

Παράρτημα του Κανονισμού Εργασίας

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΕΡΓΑΣΙΑ**

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΝΟΜΙΜΟΥ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

ΕΠΩΝΥΜΟ: ΤΣΙΡΙΚΟΣ

ΟΝΟΜΑ: ΙΩΑΝΝΗΣ

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΝΙΚΟΛΑΟΣ

ΑΦΜ: 039294431

Βεβαιών:

1. Η Regency Entertainment Ψυχαγωγική & Τουριστική Μονοπρόσωπη Α.Ε. ("REGENCY") τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Οι παραβάσεις της παρούσας πολιτικής για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία αντιμετωπίζονται ως πειθαρχικά παραπτώματα, για τα οποία ακολουθείται η πειθαρχική διαδικασία και επιβάλλονται οι πειθαρχικές ποινές που ορίζονται στον Κανονισμό Εργασίας, του οποίου αναπόσπαστο τμήμα καθίσταται η παρούσα Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.

ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι να διασφαλίζει ότι η REGENCY παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον, χωρίς καμία μορφή παρενόχλησης και εκφοβισμού για όλα τα μέλη της κοινότητάς της. Οι στόχοι της πολιτικής είναι οι εξής:

- η εξάλειψη κάθε συμπεριφοράς η οποία επηρεάζει άμεσα ή έμμεσα την απασχόληση ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό περιβάλλον εργασίας,
- η διασφάλιση ενός υποστηρικτικού κλίματος, το οποίο αποθαρρύνει τον εκφοβισμό και την παρενόχληση και ενθαρρύνει την αναφορά τέτοιου είδους συμπεριφορών και
- η παροχή ενημέρωσης και διαδικασιών προς τους εργαζόμενους, ώστε να αντιμετωπίζουν την παρενόχληση και τον εκφοβισμό.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας εντάσσονται οι απασχολούμενοι στην Εταιρεία, οι οποίοι συνδέονται με αυτήν:

- με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης),
- με σύμβαση έργου,
- με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών,
- αποσπασμένο προσωπικό από κράτος-μέλος της Ε.Ε. ή προσωπικό τρίτων χωρών,
- με έμμισθη εντολή,
- με σύμβαση μαθητείας,
- απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- εθελοντές,
- άτομα που αιτούνται εργασία,
- άτομα των οποίων η σχέση εργασίας με την εταιρεία έχει λήξει

ΔΗΛΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η εταιρεία Regency Entertainment Ψυχαγωγική & Τουριστική Μονοπρόσωπη Α.Ε. δεσμεύεται να παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον για όλους τους απασχολούμενους σε αυτή, απαλλαγμένο από οποιασδήποτε μορφής βία και παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου ή της σεξουαλικής παρενόχλησης, τηρεί δε όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II του ν. 4808/2021.

Η REGENCY θα εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής για οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, θα αντιμετωπίζει όλα τα περιστατικά με αντικειμενικότητα και θα διερευνά αμέσως τις σχετικές καταγγελίες. Απαγορεύεται αυστηρά οποιαδήποτε πράξη βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.

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

ΟΡΙΣΜΟΙ

Διακρίσεις

Ως διακρίσεις νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής 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.

Βία είναι κάθε συμπεριφορά που ως σκοπό έχει να εξαναγκάσει, να κυριαρχήσει, να πληρώσει και να απομονώσει ένα άτομο, με σκοπό να διατηρήσει την κυριαρχία και τον έλεγχο, τόσο της σχέσης όσο και της συμπεριφοράς του θύματος, με τη χρήση εξουσίας και σωματικής δύναμης, ου έχει ως αποτέλεσμα τον τραυματισμό, την ψυχολογική και σωματική βλάβη, την κακή ανάπτυξη, τη στέρηση ή ακόμη και τον θάνατο. Η βία μπορεί να είναι σωματική, λεκτική, σεξουαλική, ψυχολογική.

Ως σωματική βία νοείται η χρήση του προφορικού ή του γραπτού λόγου για την χειραγώγηση και τον έλεγχο ενός ατόμου. Υφίσταται όταν κάποιος χρησιμοποιεί λέξεις για να χειραγωγήσει, να υποτιμήσει, να τρομάξει, να προσβάλει, να υποτάξει, να ταπεινώσει, να γελοιοποιήσει ή να ελέγξει το άτομο.

Ως λεκτική βία νοείται η χρήση του προφορικού ή του γραπτού λόγου για την χειραγώγηση και τον έλεγχο ενός ατόμου. Υφίσταται όταν κάποιος χρησιμοποιεί λέξεις για να χειραγωγήσει, να υποτιμήσει, να τρομάξει, να προσβάλει, να υποτάξει, να ταπεινώσει, να γελοιοποιήσει ή να ελέγξει το άτομο.

Ως ψυχολογική βία νοείται η άσκηση εκφοβισμού του προσώπου με απειλές, λεκτική βία (ύβρεις και ταπεινωτικά σχόλια), οι ταπεινώσεις και η προσβολή της αξιοπρέπειας.

Ως παρενόχληση χαρακτηρίζεται κάθε μορφή συμπεριφοράς, πράξη, πρακτική ή απειλή αυτών, που αποβλέπει, οδηγεί ή ενδέχεται να οδηγήσει σε ψυχολογική, ηθική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνεται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη, ή παραβιάζει την αξιοπρέπεια του προσώπου ή/και δημιουργεί εκφοβιστικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, ανεξάρτητα εάν αυτές συνιστούν διάκριση. Το bullying (εκφοβισμός) είναι μια επιθετική συμπεριφορά, σωματική, λεκτική, ψυχολογική ή και κοινωνική που εκδηλώνεται σκόπιμα, απρόκλητα και επαναλαμβανόμενα στον εργασιακό χώρο ή και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με σκοπό την επιβολή, την πρόκληση σωματικού και ψυχικού πόνου στο άτομο ή την ομάδα ατόμων που την υφίστανται.

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.

Ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται κάθε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία θίγει τη γενετήσια αξιοπρέπεια του ατόμου, εκδηλώνεται με χειρονομίες ασελγείς ή γενετήσιου χαρακτήρα, με τη διατύπωση προτάσεων για τέλεση γενετήσιων πράξεων ή με εκμετάλλευση της ανάγκης ενός προσώπου να εργαστεί.

Ειδικά στον χώρο εργασίας, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να τελείται μεταξύ συναδέλφων, από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο και αντιστρόφως ή από προϊστάμενο προς υφιστάμενο και αντιστρόφως. Παρατηρείται δε ακόμη και κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας και όχι μόνο στα πλαίσια μιας υφιστάμενης εργασιακής σχέσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση 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.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Μέτρα Πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

Η Εταιρεία δηλώνει, για ακόμη μία φορά, την μηδενική ανοχή της σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί να 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 διευθυντή, προϊστάμενο, από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο νοείται ως εργοδότης, από πελάτη, επισκέπτη, προμηθευτή και οποιονδήποτε τρίτο.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό, αφενός την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς. Πιο συγκεκριμένα, η Εταιρεία:

- Παρέχει πληροφορίες, αλλά και κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους της σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Αυτό θα επιτυγχάνεται με τακτική διοργάνωση ενημερωτικών συναντήσεων σε επίπεδο τμήματος, ή και ημερίδων με τη συμμετοχή του συνόλου του προσωπικού.
- Συνεργάζεται με τον αρμόδιο Ιατρό Εργασίας, με σκοπό την επικαιροποίηση Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας. Στην εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που μπορεί να προκληθούν από συναδέλφους, ανώτερους στην ιεραρχία, εξωτερικούς συνεργάτες, πελάτες, επισκέπτες συμπεριλαμβάνονται:
 - Κίνδυνος επίθεσης που οδηγεί σε σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη
 - Απόπειρα τραυματισμού προς σε άτομο, που οδηγεί σε σωματική βλάβη.
 - Παρενόχληση ή εκφοβισμός (bullying) που περιλαμβάνει την κατάχρηση σωματικής και ψυχολογικής δύναμης.
 - Ανεπιθύμητη συμπεριφορά – λεκτική, μη λεκτική, οπτική, ψυχολογική ή σωματική με βάση την ηλικία, την αναπηρία, την κατάσταση της υγείας, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυλή, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία ή άλλο καθεστώς που επηρεάζει αρνητικά την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών στην εργασία.
 - Σεξουαλική παρενόχληση - ανεπιθύμητη συμπεριφορά που θα μπορούσε να εκληφθεί από το θύμα ως ταπείνωση, απειλή ή αδίκημα
 - Ψυχολογική παρενόχληση που συνίσταται σε κακόβουλες, σκληρές ή εκδικητικές προσπάθειες ταπείνωσης ή υπονόμευσης του ατόμου.
- Επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους εργαζομένους, οι οποίοι δεν συμμορφώνονται.
- Διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, ασφαλές και δίκαιο.
- Επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε εργαζόμενο, πελάτη, επισκέπτη, προϊστάμενο.

Η Regency Entertainment Ψυχαγωγική & Τουριστική Μονοπρόσωπη Α.Ε. οφείλει να μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Για το σκοπό αυτό, θα λαμβάνονται τα κατά περίπτωση ενδεδειγμένα μέτρα και θα παρέχονται διευκολύνσεις στους εργαζομένους.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να αναφέρουν οποιαδήποτε ενέργεια ή κατάσταση που παραβιάζει την παρούσα πολιτική.

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 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 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 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
- να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Εταιρείας σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης

Σύμφωνα με τον νόμο, τα δικαιώματα των εργαζομένων που τυχόν υποστούν βία ή παρενόχληση είναι:

- ❖ Δικαίωμα δικαστικής προστασίας
- ❖ Υποβολή αίτησης για διενέργεια διαδικασίας εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της
- ❖ Αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του
- ❖ Καταγγελία εντός της επιχείρησης

ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ

Οι Διευθυντές των τμημάτων οφείλουν να λαμβάνουν όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και να παρακολουθούν τέτοια περιστατικά ή μορφές συμπεριφοράς. Ειδικά, οι Διευθυντές και Προϊστάμενοι της εταιρείας οφείλουν επιπλέον:

- 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

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Όλες οι καταγγελίες βίας ή παρενόχλησης θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και θα αντιμετωπίζονται με σεβασμό. Κανείς δεν θα περιέλθει σε δυσμενή θέση εξ' αιτίας της υποβολής τέτοιας καταγγελίας, ενώ απαγορεύονται κάθε μορφής αντίποινα σε βάρος του καταγγέλλοντος. Όλοι οι εμπλεκόμενοι στην διαδικασία εξέτασης καταγγελιών, θα πρέπει να τηρούν απόλυτη εμπιστευτικότητα και να διασφαλίζουν τα προσωπικά δεδομένα των θυμάτων και των καταγγελλομένων.

Πρόσωπο Αναφοράς

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εφαρμογή ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στο Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, 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. Σε κάθε περίπτωση, οι εργαζόμενοι δύνανται κατ' επιλογήν τους να απευθύνονται και στον Γενικό Διευθυντή της εταιρείας.

Διαδικασία καταγγελίας εντός της επιχείρησης

Όποιος υφίσταται πράξη ή συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης θα πρέπει να ενημερώσει το «Πρόσωπο αναφοράς» είτε προφορικά, είτε με την υποβολή εγγράφου αναφοράς, το οποίο αποστέλλεται συστημένο μέσω εσωτερικής ή εξωτερικής αλληλογραφίας στο ανωτέρω αρμόδιο πρόσωπο.

Σε περίπτωση προφορικής ενημέρωσης ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει την παρουσία εκπροσώπων του σωματείου οι οποίοι θα έχουν δικαίωμα να τοποθετούνται επί των πραγματικών περιστάσεων.

Όταν ένα από τα ανωτέρω αρμόδια πρόσωπα λαμβάνει καταγγελία βίας ή παρενόχλησης, οφείλει:

- > να καταγράψει αμέσως τις ημερομηνίες, τις ώρες και τα γεγονότα του φερόμενου συμβάντος ή των συμβάντων
- > να εξακριβώσει τις απόψεις του καταγγέλλοντος σχετικά με το αποτέλεσμα που επιθυμεί
- > να διασφαλίζει ότι ο καταγγέλλων κατανοεί τις διαδικασίες της εταιρείας για την αντιμετώπιση της καταγγελίας
- > να συζητήσει και να συμφωνήσει τα επόμενα βήματα: είτε άτυπη είτε επίσημη καταγγελία, υπό την προϋπόθεση ότι η ανεπίσημη επιλογή επίλυσης του ζητήματος δεν εμποδίζει το θύμα να ασκήσει καταγγελία, εάν δεν είναι ικανοποιημένος με το αποτέλεσμα
- > να τηρεί εμπιστευτικό αρχείο όλων των συζητήσεων
- > να σεβαστεί την επιλογή του θύματος
- > να διασφαλίσει ότι ο καταγγέλλων μπορεί να υποβάλει την καταγγελία και εκτός της εταιρείας στις αρμόδιες Αρχές, κάνοντας χρήση του σχετικού νομικού πλαισίου
- > να ενημερώσει τον Διευθυντή του τμήματος στο οποίο αναφέρεται η καταγγελία και τον Γενικό Διευθυντή εάν δεν είναι ο αποδέκτης της καταγγελίας.

Σε περιπτώσεις ισχυρισμών σωματικής βίας/επίθεσης, συμπεριλαμβανομένου του σεξουαλικού αγγίγματος, φερόμενων παραβιάσεων της παρούσας πολιτικής από ανώτερο στέλεχος της διοίκησης της εταιρείας κατά εργαζόμενου ή λοιπών ζητημάτων αρκούντως σοβαρών ώστε να τύχουν της άμεσης προσοχής της ηγεσίας της εταιρείας, το αρμόδιο πρόσωπο που έλαβε την αναφορά διαβιβάζει αμελλητί το θέμα στον Γενικό Διευθυντή, καθώς και στον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

παραθέτοντας όλους τους ισχυρισμούς παρενόχλησης ή εκφοβισμού, συμπεριλαμβανομένης και της τυχόν τελικής τους επίλυσης

Άτυπος μηχανισμός

Εάν ο καταγγέλων επιθυμεί να ασχοληθεί με το θέμα ανεπίσημα, το καθορισμένο πρόσωπο οφείλει:

- > να δώσει τη δυνατότητα στον φερόμενο ως παραβάτη να απαντήσει στην καταγγελία
- > να διασφαλίζει ότι ο εικαζόμενος παραβάτης κατανοεί τον μηχανισμό υποβολής καταγγελιών
- > να διευκολύνει τη συζήτηση μεταξύ των δύο μερών για την επίτευξη άτυπου ψηφίσματος το οποίο θα είναι αποδεκτό από τα δύο μέρη, ή να παραπέμψει το θέμα σε καθορισμένο διαμεσολαβητή εντός της εταιρείας για την επίλυση του ζητήματος
- > να διασφαλίζει ότι τηρείται εμπιστευτικό αρχείο για το τι συμβαίνει
- > μετά την έκβαση του μηχανισμού καταγγελιών, να ελέγχει ότι η συμπεριφορά που καταγγέλθηκε έχει σταματήσει και δεν πρόκειται να επαναληφθεί.

Η παραπάνω διαδικασία θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί εντός 10 ημερών από την υποβολή της καταγγελίας.

Επίσημος μηχανισμός

Εάν ο καταγγέλλων επιθυμεί να υποβάλει επίσημη καταγγελία ή εάν ο άτυπος μηχανισμός καταγγελίας δεν έχει οδηγήσει σε ικανοποιητικό αποτέλεσμα, θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί ο επίσημος μηχανισμός καταγγελίας για την επίλυση του ζητήματος.

Ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού είτε διεξάγει ο ίδιος την έρευνα, είτε την αναθέτει σε άλλο ή άλλα διευθυντικά στελέχη της επιχείρησης.

Ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού:

- > Παρέχει ευκαιρίες επιμόρφωσης και συμβουλευτικής στους εργαζόμενους
- > Παρέχει υποστήριξη σε άτομα που γίνονται στόχοι παρενόχλησης και εκφοβισμού
- > επιλαμβάνεται ισχυρισμών παρενόχλησης ή εκφοβισμού,
- > Ενθαρρύνει το στοχοποιημένο προσωπικό, ώστε να αναφέρει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά
- > Εφαρμόζει, κατά περίπτωση, τις διαδικασίες σύμφωνα με την παρούσα πολιτική κατά της παρενόχλησης
- > Τηρεί εμπιστευτικό αρχείο όλων των αναφερομένων ισχυρισμών παρενόχλησης και εκφοβισμού που διατυπώθηκαν καλή τη πίστει
- > Αναφέρει άμεσα τυχόν ισχυρισμούς παραβίασης των όρων της παρούσας πολιτικής προφορικά και εγγράφως στον Γενικό Διευθυντή
- > Διασφαλίζει την εφαρμογή των συστάσεων, την διακοπή της συμπεριφοράς και την ικανοποίηση του θύματος.

Το πρόσωπο που διεξάγει την έρευνα προβαίνει στις εξής ενέργειες:

- > Συνέντευξη του θύματος και του φερόμενου ως δράστη ξεχωριστά
- > Συνέντευξη με άλλα σχετικά τρίτα μέρη ξεχωριστά

- > Αν διαπιστώσει ύπαρξη ενδείξεων τέλεσης της καταγγελλόμενης πράξης, καλεί τον φερόμενο ως δράστη σε έγγραφες εξηγήσεις.
- > Συντάσσει Έκθεση σχετικά με το αποτέλεσμα της έρευνας.
- > Εάν διαπιστωθεί ότι η καταγγελλόμενη πράξη δεν έλαβε χώρα, εξακολουθεί να διατυπώνει συστάσεις για τη διασφάλιση της ορθής λειτουργίας του χώρου εργασίας.
- > Τηρεί αρχείο όλων των ενεργειών του.
- > Διασφαλίζει ότι όλα τα αρχεία που αφορούν το θέμα τηρούνται εμπιστευτικά.

Αντιμετώπιση και Επίλυση

Η Έκθεση διαβιβάζεται στην Επιτροπή Συμμόρφωσης προς επίλυση. Η Επιτροπή Συμμόρφωσης αποτελείται από τον Διευθυντή Ανθρωπίνου Δυναμικού, την Υπεύθυνη του τμήματος Υποδοχής ή την Υπεύθυνη του τμήματος τροφίμων & ποτών και τον Διευθυντή Ασφαλείας. Σε περίπτωση που αναφερόμενος είναι ένα από τα μέλη της επιτροπής θα αντικαθιστάτε από την προϊστάμενο προσωπικού.. Εφόσον διακυβεύονται τυχόν νομικά ζητήματα της εταιρείας, στην επιτροπή συμμετέχει και ο νομικός σύμβουλος της εταιρείας. Εάν οι ισχυρισμοί εμπλέκουν ανώτερο διοικητικό στέλεχος, η επίλυση των ισχυρισμών θα διεξάγεται από το Συμβούλιο Συμμόρφωσης, στο οποίο εκτός από τα μέλη της Επιτροπής Συμμόρφωσης, θα συμμετέχει και ο Γενικός Διευθυντής, καθώς και ο Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρείας.

Τα πιθανά μέτρα που δύνανται να επιβληθούν κατόπιν διαπίστωσης παραβίασης της πολιτικής, περιλαμβάνουν τα ακόλουθα και εξαρτώνται από παράγοντες οι οποίοι συμπεριλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τη σοβαρότητα της πράξης και τυχόν πρότερη ανάρμοστη συμπεριφορά, καθώς και οποιαδήποτε δικαιώματα και υποχρεώσεις του προσωπικού βάσει νόμου:

- ❖ Προφορική ή έγγραφη προειδοποίηση
- ❖ Υποχρεωτική επιμόρφωση
- ❖ Πειθαρχική διαδικασία σύμφωνα με τον Κανονισμό Εργασίας
- ❖ Απόλυση

Η Επιτροπή ή το Συμβούλιο Συμμόρφωσης κατά περίπτωση, θα αποφασίσει επίσης εάν είναι σκόπιμο να εφαρμοστούν διορθωτικά μέτρα για την προστασία θυμάτων εκφοβισμού ή παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας..

Τα διορθωτικά μέτρα δύνανται να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- ❖ Παραπομπή σε υπηρεσίες συμβουλευτικής
- ❖ Αλλαγή περιβάλλοντος εργασίας του δράστη ή και του θύματος εάν το τελευταίο το προτιμά
- ❖ Οδηγία για περιορισμό ή απαγόρευση των επαφών μεταξύ αναφέροντος και αναφερόμενου

Η παραπάνω διαδικασία θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί εντός 20 ημερών από την

έναρξή της. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας, το πρόσωπο που διεξάγει την έρευνα απαντά εγγράφως στον καταγγέλοντα εντός τριών ημερών σχετικά με το αποτέλεσμα της έρευνας και την απόφαση της επίλυσης.

Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

Όλα τα ανωτέρω αρμόδια πρόσωπα υποχρεούνται να ενεργούν καθ' όλη την διαδικασία διερεύνησης και επίλυσης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλουν να συμπεριφέρονται 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.

Κακόβουλες καταγγελίες

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, με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

Απαγόρευση Αντιποίνων- Θυματοποίησης του καταγγέλλοντα

Η Regency Entertainment Ψυχαγωγική & Τουριστική Μονοπρόσωπη Α.Ε. απαγορεύει σε οποιοδήποτε απασχολούμενο πρόσωπο ή σε τρίτο καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν.

Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές

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 οιαδήποτε αναγκαία βοήθεια και αρωγή, καθώς και στοιχεία που τυχόν διαθέτει προς τις αρμόδιες αυτές αρχές.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Οποιοσδήποτε, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων της Regency Entertainment Ψυχαγωγική & Τουριστική Μονοπρόσωπη Α.Ε., των πελατών, των περιστασιακών εργαζομένων, των εργολάβων ή των επισκεπτών που παρενοχλούν κάποιον άλλο, θα ελέγχεται σύμφωνα με την παρούσα εσωτερική πολιτική. Επιδίωξη της εταιρείας είναι η ανάπτυξη μια εταιρικής κουλτούρας που διασφαλίζει την παρέμβαση, παρακολούθηση και την πρόληψη καταστάσεων που μπορεί να οδηγήσουν σε παραβατικές συμπεριφορές στους χώρους εργασίας.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ



ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

REGENCY ENTERTAINMENT
ΨΥΧΑΓΩΓΙΚΗ & ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.
ΥΠ/ΜΑ: 12ο ΧΑΜ. ΕΣΥ. ΘΑΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΑΕΡΟΔΡΟΜΙΟΥ
ΕΔΡΑ: ΑΓ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ 45 Τ.Κ. 151 24 ΜΑΡΟΥΣΙ
ΑΘΗΝΑ ΑΦΜ: 099383334 ΔΟΥ ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ
ΑΡ. Μ.Α.Ε. 46137/01/ΤΑΤ/Β/01/040

