

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η Εταιρεία «WHITE OLIVE ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (αρ. ΓΕΜΗ 137576424000, ΑΦΜ 800705813) τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 (Α' 101) για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

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 ανθρώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η Εταιρεία 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.

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τον. 4808/2021 (Α' 101) και ειδικότερα τα άρθρα 9 και 10 αυτού, και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία.

ΜΕΡΟΣ Α' – ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Πεδίο Εφαρμογής

1. Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται:

α) στη Διοίκηση της Εταιρείας,

β) στους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς της απασχόλησής τους (ορισμένου – αορίστου χρόνου, μερικής – πλήρους απασχόλησης),

γ) στους απασχολούμενους στην επιχείρηση δυνάμει συμβάσεως έργου, μίσθωσης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών και έμμισθης εντολής,

δ) στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,

ε) στους πρακτικώς ασκούμενους και μαθητευόμενους,

στ) στους εθελοντές,

ζ) στους εργαζόμενους, των οποίων η σχέση εργασίας με την επιχείρηση έχει λήξει,

η) στους υποψήφιους εργαζόμενους της επιχείρησης,

θ) σε άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την Εταιρεία.

2. Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων της προηγούμενης παραγράφου μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(α) 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,

(β) 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

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Άρθρο 2 **Ορισμοί**

Στην παρούσα Πολιτική ισχύουν οι κάτωθι ορισμοί:

α) Ως «Βία και Παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, οι οποίες 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. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου 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 που αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

ΜΕΡΟΣ Β' - ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 3

Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην Εργασία

Με σκοπό την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης η Εταιρεία διεξάγει εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων, μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, σύμφωνα με το άρθρο 43 παρ. 1α του ν. 3850/2010 (Α' 84). Επίσης, η Εταιρεία δύναται να διεξάγει ανώνυμες εμπιστευτικές έρευνες, μέσω ερωτηματολογίων για το εργασιακό κλίμα και την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, οι οποίοι συνδέονται με 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).

Άρθρο 4

Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

1. Η παρούσα Πολιτική γνωστοποιείται στους εργαζόμενους και σε όλα τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του κατά την σύναψη των αντίστοιχων συμβάσεων εργασίας. Η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα στις περιπτώσεις μη συμμόρφωσής τους.
2. Το ανθρώπινο δυναμικό της Εταιρείας είναι η κινητήρια δύναμη της επιχείρησης και αποτελεί την πιο σημαντική παράμετρο για την ανάπτυξη και την εξέλιξή της. Στην Εταιρεία οι εργασιακές σχέσεις διέπονται από πνεύμα ομαδικότητας και αλληλεγγύης και βασίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη, την ειλικρίνεια και το σεβασμό. Στο πλαίσιο αυτό, η συμπεριφορά του προσωπικού της επιχείρησης θα πρέπει να διακατέχεται από ήθος, διαφάνεια, υπευθυνότητα και εντιμότητα, ενώ είναι ανεπίτρεπτη και μη ανεκτή οποιασδήποτε μορφής βία, εκφοβιστική ή προσβλητική συμπεριφορά, ανεξαρτήτως της θέσεως ή του βαθμού στην ιεραρχία της Εταιρείας.
3. Η Εταιρεία υποστηρίζει το σεβασμό της διαφορετικότητας και την αποφυγή των διακρίσεων. Η εθνική καταγωγή, το κοινωνικό υπόβαθρο, οι πολιτικές, ιδεολογικές ή

θηρσκευτικές πεποιθήσεις, το φύλο, η οικογένεια, η ηλικία, οι σεξουαλικές προτιμήσεις και οι φυσικές ικανότητες δεν αποτελούν κριτήρια διάκρισης, αλλά προσφέρουν ευκαιρίες για νέες ιδέες και καλύτερα αποτελέσματα.

4. Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών και της Διοίκησης της Εταιρείας, διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, αλληλοβοήθεια ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

5. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν λάβει την απαραίτητη εκπαίδευση και πληροφόρηση για την άσκηση των καθηκόντων τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

6. Η Εταιρεία λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά.

7. Η Εταιρεία διοργανώνει δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων) αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

8. Η Εταιρεία εκπαιδεύει το προσωπικό της και ιδιαίτερα τα στελέχη και τους προϊσταμένους των τμημάτων της επιχείρησης, ώστε να αναγνωρίζουν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο υπόλοιπο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

9. Η Εταιρεία καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης ή τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας αναφορικά με την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.

10. Η Εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επίσης, δεσμεύεται να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή των αναφορών αυτών.

11. Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης, 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 το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).

12. Η Εταιρεία αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης, καθώς και αναθεωρεί/επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.

Άρθρο 5

Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

1. Η Εταιρεία εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, με σκοπό τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος, όπου θα κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Προς το σκοπό αυτό, ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται, κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου, καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Ενδεικτικά, η Εταιρεία δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά:

- τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια,
- η χρήση προσβλητικής γλώσσας κατά την περιγραφή ατόμων με αναπηρία,
- τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία,
- η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου,
- η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικά τολμηρό περιεχόμενο μέσω τηλεφωνικού μηνύματος (SMS), ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-mail), μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής,
- οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας,
- οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές,
- 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,
- οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή,

- η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, το σύμφωνο συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, ή τη θρησκεία του,
- 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,
- τα ξεσπάσματα θυμού,
- η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής,
- ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό,
- ο διαδικτυακός εκφοβισμός,
- τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

3. Η Εταιρεία ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής της. Μεταξύ άλλων, η εταιρεία δύναται να:

- Προσφέρει προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης στο σύνολο του προσωπικού της.
- Ενημερώνει τους εργαζομένους σχετικά με τις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Αναρτά αφίσες στους χώρους εργασίας και διανέμει έντυπο υλικό για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλα τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι σε περαστικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση που θίγονται από φαινόμενα βίας ή παρενόχλησης.
- Οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κλπ.
- 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.

Άρθρο 6

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

1. Η Εταιρεία πληροφορεί τους εργαζομένους της ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό, ή η συμπεριφορά έχει λήξει, πέρα από το δικαίωμα προσφυγής στην εσωτερική διαδικασία καταγγελιών που εφαρμόζεται στην Εταιρεία, διατηρεί οποτεδήποτε:

α) Δικαίωμα δικαστικής προστασίας.

β) Δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της.

γ) Δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του.

δ) δικαίωμα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας εντός της «WHITE OLIVE ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» σύμφωνα με την διαδικασία υποδοχής και διαχείρισης των καταγγελιών που προβλέπεται στο Μέρος Β' της παρούσας πολιτικής. 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.

2. Η Εταιρεία έχει αναρτήσει σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενος εργαζόμενος:

α) **Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)**, τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής καταγγελιών 1555,

β) **Συνήγορος του Πολίτη**, Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα, E-mail: press@synigoros.gr Τηλ.: (+30) 213 1306 600

γ) **Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας**, Γραμμή SOS 15900.

3. Στην περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων που πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή και τρόπου παροχής εργασίας. Μπορεί η παραβίαση των ανωτέρω

υποχρεώσεων να συνιστά λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρ. 281ΑΚ.

4. Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους της να καταγγέλλουν σύμφωνα με την προβλεπόμενη διαδικασία εσωτερικών καταγγελιών, τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, τα οποία λαμβάνουν χώρα σε βάρος τους ή στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

5. Κάθε πρόσωπο που καταγγέλλει ή αναφέρει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, προστατεύεται από πάσης φύσεως αντίποινα και άνισης ή δυσμενούς μεταχείρισης, υπό την προϋπόθεση ότι η καταγγελία ή η αναφορά έλαβε χώρα καλόπιστα και με εύλογη πεποίθηση ότι το περιεχόμενο της καταγγελίας ή της αναφοράς, ήταν αληθές.

6. Όταν εργοδότης ή πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί τον εργοδότη παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο του άρθρου 2 ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία και επιβάλλονται σε βάρος του οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 4808/2021 (Α' 101). Σε κάθε περίπτωση, η εν λόγω παραβίαση γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

Άρθρο 7

Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρεία ορίζει την κα. Βισβάρδη Αγγελική, ως αρμόδιο πρόσωπο για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και γνωστοποιεί με οποιοδήποτε πρόσφορο μέσο, την ταυτότητα και τα στοιχεία επικοινωνίας μαζί του (αριθμό τηλεφώνου, ηλεκτρονική διεύθυνση) στο προσωπικό της και στο σύνολο των προσώπων που υπάγονται στην εφαρμογή του παρόντος. Ο ρόλος του συγκεκριμένου προσώπου είναι συμβουλευτικός 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. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του ως πρόσωπο αναφοράς.

Άρθρο 8
Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζόμενων θυμάτων
ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία μέσω της παρούσας Πολιτικής αποδεικνύει έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας προστατεύοντας την απασχόληση και υποστηρίζοντας τους εργαζόμενους-θύματα ενδοοικογενειακής βίας στην διατήρηση της εργασίας τους και την ομαλή επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδίως στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα, παρέχοντας δυνατότητα έπειτα από αίτηση του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας για χορήγηση ειδικής άδειας ή ευέλικτης ρύθμισης εργασίας, έπειτα από αίτημα του εργαζομένου θύματος ενδοοικογενειακής βίας.

ΜΕΡΟΣ Β' - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Άρθρο 9
Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Καταγγελιών

1. Η Εταιρεία με σκοπό την αντιμετώπιση και την εξάλειψη περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθορίζει τις διαδικασίες για την υποβολή καταγγελιών, αναφορών και παραπόνων που σχετίζονται με τα φαινόμενα αυτά και εξασφαλίζει την επίλυση των σχετικών ζητημάτων με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο.
2. Η εσωτερική διαδικασία επίλυσης των προβλημάτων που σχετίζονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μπορεί να είναι είτε ανεπίσημη είτε επίσημη.
3. Η διαδικασία υποβολής καταγγελιών ή αναφοράς περιστατικών βίας και παρενόχλησης έχει ως αποκλειστικό στόχο να γνωστοποιήσει σε όλα τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, τους τρόπους με τους οποίους θα αναφέρονται τέτοιου είδους περιστατικά, καθώς και τυχόν παραβιάσεις ή μη συμμόρφωσης με τις προβλέψεις του παρόντος.
4. Κάθε παράβαση του παρόντος θα έχει ως αποτέλεσμα τη λήψη δίκαιων πειθαρχικών μέτρων, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις σχετικές εταιρικές διαδικασίες, ανεξάρτητα από τη θέση του παραβάτη.
5. Για κάθε καταγγελία ή αναφορά περιστατικών βίας και παρενόχλησης που θα λάβει η Εταιρεία, θα ληφθούν όλα τα απαραίτητα μέτρα, προκειμένου να τηρηθεί εμπιστευτική η ταυτότητα του ατόμου που θα γνωστοποιήσει οποιαδήποτε σχετική πληροφορία, ενώ αποτελεί δέσμευση του προσώπου, που διαχειρίζεται τις καταγγελίες, η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των καθηκόντων του. Όλες οι παρεχόμενες

πληροφορίες θα υπόκεινται σε αυστηρά εμπιστευτική διαχείριση και θα υποβάλλονται σε έλεγχο, ως προς την αξιοπιστία τους από κατάλληλα εκπαιδευμένα πρόσωπα, που έχουν υπογράψει σύμβαση εχεμύθειας.

6. Κατ' εξαίρεση, η ταυτότητα του καταγγέλλοντος μπορεί να αποκαλύπτεται, όταν: α) συναινεί εγγράφως ο ίδιος ο καταγγέλλων, β) απαιτείται από το νόμο η αποκάλυψη του καταγγέλλοντος, γ) η καταγγελία εμπεριέχει προδήλως δόλο και δ) η αποκάλυψη της ταυτότητας θεωρείται αναγκαία για την πρόληψη ή τη μείωση της απειλής για την ασφάλεια του προσωπικού της επιχειρήσεως.

7. Οι καταγγελίες ή αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα πρέπει να λαμβάνουν χώρα, με βάση την καλή πίστη. Καταγγελίες ή αναφορές που περιέχουν εκουσίως ψευδείς, κακόβουλες ή προπετείς κατηγορίες και ισχυρισμούς, ενδέχεται, κατά περίπτωση, να υπόκεινται σε πειθαρχικές ή και ποινικές κυρώσεις, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία.

8. Οι καταγγελίες ή αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα πρέπει να στηρίζονται σε βάσιμες υποψίες και όχι σε ανυπόστατα στοιχεία ή φήμες. Παρόλα αυτά, δεν αναμένεται η πλήρης απόδειξη της καταγγελίας ή της αναφοράς από τον ίδιο τον καταγγέλλοντα, καθόσον τούτο αποτελεί αντικείμενο διερεύνησης από τα αρμόδια όργανα και τις υπηρεσίες της Εταιρείας.

9. Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό, ή η συμπεριφορά έχει λήξει, 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 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 συγκεκριμένο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

10. Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης, 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 το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.

11. Στην περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων που πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή και τρόπου παροχής εργασίας. Μπορεί η παραβίαση των ανωτέρω υποχρεώσεων να συνιστά λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρ. 281ΑΚ.

Άρθρο 10

Εσωτερική Ανεπίσημη Διαδικασία Παραπόνων

1. Ο/Η καταγγέλλων/ουσα, εφόσον το επιθυμεί, έχει τη δυνατότητα να απευθυνθεί και να υποβάλλει εγγράφως το παράπονό του/της στην κα. Βισβάρδη Αγγελική, «Υπεύθυνο Πολιτικής Καταγγελιών», τα στοιχεία του οποίου γνωστοποιούνται στο προσωπικό της Εταιρείας. Η εσωτερική ανεπίσημη διαδικασία δεν αφορά σε υποβολή καταγγελίας - αναφοράς, αλλά μόνο στην υποβολή παραπόνου και σε καμία περίπτωση, δεν υποκαθιστά την επίσημη διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελίας. Ο/Η καταγγέλλων/ουσα μπορεί σε οποιοδήποτε στάδιο της εσωτερικής ανεπίσημης διαδικασίας, αν το επιθυμεί, να προχωρήσει και στη διαδικασία υποβολής επίσημης καταγγελίας.

2. Κατά την εσωτερική ανεπίσημη διαδικασία υποβολής παραπόνων, ο Υπεύθυνος Πολιτικής Καταγγελιών καταγράφει το ιστορικό του περιστατικού και διερευνά τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας του/της καταγγέλλοντος/ουσας με το φερόμενο ως δράστη ή τη δυνατότητα της διαμεσολάβησης.

3. Ο/η καταγγέλλων/ουσα δηλώνει εγγράφως την επιθυμία του είτε για άμεση επικοινωνία με τον φερόμενο ως δράστη, είτε για διαμεσολάβηση. Στην περίπτωση που ο /η καταγγέλλων/ουσα επιλέξει την άμεση επικοινωνία με τον φερόμενο ως δράστη, τότε ο Υπεύθυνος Πολιτικής Καταγγελιών έχει την ευθύνη να παρακολουθήσει την έκβαση της επικοινωνίας.

4. Ο Υπεύθυνος Πολιτικής Καταγγελιών έχει το δικαίωμα να καλέσει τον/την καταγγέλλοντα/ ουσας, ώστε να λάβει περισσότερες πληροφορίες, σχετικά με το περιεχόμενο του παραπόνου.

5. Ο Υπεύθυνος Πολιτικής Καταγγελιών προβαίνει σε ενέργειες διαμεσολάβησης μόνο στην περίπτωση που ο/η καταγγέλλων/ουσα δηλώσει εγγράφως την επιθυμία

να γίνει διαμεσολάβηση. Σε περίπτωση διαμεσολάβησης, ο Υπεύθυνος Πολιτικής Καταγγελιών αναλαμβάνει την ευθύνη της επικοινωνίας με τον φερόμενο ως δράστη.

6. Ο Υπεύθυνος Πολιτικής Καταγγελιών οφείλει να επιδεικνύει πλήρη εχεμύθεια και αντικειμενικότητα, κατά την ανωτέρω διαδικασία, η οποία θα πρέπει να ολοκληρώνεται μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας, ο Υπεύθυνος Πολιτικής Καταγγελιών πρέπει να ενημερώνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για το αποτέλεσμα της επίλυσης του παραπόνου του/της, καθώς και για το δικαίωμά του/της να υποβάλει επίσημη καταγγελία.

7. Ο/η καταγγέλλων/ουσα προστατεύεται από πάσης φύσεως αντίποινα και άνισης ή δυσμενούς μεταχείρισης στο χώρο εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι η καταγγελία διενεργήθηκε «καλή τη πίστει» και με βάσιμους λόγους ότι η πληροφορία αυτή ήταν αληθής κατά τον χρόνο απόκτησής της. Η εν λόγω προστασία δεν έχει συγκεκριμένα χρονικά όρια και αποκλείει κάθε είδους βλαπτικές συνέπειες σε βάρος του/της καταγγέλλοντος/ουσας.

Άρθρο 11

Επίσημη Διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελιών

1. Για την εκκίνηση της επίσημης διαδικασίας εξέτασης μιας καταγγελίας – αναφοράς για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ο/η καταγγέλλων/ουσα πρέπει να υποβάλει έγγραφη καταγγελία στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (**contact@whiteolivehotels.com**).

2. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας οφείλει να ερευνά και να εξετάζει κάθε καταγγελία με αμεροληψία, εχεμύθεια και αντικειμενικότητα και με βάση τις αρχές και τα μέτρα που προβλέπονται στην παρούσα Πολιτική.

3. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί, κατά την εξέταση της καταγγελίας – αναφοράς, συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης που οδηγεί σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη ή επηρεάζει το ομαλό εργασιακό περιβάλλον, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας αποφασίζει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του δράστη.

Άρθρο 12

Απαγόρευση αντιποίνων

Η εταιρεία δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων κατά θιγόμενων προσώπων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό 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 1, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2 ή αντίμετρο λόγω διαμαρτυρίας, καταγγελίας, μαρτυρίας ή οποιασδήποτε άλλης ενέργειας εργαζομένου, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής. Η εν λόγω προστασία δεν έχει συγκεκριμένα χρονικά όρια και αποκλείει κάθε είδους βλαπτικές συνέπειες σε βάρος του/της καταγγέλλοντος/ουσας, όπως:

- α) καταγγελία της σύμβασης εργασίας,
- β) πειθαρχικές ποινές,
- γ) μεταβολή καθηκόντων ή ωραρίου εργασίας,
- δ) στέρηση δικαιώματος προαγωγής,
- ε) απώλεια προνομίων.

Άρθρο 13

Συνέπειες παραβιάσεων

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος στην εταιρεία έχει παραβιάσει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η εταιρεία λαμβάνει εναντίον του τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν:

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
- β) την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, ή
- γ) την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Περαιτέρω, σε περίπτωση κατά την οποία καταγγελία κριθεί ότι υποβλήθηκε κακόβουλα, η εταιρεία επιφυλάσσεται να λάβει κάθε νόμιμο μέτρο κατά του καταγγέλλοντος στο πλαίσιο της σύμβασης απασχόλησης ή συνεργασίας και του νόμου.

Άρθρο 14

Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές

Η εταιρεία, το πρόσωπο αναφοράς και κάθε τυχόν άλλο αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών βίας ή παρενόχλησης συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα εν λόγω στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων της νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

ΜΕΡΟΣ Δ' – ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 15

Έγκριση και τροποποίηση της Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, ενώ επικαιροποιείται όποτε κρίνεται αναγκαίο και με βάση τις αλλαγές στο θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο, και αναθεωρείται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, μετά από σχετική εισήγηση του Υπεύθυνου Πολιτικής Καταγγελιών.

Διατηρούμε το δικαίωμα να μεταβάλουμε ή τροποποιήσουμε την παρούσα Πολιτική ανά πάσα στιγμή. Παρακαλούμε να ελέγχετε ανά τακτά χρονικά διαστήματα την Πολιτική Αντιμετώπισης της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών της Εταιρείας μας και ειδικά προτού προβείτε σε υποβολή νέας καταγγελίας μες οποιονδήποτε τρόπο.

Σε περίπτωση τροποποίησης της Παρούσας Πολιτικής, μπορείτε να αποστείλετε τις απόψεις σας στο e-mail aggeliki.visvardi@whiteolivehotels.com.

Άρθρο 16

Επικοινωνία

Εάν έχετε τις οποιοσδήποτε ερωτήσεις ή ανησυχίες σχετικά με την παρούσα Πολιτική και την υποβολή καταγγελιών, παρακαλούμε επικοινωνήστε μαζί μας αποστέλλοντας e-mail στην διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου: aggeliki.visvardi@whiteolivehotels.com, ή μέσω ταχυδρομείου στην διεύθυνση: Πλατεία Αιγύπτου 1B, 10434, Αθήνα και θα προβούμε σε κάθε δυνατή προσπάθεια να απαντήσουμε στις ερωτήσεις σας.

Ημερομηνία τελευταίας τροποποίησης: Μάιος 2025