

## **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΤΗΣ HEALTHCODE IKE**

Η **HEALTHCODE IKE**, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση των άρθρων 9 και 10 του νόμου 4808/2021, ο οποίος επικύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, της οποίας το κείμενο προσάρτησε αυτούσιο στο κείμενο του νόμου.

---

### **1. Σκοπός**

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 διακρίσεις, βία και παρενόχληση. Η **HEALTHCODE IKE** δηλώνει ότι αναγνωρίζει, σέβεται και προστατεύει 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.

---

### **2. Πεδίο εφαρμογής – Υπαγόμενα Πρόσωπα**

Η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του αρ. 3 του ν. 4808/2021 και στο πεδίο εφαρμογής και προστασίας της εντάσσονται οι πάσης φύσεως εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στην **HEALTHCODE IKE**, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, των ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, των εθελοντών, των ατόμων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, των ατόμων που αιτούνται εργασία και λοιπών ατόμων που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με αυτή.

---

### **3. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς – Ορισμοί**

- **Βία και παρενόχληση:** 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.
- **Παρενόχληση:** 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, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.
- **Παρενόχληση λόγω φύλου:** 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, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.
- **Διάκριση:** Ως «διάκριση» νοείται η διαφορετική μεταχείριση των ανθρώπων που προκύπτει από προκαταλήψεις ή συμφέροντα, η κάθε πράξη με την οποία γίνεται αδικαιολόγητος διαχωρισμός ατόμων με βάση τις ομάδες, τις τάξεις ή άλλες κατηγορίες στις οποίες ανήκουν ή θεωρούνται ότι ανήκουν. Ενδεικτικά, διάκριση λόγω φύλου, ηλικίας, γλώσσας, εθνικότητας, φυλής ή εθνότητας, αναπηρίας, θρησκευτικών πεποιθήσεων ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

---

#### 4. Πεδίο Εφαρμογής – Προσδιορισμός του Χώρου Εργασίας

4.α. Ως «χώρος εργασίας» νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς είναι δυνατό να λάβουν χώρα σε όλες τις εγκαταστάσεις της εταιρείας πανελλαδικά, στις οποίες οι εργαζόμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, καθώς και στους χώρους εκείνους που οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την αμοιβή τους, κάνουν διάλειμμα για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας. Επίσης, η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει και τις κάθε είδους μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, ταξίδια, συνέδρια, εκπαίδευση, καθώς και τις κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της εταιρείας. Τέλος, εφαρμόζεται και στις κάθε είδους

επικοινωνίες που σχετίζονται με την εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (π.χ. e-mails, zoom ή teams meetings, μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.).

---

## **5. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

### **5.α. Αξιολόγηση των παραγόντων κινδύνου και βελτίωση αυτών**

Η **HEALTHCODE IKE** μελετά, σε συνεργασία με όλα τα τμήματά της, τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου, ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας, καθώς και τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ των οποίων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Σκοπός αυτής της διαδικασίας είναι η αξιολόγηση των υφιστάμενων συνθηκών εργασίας και η αναπροσαρμογή αυτών κατά τρόπο ώστε να περιοριστούν κατά το δυνατό οι πιθανότητες να λάβει χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Ενδεικτικά, οι παράγοντες κινδύνου περιλαμβάνουν:

- υψηλό άγχος στο χώρο εργασίας
- χώροι εργασίας απομονωμένοι ή κλειστοί
- κατανομή των θέσεων εργασίας
- ασφάλεια εγκαταστάσεων και έλεγχος αυτών
- έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης
- άτομα με ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς
- παράδοση αγαθών ή υπηρεσιών
- εργασία ατομική ή σε απομονωμένο χώρο
- εργασία αργά το βράδυ ή κατά τις πρωινές ώρες
- θέματα οικιακής ή προσωπικής ζωής που διαχέονται στον χώρο εργασίας

### **5.β. Διοργάνωση σεμιναρίων, έκδοση εντύπων ενημερωτικών και τακτική εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα βίας και παρενόχλησης**

Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να κατανοήσουν ποιες συμπεριφορές συνιστούν βία και παρενόχληση, οι οποίες είναι μη ανεκτές και αποδοκιμαστές. Το αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς για θέματα βίας και παρενόχλησης θα μεριμνά ώστε να λάβει το προσωπικό την απαιτούμενη ευαισθητοποίηση για τα θέματα αυτά και θα καταστήσει γνωστή την πολιτική της εταιρείας εντός και εκτός αυτής.

---

## **6. Μέτρα Πρόληψης Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης**

---

## **6.α. Πληροφορίες επί των δικαιωμάτων των θιγόμενων προσώπων**

Η **HEALTHCODE IKE** δηλώνει ότι 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 εάν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, το πρόσωπο αυτό έχει:

- δικαίωμα δικαστικής προστασίας
- δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των νομίμων αρμοδιοτήτων της
- δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των νομίμων αρμοδιοτήτων του
- δικαίωμα καταγγελίας εντός της εταιρείας σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης καταγγελιών

Οι επιμέρους διαδικασίες υποβολής, διαχείρισης και εσωτερικής διερεύνησης αναφορών περιλαμβάνουν τα αναλυτικά βήματα που πρέπει να ακολουθήσει κάθε καταγγέλλων, καθώς και τις αρμοδιότητες των οργάνων της **HEALTHCODE IKE** και τις ενέργειες που πρέπει να αναληφθούν για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική διαχείριση των σχετικών περιστατικών. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί το δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή. Κάθε εργαζόμενος που υφίσταται ενδοοικογενειακή βία, η οποία έχει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικά ή εγγράφως το γεγονός στον προϊστάμενό του, προκειμένου να ενημερωθεί η εταιρεία και να ληφθούν τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

## **6.β. Ενέργειες ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και υποστήριξης προσωπικού**

Η **HEALTHCODE IKE** ενημερώνει το προσωπικό της και διατηρεί σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών στις οποίες κάθε θιγόμενο πρόσωπο έχει δικαίωμα να προσφύγει (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως ενημερώνει για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ (15512) και την υπηρεσία εξυπηρέτησης πολιτών 1555 μέσω του <https://1555.gov.gr/>, καθώς και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής για γυναίκες θύματα έμφυλης βίας, τη Γραμμή SOS 15900 (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων).

Η **HEALTHCODE IKE**, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την

υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Επίσης, λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό της, χρησιμοποιώντας κατά περίπτωση τα πρόσφορα μέσα για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της εταιρείας σχετικά με τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης και τις δυνατότητες που τους δίνονται από τον νόμο.

Η **HEALTHCODE IKE** εκπαιδεύει με κάθε πρόσφορο τρόπο και μέσο τα στελέχη της, ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της. Ενθαρρύνει, επίσης, τη συμμετοχή στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και τη διαχείριση δυνητικών κινδύνων βίας και παρενόχλησης, ενώ δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών.

---

## **7. Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς**

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον του Ζαβιτσάνου Εμμανουήλ (Διευθυντής Επιχειρησιακών Λειτουργιών της εταιρείας), ο οποίος ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς», για την παρούσα πολιτική. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ηλεκτρονική διεύθυνση «[imz@healthcode.gr](mailto:imz@healthcode.gr)». Η καταγγελία δεν μπορεί να γίνει ανώνυμα. Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/α οποίο/α την στοιχειοθετούν. Η καταγγελία δύναται να συνοδεύεται από οποιοδήποτε έγγραφο ή τεκμήριο, το οποίο να καταδεικνύει την ύπαρξη του περιστατικού και την παράβαση της παρούσας Πολιτικής.

Το πρόσωπο αναφοράς διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκόμενων.

Ειδικότερα, δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς.

Εφόσον το πρόσωπο αναφοράς ολοκληρώσει την έρευνά του, υποβάλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της εταιρείας, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος του προσώπου αναφοράς πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα 3 εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η Διοίκηση της εταιρείας προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- τη σύσταση συμμόρφωσης,
- την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του,
- την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την εταιρεία, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

---

## **8. Δικαιώματα Θιγομένων**

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του 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, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτή, ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το πρόσωπο αναφοράς εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επικείται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

Οι εργαζόμενοι/ες που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία (α. δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β. δικαίωμα προσφυγής και υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ. αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του).

---

## **9. Υποχρέωση Αμεροληψίας και Εχεμύθειας**

Το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται να ενεργεί κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλει να συμπεριφέρεται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο. Απαγορεύεται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και τη Διοίκηση της εταιρείας κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

---

## **10. Απαγόρευση Αντιποίνων – Θυματοποίησης του Καταγγέλλοντα**

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο οποίος, ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την εταιρεία θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη

διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει την ως άνω διαδικασία για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης.

---

## **11. Συνεργασία με Διοικητικές και Δικαστικές Αρχές**

Η **HEALTHCODE IKE**, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε εταιρικό επίπεδο συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα 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. Προς τον σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137) «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα».

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική κάθε ενδιαφερόμενο πρόσωπο μπορεί να απευθυνθεί στον κ. Ζαβιτσάνο Εμμανουήλ [mz@healthcode.gr].

**Ημερομηνία Σύνταξης:** Νοέμβριος 2024