

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ
ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΓΙΑ
ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ
ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**



**ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
ALASSIA Α.Ε.**

ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ "ALASSIA"

ΣΩΚΡΑΤΟΥΣ 50, ΑΘΗΝΑ

ΕΚΔΟΣΗ 1.0 | ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2026

| ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ | |
|----------------------|--|
| ΤΙΤΛΟΣ: | ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ & ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ |
| ΣΥΝΤΑΞΑΣ: | ΕΞΥΠΠ ΕΡΓΟΑΣΦΑΛΕΙΑ |
| ΗΜ/ΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: | 20/2/2026 |
| ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: | 1.0 |
| ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ: | VP112-PSM-200226-1831 |
| ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ: | ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA Α.Ε. |
| ΝΟΜΙΜΟΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ: | ΠΑΜΠΟΡΗΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ |
| ΑΦΜ: | 996543609 |
| ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ: | ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ "ALASSIA" |
| ΗΜ/ΝΙΑ ΙΣΧΥΟΣ: | ΑΠΟ 23/2/2026 ΚΑΙ ΜΕΤΑ |

| ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΙΣ / ΕΓΚΡΙΣΕΙΣ | ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ | ΥΠΟΓΡΑΦΗ - ΣΦΡΑΓΙΔΑ |
|--------------------------|---------------|---------------------|
| ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ: | | |
| | | |
| | | |
| ΕΓΚΡΙΣΗ: | | |

| ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΕΓΓΡΑΦΟΥ | | |
|-------------------|-----------|---------------|
| 1.0 | 20/2/2026 | Αρχική έκδοση |
| | | |
| | | |
| | | |

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|--|----|
| Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA Α.Ε.»..... | 4 |
| ΣΚΟΠΟΣ | 4 |
| ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ..... | 4 |
| ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ - ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ..... | 5 |
| ΟΡΙΣΜΟΙ | 6 |
| Χώρος εργασίας | 6 |
| Διακρίσεις | 6 |
| Βία και Παρενόχληση..... | 6 |
| Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση | 7 |
| Τι ΔΕΝ συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης..... | 8 |
| Ενδοοικογενειακή βία..... | 8 |
| ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ..... | 8 |
| ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | 9 |
| ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ..... | 10 |
| ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ | 10 |
| ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ..... | 11 |
| ΣΤΑΔΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ..... | 11 |
| Στάδιο 1..... | 11 |
| Στάδιο 2..... | 12 |
| Στάδιο 3..... | 12 |
| Στάδιο 4..... | 12 |
| ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ..... | 13 |
| ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ | 13 |
| ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΑΜΕΡΟΛΗΨΙΑΣ ΚΑΙ ΕΧΕΜΥΘΕΙΑΣ | 14 |
| ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ – ΘΥΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΝΤΑ..... | 14 |
| ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ | 15 |
| ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ..... | 15 |
| ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ | 15 |
| ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ | 15 |
| ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ | 15 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1..... | 16 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2..... | 17 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3..... | 18 |

Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.»

Η ακεραιότητα και ο σεβασμός προς όλους συμβάλλουν στην επιτυχία μας, είναι ζωτικής σημασίας και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εταιρικού μας περιβάλλοντος.

Έχουμε δημιουργήσει ένα χώρο εργασίας, εντός του οποίου εκτιμάται η προσωπικότητα όλων των εργαζομένων, στους οποίους δίνονται ίσες ευκαιρίες εξέλιξης και ανάπτυξης. Ο σεβασμός και η αξιοπρέπεια καθενός εργαζομένου ξεχωριστά αποτελούν άμεση προτεραιότητά μας.

Η εταιρική κοινωνική πολιτική της Εταιρείας μας βασίζεται στα ανθρώπινα δικαιώματα. Αυτά καθορίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές εργασίας και λειτουργούν ως συμπλήρωμα των εταιρικών αξιών μας.

Η Εταιρεία, επιδεικνύοντας, μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σε συμμόρφωση της Υπουργικής Απόφασης 95 (Β' 1) και του άρθρου 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Προεδρικό Διάταγμα 62/2025, Α' 121), το οποίο τροποποιήθηκε από το άρθρο 3 του Νόμου 5239 (Α' 178). Το Π.Δ. 62/2025 (Α' 121) κωδικοποίησε τον Ν. 4808 (Α' 101), ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, της οποίας το κείμενο προσάρτησε αυτούσιο στο κείμενο του νόμου, και η οποία εφ' εξής ισχύει παράλληλα με τις ανωτέρω αναφερόμενες Πολιτικές. Η Εταιρεία συμμορφώνεται επίσης με τη Σύμβαση του ΟΗΕ για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών (CEDAW) και τη Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης).

ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, εφαρμόζοντας τα άρθρα 58-69, 507-508, 533 και 537 του Π.Δ. 62/2025 (Α' 121). Στοχεύουμε στην 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 «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική δεσμεύει τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, τα Διευθυντικά Στελέχη και το προσωπικό της Εταιρείας, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης εργασίας που τους συνδέει με την Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, ασκούμενων, μαθητευόμενων, εθελοντών, εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και ατόμων που αιτούνται εργασία και εργαζομένων στην άτυπη οικονομία, σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας εφαρμοστέας νομοθεσίας.

ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ - ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στο 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. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή. Ενδεικτικά δε και όχι περιοριστικά, η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, 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 σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω SMS, 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 «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.», 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, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του, οι απειλές 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 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. Η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών. Η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης. Για τους εργαζόμενους και τους καθ' οποιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένους με την «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

ALASSIA A.E.» έχει δημιουργήσει έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό υποβολής, διαχείρισης και διερεύνησης αναφορών, με την εγκατάσταση ειδικών διαύλων υποβολής αναφορών και τη δημιουργία ενός πλέγματος πολιτικών και διαδικασιών. Συγκεκριμένα, στις πολιτικές αναφορών και εσωτερικής διερεύνησης αναφορών αποτυπώνονται οι αρχές της «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.», με τις οποίες μεριμνά τόσο για την πρόληψη όσο και την επίλυση ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

ΟΡΙΣΜΟΙ

Χώρος εργασίας

Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένες με ή προκύπτουν από εργασία:

- i. στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,
- ii. σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες ή άλλους κοινόχρηστους χώρους,
- iii. κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,
- iv. μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,
- v. σε καταλύματα που τυχόν παρέχει ο εργοδότης,
- vi. κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία,
- vii. με οποιονδήποτε τρόπο και μέσο εκτός χώρου και / ή χρόνου εργασίας, εφόσον εκδηλώνεται μεταξύ προσώπων, τα οποία έχουν έρθει σε επαφή λόγω της συνύπαρξής τους υπό τον ίδιο εργοδότη ή της συνεργασίας τους στην Εταιρεία.

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.

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, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Παρενόχληση συνιστούν επίσης 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.

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

- Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας.
- Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία

ή κίνηση.

- 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 οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

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 (ν. 3896/2010), 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 μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου.

Για επεξηγηματικούς σκοπούς, 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 προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Η οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
- Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.
- Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων.

Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και θα φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

Τι ΔΕΝ συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης

- Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης
- Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης
- Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πως και πότε πρέπει να γίνουν
- Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών
- Η έγκριση ή άρνηση αδειάς
- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις
- Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου
- Η παροχή επικοινωνητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας

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.

Η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στο χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους, αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στο 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.

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

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενοι με την «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την πολιτική.

Η πολιτική ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας, όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεόμενες με την εργασία, είτε στις εγκαταστάσεις της είτε εκτός, είτε με φυσική παρουσία είτε διαδικτυακά ή τηλεφωνικά.

Η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών και της Διοίκησης διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

Η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.», 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.

Η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και

να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (π.χ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κ.τ.λ.), για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

Η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» εκπαιδεύει τα στελέχη της ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

Η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» ενθαρρύνει τους εργαζόμενους της και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οποιονδήποτε τρόπο με αυτήν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

Η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν συμμορφώνονται.

Η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οποιονδήποτε εργαζόμενο, πελάτη, επισκέπτη, προϊστάμενο.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

- να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια
- να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού
- να καταγγείλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στο 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 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 απασχολούμενων στην Εταιρεία
- να μην παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον
- να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο ορισμένο «Πρόσωπο Αναφοράς»
- να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία
- να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης που διοργανώνει η Εταιρεία σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης, και υγιή πρότυπα συμπεριφοράς.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ

Ο εργοδότης, οι διευθυντές και προϊστάμενοι της Εταιρείας οφείλουν:

- να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους
- 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 εμποδίζουν την εκδήλωση και επανάληψη κάποιου περιστατικού ή συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης με κατάλληλες υποδείξεις / τη λήψη μέτρων / την επιβολή κυρώσεων
- να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους

Επιπλέον, τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη να ενημερώνουν άμεσα τη Διοίκηση της Εταιρείας για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους.

ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Με στόχο την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας, είναι σκόπιμο οι εργαζόμενοι να:

- Επιδιώκουν την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση σχετικά με τη νομοθεσία που αφορά τη βία και την παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας. Η Εταιρεία μπορεί να παρέχει βοήθεια και πληροφορίες σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα
- 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 προσβάλλει 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 τη συμπεριφορά του δράστη και μην δικαιολογούν τη συμπεριφορά του δράστη
- Αποκρούουν ή αντιμετωπίζουν ψύχραιμα και αποφασιστικά τη βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά
- Ενημερώνουν τον προϊστάμενό τους ή την Εταιρεία μέσω άτυπου, ανοικτού και ειλικρινούς διαλόγου
- Υποβάλουν γραπτή καταγγελία, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, για περαιτέρω υποστήριξη στο : spiros@thealassia.com.gr, σε περίπτωση που δεν επετεύχθη λύση, σχετικά με την καταγγελία που αφορά συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.

ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» ή τρίτος που συνδέεται καθ' οποιονδήποτε τρόπο με αυτήν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να ακολουθήσει τα βήματα της Διαδικασίας Υποβολής Αναφορών για την καταγγελία του περιστατικού. Η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας, ακολουθώντας τις διαδικασίες διαχείρισης και εσωτερικής διερεύνησης αναφορών. Επίσης, έχουν ληφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλισθεί η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων ή τρίτων, σύμφωνα με τη διαδικασία εσωτερικής διερεύνησης αναφορών. Η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας.

ΣΤΑΔΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Στάδιο 1

Ο εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη αναφορά ενώπιον του Γενικού Διευθυντή της «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.», ο οποίος ορίζεται και ως «Πρόσωπο Αναφοράς», για την παρούσα πολιτική. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση: spiros@thealassia.com.gr.

Ο καταγγέλλων μπορεί αν το επιθυμεί να υποβάλει ένα έντυπο αντίγραφο του «Επίσημου Εντύπου Βίας και Παρενόχλησης» της «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.», το οποίο προσαρτάται στην παρούσα Πολιτική (Παράρτημα 3). Σε περίπτωση που ο καταγγέλλων προτιμά να επικοινωνήσει με κάποιον άλλο εκτός από τον Γενικό Διευθυντή, την αναφορά θα έχει τη δυνατότητα να την υποβάλει στον Υπεύθυνο του Τμήματός του.

Η αναφορά για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, θα γίνονται δεκτές προφορικά ή γραπτώς, επώνυμα ή ανώνυμα και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

Στην αναφορά θα πρέπει να καταγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.

Όλες οι καταγγελίες πρέπει να υποβάλλονται εντός τριών (3) μηνών από την ημερομηνία του συμβάντος του τελευταίου περιστατικού. Ο Γενικός Διευθυντής μπορεί να παρατείνει το χρονοδιάγραμμα για λόγους που σημειώνονται εγγράφως, εάν βεβαιωθεί ότι αυτοί οι λόγοι εμπόδισαν την υποβολή της καταγγελίας. Οι καταγγελίες συνοδεύονται από υποστηρικτικά στοιχεία (εφόσον υπάρχουν) σε όλες τις μορφές (έγγραφα, βί-

ντεο, e-mail, γραπτά μηνύματα ή φωνητικά μηνύματα, μάρτυρες κ.λπ.). Οι καταγγέλλοντες θα πρέπει να γνωρίζουν ότι η καθυστέρηση στην υποβολή καταγγελίας θα καταστήσει πιο δύσκολη τη δίκαιη και πλήρη διερεύνηση της καταγγελίας.

Στάδιο 2

Ο Γενικός Διευθυντής της Εταιρείας, ενημερώνεται για την καταγγελία και εν συνεχεία διερευνά διεξοδικά κάθε αναφορά και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι αναφορές και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκόμενων. Όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα θα αντιμετωπίζονται δίκαια και με σεβασμό από το «Πρόσωπο Αναφοράς». Για τον καταγγελλόμενο συγκεκριμένα, θα λαμβάνεται επίσης υπόψη η αρχή του τεκμηρίου της αθωότητάς του.

Το «Πρόσωπο Αναφοράς» ειδικότερα, δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο εντός επτά (7) ημερών και στην συνέχεια 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.

Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει αναφορά θα ενημερώνονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους.

Σε περίπτωση που ο καταγγελλόμενος ανήκει στην Διοίκηση της Εταιρείας (Γενικός Διευθυντής, Διευθύνων Σύμβουλος, Νόμιμος Εκπρόσωπος κ.τ.ό.) και εμπλέκεται με οποιονδήποτε τρόπο στην καταγγελία για βία ή παρενόχληση, αυτό το άτομο δεν θα εμπλακεί σε καμία από τις διαδικασίες και η καταγγελία θα διεκπεραιωθεί από τον εξωτερικό συνεργάτη / δικηγόρο / νομικό σύμβουλο της Εταιρείας.

Στάδιο 3

Με την ολοκλήρωση της έρευνας, ο Γενικός Διευθυντής υποβάλλει έγγραφη Έκθεση Διερεύνησης στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, στην οποία αναγράφεται το αποτέλεσμα των ερευνών, τα ευρήματα και τυχόν συστάσεις. 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 Γενικού Διευθυντή, 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 αναφοράς εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

Στάδιο 4

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E.» θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες.

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά):

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
- β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
- γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, υπό την επιφύλαξη της απαγόρευσης της

κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281ΑΚ.

δ) δικαστικές ενέργειες.

Η όλη διαδικασία θα πρέπει να ολοκληρωθεί εντός εξήντα (60) ημερών από την ημερομηνία υποβολής της επίσημης καταγγελίας.

Η Εταιρεία θα τηρεί αρχείο όλων των ενεργειών στις οποίες προέβη και θα διασφαλίσει ότι η κατάσταση έχει επιλυθεί και ότι ο θιγόμενος είναι ικανοποιημένος με το αποτέλεσμα, ακόμα και των καταγγελιών όπου δεν έλαβε χώρα περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή δεν επαληθεύθηκαν τα συμβάντα.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Ο παρών κανονισμός εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής Καταγγελίας ενώπιον της αρμόδιας Ελεγκτικής Αρχής.

Για κάθε καταγγελία, το «Πρόσωπο Αναφοράς» ή οποιοσδήποτε άλλος που κρίθηκε κατάλληλος για την διερεύνησή της, θα εξετάζει την πορεία της εξέλιξης των συσχετιζόμενων προσώπων με την καταγγελία και των μέτρων όπου πάρθηκαν.

ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

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

Η απλή διαπίστωση ότι μια καταγγελία δεν είναι τεκμηριωμένη δε σημαίνει κακόβουλη πρόθεση. Η κακόβουλη πρόθεση πρέπει να αποδεικνύεται ξεκάθαρα μέσω ξεχωριστής έρευνας και βασίζεται αποκλειστικά σε εσκεμμένα ψευδείς κατηγορίες από τον καταγγέλλοντα.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΘΙΓΟΜΕΝΩΝ

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 για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, 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.

Επιπλέον, 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. αναφοράς στο Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΑΜΕΡΟΛΗΨΙΑΣ ΚΑΙ ΕΧΕΜΥΘΕΙΑΣ

Ο Γενικός Διευθυντής της «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA Α.Ε.», 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 (π.χ. η ταυτότητα του θιγόμενου, του καταγγελλόμενου, των μαρτύρων, των καταθέσεων και άλλων αποδεικτικών στοιχείων που συλλέγονται κατά τη διαδικασία της έρευνας, οι συστάσεις της Διοίκησης και οι ενέργειες του εργοδότη).

Οποιοδήποτε πρόσωπο παραβιάζει τις ρήτρες εμπιστευτικότητας υπόκειται σε πειθαρχικά μέτρα.

Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και τη Διοίκηση της Εταιρείας κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ – ΘΥΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΝΤΑ

Η Εταιρεία διασφαλίζει ρητά και απερίφραστα σε όσους προτίθενται να υποβάλουν σχετική με την παρούσα Πολιτική καταγγελία, ότι δεν θα υποστούν οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση ως αποτέλεσμα της εν λόγω ενέργειας. Αποκλείεται ή λήψη οποιουδήποτε μέτρου εναντίον εκείνου που υποβάλλει καλόπιστα οποιαδήποτε καταγγελία, ακόμη και αν τα αναφερόμενα δεν επαληθευτούν με βάση τη συνολική διερεύνησή τους. Η θυματοποίηση, η παρενόχληση, ο εκφοβισμός ή οποιαδήποτε άλλη δυσμενής μεταχείριση, ως αντίποινα κατά προσώπου που έχει υποβάλει καταγγελία βάσει αυτής της Πολιτικής, δεν θα γίνονται σε οποιαδήποτε περίπτωση ανεκτές από την Εταιρεία.

Μη αποδεκτά αντίποινα μπορεί να συνιστούν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά τα ακόλουθα:

- Καταγγελία σύμβασης εργασίας.
- Αυθαίρετη μετακίνηση του καταγγέλλοντος σε άλλη θέση ως μέτρο αντιμετώπισης του καταγγελλόμενου περιστατικού ή αδικαιολόγητη άρνηση μετακίνησης που ζήτησε ο ίδιος.
- Δυσανάλογος περιορισμός ή διεύρυνση των καθηκόντων του καταγγέλλοντος ή δυσμενής αλλαγή του αντικειμένου εργασίας του.
- Άρνηση ευκαιριών και εκπαίδευσης.
- Αυθαίρετος αποκλεισμός από εταιρικές παροχές.
- Λεκτική ή γραπτή παρενόχληση ή εκφοβισμός.

Σε περίπτωση που ο καταγγέλλων την καταγγελία θεωρήσει ότι έχει υποβληθεί σε οποιαδήποτε αντίποινα ως αποτέλεσμα καταγγελίας στο πλαίσιο αυτής της Πολιτικής, θα πρέπει να ενημερώσει αμέσως το «Πρόσωπο Αναφοράς» και αυτό να εκκινήσει διαδικασία διερεύνησης καταγγελίας σύμφωνα με όσα ορίζονται στην πα-

ρούσα Πολιτική. Η Εταιρεία προβαίνει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες για την αποκατάσταση του εργασιακού περιβάλλοντος, στο οποίο εργάζεται κάθε εργαζόμενος ή συνεργάτης ή αντισυμβαλλόμενος που διαπιστώνεται ότι έχει υποβληθεί σε οποιαδήποτε μορφή αντιποίνων.

Τα πιο πάνω ισχύουν και για όσους εργαζόμενους καταθέτουν ως μάρτυρες στις σχετικές διαδικασίες εξέτασης της καταγγελίας και σε όσους διερευνούν αυτές.

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 Εταιρεία δεσμεύεται ότι θα παρέχει οποιαδήποτε αναγκαία βοήθεια και αρωγή, καθώς και στοιχεία που τυχόν διαθέτει προς τις αρμόδιες αυτές αρχές.

ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Η Εταιρεία λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, 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 Γενικό Διευθυντή, προκειμένου να ενημερωθεί η Εταιρεία και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΕΙΣ

Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής δεν μπορούν να λάβουν χώρα.

ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Η Εταιρεία θα διαδώσει την Πολιτική και θα την έχει διαθέσιμη για όλα τα σχετιζόμενα πρόσωπα. Όλοι οι νέοι εργαζόμενοι πρέπει να εκπαιδεύονται σχετικά με το περιεχόμενο αυτής της Πολιτικής ως μέρος της εισαγωγής τους στην Εταιρεία. Είναι ευθύνη του Γενικού Διευθυντή να διασφαλίσει ότι όλοι οι υπάλληλοι της Εταιρείας γνωρίζουν την Πολιτική της (Παράρτημα 2).

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της Πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στον Γενικό Διευθυντή της Εταιρείας, ο οποίος ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο («Πρόσωπο Αναφοράς») για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού, καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Ο εργοδότης, οι προϊστάμενοι, οι διευθυντές και οι υπεύθυνοι για την αντιμετώπιση υποθέσεων βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης θα αναφέρουν τη συμμόρφωση με αυτήν την πολιτική, συμπεριλαμβανομένου του αριθμού των περιστατικών, του τρόπου αντιμετώπισής τους και τυχόν συστάσεων που έγιναν, σε ετήσια βάση. Ως αποτέλεσμα αυτής της αναφοράς, η Εταιρεία θα αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα αυτής της πολιτικής και θα προβεί σε τυχόν αλλαγές που απαιτούνται.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1**ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΜΕ ΤΙΣ ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΑΡΧΕΣ****Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ:**

- Καλέστε στη γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών **1555** (λειτουργεί 24/7)

Ελληνική αστυνομία:

- Καλέστε στο **100** (λειτουργεί 24/7)

Ενδοοικογενειακή βία:

- Καλέστε στο **100** (λειτουργεί 24/7).
- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε SMS στο 100.
- Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ακόλουθη ιστοσελίδα της Ελληνικής Αστυνομίας για την ενδοοικογενειακή βία

http://www.astynomia.gr/index.php?option=ozo_content&perform=view&id=2030&Itemid=421&lang

- Καλέστε στο 15900 (λειτουργεί 24/7)

Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.):

- Καλέστε στο **15900** (λειτουργεί 24/7)
- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε e-mail στο sos15900@isotita.gr

Συνήγορος του Πολίτη:

- Καλέστε στο **213 1306 600**
- Αν δεν μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε e-mail στο press@synigoros.gr

Χρήσιμες Ιστοσελίδες:

- <https://isotita.gr>
- <http://womensos.gr>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2**ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ**

Με το παρόν γνωστοποιώ ότι έλαβα αυτήν την Πολιτική Βίας και Παρενόχλησης της «ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA Α.Ε.» και συμφωνώ να αναγνώσω όλες τις διατάξεις της πολιτικής. Κατανοώ ότι η Πολιτική Βίας και Παρενόχλησης έχει αναπτυχθεί για τη γενική καθοδήγηση των εργαζομένων της Εταιρείας και είναι υποχρεωτική. Κατανοώ επίσης ότι η παραβίαση αυτής της πολιτικής δίνει το δικαίωμα στην Εταιρεία να λάβει πειθαρχικά μέτρα εναντίον μου μέχρι και την άμεση απόλυσή μου.

Ημερομηνία: _____ Ονοματεπώνυμο: _____

Υπογραφή υπαλλήλου: _____

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3**ΕΝΤΥΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ (συμπληρώνεται από τον υπάλληλο)**

Όνομα:

Θέση:

Τίτλος εργασίας:

Τμήμα:

Τηλέφωνο εργασίας:

Ημερομηνία(-ες) και ώρα(-ες) του περιστατικού:

Ονοματεπώνυμο ατόμου που πιστεύετε ότι εφάρμοσε βία ή παρενόχλησε εσάς ή άλλο άτομο:

Εάν το φερόμενο περιστατικό απευθύνθηκε σε άλλο άτομο εκτός από εσάς, αναφέρετε το άλλο άτομο:

Περιγράψτε όσο το δυνατόν πιο ξεκάθαρα τι συνέβη, συμπεριλαμβανομένου του τι λέχθηκε, τι διαδραματίστηκε και εάν υπήρχε σωματική επαφή (Επισυνάψτε επιπλέον σελίδες, εάν χρειάζεται):

Περιγράψτε πώς εσείς ή το άτομο στο οποίο απευθύνθηκε το περιστατικό ανταποκρίθηκε ή αντέδρασε στο συμβάν, συμπεριλαμβανομένου του τι λέχθηκε:

Πού συνέβη το περιστατικό;

Υπήρχαν μάρτυρες; Εάν ναι, παρακαλούμε αναφέρετε τα ονόματά τους:

Δώστε οποιαδήποτε άλλη πληροφορία που πιστεύετε ότι θα βοηθήσει την ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ALASSIA A.E. στη διερεύνηση αυτού του συμβάντος.

Με την υπογραφή μου παρακάτω, επιβεβαιώνω ότι υποβάλλω αυτήν την αναφορά με καλή πίστη και οι πληροφορίες που παρέχονται παραπάνω αντικατοπτρίζουν επακριβώς τη μνήμη μου για τα περιστατικά που σχετίζονται με την καταγγελία μου.

Ημερομηνία υπογραφής:

Παραδόθηκε αυτή η φόρμα στον/ην:

Ονοματεπώνυμο