

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ
ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ
ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 9, 10 ΤΟΥ Ν. 4808/2021**

της ανώνυμης εταιρίας με την επωνυμία «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΑΙ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΜΠΡΟΒΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ», τον διακριτικό τίτλο «HOTEL ABC», που εδρεύει στο Δήμο Θεσσαλονίκης, οδός Αγγελάκη 41, με αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. 122214804000 και Α.Φ.Μ. 094028579 της Δ.Ο.Υ. ΦΑΕ Θεσσαλονίκης, που εκπροσωπείται νόμιμα από την Διευθύνουσα Σύμβουλο αυτής, Σοφία Μηρόβα του Βασιλείου, κάτοικο Θεσσαλονίκης, οδός Λ. Νίκης 47, κάτοχο του, με Α.Φ.Μ. 036498551

Α. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η HOTEL ABC τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του Ν. 4808/2021, όπως ισχύει, για την πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου ή και με βάση το φύλο, καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Η HOTEL ABC έχει δημιουργήσει ένα περιβάλλον εργασίας, όπου κυριαρχεί και προάγεται η αξιοπρέπεια και ο σεβασμός προς όλους, εκτιμάται χωρίς να θίγεται η προσωπικότητα κάθε εργαζομένου ξεχωριστά, δίνονται ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και ανάπτυξης σε όλους τους εργαζομένους

Επιδεικνύοντας, μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, η HOTEL ABC υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση των άρθρων 9 και 10 του Ν. 4808/2021, όπως ισχύει, και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ίδιου πιο πάνω νόμου, αποφασίζοντας τα παρόντα μέτρα, κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων και γνωστοποίησης σ' αυτούς του σχεδίου πολιτικής, προκειμένου να λάβει απόψεις.

Β. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι:

1. Η δημιουργία και εδραίωση ενός ασφαλούς, αξιοπρεπούς και χωρίς διακρίσεις περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.
2. Η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών.
3. Η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.
4. Η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου ή και με βάση το φύλο.
5. Η δημιουργία μηχανισμού διαχείρισης καταγγελιών για σχετικά περιστατικά με γνώμονα τη διαφάνεια, την εχεμύθεια και τη δίκαιη μεταχείριση όλων των εμπλεκομένων.

Η HOTEL ABC δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Γ. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής της εταιρίας εντάσσονται:

- Μέτοχοι.
- Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Εργαζόμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης).
- Παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έμμισθης εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών.
- Απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών.

- Προσωπικό τρίτων χωρών.
- Προσωπικό με σύμβαση μαθητείας (πρακτικάριοι, ασκούμενοι, μαθητευόμενοι).
- Εθελοντές.
- Υποψήφιοι εργαζόμενοι.
- Εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει.
- Εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.
- Τυχόν άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την εταιρία.

Δ. ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΑΝΟΧΗ ΣΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Η HOTEL ABC δεσμεύεται ενδεικτικά:

1. Για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των κάθε είδους περιστατικών διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, δηλώνοντας ρητά και κατηγορηματικά την απαγόρευση κάθε μορφής διάκρισης, βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.
2. Για την παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση κάθε σχετικής καταγγελίας, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
3. Για την παροχή συνδρομής και πρόσβασης σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.
4. Για τη λήψη απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί τυχόν περιστατικό ή συμπεριφορά από τη διοίκηση, το προσωπικό ή/και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενους με την εταιρία που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από την παρούσα πολιτική.
5. Για την ήδη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου μηχανισμού υποβολής, διαχείρισης και διερεύνησης αναφορών, με την εγκατάσταση ειδικών διαύλων υποβολής αναφορών και τη δημιουργία ενός πλέγματος Πολιτικών

και Διαδικασιών, με τις οποίες μεριμνά τόσο για την πρόληψη όσο και την επίλυση ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Ε. ΟΡΙΣΜΟΙ

Ε.1. Διακρίσεις

Ως διακρίσεις νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Ε.2. Βία

Βία συνιστούν 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.

Ε.3. Παρενόχληση

Παρενόχληση συνιστούν οι πιο πάνω μορφές της βίας καθώς επίσης και 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.

Ε.4. 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. 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.

E.5. Χώρος εργασίας

Νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και συγκεκριμένα:

- Ο καθαυτός χώρος εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων εντός ή εκτός των ορίων αυτού.
- Γενικότερα χώροι όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ή αναπαύεται, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας.
- Οι μετακινήσεις από και προς την εργασία καθώς και λοιπές μετακινήσεις, επαγγελματικά ταξίδια, επαγγελματική εκπαίδευση, εκδηλώσεις και κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (εταιρικών e-mails και κινητών τηλεφώνων).

E.6. Ενδοοικογενειακή βία

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, και ενδεικτικά:

- 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.

ΣΤ. ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Συμπεριφορές που ενδέχεται να εκδηλωθούν, παρατηρηθούν ή/και υπονοηθούν και αποτελούν περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης είναι ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

- Υπονοούμενα, κοροϊδίες, αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια.
- Χρήση προσβλητικής, απρεπούς ή υποτιμητικής γλώσσας ή/και φράσεων.
- Σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία ή οποιοδήποτε εν γένει μειωτικό αίσθημα.
- Παρακολούθηση, καταδίωξη ή/και ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου.
- Αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής.
- Προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις που αφορούν προσωπικά δεδομένα όπως π.χ. ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, προσωπική ζωή, σεξουαλικά ενδιαφέροντα ή/και προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής ταυτότητας και θρησκείας.
- Σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές.
- 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 εταιρία.
- Αγενείς χειρονομίες, αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή.
- Διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του.
- Απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες.

- Βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν.
- Υποτίμηση ή γελιοποίηση ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους.
- Ξεσπάσματα θυμού.
- Άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής.
- Αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό.
- Διαδικτυακός εκφοβισμός, προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

Ζ. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ – ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ

Η Εταιρία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό την πρόληψη, την αντιμετώπιση και τη διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

Ειδικότερα, η Εταιρία ενδεικτικά:

- Παρέχει πληροφορίες, ενημέρωση και κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους της σχετικά με τους κινδύνους, την πρόληψη, την προστασία, τις υποχρεώσεις των εμπλεκόμενων και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τις ευθύνες και τα δικαιώματά τους.
- Επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους εργαζομένους, οι οποίοι δεν συμμορφώνονται.
- Ενσωματώνει σχετικές οδηγίες και πολιτικές στο εγχειρίδιο προσωπικού και κατά την ένταξη νέων εργαζομένων.
- Ενθαρρύνει την κουλτούρα σεβασμού, συμπερίληψης και μηδενικής ανοχής στη βία και στην παρενόχληση.
- Διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, ασφαλές και δίκαιο.
- Επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε περιστατικά ή συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης.

- Αξιολογεί ψυχοκοινωνικούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό αυτών.
- Επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε εργαζόμενο, πελάτη επισκέπτη, προϊστάμενο.

Η. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

- να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια.
- να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού.
- να καταγγείλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στον χώρο της εργασίας (σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, όπως αναλύεται πιο κάτω), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο.

Θ. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:

- να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών συναδέλφων του.
- να ανακοινώνει άμεσα στον προϊστάμενό του οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης υποπέσει στην αντίληψή του.
- να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας της παρούσας πολιτικής.
- να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της εταιρίας σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
- να μεριμνά για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης του.

- να διαμορφώνει κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης του.
- να μην προβαίνει ο ίδιος στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του και να ενεργεί άμεσα όταν λαμβάνει γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς.
- να ενθαρρύνει τους συναδέλφους του προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους.
- να ενημερώνει άμεσα την Διοίκηση της Εταιρίας για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης του.

Ι. ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Με στόχο την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, είναι θεμιτό οι εργαζόμενοι να:

- Επιδιώκουν την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση σχετικά με τη νομοθεσία που αφορά την βία, την παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας. Η εταιρία μπορεί να παρέχει βοήθεια και πληροφορίες σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα, σε όποιον και όποτε ζητηθεί.
- Συμμετέχουν σε δράσεις και προγράμματα που στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεοτύπων, προκαταλήψεων και των δυσμενών διακρίσεων.
- Διορθώνουν την συμπεριφορά τους όταν αντιλαμβάνονται ότι ενοχλεί ή προσβάλει κάποιον συνάδελφο ή συνεργάτη.
- Καθορίζουν τα ατομικά τους όρια στους γύρω τους.
- Μην αγνοούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
- Μην αισθάνονται άβολα, ντρέπονται ή κατηγορούν τον εαυτό τους για την παραβατική συμπεριφορά άλλου.
- Μην δικαιολογούν την παραβατική συμπεριφορά.

- Αποκρούουν ή αντιμετωπίζουν ψύχραιμα και αποφασιστικά τη βίαιη ή/και παρενοχλητική συμπεριφορά και στη συνέχεια αναφέρουν και καταγγέλλουν το πιο πάνω περιστατικό.
- Τηρούν ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Ενημερώνουν τον προϊστάμενό ή την εταιρία μέσω άτυπου, ανοικτού και ειλικρινούς διαλόγου.

ΙΑ. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας ή/και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον των μελών του διοικητικού συμβουλίου κ.κ. Σοφίας Μπρόβα ή Άγγελου Γούσιου, καθένας από τους οποίους ξεχωριστά ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς», για την παρούσα πολιτική. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται με φυσική παρουσία, έντυπα ή/και ηλεκτρονικά μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στις αντίστοιχες ηλεκτρονικές διευθύνσεις των ορισθέντων «προσώπων αναφοράς» sbrova@hotelabc.gr ή aggousios@gmail.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 περιγραφή συγκεκριμένου/ων περιστατικού/ών, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.

Το «πρόσωπο αναφοράς» αφού επιβεβαιώσει τη λήψη της καταγγελίας, διερευνά διεξοδικά το εν λόγω περιστατικό με αντικειμενικότητα, διακριτικότητα και χωρίς καθυστέρηση, και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα. 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 ή/και παρενόχλησης, να επικοινωνεί με τους

προϊσταμένους κάθε τμήματος, να τεκμηριώνει πορίσματα και προτάσεις για μέτρα ή/και κυρώσεις κλπ.

Αφού το «πρόσωπο αναφοράς» ολοκληρώσει την έρευνά του, υποβάλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της εταιρίας, 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 τριών (3) εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Διοίκηση της εταιρίας προβαίνει στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης και έγγραφης επίπληξης.
- β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του τμήματος, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του.
- γ) την προσωρινή αναστολή εργασίας.
- δ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την εταιρία.

ΙΒ. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ

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 θιγόμενος υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το «πρόσωπο αναφοράς» του προηγούμενου άρθρου 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 θιγόμενοι που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος τους το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχουν το δικαίωμα πέραν της δικαστικής προστασίας, να προσφύγουν ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη σύμφωνα με τους Ν. 3896/2010 και Ν. 4443/2016 περί ίσης μεταχείρισης.

Επίσης τα ίδια πιο πάνω θιγόμενα πρόσωπα έχουν δικαίωμα υποβολής σχετικής καταγγελίας εντός της επιχείρησης (άρθρο 10, Ν. 4808/2021), οπότε και ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου (είτε εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος, που παραβιάζουν την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης) (άρθρο 12, παρ. 2, Ν. 4808/2021).

Σε περίπτωση δε διαπιστωμένης παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία από τον εργοδότη ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη ή σε περίπτωση μη λήψης από τον εργοδότη των πρόσφορων και αναλογών μέτρων επί παραβίασης της απαγόρευσης από άλλο εργαζόμενο, επιβάλλονται σε βάρος του εργοδότη οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 19 παρ. 2 του Ν. 4808/2021.

Τέλος, κάθε θιγόμενο πρόσωπο, εφόσον έχει εύλογη πεποίθηση ότι υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια με την υποχρέωση προηγούμενης έγγραφης ενημέρωσης του εργοδότη, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του. Εφόσον όμως έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

ΙΓ. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ – ΘΥΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΝΤΑ

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.

Ειδικότερα απαγορεύεται και είναι άκυρη κάθε καταγγελία ή η με οποιοδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης, στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση κάθε θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία, μαρτυρία, παροχή πληροφοριών ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης (άρθρο 13, Ν.4808/2021).

ΙΔ. ΑΝΤΙΣΤΡΟΦΗ ΤΟΥ ΒΑΡΟΥΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ

Υλοποιείται η άμεση προστασία των θιγόμενων με την καθιέρωση του δικονομικού κανόνα περί αντιστροφής του βάρους απόδειξης, όταν το θιγόμενο πρόσωπο επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία, από τα οποία πιθανολογείται η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, με αποτέλεσμα ο καθ' ου να φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή ενώπιον αρμόδιας διοικητικής αρχής ότι δε συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις (άρθρο 15, Ν. 4808/2021).

Εισάγεται έτσι εξαίρεση από το σχετικό κανόνα για την ποινική δίκη, όπου ισχύει το τεκμήριο αθωότητας.

ΙΕ. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Σε περίπτωση που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής ή δικαστικής αρχής, η εταιρία δεσμεύεται ότι θα παρέχει οιαδήποτε αναγκαία βοήθεια και αρωγή, καθώς και στοιχεία που τυχόν διαθέτει προς τις αρμόδιες αυτές αρχές.

ΙΣΤ. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Η Εταιρία λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, όλα τα 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 στο «πρόσωπο αναφοράς» προκειμένου να ενημερωθεί η εταιρία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

ΙΖ. ΓΕΝΙΚΟΙ ΟΡΟΙ

Η παρούσα πολιτική:

- Επικαιροποιείται όποτε απαιτείται από νομοθετικές ή οργανωτικές αλλαγές.
- Είναι αναρτημένη σε εμφανές σημείο στους χώρους εργασίας.
- Είναι διαθέσιμη στο προσωπικό σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή.

Οι εργαζόμενοι που χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες ή έχουν απορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική, μπορούν να απευθυνθούν στο διοικητικό συμβούλιο.

Η παρούσα Πολιτική θα είναι διαθέσιμη στον επίσημο ιστότοπο της εταιρίας μας στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://hotelabc.gr>