«ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ η οποία ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην Ξενοδοχειακή επιχείρηση με την επωνυμία «HOTEL POSEIDON RESORT»- ΕΛΙΝΤΟΥΡ – Ελληνικές Επενδύσεις Τουριστικών Συγκροτημάτων, Ανώνυμη Εταιρεία.

Σήμερα την Τετάρτη 21/05/2025 στο Λουτράκι, αφενός μεν ο κ. Κυριάκης Δημήτριος και ο κ. Κωσταντινόπουλος Παναιώτης πρόεδρος και γενικός γραμματέας αντίστοιχα του σωματείου με την επωνυμία « Σωματείο εργαζομένων ΕΛΙΝΤΟΥΡ Α.Ε HOTEL POSEIDON RESORT", με έδρα επί της οδού όπως νομίμως εκπροσωπείται από τον και αφετέρου της εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΙΝΤΟΥΡ – Ελληνικές Επενδύσεις Τουριστικών Συγκροτημάτων, Ανώνυμη Εταιρεία» που εδρεύει στην Αθήνα επί της οδού Σίνα αριθ 14 και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας από τον κο ο κ. Παύλο Παναγιωτόπουλο Γενικός Διευθυντής της εταιρείας, συμφώνησαν την υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ με τους παρακάτω όρους :

Άρθρο 1
Πεδίο εφαρμογής

1.1 Στην παρούσα ΕΣΣΕ υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι, όλων των ειδικοτήτων της Ξενοδοχειακής επιχείρησης με την επωνυμία «Hotel Poseidon Resort» που βρίσκεται στην περιοχή του Λουτρακίου Κορινθίας και που αποτελεί υποκατάστημα της εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΙΝΤΟΥΡ – Ελληνικές Επενδύσεις Τουριστικών Συγκροτημάτων, Ανώνυμη Εταιρεία», που απασχολούνται σήμερα και όσοι θα προσληφθούν στο μέλλον με σύμβαση / σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης ευέλικτης μορφής απασχόλησης.

1.2 Χάριν συντομίας η ανωτέρω Ξενοδοχειακή επιχείρηση με την επωνυμία «Hotel Poseidon Resort» υποκατάστημα της ανωτέρω εταιρείας θα καλείται εφ' εξής με τον όρο «επιχείρηση».

1.3 Τόσο η επιχείρηση όσο και οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα ΕΣΣΕ έχουν καθήκον να συμβάλλουν στην ακριβή τήρηση των διατάξεών της.

Άρθρο 2
Κατηγορίες Μισθωτών

Οι εργαζόμενοι της επιχείρησης στους οποίους αφορά η παρούσα σύμβαση κατατάσσονται σύμφωνα με την ειδικότητα τους και ανεξαρτήτως φύλου στις οριζόμενες τέσσερις κατηγορίες που προβλέπονται στην από 07/03/2025 ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων (ΠΚ 03/07-03-2025).

Άρθρο 3
Βασικοί μηνιαίοι μισθοί και ημερομίσθια

3.1 Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί των εργαζομένων της επιχείρησης διαμορφώνονται όπως προβλέπονται στην από 07/03/2025 ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων (ΠΚ 03 /07-03-2025).

3.2 Ως προς τις βασικές μηνιαίες αποδοχές των ανήλικων εργαζομένων, δηλαδή των μη συμπληρωσαντων το 18ο έτος της ηλικίας τους ισχύουν τα προβλεπόμενα από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε

3.3 Σε περίπτωση που οι βασικοί μισθοί των εργαζομένων βάσει ατομικής συμβασης είναι μεγαλύτεροι των ανωτέρω αναγραφόμενων, δεν θίγονται.

Άρθρο 4
4.1 Επιδόματα
Για τα επιδόματα προϋπηρεσίας, οικογενειακών βαρών, τουριστικής εκπαίδευσης και ανθυγιεινής εργασίας, εφαρμόζονται όσα ορίζονται στο άρθρο 4 της από 07/03/2025 Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας Ξενοδοχοϋπαλλήλων (Π.Κ. 03/07-03-2025). Ειδικά για το επίδομα εποχικής απασχόλησης, συμφωνείται ότι αυτό **δεν καταβάλλεται**, λόγω της **συνεχούς (μη εποχικής) λειτουργίας της επιχείρησης. Εξαιρούνται** οι εργαζόμενοι που θα εργασθούν από 01/05 έως και 31/10 και το ανώτερο έξι μήνες και 150 ασφαλιστικά ημερομίσθια σε συνεχείς ή διαδοχικές ορισμένου χρόνου συμβάσεις.

4.2 Ύπνος
Όσοι εργαζόμενοι απασχολούνται στην επιχείρηση και σε εγκαταστάσεις αυτής και εφόσον υπάρχει η σχετική δυνατότητα διάθεσης δωματίων από το ξενοδοχείο, δύνανται εφόσον το επιθυμούν να διαμείνουν στο ξενοδοχείο, δικαιούμενου του εργοδότη να εκπίπτει ποσοστό 7% επί των βασικών μικτών μισθών του άρθρου 3.

4.3 Διατροφή
Ο εργοδότης συμφωνείται ότι θα παρέχει σε όλους ανεξαιρέτως τους εργαζομένους στην επιχείρηση διατροφή σύμφωνα με το διαιτολόγιο που προβλέπεται από τη 07/03/2025 Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας Ξενοδοχοϋπαλλήλων (Π.Κ. 07-03-2025). Επιπλέον, συμφωνείται ότι **δεν θα παρακρατείται εισφορά 2%** εξαιτίας της παραπάνω παροχής.

Άρθρο 5
Χρόνος εργασίας – Διευθέτηση χρόνου εργασίας
5.1. Οι ημέρες της εβδομαδιαίας εργασίας των εργαζόμενων στην επιχείρηση καθορίζονται σε πέντε (5) με 40 ώρες εργασίας .

5.2. Έκαστος εργαζόμενος στην επιχείρηση δικαιούται 30 λεπτά ανάπαυσης ημερησίως εκτός του ωραρίου του. Αρμόδιος να καθορίζει το ημερήσιο 30 λεπτό διάλειμμα των εργαζομένων είναι ο υπεύθυνος προσωπικού έτσι ώστε να μη διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Το ημερήσιο ωράριο εργασίας συμπεριλαμβανομένου του διαλλείματος ορίζεται σε 08 ώρες και 15 λεπτά.

5.3. Επιτρέπεται στην επιχείρηση να απασχολήσει μισθωτούς πέραν του ανώτατου ορίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας και μέχρι 1 ώρα ημερησίως χωρίς να υποχρεούται στην καταβολή πρόσθετης αμοιβής εξαιτίας αυτής της υπέρβασης, υπό την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας υπολογιζόμενος επί περιόδου οκτώ το πολύ εβδομάδων δεν υπερβαίνει τον αριθμό των 40 ωρών εργασίας.

5.4 Εφόσον απαιτείται παρέκκλιση από τις κείμενες διατάξεις λόγω εποχικότητας και του εντεύθεν προκαλούμενου αυξημένου φόρτου εργασίας, ως τέτοιου νοουμένου πληρότητος άνω του 70% συμφωνούνται τα παρακάτω (ΣΣΕ 07-03-2025):

5.4.1 Οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση εαν εργαστούν σε ημέρες ανάπαυσης τους, λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή και συγκεκριμένα αποζημίωση ίση με ένα ημερομίσθιο για κάθε ημέρα ανάπαυσης που εργάστηκαν, το οποίο θα καταβάλλεται προσαυξημένο κατά 75% εφόσον η απασχόληση σε ημέρα ανάπαυσης λάβει χώρα καθ' ημέρα Κυριακή ή σε μέρα θεσμοθετημένης από την εργατική νομοθεσία αργία.

5.4.2 Η απασχόληση σε ημέρες ανάπαυσης, εφόσον προκύψει και πραγματοποιηθεί, αυξάνει τις μηνιαίες αποδοχές και το οφειλόμενο ασφαλιστικό ημερομίσθιο των εργαζομένων, κατά τα παραπάνω, εργαζομένων και λειτουργεί υπέρ αυτών. Σε καμιά λοιπόν περίπτωση η τυχόν εργασία τους κατά τις ημέρες αυτές δε δύναται να θεωρηθεί απλή (μεμονωμένη) ή κατά σύστημα παράβαση του συστήματος της πενθήμερης εργασίας -το οποίο εξακολουθεί να ισχύει- αφού όποτε αυτή πραγματοποιείται, αυτό γίνεται λόγω εποχικότητας και αυξημένου

φόρτου εργασίας του ξενοδοχείου και όχι από πρόθεση, επιθυμία η συμφωνία των μερών επί μη τήρησης του συμπεφωνημένου πενθημέρου.

5.4.3 Η ρύθμιση του παρόντος εφαρμόζεται μόνο κατά τις κάτωθι περιόδους: Τους θερινούς μήνες για την περίοδο από 15 Μαΐου έως 31 Οκτωβρίου και τους χειμερινούς μήνες από 15 Δεκεμβρίου έως 15 Φεβρουαρίου. Σε περίπτωση μη συνεχούς λειτουργίας του ξενοδοχείου αυτονόητη προϋπόθεση για την έναρξη εφαρμογής της ρύθμισης του παρόντος από την 15η Μαΐου είναι η επιχείρηση να έχει επαναπροσλάβει έως την ανωτέρω ημερομηνία, τον αριθμό του εποχικού προσωπικού που υποχρεούται βάσει των ρυθμίσεων της από 07/03/2025 ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων (ΠΚ 03 /07-03-2025), σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 8 του Ν.1346/1983. Σε αντίθετη περίπτωση η ρύθμιση εφαρμόζεται από την 1 Ιουνίου έως την 15η Οκτωβρίου.

Άρθρο 6
Επαναπρόσληψη εποχικώς απασχολούμενων-Προϋποθέσεις απόλυσης εποχιακά απασχολούμενων

6.1 Επαναπρόσληψη εποχικώς απασχολουμένων

6.1.1 Οι εργαζόμενοι που θα απασχολούνται το διάστημα 01/05 μέχρι 31/10 (150 ημέρες ασφάλισης) θα θεωρούνται εποχική εργαζόμενοι και θα λαμβάνουν επίδομα 10% επι το βασικού μισθού.

6.1.2 Προϋπόθεση για το καθιερωμένο αυτό δικαίωμα του εργαζόμενου αποτελεί η έγγραφη προειδοποίηση προς την επιχείρηση, ότι επιθυμεί να απασχοληθεί κατά την προσεχή περίοδο. Η έγγραφη αυτή ειδοποίηση πρέπει να γίνει μέσω της δικής οργανώσεως του και σε έντυπο δήλωση που έχει εκτυπώσει αυτή και να αποσταλεί στην επιχείρηση μέχρι 30 Ιανουαρίου μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου η φαξ ή με κατάθεση συστημένου στο ταχυδρομείο.

6.1.3 Η επιχείρηση υποχρεούται να απασχολήσει τους εργαζόμενους σε κάθε περίπτωση από 15η Ιουνίου. Εργαζόμενος που θα κληθεί από την επιχείρηση να αναλάβει υπηρεσία και δεν την αναλάβει αδικαιολόγητα, εντός πενθημέρου χάνει κάθε δικαίωμα επαναπρόσληψης και αποζημίωσης.

6.1.4 Η πρόσληψη και τα μετά από αυτήν δικαιώματα και υποχρεώσεις αρχίζουν από τη στιγμή που εργαζόμενος αναλαμβάνει εργασία.

Άρθρο 7
Πολιτική για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

7.1 Η επιχείρηση έχει να καταρτίσει πολιτική για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία για την διασφάλιση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, πλήρους απαλλαγμένου από οποιαδήποτε περιστατικά βίας και παρενόχλησης σε υλοποίηση όσων αναφέρει ο Νόμος 4808/2021 σύμφωνα με το Παράρτημα 1. Στα πλαίσια εφαρμογής του Νόμου 4808/2021 έχει συσταθεί πενταμελής επιτροπή η οποία θα υποδέχεται, θε εξετάζει και θα διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή τα παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και θα ενημερώνει κάθε θιγόμενο πρόσωπο σχετικά με τη δυνατότητά του να υποβάλει καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές κατ΄ επιλογή του. Η εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών δεσμεύονται ότι θα παρέχουν τη συνεργασία και συνδρομή τους και κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες δημόσιες, διοικητικές και δικαστικές αρχές, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές Στην Επιτροπή για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία θα συμμετέχουν υποχρεωτικά ο Πρόεδρος του Σωματείου και ένα μέλος.

Άρθρο 8
Λοιπές ρυθμίσεις

8.1 Αναλογία άδειας εποχιακώς και μη απασχολουμένων.

8.1.2 Οι εποχιακοί εργαζόμενοι της επιχείρησης οι οποίοι απασχολούνται εποχιακά, εφόσον έχουν συμπληρώσει συνολικά 10ετία τον ίδιο εργοδότη ή 12ετία σε οποιονδήποτε εργοδότη, λαμβάνουν αναλογία αδείας 2,5 ημερών για κάθε μήνα εργασίας κατά την ίδια περίοδο εποχικής απασχόλησης, καθώς και επίδομα αδείας 2,5 ημερών ομοίως για κάθε μήνα εργασίας κατά την ίδια περίοδο εποχιακής απασχόλησης και μέχρι μισό μηνιαίο μισθό (ΔΑ 10/2001). Η αναλογία των εργαζομενων της επιχείρησης που δεν απασχολούνται εποχιακά θα είναι όπως αυτή ορίζεται στην ΕΓΣΣΕ 2025

8.1.3 Η επιχείρηση επιπλέον των ανωτέρω αναφερομένων, υποχρεούται να χορηγεί μία (1) ημέρα άδεια για κάθε μήνα εργασίας μετ' αποδοχών, στον πρόεδρο και τον γενικό γραμματέα του σωματείου.

8.2 Αργίες
Στις εξαιρετέες εορτές που προβλέπονται στην από 07/03/2025 ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων (ΠΚ 3 /07-03-2025), προστίθενται για τους εργαζόμενους στην επιχείρηση η ημέρα αργίας της Καθαρής Δευτέρας και η 8η Σεπτεμβρίου που αποτελεί τοπική αργία-εορτή. Η ημέρα του Αγίου Πνεύματος καταργείται.

8.3 Προσαυξήσεις

Στους εργαζόμενους στην επιχείρηση, πέραν των συνολικών μηνιαίων αποδοχών, όπως καθορίζονται από τα άρθρα 3 και 4 της παρούσας, χορηγούνται οι ποσοστιαίες προσαυξήσεις που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τυχόν απασχόλησης τους τις Κυριακές τις εξαιρετέες εορτές, που προβλέπει ο νόμος και η παρούσα και τις νυχτερινές ώρες. Όλες οι παραπάνω προσαυξήσεις υπολογίζονται επί των νόμιμων βασικών μικτών αποδοχών.

8.4 Στους εργαζόμενους στην επιχείρηση, χορηγείται από τον εργοδότη εκκαθαριστικό αναλυτικό σημείωμα μισθοδοσίας για τις κατά μήνα αποδοχές και για τις αντίστοιχες κρατήσεις.

8.5 Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα-Επίδομα Αδείας
Αναφορικά με τα Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα-Επίδομα Αδείας ισχύουν όσα προβλέπονται στην εργατική Νομοθεσία, στο άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1996-1997 και στην από 03/07/2025 ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων (ΠΚ 3 /07-03-2025).

8.6 Οι μισθοί και τα επιδόματα των απασχολουμένων στην επιχείρηση θα καταβάλονται το αργότερο μέχρι την 10η εργάσιμη του εκάστου μήνα.

8.7 Η επιχείρηση υποχρεούται να παράσχει στο σωματείο γραφείο εντός του χώρου του ξενοδοχείου.

8.7 Το Σωματείο διατηρεί το δικαίωμα να ενημερώνεται για τυχόν διενέξεις μεταξύ προσώπων της εργοδότριας εταιρείας και εργαζομένων και έχει δικαίωμα εφόσον το ζητήσει ο εργαζόμενος να ζητά την διενέργεια τριμερών συναντήσεων με εκπροσώπους της εργοδότριας εταιρείας, τον εργαζόμενο και εκπρόσωπο του Σωματείου.

Άρθρο 9
Αρχή της ευνοϊκότερες ρύθμισης
Αποδοχές ανώτερες από αυτές που καθορίζονται με την παρούσα ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από ατομικές συμβάσεις, νόμους, διατάγματα, ,υπουργικές αποφάσεις, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κανονισμούς εργασίας, επιχειρησιακή

συνήθεια, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας και εξακολουθούν να ισχύουν. Κατά τα λοιπά για ό,τι δεν προβλέπεται στην παρούσα ισχύουν οι όροι της από 07-03-2025 ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων (ΠΚ 03 /07-03-2025), εφόσον δεν τροποποιούνται με την παρούσα

Άρθρο 10
Έναρξη ισχύος
Η ισχύς της παρούσας ΕΣΣΕ αρχίζει από 01/01/2025 και λήγει την 31/12/2026. Η καταγγελία της μπορεί να γίνει σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1876/1990 από τα συμβαλλόμενα μέρη.»

Οι εκπρόσωποι των συμβαλλομένων

Για το ΣΩΜΑΤΕΙΟ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
κ. Κυριακής Δημήτριος

Ο ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
κ. Κωνσταντινόπουλος Παναγιώτης

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΛΙΝΤΟΥΡ POSEIDON RESORT HOTEL A.E. 2001

Για την ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΕΛΙΝΤΟΥΡ Α.Ε.
ΥΠΟΚΑΜ: ΜΠΟΥΤΣΙ ΛΟΥΤΡΑΚΙΟΥ 203 00
ΤΗΛ: 27440 67938
ΕΔΡΑ: ΣΙΝΑ 14, 106 72 ΑΘΗΝΑ
ΑΦΜ: 094033827 - ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ
PAVLOS PAPAGIOTOPOULOS
GENERAL MANAGER

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

(ν. 4808/2021)

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Η εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΙΝΤΟΥΡ Α.Ε.» και τον διακριτικό τίτλο «Hotel Poseidon Resort», που εδρεύει στην Αθήνα (Σίνα 14), με Α.Φ.Μ 094030827, Δ.Ο.Υ. ΦΑΕ Αθηνών νομίμως εκπροσωπούμενης (εφεξής καλούμενη χάριν συντομίας ως η «ΕΤΑΡΕΙΑ») υιοθετεί την παρούσα πολιτική πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, δηλώνοντας τη μηδενική ανοχή της στις περιγραφόμενες στην παρούσα συμπεριφορές.

Η παρούσα Πολιτική αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των τηρουμένων κανόνων λειτουργίας της Εταιρείας, των συναφθέντων αλλά και μελλοντικών ατομικών συμβάσεων εργασίας. Οι εργαζόμενοι της εταιρείας είναι ενήμεροι ως προς το περιεχόμενο της Πολιτικής, η οποία είναι αναρτημένη σε εμφανές και προσιτό σημείο εντός της εταιρείας και οφείλουν όπως τηρούν και σέβονται την παρούσα Πολιτική.

1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ – ΟΡΙΣΜΟΙ

1.1. Η παρούσα Πολιτική τίθεται σε ισχύ και εφαρμόζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021) «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις».

1.2. Για την κατανόηση και εφαρμογή των όρων της παρούσας Πολιτικής, δίνονται οι κάτωθι **ορισμοί:**

- Ως **«βία και παρενόχληση»** αποτελούν 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.

- Ως **«παρενόχληση»** αποτελούν 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 αρνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκριση.

- Ως **«παρενόχληση λόγω φύλου»** αποτελούν 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.

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

1.3. Οι συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης ενδέχεται να λάβουν χώρα α) στον χώρο εργασίας, β) στις μετακινήσεις του εργαζομένου 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.

2. ΣΚΟΠΟΣ

2.1. Σκοπός της υιοθέτησης της παρούσας Πολιτικής εκ μέρους της εταιρείας αποτελεί η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο χωρίς βία και παρενόχλησης. Η Εταιρεία, αναγνωρίζοντας και σεβόμενη το δικαίωμα κάθε εργαζομένου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση, υιοθετεί την παρούσα Πολιτική με την οποία ενημερώνει του εργαζομένους, αναφορικά με τους κινδύνους των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, τα προτεινόμενα προς τους εργαζομένους μέτρα για την πρόληψη, τη διαχείριση, την καταγγελία και την αντιμετώπιση από πλευράς της εταιρείας των καταγγελλόμενων περιστατικών βίας και παρενόχλησης, παρενόχλησης λόγω φύλου, σεξουαλικής

παρενόχλησης (εφεξής αποκαλούμενα ως «περιστατικά βίας και παρενόχλησης»). η οποία επιδεικνύει μηδενική ανοχή στα εν λόγω περιστατικα.

2.2. Η τήρηση της Πολιτικής είναι υποχρεωτική τόσο για την εταιρεία όσο και για τους εργαζομένους, οι οποίοι είναι ενημερωμένοι ως προς το περιεχόμενό της, δεδομένης της ανάρτησής της σε εμφανές σημείο εντός της της επιχείρησης.

2.3. Οι όροι της παρούσας Πολιτικής θεωρούνται συνομολογημένοι της εκάστης ατομικής σύμβασης.

3. ΠΙΘΑΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

3.1. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

3.1.1. Σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μια καταδικαστέα μορφή έμφυλης βίας, η οποία περιλαμβάνει συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο, προσβάλλοντας και παραβιάζοντας την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δύναται να λάβει τη μορφή ως ένα απλό γεγονός, σποραδικά γεγονότα ή μια συνεχιζόμενη διαδικασία ανεπιθύμητης/μη αποδεκτής για τον/την αποδέκτη/τρια σεξουαλική συμπεριφορά. Η παρενόχληση αυτή περιλαμβάνει ένα ευρύ πεδίο συμπεριφοράς, μη επιθυμητής στον έτερο αποδέκτη δημιουργώντας με αυτό τον τρόπο ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον στην εργασιακή απασχόληση. Το φαινόμενο αυτό εμφανίζεται ως συχνή προσβολή εις βάρος των γυναικών ιδιαίτερα στον εργασιακό χώρο, με την επίδειξη και προβολή ισχύος από τον δράστη.

3.1.2. Στοιχεία συμπεριφορών που αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση:

- Η αποδοχή της προσβλητικής συμπεριφοράς αποτελεί όρο ή προϋπόθεση για την λήψη απόφασης για την εργασιακή απασχόληση ενός ατόμου.
- Η αποδοχή ή η απόρριψη της εν λόγω προσβλητικής συμπεριφοράς ή απαίτησης, χρησιμοποιείται ως βάση για αποφάσεις περί της μεταβολής της εργασιακής θέσης προσώπου, π.χ. απόλυση, προαγωγή, αύξηση μισθού, μετάθεση κλπ.
- Η προσβλητική απαίτηση παρεμβαίνει στην εργασιακή απόδοση, δημιουργώντας εχθρικό εργασιακό περιβάλλον και προκαλώντας προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου που αποδέχεται την εν λόγω συμπεριφορά.

3.1.3. Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης:

- Μεθόδευση συζητήσεων της εργασίας σε σεξουαλικά θέματα
- Προσωπικές ερωτήσεις για τη κοινωνική ή προσωπική ζωή
- Προσβλητικά σχόλια για το σώμα, βλέμμα, ντύσιμο, συμπεριφορά
- Άσεμνα και προσβλητικά φραστικά ή πρακτικά ανέκδοτα
- Ταπεινωτικό ή υποτιμητικό κάλεσμα
- Γελοία σχόλια, φραστικές ύβρεις, προσβολές και απειλές

- Φυσική επαφή
- Άσεμνη επίθεση ή βιασμός
- Διατύπωση υπαινιγμών και υπονοουμένων σεξουαλικού περιεχομένου
- Άσεμνες και προσβλητικές χειρονομίες

3.1.4. Συνέπειες στο θύμα αποδοχής της συμπεριφοράς σεξουαλικής παρενόχλησης:

- Εμφάνιση έντονων μορφών άγχους και ψυχολογικού στρες
- Δημιουργία μη φιλικών και δυσάρεστων συνθηκών στο εργασιακό περιβάλλον
- Πρόκληση ευρύτερων κοινωνικοοικονομικών επιπτώσεων (παροχή ιατρικής και ψυχολογικής βοήθειας κ.ά.)
- Μειωμένη αποδοτικότητα
- Αρνητικές συνέπειες στη προσωπική και οικογενειακή ζωή

3.2. ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ – "MOBBING"& "BULLYING"

3.2.1. Ως βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας νοείται κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και δύναται να ζημιώσει την προσωπικότητά, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική και ψυχική ακεραιότητα του ατόμου. Μορφές βίας και παρενόχλησης:

- οποιαδήποτε βίαιη πράξη με πρόθεση πρόκλησης πόνου, ή τραυματισμού. Κυμαίνεται από την βίαιη απώθηση, το χαστούκι, τα χτυπήματα με τα χέρια, το σφίξιμο στο λαιμό, μέχρι τις επιθέσεις και τα χτυπήματα με αντικείμενα ή όπλα, με αποκορύφωμα την απόπειρα ανθρωποκτονίας.
- 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.

3.2.1.1. Ως «**mobbing**» νοείται η κατ' επανάληψη υβριστική συμπεριφορά, που εκδηλώνεται με ενέργειες, λόγια, ή τρόπους οργάνωσης της εργασίας και στοχεύει στη διαμόρφωση ενός εχθρικού, ταπεινωτικού περιβάλλοντος που προσβάλλει τη προσωπικότητά, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική και ψυχική ακεραιότητά του εργαζομένου.

3.2.1.2. Ως **«bullying»** νοείται η συμπεριφορά που αποτελείται από απειλές και πράξεις σωματικής κακοποίησης, σε αντίθεση, με το «mobbing» που λαμβάνει τη μορφή ψυχολογικής επιθετικότητας.

3.2.2. Ανάλογα με την ιεραρχική θέση του θύτη, ορίζονται τρεις κατηγορίες εργασιακής παρενόχλησης:

Ι) Κάθετη ή κατιούσα: η παρενόχληση από προϊστάμενο προς υφιστάμενο

ΙΙ) Οριζόντια: η παρενόχληση μεταξύ συναδέλφων ίδιας βαθμίδας

ΙΙΙ) Ανιούσα: η παρενόχληση από υφιστάμενο ή ομάδα υφισταμένων σε προϊστάμενο

3.3. Συνέπειες της αποδοχής των ανωτέρω συμπεριφορών κατά την εργασιακή απασχόληση, είναι η δημιουργία ενός μη φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος και η πρόκληση του άγχους και στρες στον εργαζόμενο, τα οποία δύνανται να αποτελέσουν το έναυσμα για την εκδήλωση σωματικών, πνευματικών, συναισθηματικών – ψυχολογικών προβλημάτων στην υγεία του εργαζομένου.

4. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΟΔΗΓΙΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

4.1. Η Εταιρεία επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε συμπεριφορες βίας και παρενόχλησης, παρέχει τη δυνατότητα στους εργαζομένους να ενημερώσουν την Εταιρεία είτε για την αποδοχή οιασδήποτε συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στην εργασία είτε για την γνώση για οιοδήποτε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης που έλαβε χώρα στον εργασιακό χώρο, συμπληρώνοντας το ***Έντυπο εσωτερικής καταγγελίας – αναφοράς*** το οποίο είναι αναρτημένο σε εμφανές σημείο στον χώρο της εργασίας. Στην εν λόγω έγγραφη κοινοποίηση, προς εξακρίβωση και περαιτέρω έλεγχο της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς από την εταιρεία, ο εργαζόμενος – καταγγέλλων δύναται να ενημερώσει την εταιρεία ενδεικτικά με:

α) την ημερομηνία κατά την οποία έλαβε χώρα η συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης

β) τον φερόμενο ως θύτη – δράστη και το πρόσωπο που αποδέχθηκε την εν λόγω συμπεριφορά – θύμα,

γ) πλήρη περιγραφή της συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης και

δ) οιαδήποτε ειδικότερα στοιχεία αναφορικά με τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

4.2. Η Εταιρεία παραθέτει τις κάτωθι προτεινόμενες οδηγίες και μέτρα προς τους εργαζομένους **Α)** για την αποτροπή και **Β)** για την αντιμετώπιση των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

4.2.Α. Προτεινόμενα προς τους εργαζομένους μέτρα αποφυγής των συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

- προσπάθεια συνεχούς αντικειμενικής και ολοκληρωμένης ενημέρωσης για την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία για τις εν γένει συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης και τους εκάστοτε μηχανισμούς προστασίας
- συμμετοχή σε δράσεις και προγράμματα πληροφόρησης και καταπολέμησης των έμφυλων διακρίσεων, στερεοτύπων, προκαταλήψεων και οιωνδήποτε κανήτρων και συμπεριφορών που δύνανται να οδηγήσουν στην εκδήλωση βίαιης και προσβλητικής προς την ανθρώπινη αξιοπρέπεια συμπεριφοράς
- διατήρηση φιλικού εργασιακού κλίματος, τηρώντας τις αρχές του σεβασμού στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, της συνεργασίας και αλληλοβοήθειας
- αποφυγή συμμετοχής σε συζητήσεις ή αποτύπωση σχολίων, υπαινιγμών, χειρονομιών, εκφράσεων που στοχοποιούν ή έχουν ως σημείο αναφοράς το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου και τα χαρακτηριστικά οποιουδήποτε ατόμου
- προσπάθεια παρέμβασης και αποτροπής οιωνδήποτε συμπεριφορών που θεωρούνται προσβλητικές και τείνουν να θίξουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια οιουδήποτε πλησίον προσώπου
- προσφυγή προς την Εταιρεία και τον υπεύθυνο που έχει οριστεί για τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης εντός της εταιρείας, για οιαδήποτε καθοδήγηση και ενημέρωση για θέματα που αφορούν γενικότερα τις συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, τα εκ του νόμου δικαιώματα και τις δυνατότητες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για οιοδήποτε παρεμφερές ζήτημα
- ενημέρωση της Εταιρείας ή των αρμόδιων διοικητικών, δικαστικών και δημόσιων αρχών για την αποδοχή ή τη γνώση οιουδήποτε περιστατικού βίας ή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, με την υποβολή της αντίστοιχης καταγγελίας ή αναφοράς (***«Έντυπο εσωτερικής καταγγελίας – αναφοράς»***)

4.2.Β. Προτεινόμενα μέτρα αντιμετώπισης σε περίπτωση τυχόν αποδοχής συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στην εργασία:

- αποφυγή αποσιώπησης του γεγονότος, συναισθημάτων ντροπής και λοιπών δυσάρεστων συναισθημάτων και της επιθυμίας απομόνωσης
- καθορισμός ορίων στο φερόμενο πρόσωπο ως «δράστη», εκδήλωσης συναισθημάτων δυσαρέσκειας, προτροπή προς βελτίωση της εν λόγω συμπεριφοράς του
- καταγραφή των λεπτομερειών του εκάστοτε περιστατικού και τήρηση των οιωνδήποτε αποδεικτικών στοιχείων

- ενημέρωση οιουδήποτε προσώπου για το περιστατικό (π.χ. μελών οικογένειας, φιλικών προσώπων κ.ά.)
- ενημέρωση της Εταιρείας για την εν λόγω προσβλητική συμπεριφορά, είτε προφορικώς, είτε δια της συμπλήρωσης του ***Εντύπου εσωτερικής καταγγελίας – αναφοράς***
- υποβολή επίσημης καταγγελίας ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας – Συνήγορος του Πολίτη) και δικαστικών αρχών

5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ – ΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

5.1. Η Εταιρεία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ενημερώνει τους εργαζομένους με την παρούσα ότι υιοθετεί την κάτωθι στάση:

- προσπαθεί να ενημερώνεται συνεχώς και το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα καταπολέμησης των έμφυλων διακρίσεων, των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που προκαλούν τις συμπεριφορές βίας και οιασδήποτε μορφής παρενόχλησης.
- παραλαμβάνει, διαχειρίζεται και διερευνά κατά το μέτρο του δυνατού οιαδήποτε καταγγελία ή αναφορά για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.
- διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα και αμεροληψία κατά την διερεύνηση της γενόμενης καταγγελίας ή αναφοράς για το οιοδήποτε καταγγελλόμενο περιστατικό, απέχοντας από οιαδήποτε πράξη ή συμπεριφορά που δύναται να θίξει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια,
- παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα οιουδήποτε είδους συμπεριφοράς βίας κατόπιν επίσημης καταγγελίας,
- λαμβάνει κάθε αναγκαίο μέτρο προκειμένου να «διορθώνει» οιαδήποτε συμπεριφορά που είναι προσβλητική και συμπεριλαμβάνεται στους κινδύνους βίας και παρενόχλησης όπως ορίζονται στην παρούσα Πολιτική,
- δύναται να καταγγείλει την προσβλητική συμπεριφορά ή το γενόμενο περιστατικό βίας και παρενόχλησης, ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών καθώς και ενώπιον των δικαστικών αρχών σε περίπτωση διαπίστωσης τέλεσης αξιόποινης πράξης η οποία διώκεται σύμφωνα με τον εκάστοτε ισχύοντα ποινικό νόμο.

5.2. Η Εταιρεία, ούσα υπεύθυνη για την ευημερία και τη διασφάλιση ενός φιλικού και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, παραλαμβάνει και διερευνά κάθε γενόμενη καταγγελία εντός της Εταιρείας για περιστατικό που εντάσσεται στις συμπεριφορές βίας

και παρενόχλησης. Συγκεκριμένα, η Εταιρεία αποδέχεται οιαδήποτε προφορική αναφορά ή καταγγελία από εργαζόμενο της για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, καθώς και παραλαμβάνει και διερευνά οιαδήποτε υποβαλλόμενη καταγγελία δια της συμπλήρωσης του ***Εντύπου εσωτερικής καταγγελίας ή αναφοράς.***

5.3. Κατόπιν λήψης γνώσης προφορικώς ή παραλαβής του εντύπου καταγγελίας για το καταγγελλόμενο περιστατικό, στο οποίο ο καταγγέλλων δηλώνει ρητώς ότι συναινεί στη χρήση και γνωστοποίηση των πληροφοριών και στο καταγγελλόμενο πρόσωπο, η Εταιρεία διερευνά την υποβληθείσα αναφορά με πλήρη εχεμύθεια και με άμεση επικοινωνία με τον φερόμενο ως «δράστη» και φροντίζει για την ολοκλήρωση της έρευνας εντός εύλογου χρονικού διαστήματος από την υποβολή της καταγγελίας.

5.4. Ως αρμόδιο πρόσωπο για την ενημέρωση για οιοδήποτε θέμα αναφορικά με τη βία και παρενόχληση, την παραλαβή, την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων γεγονότων εντός της Εταιρείας, ορίζεται ο/η Παναγιωτόπουλος Παύλος με ηλεκτρονική διεύθυνση αλληλογραφίας gm@wyndhamloutraki.com. Ως υπεύθυνος/η για την υποδοχή και διαχείριση των καταγγελιών συμπεριφορών βίας ή παρενόχλησης, παράσχει οιαδήποτε περαιτέρω ενημέρωση για τη διαδικασία έρευνας της καταγγελίας, τις συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων και να χορηγεί κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες αρχές εφόσον αυτό ζητηθεί.

5.5. Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι η έρευνα και η εξέταση της καταγγελίας του εργαζομένου, θα πραγματοποιηθεί από τον εκάστοτε υπεύθυνο τηρουμένης της αμεροληψίας, της προστασίας της εμπιστευτικότητας και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του καταγγέλλοντος και καταγγελλόμενου και της κατά το μέγιστο δυνατό, εγγύησης περί της έλλειψης αντιποίνων στον καταγγέλλοντα για την καταγγελία της προσβλητικής και μη αποδεκτής συμπεριφοράς.

5.6. Ο ορισθείς υπεύθυνος της Εταιρείας για τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, κατόπιν παραλαβής του συμπληρωμένου *Εντύπου Καταγγελίας ή αναφοράς*, θα προβαίνει σε ενδελεχή διερεύνηση του καταγγελλόμενου περιστατικού προκειμένου να διαπιστώσει αφενός τη βασιμότητα της γενόμενης καταγγελίας και αφετέρου την τέλεση παράνομης συμπεριφοράς ή πράξης βίας και παρενόχλησης εντός της επιχείρησης. Προς το σκοπό της προσήκουσας και ολοκληρωμένης διερεύνησης της καταγγελίας, ο Υπεύθυνος θα έχει πρόσβαση στα οιαδήποτε αποδεικτικά στοιχεία που έχουν τηρηθεί για το εν λόγω περιστατικό, καθώς και δύναται να αποκτήσει πρόσβαση στα στοιχεία που τηρούνται εντός της επιχείρησης (όπως για παράδειγμα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μεταξύ των εργαζομένων, σημειώσεις κ.ά.)

5.6.1. Σε περίπτωση διαπίστωσης της βασιμότητας των ισχυρισμών της γενόμενης καταγγελίας και κατ' επέκταση τέλεσης παράνομης συμπεριφοράς ή πράξης βίας και παρενόχλησης από τον καταγγελλόμενο, ο Υπεύθυνος διαχείρισης και παραλαβής των καταγγελιών εντός της επιχείρησης, οφείλει όπως γνωστοποιήσει το περιστατικό προς την Εταιρεία, η οποία δύναται να προσφύγει ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών και ενώπιον των δικαστικών αρχών σε περίπτωση τέλεσης αξιόποινης πράξης η οποία διώκεται σύμφωνα με τον εκάστοτε ισχύοντα ποινικό νόμο.

5.7. Αναλόγως του ιστορικού της υποβληθείσας καταγγελίας και των ειδικότερων στοιχείων του περιστατικού, η Εταιρεία, λαμβάνει τα μέτρα τα οποία είναι τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Σε περίπτωση διαπίστωσης, κατόπιν της έρευνας, περί της τέλεσης περιστατικού βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η Εταιρεία θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): α) σύσταση συμμόρφωσης, β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, δ) δικαστικές ενέργειες.

5.8. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι η εσωτερική διαδικασία εξέτασης καταγγελιών για βία και σεξουαλική παρενόχληση:

- Δεν θυματοποιεί τον καταγγέλλοντα, τον καταγγελλόμενο, ή τυχόν μάρτυρες του περιστατικού βίας και παρενόχλησης
- Απαγορεύει τα αντίποινα σε βάρος του θιγόμενου προσώπου
- Κινείται και διερευνάται από την Εταιρεία σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας
- Παρέχει ικανοποιητική καθοδήγηση και στήριξη στον καταγγέλλοντα

5.9. Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες, αναληθείς και δεν βασίζονται σε πραγματικά περιστατικά βίας και παρενόχλησης, θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τα εμπλεκόμενα μέρη, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

6. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

6.1. Ο εργαζόμενος αρχικά δύναται να υποβάλλει προφορικώς ή εγγράφως καταγγελία ή αναφορά για την αποδοχή ή γνώση περιστατικού βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, δια της συμπληρώσεως του ***Εντύπου εσωτερικής καταγγελίας ή αναφοράς*** και παράδοσης αυτού στην Εταιρεία.

6.2. Ο εργαζόμενος ο οποίος αποδέχθηκε συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, δύναται σε κάθε περίπτωση να υποβάλλει επίσημη καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές ή δικαστικές αρχές.

6.2.1. Ως αρμόδιες διοικητικές αρχές, σύμφωνα με το άρθρο 12 του ν. 4808/2021, ορίζονται η Επιθεώρηση Εργασίας, στην τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών και εξυπηρέτησης πολιτών του Σ.ΕΠ.Ε. 1555 και ο Συνήγορος του Πολίτη. Επιπροσθέτως, κάθε θιγόμενο πρόσωπο δύναται να προσφύγει στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας στη τηλεφωνική γραμμή SOS 15900.

6.3. Σε κάθε περίπτωση, ο εργαζόμενος ο οποίος έχει αποδεχθεί συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης, έχει το δικαίωμα ποινικών και αστικών αξιώσεων εναντίον του φερόμενου δράστη, καθώς γεννάται αξίωση για πλήρη αποζημίωση από τον φερόμενο δράστη, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική ζημία καθώς και την ηθική βλάβη που προκλήθηκε ένεκα της προσβλητικής και παράνομης συμπεριφοράς του δράστη. Τα νομικά δικαιώματα του θύματος κατά του φερόμενου δράστη σε καμία περίπτωση δεν περιορίζονται ούτε επηρεάζονται από την παρούσα Πολιτική της Εταιρείας.

6.4. Κάθε εργαζόμενος που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης, 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 και 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.

6.4.1. Για την άσκηση του εν λόγω δικαιώματος, οφείλει όπως α) υποβάλλει καταγγελία σε επίπεδο επιχείρησης δια της συμπλήρωσης και αποστολής στον Υπεύθυνο της Εταιρείας του Εντύπου εσωτερικής καταγγελίας ή αναφοράς, β) ενημερώσει εγγράφως την Εταιρεία εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών από το περιστατικό βίας και παρενόχλησης, αναφορικά με τα πραγματικά περιστατικά και τα ειδικότερα στοιχεία του περιστατικού που αιτιολογούν την πεποίθησή του για υφιστάμενο επικείμενο σοβαρό κίνδυνο για τη ζωή, την υγεία και την ασφάλειά του στις εγκαταστάσεις της εταιρείας.

6.4.2. Η Εταιρεία, κατόπιν λήψης των εγγράφων όπως ορίζονται στον όρο 6.4.1. του παρόντος από τον εργαζόμενο, θα προβαίνει στη διερεύνηση της βασιμότητας του επικαλούμενου σοβαρού κινδύνου για τη ζωή, την υγεία και την ασφάλειά του με την παροχή της εργασίας του στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας. Εφόσον η Εταιρεία διαπιστώσει ότι υφίσταται ο επικαλούμενος από τον εργαζόμενο κίνδυνος για την

παραμονή του στην εργασία έως να διερευνηθεί το καταγγελλόμενο γεγονός, δύναται να αποφασίσει την παροχή εργασίας του εργαζομένου με τη μορφή τηλεργασίας, εφόσον αυτό καθίσταται εφικτό βάσει της ειδικότητας του εργαζομένου, ορίζοντας παράλληλα το χρονικό διάστημα αποχής από τους χώρους της εταιρείας.

6.4.1. Εφόσον, κατόπιν διερεύνησης των καταγγελλόμενων περιστατικών από τον Υπεύθυνο και την Εταιρεία διαπιστωθεί ότι δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος, και ο εργαζόμενος αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η «Εταιρεία» έχει δικαίωμα να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, σύμφωνα με το άρθρο 18 του ν. 4808/2021.

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

«.....»

Πρόεδρος
Κυριαφής Δημήτριος

ΕΛΙΝΤΟΥΡ Α.Ε.
ΥΠΟΚΥΜΑ: ΜΠΟΥΤΣΙ ΛΟΥΤΡΑΚΙΟΥ 203 00
ΤΗΛ: 27640 67938
ΕΔΡΑ: ΣΠΙΑ 14, 106 72 ΑΘΗΝΑ
ΑΦΜ: 094033027 - ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ
PAVLOS PAPAGIOTOPOULOS
GENERAL MANAGER

Γεν. Γραμματέας
Κωνσταντινόπουλος Πανάγιωτης

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΛΙΝΤΟΥΡ
POSEIDON RESORT HOTEL
2001