

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ
ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΝΕΦΕΛΗ ΜΟΝ. ΕΠΕ
(v. 4808/2021) ΓΙΑ ΤΟ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ PIETRA E MARE HOTEL**

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ – ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ :	ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ PIETRA E MARE
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΝΕΦΕΛΗ ΜΟΝ ΕΠΕ
ΕΠΩΝΥΜΟ:	
ΟΝΟΜΑ:	
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ:	
Α.Φ.Μ. – Δ.Ο.Υ. :	998870155 - ΜΥΚΟΝΟΥ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:	ΚΑΛΟ ΛΙΒΑΔΙ 84600 ΜΥΚΟΝΟΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εταιρεία μας «ΝΕΦΕΛΗ ΜΟΝ ΕΠΕ», που εδρεύει στη ΜΥΚΟΝΟ – ΚΑΛΟ ΛΙΒΑΔΙ, οδός ΑΝΕΥ, αρ. ΑΝΕΥ, ΑΦΜ 998870155 – ΔΟΥ ΜΥΚΟΝΟΥ, Αρ. Γ.Ε.Μ.Η. 069239903000, τηλέφωνο επικοινωνίας 2289071152, ηλεκτρονική διεύθυνση finance@pietraemaremykonos.com, τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του μέρους ΙΙ του Ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

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 σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η εταιρεία μας δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και δεν ανέχεται καμία μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ – ΥΠΑΓΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα **άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021** και την κατ' εξουσιοδότηση εκδοθείσα νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του αρ. 3 του ν. 4808/2021, ήτοι εργαζόμενους και απασχολούμενους, 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 αυτήν.

3. ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ - ΟΡΙΣΜΟΙ

A. 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.

B. Παρενόχληση. Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και την 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.

Γ. 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 την 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.

Δ. 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. ΤΙ ΣΥΝΙΣΤΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

A. Περιστατικά. Στις μορφές συμπεριφοράς που απαγορεύονται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνονται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: Η προσβολή λόγω διακρίσεων βάσει φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας, ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, οι απειλές, λεκτικές ή με χειρονομίες, οι ύβρεις δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων, η επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής. Τα υβριστικά, κακόβουλα, υποτιμητικά, άσεμνα ή χλευαστικά σχόλια και η διάδοση αυτών, τα υπονοούμενα, τα σεξιστικά ή ρατσιστικά «αστεία» και σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην Εταιρεία, η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας, η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων. Ο διαδικτυακός εκφοβισμός, η αποστολή μηνυμάτων με παρενοχλητικό και προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι άνευ νομίμου λόγου και αιτίας επίμονες ή/και προσβλητικές ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας. Ακόμη συμπεριλαμβάνονται οι οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο. Η σωματική ανεπιθύμητη επαφή όπως αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα όπως και πάσης φύσεως φυσική βία. Η παραβίαση της ιδιωτικότητας, η σκοπούμενη μερική ή ολική καταστροφή προσωπικών αντικειμένων, οχημάτων ή περιουσιακών στοιχείων, η παρεμβολή ή παρεμπόδιση της κανονικής εργασίας, της κίνησης και της σωματικής ακεραιότητας του ατόμου, ο φυσικός αποκλεισμός ή εγκλεισμός, οι σεξουαλικές χειρονομίες, η φυσική παρακολούθηση, η καταδίωξη. Οι ανωτέρω

πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων.

B. Θεμιτές συμπεριφορές. Δεν συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης οι κάτωθι συμπεριφορές:

- Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης.
- Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης.
- Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν.
- Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών.
- Η έγκριση ή δικαιολογημένη άρνηση άδειας.
- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις.
- Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου.
- Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

5. ΑΝΤΕΚΔΙΚΗΣΗ

Η εταιρία απαγορεύει επίσης σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζόμενου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

6. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ – ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

A. Ως χώρος εργασίας νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς μπορεί 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, αποδυτήρια ή καταλύματα που παρέχει η εταιρεία στο προσωπικό. 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.).

7. ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΒΙΑ

Όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα. Η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους, αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις. Η ενδοοικογενειακή βία, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, που ασκείται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

8. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

A. Αξιολόγηση των παραγόντων κινδύνου και βελτίωση αυτών.

Η εταιρεία μας εκπονεί μελέτες σε συνεργασία με όλα τα τμήματά της συνεργαζόμενη και με αρμόδιους ιατρούς σχετικά με τους πιθανούς παράγοντες κινδύνου ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων και των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, με σκοπό την αξιολόγηση των υφιστάμενων συνθηκών εργασίας και την αναπροσαρμογή αυτών κατά τρόπο ώστε να περιοριστούν κατά το δυνατόν οι πιθανότητες να λάβει χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Αναφέρονται ενδεικτικά περιπτώσεις κινδύνου όπως: 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 στο χώρο εργασίας.

B. Τρόποι αποτροπής

Η εταιρία εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο και αναγκαίο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας με σκοπό, αφενός την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

9. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.

Η εταιρεία με την παρούσα πληροφορεί το προσωπικό και διατηρεί σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο τα οποία είναι τα ακόλουθα:

- προσφυγή στη δικαστική προστασία,
- υποβολή καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- κατάθεση αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του καθώς και
- καταγγελία εντός τη επιχείρησης, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.
- Τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες αρχές έχουν ως ακολούθως: Γραμμή Συνηγόρου του Πολίτη: 213 13 06 600 (e-mail: press@sinigoros.gr), Γραμμή Επιθεώρησης Εργασίας μέσω γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 (e-mail: helpdesk@sepenet.gr), Γραμμή SOS 15900 για άμεση ψυχολογική υποστήριξη και συμβουλευτική γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας.

Οι επιμέρους διαδικασίες υποβολής, διαχείρισης και εσωτερικής διερεύνησης αναφορών περιλαμβάνουν τα αναλυτικά βήματα στα οποία πρέπει να προβεί οποιοσδήποτε καταγγέλλων, καθώς επίσης και τις αρμοδιότητες των οργάνων της εταιρείας και τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβούν για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική διαχείριση σχετικών συμβάντων. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή. Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος υφίσταται ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικά ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του προκειμένου να ενημερωθεί η εταιρεία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα. Η εταιρεία, 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,

χρησιμοποιώντας τα κατά περίπτωση, ως άνω, πρόσφορα μέσα για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της εταιρείας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης, καθώς και τις δυνατότητες που τους δίνονται από το νόμο.

10. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ – ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον του / της ΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ (Υπεύθυνου Λογιστηρίου – Ανθρωπίνου Δυναμικού), ο/η οποίος/α ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς», για την παρούσα πολιτική.

Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ηλεκτρονική διεύθυνση finance@pietraemaremykonos.com. **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/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.

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 εμπλεκομένων. 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. Η παραλαβή, έρευνα και διαχείριση των καταγγελιών διεξάγεται άμεσα και με αμεροληψία, με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και διασφαλίζοντας την προστασία της εμπιστευτικότητας και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των θυμάτων και των καταγγελλόμενων που συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

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.

Η εταιρεία δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 4808/2021 και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

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:

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
- β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του,
- γ) 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.

11. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ

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 αυτήν, 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 επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Επιπλέον, 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 διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ. αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του βλέπε ανωτέρω).

12. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Η εταιρεία, 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 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. Προς το 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.».

13. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Η εταιρία λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικώς ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του ή στον Υπεύθυνο Προσωπικού προκειμένου να ενημερωθεί η εταιρία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

14. ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ

Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής δε μπορούν να λάβουν χώρα. Οι εργαζόμενοι που χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή έχουν απορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική, μπορούν να απευθυνθούν στον Προϊστάμενό τους

ή στον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού. Η παρούσα Πολιτική θα είναι διαθέσιμη στον επίσημο ιστότοπο (official website) της εταιρίας μας στον ακόλουθο σύνδεσμο: www.pietraemaremykonos.com

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική κάθε ενδιαφερόμενο πρόσωπο μπορεί να απευθυνθεί στον/στην ΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟ (Υπεύθυνο/η Λογιστηρίου / Υπεύθυνο/η Ανθρώπινου Δυναμικού).