

ΜΕΛΙΣΣΑ Η. ΚΑΛΛΙΑΝΤΑΣ & ΥΙΟΙ ΑΞΤΕΕ

Α.Φ.Μ. 999399533 - Δ.Ο.Υ. ΚΕ.ΦΟ.Δ.Ε. ΑΤΤΙΚΗΣ

Περσεφόνης 21 - ΤΚ.19200 Ελευσίνα

info@elefsinahotel.gr - www.elefsinahotel.gr

Η εταιρία “Μέλισσα Ηλίας Καλλιαντάς & Υιοί ΑΞΤΕΕ” επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, περί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων §2 του Μέρους ΙΙ του ελληνικού νόμου 4808/19.06.2021, ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση των ως άνω άρθρων, σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.

1. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της πολιτικής είναι η **πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιπλέον κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας**, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Δικαιούχοι και μέλη της εταιρίας, εργαζόμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, παρεχόντων υπηρεσίες με συμβάσεις μίσθωσης εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, ή προσωρινής απασχόλησης, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικής ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, εργαζόμενοι που είναι σε σχέση εργασίας με την εταιρία μας έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι, άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την εταιρία.

3. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ – ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Η εταιρία εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν θα επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και των επιλογών.

Παρ. 4 και κατά περίπτωση διαλείπονται οι απαριθμούμενοι αυτοί κατά μέρος διακρίσεις, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν. Ενδεικτικά δε και όχι περιοριστικά, η εταιρία δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, απειλές, εκφοβισμός ή ρατσιστικά σχόλια ή σχόλια που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια.

Η εταιρία απαγορεύει ρητά συμπεριφορές και πρακτικές που δύνανται να προκαλέσουν σωματική, ψυχολογική ή οικονομική βλάβη, καθώς και κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης.

την διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών επιπλέον δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

Για τους εργαζομένους και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένους με την εταιρία που παραβιάζουν τις υποχρεώσεις οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να επιβληθεί και να μην επαναληφθεί η παραβατική περιστατική συμπεριφορά.

4. ΟΡΙΣΜΟΙ:

4.1. Διακρίσεις:

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

4.2. Βία και Παρενόχληση:

Βία και παρενόχληση συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη. Παρενοχλητική συμπεριφορά, εμπεριέχει ή αφορά συμπεριφορές 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 την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε:

- Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή καταγγελίας,
- Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμπόδισης στην εργασία ή κίνησης,
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιουδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

4.3. Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική Παρενόχληση:

Παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν 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. Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μία ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αιτήματα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μία τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου.

Τα επιβεβαιωμένα ανωτέρω, μερικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα:

- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προσβολεί τη σεξουαλική αξιοπρέπεια ως μέσο για την αποφυγή αντίποινων στο χώρο εργασίας,
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων,
- Η σωματική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης (π.χ. αγγίγματα, φιλήματα, παρεμβάσεις, χειρονομίες κ.λπ.),
- Η λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης (π.χ. σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικών υπονοουμένων, σεξουαλικά αστεία, σεξουαλικά μηνύματα),
- Η μη λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης (π.χ. επίδειξη σεξουαλικού υλικού, άσεμνα βλέμματα ή χειρονομίες).
- Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, σπρωξίματα, σωματική βία.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

5. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ:

Η Εταιρία μας δηλώνει, για ακόμη μία φορά, την μηδενική ανοχή της σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί να αυτή λάβει, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, το οποίο λαμβάνει χώρα στην εργασία ή εξ αφορμής αυτής, από εργαζόμενο εναντίον άλλου εργαζομένου, από προϊστάμενο, από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο νοείται ως εργοδότης, από πελάτη, επισκέπτη, προμηθευτή και οποιονδήποτε τρίτο.

Η Εταιρία μας λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κτλ), για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εργαζόμενοι μας και όσοι εμπλέκονται με οποιαδήποτε σχέση με την Εταιρία μας γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρίας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν το πρόσωπο αναφοράς στο οποίο μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης καθώς και για τις δυνατότητες που δίνονται τόσο από την παρούσα Πολιτική όσο και από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Πιο συγκεκριμένα, η εταιρία “Μέλισσα Ηλίας Καλλιαντάς & Υιοι ΑΞΤΕΕ”:

- Δημιουργεί ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών και της Διοίκησης διακρίνονται από σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση, βασικές αξίες της Εταιρίας μας.
- Παρέχει πληροφορίες, αλλά και κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους της σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τις ευθύνες και τα δικαιώματά τους.
- Πληροφορεί για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, των ατόμων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την Εταιρία, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών καθώς και τη σχετική διαδικασία.
- Λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως λ.χ. εγκατάσταση ειδοποίησης

- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης.
- Οργανώνει τακτικές εκπαιδεύσεις για το προσωπικό, προκειμένου να εξασφαλισθεί ότι όλοι και όλες έχουν γνώση των εσωτερικών πολιτικών και των διαδικασιών και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.
- Παρέχει επιμορφωτική ενημέρωση που σταδιακά θα οδηγήσει στην ταυτοποίηση και αναγνώριση συμπεριφορών που συνιστούν παρενόχληση και στην αποδυνάμωσή τους, ώστε να καλλιεργηθεί η κουλτούρα μηδενικής ανοχής σε οποιαδήποτε μορφή παρενόχληση και να εμπεδωθεί η ισότητα στον εργασιακό χώρο.
- Εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων – θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας
- Επιβάλλει την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οποιονδήποτε εργαζόμενο, πελάτη, επισκέπτη, προϊστάμενο και διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, ασφαλές και δίκαιο.
- Εξασφαλίζει την ανοικτή επικοινωνία των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους, τους άμεσα προϊσταμένους τους και με την Εταιρία μας απευθείας και ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυχόν να είναι μάρτυρες.
- Υιοθετεί διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών ενώ ταυτόχρονα έχει ορίσει το απαιτούμενο από τον νόμο πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο») μέσα στην επιχείρηση, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης και τις διαδικασίες για την καταγγελία περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Παρέχει ρητή δέσμευση να παραμένουν όλα τα παράπονα και οι διαδικασίες για παρενόχληση εμπιστευτικά και να εξετάζονται με αμεροληψία.

Στο πλαίσιο αυτό η Εταιρία μας δύναται να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού με σκοπό τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση των δυνητικών κινδύνων. Τέλος, η Εταιρία μας ενθαρρύνει τη συμμετοχή των προϊσταμένων και της Διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

6. Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων

Κάθε εργαζόμενος/ εργαζόμενη δικαιούται:

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

Κάθε εργαζόμενος/ εργαζόμενη ταυτόχρονα υποχρεούται:

- να τηρεί και να εφαρμόζει όλα τα προαναφερθέντα στις σχέσεις του με τους συναδέλφους του, με τους πελάτες της Εταιρίας και κάθε τρίτο που με οποιαδήποτε αφορμή συνεργάζεται ή επισκέπτεται χώρους της Εταιρίας
- να συμμορφώνεται απολύτως με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολουμένων στην Εταιρία
- να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον προϊστάμενό του,
- να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία και
- να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Εταιρίας σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Υποχρεώσεις Διευθυντών και Προϊσταμένων:

Ειδικά, οι Διευθυντές και Προϊστάμενοι της Εταιρίας οφείλουν επιπλέον:

- να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους
- να επιβλέπουν για την ορθή τήρηση των ανωτέρω στους χώρους της Εταιρίας

- να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους
 - να μην προβαίνουν οι ίδιοι στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους
 - να ενεργούν άμεσα όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους τους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους
 - να ενημερώνουν άμεσα την Διοίκηση της Εταιρίας για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους.
-

7. Περιστατικά Ενδοοικογενειακής Βίας:

Η Εταιρία μας λαμβάνει, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικώς ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον Προϊστάμενο Ανθρώπινου Δυναμικού προκειμένου να ενημερωθεί η Εταιρία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

8. Διαδικασία Αναφοράς:

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στον εκάστοτε Πρόεδρο Δ.Σ. - Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διευθύνοντα Σύμβουλο της εταιρίας. Την παρούσα χρονική στιγμή **Πρόσωπο Αναφοράς-«σύνδεσμος» ορίζεται ο κύριος Καλλιαντάς Κωνσταντίνος του Ηλία.**

Το πρόσωπο αναφοράς -«σύνδεσμος» και συγκεκριμένα ο Κωνσταντίνος Καλλιαντάς, είναι **αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία**, ή σε περίπτωση κωλύματος ή απουσίας στον αναπληρωτή του ως άνω.

9. Πολιτικές εντός επιχείρησης για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

Κάθε εργαζόμενος/η σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον του Προέδρου Δ.Σ. - Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διευθύνοντα Συμβούλου Καλλιαντά Κωνσταντίνου του Ηλία, και στον εκάστοτε μελλοντικό αντικαταστάτη του, ο οποίος ορίζεται και ως διάυλος επικοινωνίας για την υποβολή των καταγγελιών, που αφορούν την παρούσα πολιτική.

Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ηλεκτρονική διεύθυνση ked@elefsinahotel.gr ή στο τηλέφωνο 6932254753.

Η καταγγελία μπορεί να γίνει και ανώνυμα. Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένα περιστατικά, τόποι και χρόνοι που στοιχειοθετούν. Το πρόσωπο αναφοράς διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιοδήποτε στοιχείο είναι απαραίτητο σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων. Ειδικότερα, δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς. Εφόσον το πρόσωπο αναφοράς ολοκληρώσει την έρευνά του, υποβάλλει 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 3 εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντος. Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η Διοίκηση της εταιρείας προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλομένου.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
- β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας,
- γ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την εταιρεία, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

10. Δικαιώματα Θυμάτων

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτή, ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το πρόσωπο αναφοράς εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

Οι εργαζόμενοι/ες που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία (α. δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β. δικαίωμα προσφυγής και υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ. αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του).

11. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

Το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται να ενεργεί κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλει να συμπεριφέρεται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο. Απαγορεύεται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και την Διοίκηση της εταιρείας κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

12. Απαγόρευση Αντιποίνων – Θυματοποίησης του καταγγέλλοντα

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 για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την εταιρεία θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στην διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει την ως άνω διαδικασία για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης.

13. Συνεργασία με δικαστικές και διοικητικές αρχές

Η “Μέλισσα Ηλίας Καλλιαντάς & Υιοι ΑΞΤΕΕ”, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε εταιρικό επίπεδο συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπαγγέλτως είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137) «Αρχή Προστασίας

Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων».

14. Τηλέφωνα για Ενημέρωση

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ: 1555

ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ: 213 1306 600

Email επικοινωνίας: press@synigoros.gr

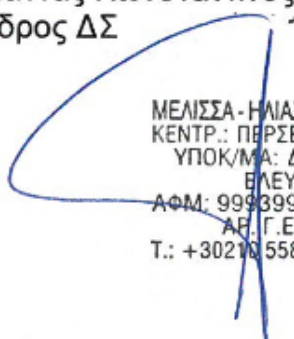
ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Τοπικά Τμήματα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων

Διαδικτυακός τόπος: www.hli.gov.gr

Για την εταιρία

ΜΕΛΙΣΣΑ Η. ΚΑΛΛΙΑΝΤΑΣ & ΥΙΟΙ ΑΞΤΕΕ

Καλλιαντάς Κωνσταντίνος
Πρόεδρος ΔΣ



ΜΕΛΙΣΣΑ - ΗΛΙΑΣ ΚΑΛΛΙΑΝΤΑΣ & ΥΙΟΙ Α.Ξ.Τ.Ε.Ε.
ΚΕΝΤΡ.: ΠΕΡΣΕΦΟΝΗΣ 21, ΕΛΕΥΣΙΝΑ 19200
ΥΠΟΚ/ΜΑ: ΔΗΜΗΤΡΟΣ & Ρ. ΦΕΡΑΙΟΥ
ΕΛΕΥΣΙΝΑ - Τ.Κ. 19200
ΑΦΜ: 999399533 - ΚΕ.ΦΟ.Δ.Ε. ΑΤΤΙΚΗΣ
ΑΡ.Γ.Ε.ΜΗ: 123089307000
Τ.: +30210 5589700, E: info@elefsinahotel.gr