ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ - ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 9 ΚΑΙ 10 ΤΟΥ Ν.4808/2021.

1. Η εταιρεία μας 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.

2. 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 βία και παρενόχληση. Η εταιρεία μας 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, οποιοσδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και αφορά τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 και συγκεκριμένα :

- Τους εργαζόμενους και απασχολούμενους στην εταιρεία μας ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, πλήρους ή μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου.
- Απασχολούμενος με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθη εντολή,

- Τους τυχόν απασχολούμενος μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- Τους τυχόν απασχολούμενος που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων, μαθητευόμενων και εθελοντών,
- Εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει,
- Άτομα που αιτούνται εργασία.

4. Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης των προσώπων της πιο πάνω παραγράφου (παρ.3) μπορούν να λάβουν χώρα:

- στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,
- στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και
- κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

5. Μέσω της παρούσας πολιτικής η εταιρεία δηλώνει ότι θα εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής έναντι κάθε μορφής βίας, στην παρενόχληση, στην παρενόχληση λόγω φύλου, στην σεξουαλική παρενόχληση , στον εκφοβισμό και στις απειλές στην εργασία, στην προσβολή και την υποτίμηση για οποιοδήποτε λόγο και αιτία, σε υβριστικές εκφράσεις κλπ. που μπορεί να λάβουν χώρα στην εργασία ή εξ αφορμής αυτής. Η εταιρεία επίσης εκφράζει τη δέσμευση της για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την εξάλειψη τέτοιων συμπεριφορών αν τυχόν εμφανιστούν.

6. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύεται κάθε 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.

7. Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής :

α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη,

β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

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

Ορισμένα ενδεικτικά παραδείγματα τέτοιων ανεπιθύμητων συμπεριφορών που απαγορεύονται απολύτως είναι τα σεξουαλικά υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή τον χαρακτήρα κάποιου που προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση, η καταδίωξη, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο με κάθε τρόπο μέσω τηλεφωνικών μηνυμάτων, ηλεκτρονικών μηνυμάτων, μέσω κοινωνικής δικτύωσης, μέσω λοιπών

ηλεκτρονικών/διαδικτυακών εφαρμογών, φαξ ή επιστολής, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τα σεξουαλικά ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, για την φυλή ή την εθνικότητα του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτικής του ταυτότητας και θρησκείας, οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου θα μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση σύναψης σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του εξέλιξη στην εταιρεία, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος του γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και την μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, την θρησκεία ή τα πιστεύω του, οι απειλές οι λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ΄ ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, η άσκηση επίμονης ή αδιάλλακτης κριτικής, ο διαδικτυακό εκφοβισμός, τα προσβλητικά μηνύματα οποιοδήποτε μέσου, επιστολές και τηλεφωνήματα, η επίδειξη και η διανομή προσβλητικού υλικού ή υλικού σεξουαλικής φύσης, οι πράξεις αντιποίνων, η απομόνωση ή η μη συνεργασία με μία/έναν συναδέλφισσα/ο ή η διάδοση κακόβουλων ή υβριστικών φημών.

Προς αποφυγή τυχόν παρανοήσεων ή/και παρερμηνειών κατά την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής, οι οποίες θα μπορούσαν να προκαλέσουν άσκοπες ή/και άστοχες εμπλοκές και επηρεάσουν αρνητικά την εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας, διευκρινίζεται ότι καταρχήν δεν νοούνται ως πράξεις βίας και παρενόχλησης συμπεριφορές εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου , οι οποίες συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την εποπτεία και τον έλεγχο των εργαζομένων της εταιρείας, την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα τους, την αξιολόγηση και την εν γένει εργασιακή τους παρουσία.

Α. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

I) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Κύριος στόχος της εταιρείας είναι ή πρόληψη και εξάλειψη κάθε φαινομένου βίας και παρενόχλησης στην εργασία καθώς και η αποτελεσματική αντιμετώπιση ακόμα και της υποψίας τέτοιων φαινομένων. Για το λόγο αυτό η εταιρεία θα προσθέτει στην Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων και τους κίνδυνους που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες, όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες).

Για την εκτίμηση αυτή δύναται να αξιοποιούνται ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, όπως αυτά που διατίθενται για τη χώρα μας μέσω της διαδραστικής, διαδικτυακής πλατφόρμας OIRA (Online Interactive Risk Assessment) στην ιστοθέση http://www.oiraproject.eu του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).

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

Τα μέτρα και οι πρακτικές της εταιρείας για την πρόληψη, τον έλεγχο τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, είναι τα εξής :

Α) Η ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

Β) Η ύπαρξη ανοικτής επικοινωνίας των εργαζομένων με τον διευθυντή της εταιρείας και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.

Γ) Ο καθορισμός διαδικασίας διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών.

Δ) Η Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

Ε) Η Παροχή συνδρομής και πρόσβασης σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,

ΣΤ) Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

Ζ) Παροχή πληροφόρησης στους εργαζομένους σχετική με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

Η) Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.

Θ) Ανάρτηση ενημέρωσης σε προσβάσιμο σημείο στον χώρο εργασίας, για την διαδικασία καταγγελίας και αντιμετώπισης τέτοιων μορφών συμπεριφοράς.

III) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

Η εταιρεία μας θα :

Α) Οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.

Β) Πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ.

Γ) Θα ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

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

Κάθε εργαζόμενος και γενικά κάθε πρόσωπο (όπως αυτά αναφέρονται στην παρ. 3 του προοιμίου) που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση/σύμβαση εργασίας του, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά αυτή, **έχει δικαίωμα** :

Α) Δικαστικής προστασίας

Β) Να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με τα εξής στοιχεία επικοινωνίας: τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555, είτε μέσω της ιστοσελίδας https://www.sepe.gov.gr/

Γ) Να προσφύγει ενώπιον του Συνήγορου του Πολίτη στα κατωτέρω στοιχεία επικοινωνίας :

Χαλκοκονδύλη 17, Τ.Κ. 104 32 Αθήνα, τηλ: (+30) 213 1306 600, e-mail: press@synigoros.gr,

Δ) Να επικοινωνήσει με την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας μέσω της τηλεφωνικής γραμμής SOS 15900.

Ε) Να αναφέρει / καταγγείλει το περιστατικό ή την συμπεριφορά αυτή εντός της εταιρείας μας, όπως προβλέπει το Τμήμα/Κεφάλαιο Β της παρούσας πολιτικής.

ΣΤ) Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 12 του Ν. 4808/21 να ζητήσει από την εταιρεία μας την λήψη μέτρων προς τον καταγγελλόμενο ή/και την λήψη μέτρων που αφορούν την δική του προστασία.

Ζ) 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 δεν ληφθούν τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα για την προστασία του ή όταν τα μέτρα που θα ληφθούν δεν είναι ικανά να αποκαταστήσουν την εργασιακή ειρήνη και να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη 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. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο της παρ. 3 αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, όπως προβλέπει το άρθρο 18 του Ν.4808/2021.

Η) Να αξιώσει ενώπιον των δικαστηρίων πλήρη αποζημίωση, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

Κάθε εργαζόμενος και γενικά κάθε πρόσωπο (όπως αυτά αναφέρονται στην παρ. 3 του προοιμίου) υποχρεούται :

Α) Να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική για την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολουμένων στην εταιρεία.

Β) Να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο πρόσωπο αναφοράς / «συνδέσμου» της παρούσας Πολιτικής .

Γ) Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας εσωτερικής (εντός της εταιρείας) αναφοράς / καταγγελίας .

Δ) Να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της εταιρείας σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Ε) Να μην προβαίνει ο/η ίδιος/α στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του.

ΣΤ) Να ενημερώνει άμεσα τον αναφερόμενο στην παρούσα πολιτική “σύνδεσμο” (πρόσωπο αναφοράς), για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα εργασίας ή ευθύνης τους.

Ζ) Να **μην** εμποδίζει/αποτρέπει άλλο πρόσωπο από την άσκηση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων του, όπως αυτά προβλέπονται από την παρούσα Πολιτική και την νομοθεσία.

Η εταιρεία δεσμεύεται ότι θα λαμβάνει τα απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

V) Πρόσωπο αναφοράς («συνδέσμου»)

Το πρόσωπο αναφοράς («συνδέσμου») στο οποίο μπορεί να επικοινωνεί οποιοσδήποτε εργαζόμενος για την πληρέστερη καθοδήγηση, ενημέρωση σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι η Δημότση Κωνσταντίνα του Πέτρου, υπεύθυνη προσωπικού της εταιρείας.

Τα στοιχεία επικοινωνίας του προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») είναι :

Τηλέφωνο : 2244048296 (1289) , 6983247573

Ταχ. Διεύθυνση : Πεύκοι Λίνδου, Τ.Κ. 85107

E-mail hr@lindiancollection.gr

Ο ρόλος του προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») είναι ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Το πρόσωπο αναφοράς («συνδέσμου») είναι υπόχρεος ως προς την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του. Το πρόσωπο αναφοράς μπορεί να αλλάξει με απόφαση του ΔΣ της εταιρείας.

VI) Προστασία θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Το πρόσωπο αναφοράς («συνδέσμου») στο οποίο μπορεί να επικοινωνεί οποιοσδήποτε εργαζόμενος για την πληρέστερη καθοδήγηση, ενημέρωση σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι η Δημότση Κωνσταντίνα του Πέτρου, υπεύθυνη προσωπικού της εταιρείας.

Β. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

I) Αρμόδια πρόσωπα & Δίαυλοι επικοινωνίας

Το αρμόδιο πρόσωπο για την παραλαβή και την εξέταση των αναφορών/καταγγελιών και παραπόνων για συμπεριφορές βίας ή/και παρενόχλησης όπως ορίζονται στην παρούσα πολιτική αλλά και για την ενημέρωση των καταγγελλόμενων είναι ο Παλλάς Στέφανος του Εμμανουήλ (τηλ, 2244048296 (1241), κιν 6943299907)

Κάθε εργαζόμενος που θεωρεί ότι έχει υποστεί βία ή/και παρενόχληση, καθώς και κάθε εργαζόμενος που αντιλαμβάνεται περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης κατά παράβαση της παρούσας Πολιτικής, μπορεί να καταγγέλλει/αναφέρει εγγράφως το περιστατικό μέσω των παρακάτω διαύλων επικοινωνίας :

- Αποστολή επιστολής στην διεύθυνση : :ΛΙΝΔΟΣ ΡΟΔΟΥ, Τ.Κ 85107, ΤΘ 1 , Υπ' όψιν κ. Στέφανου Παλλά
- Αποστολή email στην ηλεκτρονική διεύθυνση: hr@lindiancollection.gr
- Προσκόμιση επιστολής στο αρμόδιο πρόσωπο: Κωνσταντίνα Δημότση (Ξενοδοχείο Matina Πεύκοι Λίνδου 00)
- **Όλες οι καταγγελίες/αναφορές θα διαχειρίζονται με απόλυτη εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα και θα διατηρούνται σε ασφαλές σημείο.**

Το αρμόδιο πρόσωπο με την κατάθεση της καταγγελίας θα ενημερώνει το θιγόμενο πρόσωπο ότι, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, έχει την δυνατότητα να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

ΙΙ) Προσωρινά μέτρα υπέρ του καταγγέλλοντος & Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών

Α) Προσωρινά μέτρα υπέρ του καταγγέλλοντος.

Η εταιρεία λαμβάνει, εφόσον απαιτείται κατά περίπτωση, κατόπιν συμφωνίας με τον καταγγέλλοντα/θιγόμενο πρόσωπο, άμεσα και κατάλληλα μέτρα για να τον προστατεύσει μέχρι την πλήρη διερεύνηση και οριστική εξέταση των καταγγελιών. Ενδεικτικά και ανάλογα με την περίπτωση, τα μέτρα αυτά είναι :

1) Αλλαγή ωραρίου και ημερών εργασίας του προσωπικού
2) Μετακίνηση του καταγγέλλοντος σε άλλο τμήμα εργασίας ή σε άλλο υποκατάστημα της εταιρείας εφόσον υφίσταται για χρονική διάρκεια που θα συμφωνηθεί.
3) Απασχόληση του καταγγέλλοντος με τηλεργασία, εφόσον η φύση της δουλειά του το επιτρέπει.
4) Χορήγηση στον καταγγέλλοντα άδειας μετ΄αποδοχών.

Β) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών.

Η εταιρεία μας δεσμεύεται ότι η παραλαβή οποιασδήποτε καταγγελίας που αφορά την παρούσα πολιτική δεν θα παρεμποδίζεται και ταυτόχρονα δεσμεύεται ότι θα διαχειρίζεται και θα διερευνά άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία με αμεροληψία, με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, με εμπιστευτικότητα, με τήρηση των κανόνων για την προστασία των δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (του καταγγέλλοντος, του καταγγελλόμενου, των εξεταζόμενων προσώπων κλπ.), λαμβάνοντας επίσης άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου προσώπου.

Όλοι όσοι θα εμπλέκονται με την διερεύνηση της υπόθεσης (π.χ. καταγγέλλων , ο καταγγελλόμενος, τα πρόσωπα/εργαζόμενοι που πιθανώς εξεταστούν, κλπ.) υποχρεούνται να τηρούν εμπιστευτικότητα, εχεμύθεια και να τηρούν επίσης τους κανόνες για την προστασία των προσωπικών δεδομένων για όλα τα στοιχεία και τις πληροφορίες που λαμβάνουν γνώση κατά την εξέταση και διερεύνηση της υπόθεσης.

Από την παραλαβή της καταγγελίας/αναφοράς ξεκινά άμεσα η διαδικασία της έρευνας και της εξέτασής της από το αρμόδιο πρόσωπο που την παρέλαβε. Η διαδικασία που ακολουθείται είναι η εξής:

1) Συζήτηση του αρμόδιου προσώπου με τον καταγγέλλοντα.

Με την λήψη της καταγγελίας/αναφοράς το αρμόδιο πρόσωπο καλεί το αργότερο εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών τον καταγγέλλοντα για να συζητήσουν περαιτέρω την υπόθεση και ο καταγγέλλων τας έχει την υποχρέωση να προσέλθει στην προκαθορισμένη αυτή συνάντηση .

Ο καταγγέλλων κατά την συζήτηση υποχρεούται να αναπτύξει και να αναλύσει περαιτέρω τα καταγγελλόμενα γεγονότα στο αρμόδιο πρόσωπο, ενώ το αρμόδιο πρόσωπο έχει το δικαίωμα να υποβάλλει διευκρινιστικές ερωτήσεις και να λαμβάνει απαντήσεις από τον καταγγέλλοντα ώστε να πληροφορηθεί πλήρως για τα καταγγελλόμενα. Με το τέλος της συζήτησης ο καταγγέλλων υποχρεούται να καταθέσει εγγράφως όλες τις διευκρινήσεις επί του ζητήματος και να τις υπογράψει.

Το αρμόδιο πρόσωπο έχει δικαίωμα καθ΄ όλη την διαδικασία διερεύνησης της υπόθεσης να καλεί προ συζήτηση τον καταγγέλλοντα, ακολουθώντας το παραπάνω τυπικό. Αντίστοιχό δικαίωμα προς ακρόαση με το αρμόδιο πρόσωπο έχει και ο καταγγέλλων.

2) Κλήση του καταγγελλόμενου για ενημέρωση ως προς τα καταγγελλόμενα, για προσκόμιση έγγραφης απολογίας κλπ.

Το αρμόδιο πρόσωπο με την ολοκλήρωση της συλλογής στοιχείων από τον καταγγέλλοντα καλεί εντός πέντε (5) εργάσιμων ημέρων τον καταγγελλόμενο για να τον ενημερώσει για τα καταγγελλόμενα και για να του ζητήσει να καταθέσει εντός πέντε (5) εργάσιμων ημέρων τις έγγραφες ενυπόγραφες απολογίες του.

Μετά την προσκόμιση της απολογίας του καταγγελλόμενου το αρμόδιο πρόσωπο καλεί το καταγγελλόμενο για συζήτηση επί των καταγγελλόμενων και ο καταγγελλόμενος έχει την υποχρέωση να απαντήσει τα όσα πραγματικά γνωρίζει. Κατά την συζήτηση το αρμόδιο πρόσωπο έχει το δικαίωμα να υποβάλλει διευκρινιστικές ερωτήσεις και να λαμβάνει απαντήσεις από τον καταγγελλόμενο ώστε να πληροφορηθεί πλήρως για τα καταγγελλόμενα. Με το τέλος της συζήτησης ο καταγγελλόμενος υποχρεούται να καταθέσει εγγράφως όλες τις διευκρινήσεις επί του ζητήματος και να τις υπογράψει.

Το αρμόδιο πρόσωπο έχει δικαίωμα καθ΄ όλη την διαδικασία διερεύνησης της υπόθεσης να καλεί προ συζήτηση τον καταγγελλόμενο, ακολουθώντας το παραπάνω τυπικό. Αντίστοιχό δικαίωμα προς ακρόαση με το αρμόδιο πρόσωπο έχει και ο καταγγελλόμενος.

3) Κλήση λοιπών εμπλεκόμενων προσώπων.

Το αρμόδιο πρόσωπο στο πλαίσιο της έρευνας και της εξέτασης των καταγγελιών έχει την δυνατότητα και το δικαίωμα να καλέσει προς συζήτηση, όποιον εργαζόμενο είναι εμπλεκόμενος με την εκάστοτε καταγγελία ή ακόμα και όποιον εργαζόμενο θεωρεί ο ίδιος ότι μπορεί να του παρέχει χρήσιμες πληροφορίες.

Όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα έχουν υποχρέωση να προσέλθουν στην προγραμματισμένη συζήτηση με το αρμόδιο πρόσωπο . Τα εμπλεκόμενα πρόσωπα κατά την συζήτηση πρέπει να αναπτύξουν στο αρμόδιο πρόσωπο τα όσα γνωρίζουν για τα καταγγελλόμενα γεγονότα, ενώ το αρμόδιο πρόσωπο έχει το δικαίωμα να υποβάλλει διευκρινιστικές ερωτήσεις και να λαμβάνει απαντήσεις από τους εμπλεκόμενους ώστε να πληροφορηθεί πλήρως για τα καταγγελλόμενα. Με το τέλος της συζήτησης ο καταγγελλόμενος υποχρεούται να καταθέσει εγγράφως όλες τις διευκρινήσεις επί του ζητήματος και να τις υπογράψει.

Το αρμόδιο πρόσωπο έχει δικαίωμα καθ΄ όλη την διαδικασία διερεύνησης της υπόθεσης να καλεί προ συζήτηση τα εμπλεκόμενα πρόσωπα, ακολουθώντας το παραπάνω τυπικό. Αντίστοιχό δικαίωμα προς ακρόαση με το αρμόδιο πρόσωπο έχουν και τα εμπλεκόμενα πρόσωπα.

4) Συλλογή στοιχειών από το αρμόδιο πρόσωπο από πρόσβαση σε αρχεία της εταιρείας.

Το αρμόδιο πρόσωπο για την συλλογή στοιχείων και πληροφορίων κατά την εξέταση της καταγγελίας θα μπορεί κατόπιν, έγκρισης του Δ.Σ της εταιρείας, να έχει πρόσβαση σε αρχεία της εταιρείας, σε οπτικοακουστικό υλικό και σε άλλα πρόσφορα μέσα για την διαπίστωση των καταγγελλομένων.

5) Συγκέντρωση / εξέταση όλων των στοιχείων/πληροφοριών και αναφορών, και ενδελεχής/διεξοδική ενημέρωση το Δ.Σ της εταιρείας.

Το αρμόδιο πρόσωπο επίσης υποχρεούται να ενημερώνει πλήρως τον/ους νόμιμο/ους εκπρόσωπο/ους της εταιρείας για κάθε καταγγελία που δέχεται και για κάθε νέο στοιχείο/πληροφορία που προκύπτει και λαμβάνει γνώση για οποιαδήποτε καταγγελία.

Το αρμόδιο πρόσωπο θα ενεργεί και θα ακολουθεί οποιαδήποτε διαδικασία της παρούσας Πολιτικής κατόπιν έγκρισης από τον/τους νόμιμο/ους εκπρόσωπο/ους της εταιρείας.

Το αρμόδιο πρόσωπο υποχρεούται επίσης όποτε του ζητηθεί να ενημερώνει πλήρως και αναλυτικώς τον /τους νόμιμο/ους εκπρόσωπο/ους και το Δ.Σ. της εταιρείας για οποιαδήποτε καταγγελία.

III) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3 του Ν.4808/21, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του Ν.4808/21.

Ωστόσο η ανωτέρω απαγόρευση δεν αποσκοπεί στην προστασία των προσώπων που υποβάλλουν εκ προθέσεως ψευδείς ή και κακόβουλες καταγγελίες, καθώς στις περιπτώσεις αυτές, η εταιρεία θα δύναται, να λάβει οποιαδήποτε νομικά μέτρα κατά των ανωτέρω προσώπων, ή και να προβεί ακόμα και σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας τους.

IV) Συνέπειες/Κυρώσεις επί διαπίστωσης παραβάσεων

Σε περίπτωση , εν όλω ή έστω εν μέρει επιβεβαίωσης των καταγγελλόμενων για παράβαση της πολιτικής κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία η εταιρεία θα λάβει κατά περίπτωση τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνων ιδίως :

- Έγγραφη ή προφορική σύσταση συμμόρφωσης,
- Αυστηρή έγγραφη επίπληξη,
- Αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας

- Προσωρινή παύση από την εργασία μέχρι 10 ήμερες για κάθε ημερολογιακό έτος.
- Καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

V) Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες Αρχές

Η εταιρεία μας καθώς και το αρμόδιο πρόσωπο που εξετάζει και διαχειρίζεται τις καταγγελίες της παρούσας Πολιτικής, δεσμεύονται να συνεργάζονται και να παρέχουν στοιχεία και πληροφορίες σε 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. Προς τον σκοπό αυτό τα όποια στοιχεία συγκεντρώνονται σε κάθε μορφή θα διατηρούνται σε σχετικό φάκελο βάσει των διατάξεων του ν. 4624/2019.