report any incident of violence or harassment to the designated contact person ("liaison officer") appointed under this Policy.

C) Cooperate in the event of an investigation of an internal (within the Company) report or complaint.

D) Participate in the Company's training activities and programmes concerning incidents of violence and harassment.

E) Refrain from engaging in any unwanted or prohibited conduct in the course of performing their duties.

F) Promptly inform the "liaison officer" referred to in this Policy of any incidents of violence or harassment that have occurred within their area of work or responsibility.

G) Not obstruct or prevent any other person from exercising their rights and fulfilling their obligations as provided for under this Policy and the applicable legislation.

The Company undertakes to take all necessary, appropriate, and proportionate measures, on a case-by-case basis, against the person complained of, in order to prevent and avoid the recurrence of similar incidents or conduct.

V) Designated Contact Person ("Liaison Officer").

The designated contact person ("liaison officer") whom any employee may contact for guidance and information regarding the prevention and handling of violence and harassment in the workplace is the Company's Human Resources Director, **Ms Chrysoula Vichou**.

The role of the designated contact person is informational in nature and consists of providing guidance and information to employees, regardless of whether they approach the liaison officer in relation to an incident or complaint concerning violence or harassment.

The contact details of the designated contact person are as follows:

Ms Chrysoula Vichou

Telephone: +30 210 4283096, +30 210 4284763

Postal Address: 4 Aischylou Street, Kastella, P.C. 185 33, Piraeus, Greece

E-mail: hr@pashna.gr

The designated contact person is obliged to ensure the protection of **Personal Data** that may come to their knowledge in the performance of their duties.

The designated contact person may be replaced by decision of the Company's management / legal representative.

VI) Protection of Victims of Domestic Violence

The Company protects employment and supports, through all appropriate means and reasonable accommodations, those employees covered by this Policy who are victims of domestic violence.

B. POLICY FOR THE MANAGEMENT OF INTERNAL COMPLAINTS REGARDING INCIDENTS OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORKPLACE.

I) Responsible Persons and Communication Channels.

The person responsible for receiving and examining reports, complaints, and grievances concerning acts of violence and/or harassment, as defined in this Policy, as well as for informing the person against whom the complaint is made, is **Ms Chrysoula Vichou**, the Company's Human Resources Director.

Any employee who believes that they have been subjected to violence and/or harassment, as well as any employee who becomes aware of incidents of violence and/or harassment in violation of this Policy, may submit a written report or complaint through any of the following communication channels:

- **By post** to the following address: V. VICHOU & SIA EE – PA.S.NA., 4 Aischylou Street, Kastella, P.C. 185 33, Piraeus, Greece, for the attention of Ms Chrysoula Vichou, in a sealed envelope marked "CONFIDENTIAL".
- **By e-mail** to: hr@pashna.gr.
- **By hand-delivering a written complaint** to the responsible person, Ms Chrysoula Vichou.

All complaints and reports shall be handled with the utmost discretion and confidentiality and shall be stored in a secure location.

Upon receipt of a complaint, the responsible person shall inform the affected individual that, at any stage of the procedure followed within the Company, they have the right, at their discretion, to submit a complaint to the competent administrative authorities within the scope of their jurisdiction (namely the Labour Inspectorate and the Greek Ombudsman), as well as to the judicial authorities.

II) Temporary Measures in Favour of the Complainant & Investigation and Examination of Complaints.

A) Temporary Measures in Favour of the Complainant.

Where required by the circumstances and subject to agreement with the complainant/affected person, the Company shall promptly implement appropriate measures to protect them until the complaint has been fully investigated and finally examined.

Indicative measures, depending on the circumstances of the case, may include:

6. **Modification of working hours, shifts, and work schedules** for the personnel involved, so as to avoid their presence on the same shift.
7. **Transfer of the complainant** to another observation position, another bathing facility or swimming pool, another department, or another site of the Company, where applicable, for a period to be mutually agreed upon.
8. **Change of the accommodation provided**, where the complainant resides in housing provided by the Company or the contracting entity and where this is feasible.
9. **Remote working arrangements (teleworking)** for the complainant, provided that the nature of their duties allows such an arrangement.
10. **Granting paid leave** to the complainant.

B) Investigation and Examination of Complaints.

The Company is committed to ensuring that the submission of any complaint relating to this Policy will not be obstructed in any way. The Company further undertakes to promptly handle and investigate every such complaint impartially, with respect for human dignity, confidentiality, and compliance with personal data protection rules concerning the complainant, the respondent, witnesses, and any other persons involved. The Company shall also take immediate measures, where necessary, to protect the affected person.

All individuals involved in the investigation of a case (including the complainant, the respondent, and any employees or other persons who may be interviewed) are required to maintain confidentiality and discretion and to comply with all applicable personal data protection requirements regarding any information and data obtained during the examination and investigation of the matter.

The investigation and examination procedure shall commence immediately upon receipt of the complaint/report by the responsible person. The procedure shall be as follows:

1) Discussion Between the Responsible Person and the Complainant

Upon receipt of the complaint/report, the responsible person shall invite the complainant to a meeting no later than **five (5) working days** after receipt of the complaint in order to discuss the matter further. The complainant is required to attend this scheduled meeting, which, where the complainant works at a deployment point away from the Company's seat, may be held by videoconference.

The complainant, during the discussion, is required to further explain and elaborate on the alleged facts to the responsible person. The responsible person shall have the right to ask clarifying questions and receive answers from the complainant in order to obtain a full understanding of the allegations. At the conclusion of the discussion, the complainant shall be required to submit in writing all clarifications relating to the matter and sign them.

The responsible person shall have the right, throughout the investigation process, to invite the complainant for additional discussions, following the same procedure described above. The complainant shall likewise have the right to be heard by the responsible person.

2) Summoning the Respondent for Information Regarding the Allegations and Submission of a Written Statement of Defence.

Upon completion of the collection of information from the complainant, the responsible person shall invite the respondent within **five (5) working days** in order to inform them of the allegations and request that they submit a signed written statement of defence within **five (5) working days**.

Following the submission of the respondent's statement, the responsible person shall invite the respondent to a discussion concerning the allegations. The respondent is obliged to answer truthfully regarding all facts within their knowledge. During the discussion, the responsible person shall have the right to ask clarifying questions and receive answers from the respondent in order to gain a complete understanding of the allegations. At the conclusion of the discussion, the respondent shall be required to submit in writing any additional clarifications concerning the matter and sign them.

The responsible person shall have the right, throughout the investigation process, to invite the respondent for further discussions, following the same procedure described above. The respondent shall likewise have the right to be heard by the responsible person.

The respondent's refusal to submit a written statement, unless justified by a serious and objective reason consistent with the principle of good faith, shall be freely assessed by the responsible person in forming their judgment on the case.

Where the affected person claims to have been subjected to violence and harassment in accordance with this Policy, the provisions of paragraph 1 of Article 24 of Law 3896/2010 shall apply. In such cases, the respondent bears the burden of proving before the court or any other competent authority that no violence and/or harassment was committed against the affected person.

3) Hearing of Other Persons Involved.

As part of the investigation and examination of complaints, the responsible person shall have the authority and the right to invite for discussion any employee involved in the complaint, as well as any employee whom the responsible person considers capable of providing useful information relevant to the investigation.

All persons involved are required to attend the scheduled meeting with the responsible person. During the discussion, the involved persons must present to the responsible person all information known to them regarding the alleged facts. The responsible person shall have the right to ask clarifying questions and receive answers from the involved persons in order to obtain a complete understanding of the allegations. At the conclusion of the discussion, the responsible person shall prepare a written record of the matters examined, and each involved person shall be required to sign the record in their own handwriting as confirmation of its contents.

The responsible person shall have the right, throughout the investigation process, to invite involved persons for further discussions, following the procedure described above. Likewise, the involved persons shall have the right to be heard by the responsible person.

4) Collection of Evidence by the Responsible Person Through Access to Company Records

For the purpose of gathering evidence and information during the examination of a complaint, the responsible person may, subject to approval by the Company's legal representative, be granted access to Company records, audiovisual material, and any other appropriate means necessary for the verification of the allegations, in compliance with personal data protection legislation. Where access is required to material held by a third party (e.g. the CCTV system of a hotel unit or bathing facility), a relevant request shall be submitted to that entity as data controller.

5) Collection and Examination of All Evidence, Information and Reports, and Comprehensive Briefing of the Company's Management

The responsible person is also required to fully inform the Company's legal representative of every complaint received and of any new evidence or information arising or becoming known in relation to any complaint.

The responsible person shall carry out and follow any procedure provided for under this Policy only after obtaining approval from the Company's legal representative.

The responsible person is also required, whenever requested, to provide the Company's legal representative and management with a full and detailed report regarding any complaint.

III) Prohibition of Retaliation Against the Affected Person.

The termination of employment, the termination by any means of the legal relationship upon which employment is based, or any other adverse treatment of a person covered by Article 3 of Law 4808/2021 is prohibited and shall be null and void where it constitutes retaliatory conduct or a retaliatory measure within the meaning of Article 14 of Law 3896/2010 in response to an incident of violence or harassment as defined in Article 4 of Law 4808/2021.

However, the above prohibition is not intended to protect persons who intentionally submit false and/or malicious complaints. In such cases, the Company reserves the right to take any lawful measures against such persons, including, where appropriate, the termination of their employment contract or cooperation agreement.

IV) Consequences / Sanctions Following the Establishment of Violations.

In the event that the allegations concerning a violation of the Policy on Violence and Harassment at Work are confirmed, in whole or in part, the Company shall take the necessary, appropriate, and proportionate measures against the respondent, depending on the circumstances of the case, in order to prevent and avoid the recurrence of similar incidents or conduct.

Such measures may include, in particular:

- A verbal or written recommendation to comply with the Policy;
- A formal written reprimand;
- A change of position, working hours, workplace, or method of work performance, including removal from a specific lifeguard deployment position;
- Temporary suspension from work for up to ten (10) days per calendar year;
- Termination of the employment relationship or cooperation agreement, subject to the prohibition of abuse of rights under Article 281 of the Greek Civil Code;
- In the case of trainees of the School, exclusion from the training programme, subject to the terms of participation and applicable legislation.

V) Cooperation and Provision of Relevant Information to the Competent Authorities.

The Company, as well as the responsible person entrusted with the examination and management of complaints under this Policy, undertake to cooperate with and provide information and evidence to any competent public, administrative, or judicial authority which, either ex officio or following a request by an affected person and within the scope of its authority, requests the provision of such information or evidence.

For this purpose, all information and evidence collected in any form shall be maintained in an appropriate file in accordance with the provisions of **Law 4624/2019** governing the protection and processing of personal data.

This Policy was approved by the Company's management on **09/05/2026**, is posted at the workplaces and on the website www.pashna.gr, and is communicated to every covered person.

This English text is a translation provided for information purposes. In the event of any discrepancy, the Greek text shall prevail.

Piraeus, 09/05/2026

For the Company "V. VICHOU & SIA EE"
The Legal Representative

Venetia Vichou