

Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της Βίας & της Παρενόχλησης

Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
2. ΣΚΟΠΟΣ.....	3
3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	3
4. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ.....	4
5. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ & ΓΡΑΜΜΕΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	4
6. ΟΡΓΑΝΩΣΗ, ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ, ΕΛΕΓΧΟΙ, ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΥΜΒΑΝΤΩΝ.....	4

Έγκριση από	Διοικητικό Συμβούλιο ΕΣΠΕΡΙΑ Α.Ε.
Ημερομηνία Έγκρισης	02/02/2024
Προηγούμενη έγκριση	1 ^η έκδοση
Συχνότητα Αναθεώρησης	Ετήσια
Νομική Βάση	Ν. 4808/2021
Ισχύει για	Όλους τους εργαζόμενους της ΕΣΠΕΡΙΑ Α.Ε.
Υπεύθυνο Στέλεχος	Διευθυντής Ξενοδοχείου
Συντάκτης	Διοικητικό Συμβούλιο ΕΣΠΕΡΙΑ Α.Ε.

ΣΥΝΟΨΗ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΩΝ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ

- Η ΕΣΠΕΡΙΑ ΑΕ έχει μηδενική ανοχή απέναντι σε συμπεριφορές που σχετίζονται με τη βία και την παρενόχληση.
- Η παρούσα Πολιτική αφορά όλους τους εργαζόμενους και συνεργάτες της ΕΣΠΕΡΙΑ ΑΕ.
- Τα στελέχη στα ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα της εταιρείας οφείλουν να έχουν υποδειγματική συμπεριφορά σε ότι αφορά στην τήρηση της παρούσας πολιτικής.
- Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως ιεραρχικού επιπέδου, οφείλουν να αναφέρουν περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης που περιέρχονται σε γνώση τους.
- Η εταιρεία οργανώνει εκπαιδευτικά σεμινάρια ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης όλων των εργαζομένων σχετικά με τα ζητήματα της βίας και της παρενόχλησης, η συμμετοχή στα οποία είναι υποχρεωτική.
- Παρέχονται ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμοι δίαυλοι επικοινωνίας, για την υποδοχή των καταγγελιών και αναφορών που αφορούν σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
- Η διερεύνηση των καταγγελιών γίνεται άμεσα, αμερόληπτα, εχέμυθα και με απόλυτη εμπιστευτικότητα.
- Για τη διερεύνηση κάθε καταγγελίας συστήνεται Επιτροπή, με τουλάχιστον 3 μέλη.
- Εφόσον διαπιστωθεί παραβίαση της απαγόρευσης βίας ή παρενόχλησης, η εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα που αναλογούν κατά περίπτωση.
- Η απόκρυψη περιστατικού βίας, εκφοβισμού ή παρενόχλησης επιφέρει συνέπειες για εργαζόμενους που έχουν περιέλθει σε γνώση τους σχετικά περιστατικά ή στοιχεία και δεν τα αναφέρουν ως οφείλουν.
- Οι καταγγελίες που υποβάλλονται ανώνυμα, διερευνώνται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, εφόσον στην αναφορά συμπεριλαμβάνονται επαρκή στοιχεία.
- Απαγορεύεται η καταγγελία σύμβασης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου που καλύπτεται από την παρούσα πολιτική, εφόσον αυτή συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο σε περιστατικό βίας και παρενόχλησης.
- Απαγορεύεται ρητά οποιοδήποτε αντίποινο προς το/τα θιγόμενο/α από την καταγγελία πρόσωπο/α.
- Τυχόν αβάσιμες καταγγελίες επιφέρουν δυσμενείς συνέπειες σε όσους τις υπέβαλαν και τις υποστήριξαν, εν γνώσει τους ότι ήταν ψευδείς.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε ένα περιβάλλον εργασίας, χωρίς βία και παρενόχληση. Η ΕΣΠΕΡΙΑ ΑΕ έχει μηδενική ανοχή απέναντι σε συμπεριφορές που σχετίζονται με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία ή εξ αφορμής της εργασίας.

Στην παρούσα πολιτική προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή συμπεριφορών και περιγράφεται η διαδικασία διαχείρισης των εσωτερικών καταγγελιών που σχετίζονται με τα ζητήματα αυτά.

2. ΣΚΟΠΟΣ

Με στόχο την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων της, αλλά και την υποστήριξη των εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, η ΕΣΠΕΡΙΑ ΑΕ δεσμεύεται να διατηρεί ένα υγιές και ασφαλές περιβάλλον εργασίας, που προασπίζει τον αμοιβαίο σεβασμό, την αξιοπρέπεια του ατόμου και την αποδοχή της διαφορετικότητας, λαμβάνοντας, παράλληλα, μέτρα για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που ενδέχεται να παρουσιαστούν στο χώρο εργασίας, από οποιοδήποτε περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης.

Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΣΠΕΡΙΑ ΑΕ έχει μηδενική ανοχή σε πράξεις βίας, εκφοβισμού ή παρενόχλησης, οποιασδήποτε μορφής, άμεσες ή έμμεσες, από οποιονδήποτε εργαζομένο/ή, συνεργάτη ή επισκέπτη, ανεξαρτήτως της θέσης, της ηλικίας, του φύλου, των ετών προϋπηρεσίας ή της σχέσης του/της με την εταιρεία.

Η παρούσα πολιτική δεν έχει σκοπό να περιορίσει την ελεύθερη και υγιή επικοινωνία ή τις καθημερινές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των εργαζομένων και των συνεργατών της εταιρείας. Ωστόσο, δεδομένου ότι η αξιολόγηση μιας συμπεριφοράς ως προσβλητικής / προβληματικής ή όχι, μπορεί να διαφέρει με βάση υποκειμενικά κριτήρια, στο παρόν περιγράφονται τα όρια που οφείλουμε να τηρούμε κατά τις επικοινωνίες μας, ώστε να μπορούν όλοι να νιώθουν ασφαλείς στο εργασιακό περιβάλλον της εταιρείας.

Η εκτίμηση όλων των κινδύνων βίας και παρενόχλησης περιλαμβάνονται στην Επαγγελματική Εκτίμηση Κινδύνων της εταιρείας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (Ν.3850/2010).

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η συγκεκριμένη Πολιτική αφορά όλους τους εργαζόμενους και συνεργάτες της ΕΣΠΕΡΙΑ ΑΕ (συμπεριλ. όσων απασχολούνται μέσω σύμβασης έργου, σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, σύμβασης έμμισθης εντολής, αλλά και όσων απασχολούνται μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών), καθώς και όσους απασχολούνται στην εταιρεία για σκοπούς κατάρτισης (π.χ. Ασκούμενους), εργαζόμενους των οποίων η εργασιακή σχέση έχει λήξει, αλλά και τους υποψήφιους προς απασχόληση στην εταιρεία.

Συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης μπορεί να λαμβάνουν χώρα (ενδεικτικά, αλλά όχι αποκλειστικά):

1. Στο χώρο εργασίας (συμπεριλ. δημόσιων, ιδιωτικών χώρων, αλλά και χώρων όπου ο/η εργαζόμενος/η παρέχει εργασία, κάνει διάλειμμα - π.χ. για ανάπαυση ή φαγητό), σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η εταιρεία κ.ά.
2. Κατά τις μετακινήσεις από και προς την εργασία, σε λοιπές επαγγελματικές μετακινήσεις / ταξίδια, κατά την εκπαίδευση, καθώς και σε εκδηλώσεις και κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
3. Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων και όσων πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής (MS Teams, Skype κ.λπ.).

4. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

Σε συνέχεια ολοκλήρωσης της διαβούλευσης με τους εργαζόμενους, η παρούσα πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΣΠΕΡΙΑ ΑΕ και ως Υπεύθυνο Στέλεχος ορίζεται ο Διευθυντής του Ξενοδοχείου Κωνσταντίνο Τζουρατζόγλου. Απαιτείται να επισκοπείται και -εφόσον χρειάζεται- να επικαιροποιείται σε ετήσια βάση, ενώ η τελευταία ισχύουσα έκδοσή της είναι διαθέσιμη σε όλους.

5. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ & ΓΡΑΜΜΕΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι επικεφαλής των μονάδων είναι υπεύθυνοι για την ορθή τήρηση και εφαρμογή της παρούσας.

6. ΟΡΓΑΝΩΣΗ, ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ, ΕΛΕΓΧΟΙ, ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΥΜΒΑΝΤΩΝ

Ο Διευθυντής του Ξενοδοχείου οφείλει να διασφαλίζει τη συμμόρφωση με την εν λόγω πολιτική, να την ακολουθεί και να αναφέρει στο νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρείας ή στο Διοικητικό Συμβούλιο.

1. Πώς μπορούμε να γνωρίζουμε εάν ένα περιστατικό συνιστά βία ή παρενόχληση

Συνήθως η παρενόχληση μπορεί εύκολα να διακριθεί από την κοινωνική και την αμοιβαία αποδεκτή κοινωνικοποίηση.

Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι εμείς είμαστε υπεύθυνοι για όσα λέμε ή κάνουμε («πομπός») και όχι ο αποδέκτης («δέκτης») των λεγομένων ή πεπραγμένων μας. Δεδομένου ότι η αντίληψη του «δέκτη» είναι εκείνη που καθορίζει το κατά πόσο ένα μήνυμα είναι αποδεκτό ή όχι (είτε προφορικό, είτε εικονογραφικό, είτε μέσω κάποιας χειρονομίας ή άλλης μορφής επικοινωνίας), το τι θεωρούμε εμείς ως προσβλητικό δεν έχει τόσο σημασία, όσο το τι μπορεί να θεωρεί προσβλητικό ο «δέκτης» των λεγομένων / πράξεών μας.

Ας μην ξεχνάμε ότι:

- Μια συμπεριφορά μπορεί να συνιστά μορφή βίας ή/και παρενόχλησης, ακόμα και εάν ο δρων («πομπός») δεν είχε πρόθεση να προσβάλλει τον «δέκτη».
- Μια συμπεριφορά μπορεί να προσβάλλει, ακόμη και αν ό,τι ειπώθηκε δεν απευθυνόταν προς ένα συγκεκριμένο άτομο.
- Μια συμπεριφορά μπορεί να συνιστά μορφή βίας ή/και παρενόχλησης, ακόμα και αν γίνει εκτός του χώρου εργασίας.
- Μια συμπεριφορά μπορεί να συνιστά μορφή βίας ή/και παρενόχλησης, ακόμα και αν γίνεται μεταξύ συναδέλφων που βρίσκονται στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο.
- Μια συμπεριφορά μπορεί να συνιστά μορφή βίας ή/και παρενόχλησης, ακόμα και αν γίνει μία φορά / μεμονωμένα.
- Ένα «αθώο» πείραγμα ή αστείο, μπορεί εύκολα να «πάει πολύ μακριά» και να αποτελέσει συμπεριφορά παρενόχλησης.
- Η πιθανή σιωπή ή μη επιτόπια αντίδραση του «δέκτη», δεν πρέπει, σε καμία περίπτωση, να θεωρείται ως αποδοχή της συμπεριφοράς βίας ή/και παρενόχλησης.
- Το αλκοόλ δεν αποτελεί δικαιολογία για οποιαδήποτε μορφή βίας ή/και παρενόχλησης ή άλλου είδους μη ανεκτές συμπεριφορές, ακόμα και εκτός εργασίας!

2. Τι συνιστά βία και τι παρενόχληση

Ως «βία» ή/και «παρενόχληση» νοούνται οι συμπεριφορές, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, ανεξάρτητα από το εάν εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη.

Ως «παρενόχληση» νοούνται συμπεριφορές που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν την παρενόχληση λόγω φύλου ή άλλων διακρίσεων.

Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι συμπεριφορές που συνδέονται με το φύλο ενός ατόμου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά τη νομοθεσία (άρθ. 2 του ν. 3896/2010 και παρ. 2 του αρθ.2 του ν. 4443/2016). Οι συμπεριφορές αυτές περιλαμβάνουν τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και συμπεριφορές που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του ατόμου.

Οι εν λόγω συμπεριφορές δεν είναι μόνο λεκτικές ή σωματικές, αλλά μπορεί να είναι και οπτικές, μη λεκτικές (π.χ. χειρονομίες, φωτογραφίες, εικόνες).

Παραδείγματα συμπεριφορών βίας ή/και παρενόχλησης είναι:

- Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, λεκτικές απειλές ή κακοποίηση (π.χ. χτύπημα, σπρώξιμο, κλοτσιές, ρίψη αντικειμένου σε εργαζόμενο/η, κλοτσιές σε ένα αντικείμενο, όπως λ.χ. μια καρέκλα ή ένα γραφείο, αλλά και χρήση οχήματος ή εξοπλισμού, με σκοπό να προκληθεί βλάβη ή ατύχημα).
- Οποιαδήποτε απειλή, συμπεριφορά ή ενέργεια, που ερμηνεύεται ότι μπορεί να βλάψει ή να θέσει σε κίνδυνο την ασφάλεια άλλων, να οδηγήσει σε επιθετική ενέργεια ή να καταστρέψει περιουσιακά στοιχεία που ανήκουν στην ιδιοκτησία της εταιρείας.
- Συμπεριφορά που διαταράσσει τις σχέσεις εν γένει και είναι ακατάλληλη για το περιβάλλον εργασίας (π.χ. έντονα υπονοούμενα, σεξουαλικές φωτογραφίες, προσβλητικές εκφράσεις, άσεμνες χειρονομίες, φωνές ή βλασφημίες).
- Διάδοση κακόβουλων φημών για ένα άτομο ή μια ομάδα, αποκλείοντας κοινωνικά ή απομονώνοντας τον/τους.
- Απόκρυψη, κλοπή ή καταστροφή προσωπικών αντικειμένων ή εξοπλισμού εργασίας.
- «Αστεία» σχετικά με το σώμα, τα φυσικά χαρακτηριστικά (π.χ. βάρος, ύψος), την κατάσταση (π.χ. εγκυμοσύνη), τις σεξουαλικές εμπειρίες ή τη σεξουαλική ικανότητα του ατόμου.
- Κατάχρηση εξουσίας, εκφράζοντας απαξίωση προς υφιστάμενο εργαζόμενο, ιδίως ενώπιον τρίτων.
- Κατάχρηση εξουσίας, απορρίπτοντας αιτήσεις αδειάς, εκπαίδευσης, προαγωγής κ.λπ. αυθαίρετα και χωρίς αιτιολόγηση.
- Κατάχρηση εξουσίας, αξιώνοντας (άμεσα ή έμμεσα) σεξουαλική σχέση ή πράξεις από υφιστάμενο ή συνάδελφο.
- Υποτιμητικά σχόλια ή αστεία σχετικά με το φύλο, την ταυτότητα φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό κ.λπ. (π.χ. ομοφοβικά σχόλια).
- Cyber-bullying, δηλαδή σχόλια σε virtual κοινότητες, ανώνυμα ή/και γενικόλογα, που ενδέχεται «φωτογραφίζουν» συγκεκριμένο άτομο.
- Ένα αστείο που «πήγε μακριά».

Εντός της γενικότερης έννοιας της βίας και της παρενόχλησης εντάσσονται, μεταξύ άλλων:

- Η ενδοοικογενειακή βία: Όταν κάποιος που έχει προσωπική / συγγενική σχέση με εργαζόμενο της εταιρείας (π.χ. νυν ή πρώην σύζυγος / σύντροφος ή μέλος της οικογένειας), προκαλέσει σωματική βλάβη ή απόπειρα ή απειλή σωματικής βλάβης στον/στην εργαζόμενο/η, εντός του χώρου εργασίας, τότε η ενδοοικογενειακή βία θεωρείται ως βία στο χώρο εργασίας.

Η εταιρεία προστατεύει και υποστηρίζει τους εργαζόμενους - θύματα ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέτρο ή εύλογη προσαρμογή.

- Ο εκφοβισμός (bullying): Εκφράζεται με λόγια ή πράξεις που χρησιμοποιούνται σκόπιμα, για να προκαλέσουν σωματική, πνευματική ή συναισθηματική βλάβη.

Ο εκφοβισμός μπορεί να πραγματοποιείται προφορικώς ή γραπτώς, μέσα από φωτογραφικά μέσα ή πράξεις και χειρονομίες ή ακόμα και μέσα από ένα συνδυασμό των παραπάνω, είτε άμεσα, είτε με ηλεκτρονικό τρόπο, είτε μεμονωμένα, είτε κατ' επανάληψη.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο εκφοβισμός δεν είναι απαραίτητα μία πράξη επιθετικότητας. Η συμπεριφορά αδιαφορίας απέναντι σε έναν εργαζόμενο (όπως λ.χ. ο αποκλεισμός από συναντήσεις, η αγνόηση του ατόμου όταν μιλά, η παύση συζήτησης όταν το άτομο εισέρχεται στο χώρο κ.λπ.) συνιστά επίσης μορφή εκφοβισμού και απαγορεύεται.

Παραδείγματα εκφοβισμού:

- ❖ Σωματικός εκφοβισμός: Χτύπημα, κλωτσιά, σπρώξιμο, σκούντημα, άλλες σωματικές παρενοχλήσεις, όπως τσίμπημα, τράβηγμα μαλλιών, φθορά προσωπικών αντικειμένων, ρίψη αντικειμένων με σκοπό την πρόκληση εκνευρισμού ή στεναχώριας κ.ά.
 - ❖ Έγγραφος εκφοβισμός και εκφοβισμός με τη χρήση φωτογραφικών μέσων: Μηνύματα (sms, mms, emails κ.ο.κ.) με βλαπτικό περιεχόμενο που κοινοποιούνται, φωτογραφίες με προσβλητικό περιεχόμενο που διανέμονται χωρίς την άδεια του φωτογραφιζόμενου, ώστε να προκαλέσουν αμηχανία ή ντροπή κ.ά.
 - ❖ Λεκτικός εκφοβισμός: Υβριστικές εκφράσεις, αγενείς παρατηρήσεις, προσβλητικά αστεία και πειράγματα, φοβέρισμα, διάδοση φημών, υποτιμητικά σχόλια - ιδίως ενώπιον τρίτων κ.ά.
- Σεξουαλική Παρενόχληση: Εκφράζεται και μπορεί να πραγματοποιηθεί με τα ίδια μέσα του εκφοβισμού (λεκτικά, έγγραφα, μέσω χρήσης φωτογραφιών, με φυσική παρουσία ή/και ηλεκτρονικά). Η σεξουαλική παρενόχληση διαστρεβλώνει τη σεξουαλικότητα και τη μετατρέπει σε πράξη επιθετικότητας.

Παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης:

- ❖ Σωματικό άγγιγμα, αστεία σεξουαλικού περιεχομένου, σκίτσα που απεικονίζουν το σώμα κάποιου, χρήση αγενών χαρακτηρισμών, ανεπιθύμητες και επαναλαμβανόμενες προτάσεις για ραντεβού, ανεπιθύμητες προσκλήσεις σεξουαλικής φύσης, αδιάκριτες ερωτήσεις, σεξουαλικά υπονοούμενα, ανάρμοστο/επίμονο κοίταγμα με προσβλητικό τρόπο και με σεξουαλικό υπονοούμενο στη γενετήσια περιοχή του ατόμου, σφουρίγματα, χειρονομίες ή/και ήχοι, χρήση screen savers σε εταιρικό υπολογιστή με εικόνες ατόμων που φορούν ελάχιστα ή καθόλου ρούχα.

Παρότι τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι συνήθως γυναίκες, αντίστοιχες συμπεριφορές από γυναίκες εργαζόμενες που απευθύνονται σε

άνδρες ή μεταξύ ατόμων του ίδιου φύλου, συνιστούν επίσης σεξουαλική παρενόχληση και απαγορεύονται με τον ίδιο ακριβώς τρόπο.

- Παρενόχληση λόγω φύλου ή φυλετικής / εθνοτικής προέλευσης: Εκφράζεται με κάθε είδους συμπεριφορά ή σχόλιο που προκαλεί ταπείνωση σε ένα άτομο, λόγω της φυλετικής ή εθνοτικής προέλευσης, του χρώματος του δέρματός του/της, του τόπου γέννησης, της ιθαγένειας ή της καταγωγής του/της. Η παρενόχληση λόγω φύλου μπορεί να είναι και μη σεξουαλική (π.χ. στερεότυπα, έχθρα).

Παραδείγματα παρενόχλησης λόγω φύλου ή φυλετικής/εθνοτικής προέλευσης:

- ❖ Ανεπιθύμητα σχόλια, αστεία ή υπονοούμενα σχετικά με το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή ενός ατόμου, το χρώμα του δέρματός του, τον τόπο γέννησης, την ιθαγένεια ή την καταγωγή του
- ❖ Εμφάνιση / διαμοίραση ρατσιστικών ή υποτιμητικών εικόνων ή άλλου προσβλητικού υλικού.
- ❖ Χειρονομίες, αστεία ή υπονοούμενα, που βασίζονται στο φύλο, σε φυλετικούς ή εθνοτικούς λόγους και δημιουργούν αμηχανία.
- ❖ Άρνηση ή δυσανασχέτηση εργαζόμενου ή συνεργάτη να επικοινωνήσει ή να συνεργαστεί με κάποιον λόγω φύλου ή λόγω της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής του.

3. Τι δεν συνιστά βία και παρενόχληση

Οι αξιολογικές κρίσεις, οι οδηγίες και οι εντολές/κατευθύνσεις των προϊσταμένων, καθώς και η απόρριψη αιτημάτων των εργαζομένων λόγω των λειτουργικών αναγκών της εταιρείας και στο πλαίσιο οργάνωσης της εργασίας, δεν συνιστούν περιστατικά βίας ή παρενόχλησης.

Ειδικότερα, μεταξύ άλλων, περιστατικά βίας ή παρενόχλησης δεν αποτελούν:

- ❖ Η άμεση ή/και έμμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των στόχων απόδοσης.
- ❖ Οι ενέργειες και η λήψη μέτρων για τη βελτίωση της απόδοσης, όπως π.χ. η ένταξη ενός εργαζόμενου σε πλάνο ανάπτυξης ή/και παρακολούθησης της απόδοσής του.
- ❖ Η ανάθεση εργασιών, η παροχή οδηγιών και η καθοδήγηση για τον τρόπο και τον χρόνο παροχής και εκτέλεσης των καθηκόντων των εργαζομένων.
- ❖ Το αίτημα για παροχή ενημέρωσης ή αναφορών περί προόδου των εργασιών.
- ❖ Η έγκριση ή απόρριψη αιτήματος αδειας σύμφωνα με τις λειτουργικές ανάγκες της εταιρείας (στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας).
- ❖ Η ενεργοποίηση πειθαρχικής διαδικασίας ή η αποστολή έγγραφης επιστολής προς εργαζόμενο, αναφορικά με μη αποδεκτή συμπεριφορά τους/της.

- ❖ Το αίτημα περί τεκμηρίωσης του λόγου απουσίας του εργαζόμενου για λόγους υγείας.
- ❖ Η ηθική ή/και οικονομική επιβράβευση της καλής απόδοσης των εργαζομένων.
- ❖ Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση στην εργασία.

4. Ποιος μπορεί να κάνει καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης; Υπάρχει κάποια προθεσμία;

Καταγγελία για περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης μπορεί να κάνει όποιος καλύπτεται από την παρούσα πολιτική, ως αναφέρεται στην ενότητα 3 της παρούσας, «Πεδίο Εφαρμογής».

Παρότι δεν υπάρχει συγκεκριμένη προθεσμία για την υποβολή μιας καταγγελίας για περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης, σκόπιμο είναι οι καταγγελίες να γίνονται άμεσα και πάντως χρονικά κοντά στο όποιο περιστατικό, προκειμένου να καθίσταται πρακτικά δυνατή και ευχερής η διερεύνησή του.

5. Ποια είναι τα δικαιώματα όποιου θεωρεί ότι έχει παραβιαστεί η απαγόρευση βίας και παρενόχλησης εις βάρος του;

Εφόσον κάποιος εργαζόμενος κρίνει ότι έχει συντελεστεί περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης εις βάρος του, δικαιούται (ακόμα και αν έχει λήξει η εργασιακή σχέση) να:

- Προβεί σε καταγγελία προς τα αρμόδια όργανα της εταιρείας, με βάση τα προβλεπόμενα στην παρούσα πολιτική.
- Καταθέσει προσφυγή ενώπιον των Διοικητικών Αρχών, όπως την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας ή το Συνήγορο του Πολίτη.
- Να αιτηθεί δικαστικής προστασίας (π.χ. ασφαλιστικά μέτρα).
- Να αξιώσει ικανοποίηση με οποιαδήποτε άλλη νομική βάση (π.χ. αγωγή με αξίωση αποζημίωσης).

Εφόσον κάποιος εργαζόμενος γίνει αποδέκτης περιστατικού βίας ή/και παρενόχλησης που έχει συντελεστεί σε βάρος του, έχει το 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, λόγω βίας ή παρενόχλησης. Αυτό μπορεί να συμβεί, κατά κύριο λόγο, όταν δράστης του περιστατικού είναι ο ίδιος ο εργοδότης (π.χ. ο Διευθύνων Σύμβουλος ή άλλα διευθυντικά στελέχη που ασκούν εξουσία για λογαριασμό του εργοδότη) ή σε περίπτωση που η εταιρεία δεν λαμβάνει μέτρα πρόσφορα για να σταματήσει η συμπεριφορά βίας ή/και παρενόχλησης ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά να την σταματήσουν.

Εργαζόμενος που έχει υποστεί συμπεριφορά βίας ή/και παρενόχλησης, εκτός από τα αρμόδια όργανα της εταιρείας, μπορεί επίσης να επικοινωνήσει και με τους εξής εξωτερικούς φορείς:

- | | |
|--|-------------|
| ○ Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας: | 2510620138 |
| ○ Συνήγορος του Πολίτη: | 2131306 600 |
| ○ Γραμμή Εξυπηρέτησης Πολιτών: | 1555 |
| ○ Υπηρεσία Άμεσης Ψυχολογικής Υποστήριξης και Συμβουλευτικής των γυναικών – θυμάτων έμφυλης βίας (Γραμμή SOS): | 15900 |

6. Ποιος είναι ο ρόλος των Προϊσταμένων / Διευθυντών, αλλά και όλων των εργαζομένων, σε περίπτωση που είτε υποστούν, είτε γίνουν μάρτυρες οποιουδήποτε περιστατικού βίας, εκφοβισμού ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας;

Οι Προϊστάμενοι και Διευθυντές της εταιρείας έχουν την αυξημένη ευθύνη να έχουν οι ίδιοι υποδειγματική συμπεριφορά αναφορικά με την τήρηση της παρούσας πολιτικής. Έχουν, σε κάθε περίπτωση, την υποχρέωση να παρατηρούν τυχόν προβληματικές συμπεριφορές, να παρεμβαίνουν και να τις αναφέρουν στον Διευθυντή του Ξενοδοχείου.

Όλοι οι εργαζόμενοι, όμως, έχουν σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και η συνδρομή τους για την ορθή εφαρμογή της παρούσας πολιτικής είναι κρίσιμης σημασίας. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως ιεραρχικού επιπέδου και συμβατικής σχέσης, οφείλουν -και δεν πρέπει να διστάζουν- να αναφέρουν τυχόν παραβατικά περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης που περιέρχονται σε γνώση τους.

Η ευαισθητοποίηση του συνόλου των εργαζομένων (υπαλλήλων, αλλά και στελεχών που ασκούν εξουσία για λογαριασμό του εργοδότη) είναι ιδιαίτερα σημαντική, ώστε να είναι όλοι σε θέση να αναγνωρίζουν ποιες συμπεριφορές συνιστούν περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης και ποιες όχι.

Στο πλαίσιο αυτό, η εταιρεία οργανώνει εκπαιδευτικά σεμινάρια, καθώς και λοιπές δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης όλων των εργαζομένων σχετικά με τα ζητήματα της βίας και της παρενόχλησης, την πρόληψη, αλλά και την καταστολή αυτών, η συμμετοχή στα οποία είναι υποχρεωτική.

7. Ποια είναι η διαδικασία που πρέπει να ακολουθήσει όποιος θεωρεί ότι έχει παραβιαστεί η συγκεκριμένη απαγόρευση, είτε εις βάρος του, είτε εις βάρος κάποιου τρίτου;

Οι εργαζόμενοι που, είτε έχουν υποστεί οι ίδιοι συμπεριφορά βίας ή/και παρενόχλησης, είτε είναι μάρτυρες περιστατικού οποιασδήποτε μορφής βίας, εκφοβισμού ή/και παρενόχλησης στον ευρύτερο χώρο εργασίας, δεν πρέπει να διστάζουν να το καταγγείλουν.

Η εταιρεία έχει ορίσει ως πρόσωπο αναφοράς, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους, τον Διευθυντή του Ξενοδοχείου Τζουρατζόγλου Κωνσταντίνο e-mail: manager@esperiakavala.gr, & τηλ. 6942947967, που μπορεί να βοηθήσει τον/την κάθε εργαζόμενο/η, με απόλυτη εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην προσωπικότητά του/της, σε ό,τι τον/την απασχολεί αναφορικά με τα ζητήματα της παρούσας πολιτικής.

Κάθε εργαζόμενος/η που αισθάνεται ότι έχει υποστεί ο/η ίδιος/α ή έχει παρατηρήσει την εκδήλωση περιστατικού βίας, εκφοβισμού ή παρενόχλησης σε βάρος άλλου εργαζόμενου, μπορεί -και πρέπει-, με απόλυτη εμπιστοσύνη και χωρίς φόβο οιασδήποτε αντιποίνων, να αναφέρει το γεγονός απευθείας στον/στην Προϊστάμενό/η του/της ή στον/στην Επικεφαλής της Εποπτείας ή στον Διευθυντή του Ξενοδοχείου. Σε περίπτωση που το περιστατικό βίας και παρενόχλησης προέρχεται από τον/την άμεσο/η προϊστάμενο/η του/της εργαζόμενου/ης ή στέλεχος της εταιρείας, η καταγγελία μπορεί να γίνει στον Διευθυντή του Ξενοδοχείου (τα βήματα της **Διαδικασίας Καταγγελίας** περιγράφονται κατωτέρω).

Ως μάρτυρας ή θύμα συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης, ο/η κάθε εργαζόμενος/η, μπορεί να ακολουθήσει τα εξής βήματα:

➤ **Τεχνικές Παρέμβασης εκ μέρους του/της εργαζόμενου/ης (δέκτη ή μάρτυρα της απαγορευμένης συμπεριφοράς):**

- **Άμεση αντιμετώπιση:** Δηλώνουμε επί τόπου και με σαφήνεια, στο πρόσωπο που παρενοχλεί, ότι βρίσκουμε τη συμπεριφορά του/της προσβλητική ή ανεπιθύμητη και ζητάμε να τη σταματήσει άμεσα (π.χ. «*αυτό που είπατε/είπες δεν είναι αστειό, μην το επαναλάβετε/επαναλάβεις*»).
- **Διακοπή με έμμεσο τρόπο της συμπεριφοράς:** Διακόπτουμε το πρόσωπο που παρενοχλεί, π.χ. προτείνοντας ένα διάλειμμα για καφέ, και του/της μιλάμε κατ' ιδίαν για την ανεπιθύμητη συμπεριφορά του/της.
- **Υποστήριξη:** Μπορούμε να υποστηρίξουμε το άτομο, σε βάρος του οποίου έγινε το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης. Για παράδειγμα, εάν το συμβάν έλαβε χώρα ενώπιον τρίτων και υπήρξαν μειωτικά σχόλια σε βάρος συγκεκριμένου/ης εργαζόμενου/ης, μπορούμε να αναφέρουμε ενώπιον όλης της ομάδας, τη σημαντική συνεισφορά που ενδεχομένως έχει ή κάποιο άλλο θετικό στοιχείο αναφορικά με την επαγγελματική συμπεριφορά του/της.
- **Αναφορά:** Δηλώνουμε ξεκάθαρα προς το πρόσωπο που παρενοχλεί, ότι αν συνεχίσει να παρενοχλεί ή να εκφράζει βίαιη συμπεριφορά, θα λάβουμε επιπλέον μέτρα για να σταματήσει. Σε κάθε περίπτωση, μπορούμε να αναφέρουμε το περιστατικό σύμφωνα με τις διαδικασίες της παρούσας.
- **Αποδεικτικά στοιχεία:** Εάν η παρενόχληση ή η συμπεριφορά βίας συντελείται σε βάρος ημών των ιδίων, αποφεύγουμε να απαντάμε σε

κλήσεις, e-mails ή/και άλλα μηνύματα που προέρχονται από το άτομο αυτό, ακόμα και εάν επιμένει. (Εφόσον έχουμε καταστήσει σαφή τη θέση μας, ως προς την αντίθεσή μας απέναντι στην εν λόγω συμπεριφορά, το άτομο αυτό υπερβαίνει τα όρια που εμείς έχουμε ορίσει, εάν συνεχίσει να επικοινωνεί μαζί μας). Κρατάμε αποδεικτικά στοιχεία των κλήσεων / μηνυμάτων που μας έχουν σταλεί.

Εάν το εν λόγω άτομο εξακολουθεί να παρενοχλεί ή να έχει βίαιη συμπεριφορά, ή εάν ο/η εργαζόμενος/η δεν επιθυμεί / δεν μπορεί να εφαρμόσει τα ανωτέρω, ή ακόμη και συμπληρωματικά με τα ανωτέρω, μπορεί να προβεί σε καταγγελία του περιστατικού:

➤ **Διαδικασία Καταγγελίας**

Εφόσον ο/η εργαζόμενος/η το επιθυμεί, μπορεί να συζητήσει την κατάσταση με τον/την Προϊστάμενο/η του/της (είτε ιδιαιτέρως, είτε παρουσία του Διευθυντή του Ξενοδοχείου της εταιρείας), ή να ζητήσει να μιλήσει απ' ευθείας με τον Διευθυντή του Ξενοδοχείου.

Εναλλακτικά ή συμπληρωματικά με την ανωτέρω συζήτηση, ο/η εργαζόμενος/η μπορεί να υποβάλει ενυπόγραφα γραπτή καταγγελία (μέσω e-mail, με επιστολή ή καθ' υπαγόρευση), η οποία θα απευθύνεται στον Διευθυντή του Ξενοδοχείου της εταιρείας Τζουρατζόγλου Κωνσταντίνο e-mail: manager@esperiakavala.gr & τηλ 6942947967.

Η γραπτή καταγγελία σκόπιμο είναι να περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία:

- Περιγραφή του συμβάντος ή των συμβάντων που δημιούργησαν την υποψία περί ύπαρξης συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης.
- Ημερομηνία και ώρα του περιστατικού (κατά προσέγγιση).
- Ονόματα των ατόμων που φέρονται ως εμπλεκόμενοι στο περιστατικό.
- Ονόματα των ατόμων που ήταν μάρτυρες στο περιστατικό (αυτόπτες ή/και αυτόηχοι).

Σημειώνεται ότι ακόμα και εάν ο/η καταγγέλλων/ουσα αποφασίσει να μην υποβάλει επίσημη καταγγελία, η εταιρεία δύναται να αποφασίσει ότι ενδεχομένως το περιστατικό που ανέφερε ο/η εργαζόμενος/η χρήζει περαιτέρω διερεύνησης. Στην περίπτωση αυτή, η εταιρεία θα προβεί σε συνεντεύξεις με τους εμπλεκόμενους εργαζόμενους, θα συγκεντρώσει τα στοιχεία και θα προσπαθήσει να διαλευκάνει το τι έχει συμβεί πραγματικά, ώστε να ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα - πάντα με την απαραίτητη τήρηση της εμπιστευτικότητας και σεβασμό στην προσωπικότητα των εμπλεκόμενων μερών.

Εάν διαπιστωθεί ότι έχει πράγματι υπάρξει περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης οποιασδήποτε μορφής, θα ακολουθηθούν τα προβλεπόμενα στην παρούσα.

Όταν η αναφορά / καταγγελία περιστατικού βίας ή/και παρενόχλησης γίνεται επώνυμα, αυτό βοηθά σημαντικά στη δυνατότητα διερεύνησης του περιστατικού, καθώς μπορούν να συγκεντρωθούν και να ληφθούν υπ' όψιν συγκεκριμένα δεδομένα. Εάν παρόλα αυτά, ο/η εργαζόμενος/η δεν επιθυμεί -για οποιοδήποτε λόγο- να κάνει τη σχετική καταγγελία επώνυμα, ή εάν δεν είναι σίγουρος/η ότι πράγματι υφίσταται περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης, μπορεί η αναφορά να γίνει ανώνυμα ή να δηλώσει ότι πρόκειται περι

υποψίας του/της, ώστε η εταιρεία να λάβει γνώση και να μπορέσει να διερευνήσει το περιστατικό.

Τα στελέχη που βρίσκονται στα ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα της εταιρείας, όχι μόνο δεν εξαιρούνται από την απαγόρευση συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης και τα όσα περιλαμβάνει η παρούσα πολιτική, αλλά, αντιθέτως, είναι εκείνα που είναι υπεύθυνα έναντι του νόμου, για την εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας. Συνεπώς, εάν μια παραβατική συμπεριφορά προέρχεται από στέλεχος της εταιρείας, οι εργαζόμενοι οφείλουν να ενημερώσουν άμεσα τον Διευθυντή του Ξενοδοχείου Τζουρατζόγλου Κωνσταντίνο e-mail: manager@esperiakavala.gr & τηλ 6942947967.

8. Ποια διαδικασία θα ακολουθήσει η εταιρεία σε περίπτωση καταγγελίας για συμπεριφορά βίας ή/και παρενόχλησης;

Η εταιρεία διερευνά όλους τους ισχυρισμούς και αναφορές για την εκδήλωση περιστατικών βίας, εκφοβισμού ή παρενόχλησης άμεσα και με εχεμύθεια, προστατεύοντας το απόρρητο και τα δικαιώματα τόσο του/της καταγγέλλοντος/ουσας, όσο και των λοιπών εμπλεκόμενων μερών και λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, όπου αυτό απαιτείται. Η διαδικασία που ακολουθείται είναι η εξής:

1. Ο Διευθυντής του Ξενοδοχείου, αφού λάβει τη σχετική καταγγελία, εξετάζει αρχικά ο ίδιος το περιστατικό, καλώντας σε συνέντευξη τον/την καταγγέλλοντα/ουσα. Κατά τη συνάντηση αυτή τηρούνται πρακτικά, τα οποία είναι εμπιστευτικά.
2. Στη συνέχεια, ο Διευθυντής του Ξενοδοχείου ορίζει μία επιτροπή για να διερευνήσει το περιστατικό και να επιβλέψει την εφαρμογή της πολιτικής. Η Επιτροπή έχει τρία (3) τουλάχιστον μέλη και αποτελείται από τον ίδιο τον Διευθυντή του Ξενοδοχείου η και Επικεφαλής της Εποπτείας στις οποίες εργάζονται οι εμπλεκόμενοι στο περιστατικό, ενώ, ανάλογα με την περίπτωση, στην Επιτροπή ενδέχεται να κληθούν να συμμετάσχουν και ένας ή περισσότεροι εκ των Επικεφαλής της Νομικής Υπηρεσίας, ή/και οποιοσδήποτε άλλος/η Επικεφαλής ή στέλεχος της εταιρείας κριθεί σκόπιμο, εφόσον η εξειδικευμένη γνώση του/της είναι απαραίτητη για τη σφαιρική και αντικειμενική αξιολόγηση των δεδομένων της εκάστοτε περίπτωσης. Σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά ή εμπλέκει με οποιοδήποτε τρόπο κάποιο από τα προαναφερόμενα μέλη, το μέλος αυτό αποκλείεται από τη συμμετοχή στην Επιτροπή διερεύνησης του συγκεκριμένου περιστατικού.
3. Η Επιτροπή διερευνά κάθε καταγγελία άμεσα, με απόλυτη εμπιστευτικότητα και εχεμύθεια, καθώς και με τη μέγιστη δυνατή διεξοδικότητα και ενδελέχεια. Σε όλες τις συναντήσεις που πραγματοποιούνται, τηρούνται αναλυτικά πρακτικά και είναι παρόντες -πέραν του συνεντευξιζόμενου- τουλάχιστον τρεις (3) εκπρόσωποι της Επιτροπής. Κατά την έρευνα, τη διεξαγωγή των

συναντήσεων, την αξιολόγηση των στοιχείων, αλλά και τη λήψη της τελικής απόφασης, τα μέλη της Επιτροπής οφείλουν να λειτουργούν αμερόληπτα και με τρόπο δίκαιο προς όλες τις πλευρές.

4. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, συντάσσεται έκθεση με τα στάδια διερεύνησης, τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν και το τελικό αποτέλεσμα, το οποίο και κοινοποιείται στα άμεσα εμπλεκόμενα μέρη.
5. Εφόσον η Επιτροπή αποφανθεί ότι πράγματι υπήρξε περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης, επιβάλλονται στα εμπλεκόμενα μέρη που φέρουν υπαιτιότητα, οι κατάλληλες συνέπειες, όπως προβλέπονται στην παρούσα.

Σε ότι αφορά στις καταγγελίες που υποβάλλονται ανώνυμα, η εταιρεία οφείλει να ανταποκρίνεται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, δηλαδή να προχωρά σε διερεύνηση με βάση τα ως άνω, εφόσον στην αναφορά συμπεριλαμβάνονται επαρκή στοιχεία που να καθιστούν δυνατή τη διερεύνηση του σχετικού περιστατικού βίας ή παρενόχλησης.

9. Ποιες θα είναι οι συνέπειες για όσους παραβιάζουν την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης;

Η ΕΣΠΕΡΙΑ ΑΕ έχει μηδενική ανοχή απέναντι σε περιστατικά και συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης, ακόμη και εάν αυτά είναι μεμονωμένα.

Εφόσον ένας εργαζόμενος ή συνεργάτης της εταιρείας παραβιάσει την απαγόρευση βίας ή παρενόχλησης, η εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα που αναλογούν κατά περίπτωση, ώστε το συμβάν να μην επαναληφθεί και να αποτρέψει παρόμοια περιστατικά ή συμπεριφορές στο μέλλον.

Ανάλογα με τα δεδομένα της κάθε περίπτωσης, και λαμβάνοντας υπ' όψιν το πόρισμα της Επιτροπής Διερεύνησης, η εταιρεία μπορεί να προχωρήσει σε ένα ή περισσότερα από τα κάτωθι:

- Σύσταση συμμόρφωσης
- Μετακίνηση σε άλλη Μονάδα / Εποπτεία ή αλλαγή θέσης εργασίας / ρόλου
- Αλλαγή ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας
- Ενεργοποίηση της πειθαρχικής διαδικασίας, βάσει του Κανονισμού Εργασίας
- Καταγγελία της σχέσης εργασίας

Η απόκρυψη περιστατικού βίας, εκφοβισμού ή παρενόχλησης, καθώς και των σχετικών στοιχείων, παρεμποδίζει την ενεργοποίηση και ολοκληρωμένη διαχείριση των διαδικασιών της παρούσας πολιτικής και ουσιαστικά επιτρέπει τη συνέχιση αντίστοιχων συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο. Συνεπώς, συνέπειες υφίστανται και για εργαζόμενους που αποκρύπτουν σχετικά περιστατικά ή στοιχεία που έχουν περιέλθει σε γνώση τους, και δεν τα αναφέρουν ως οφείλουν.

10. Πώς θα προστατευθούν τα εμπλεκόμενα μέρη στην καταγγελία από αντίποινα; Πώς εξασφαλίζεται η εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που αφορούν μία τέτοια καταγγελία;

Η εταιρεία παρέχει ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας, για την υποδοχή των καταγγελιών και αναφορών που αφορούν σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Η διερεύνηση των καταγγελιών γίνεται με αμεροληψία και σε κάθε περίπτωση διασφαλίζεται η προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων όλων των εμπλεκόμενων μερών (θυμάτων, καταγγελλόμενων, μαρτύρων κ.λπ.), καθώς και η προστασία τους από αντίποινα.

Στο πλαίσιο αυτό:

1. Απαγορεύεται η ενημέρωση των εμπλεκόμενων μερών για πληροφορίες και ατομικά στοιχεία άλλων εμπλεκόμενων στην υπόθεση (π.χ. ο/η καταγγελλόμενος/η δεν επιτρέπεται να ενημερωθεί για τα στοιχεία των μαρτύρων, το περιεχόμενο των δηλώσεών τους, κ.λπ.).
2. 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 την παρούσα πολιτική, εφόσον αυτή συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο (κατά την έννοια του αρθ. 14 του ν. 3896/2010) σε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, όπως αυτό ορίζεται στην παρούσα πολιτική.
3. Απαγορεύεται ρητά οποιοδήποτε αντίποινο ή περαιτέρω θυματοποίηση του/των θιγόμενων από την καταγγελία προσώπου/ων.
4. Εφόσον ζητηθούν πληροφορίες από τις αρμόδιες Αρχές, η εταιρεία συνεργάζεται πλήρως και παρέχει κάθε σχετικό στοιχείο.

11. Υπάρχουν συνέπειες για όσους καταγγείλουν ψευδώς περιστατικό βίας και παρενόχλησης εις βάρος τους;

Τυχόν αβάσιμες καταγγελίες από την πλευρά εργαζομένων εις βάρος των συναδέλφων τους ή τρίτων προσώπων, περί δήθεν συμπεριφορών που σχετίζονται με τη βία και την παρενόχληση, θα επιφέρουν δυσμενείς συνέπειες σε όσους τις υπέβαλαν και τις υποστήριξαν, εν γνώσει τους ότι ήταν ψευδείς.

Ανεξάρτητα από τις συνέπειες που θα επιβληθούν από την εταιρεία στον/στους ψευδώς καταγγέλλοντα/ντες, ο/η κάθε εργαζόμενος/η κατά του/της οποίου/ας στράφηκαν αδικώς, δύναται να αξιώσει την αποκατάσταση της όποιας βλάβης του/της.

Καβάλα, 02/04/2024

Για την εταιρεία