

**ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ
ΒΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ****Επιχείρηση:**

Επωνυμία: **NUEVO Α.Ε.**

Αριθμός ΓΕΜΗ: **046528022000**

ΑΦΜ: **998084248**

Διεύθυνση: **ΘΕΣΗ ΡΟΥΘΟΥΝΙΑ 0, ΤΑΝΑΓΡΑΣ / ΒΟΙΩΤΙΑΣ, 32009**

Στοιχεία νομίμου εκπροσώπου:

ΕΠΩΝΥΜΟ: **ΓΚΟΓΚΟΡΩΣΗΣ**

ΟΝΟΜΑ: **ΝΙΚΟΛΑΟΣ**

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: **ΡΟΔΟΛΦΟΣ**

ΑΦΜ: **070896905**

ΔΟΥ: **ΧΑΛΚΙΔΑΣ**

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ: **ΜΑΚΡΥΓΙΑΝΝΗ 66, ΝΕΑ ΑΡΤΑΚΗ**

Τ.Κ.: **34600**

Βεβαιών:

ΕΠΩΝΥΜΟ: **ΓΚΟΓΚΟΡΩΣΗΣ**

ΟΝΟΜΑ: **ΝΙΚΟΛΑΟΣ**

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: **ΡΟΔΟΛΦΟΣ**

ΑΦΜ: 070896905

ΔΟΥ: ΧΑΛΚΙΔΑΣ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ: ΜΑΚΡΥΓΙΑΝΝΗ 66, ΝΕΑ ΑΡΤΑΚΗ

Τ.Κ.: 34600

- I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ-ΓΕΝΙΚΑ**
- II. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ – ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ - ΟΡΙΣΜΟΙ**
- III. ΜΕΡΟΣ Α.**

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

- IV. ΜΕΡΟΣ Β.**

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

- V. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

I. Εισαγωγή – Γενικά:

1. Η NUEVO A.E. 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 της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η δημιουργία και 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.

3. 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 άρ. 3 του ν. 4808/2021. Ειδικότερα, στην παρούσα εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

4. Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος οποιουδήποτε εκ των ανωτέρω προσώπων μπορεί να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχονται από την NUEVO A.E.

β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

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

Π. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ – ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ - ΟΡΙΣΜΟΙ

1. Η NUEVO A.E δηλώνει ρητά και κατηγορηματικά ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

2. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου, θρησκείας, φυλής, σεξουαλικού προσανατολισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

3. Για τους σκοπούς του παρόντος:

α) ως «βία και παρενόχληση» νοούνται 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,

β) ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, ως ορίζεται αμέσως κατωτέρω, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

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

4. Ενδεικτικά δε και όχι περιοριστικά η NUEVO 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, email, 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 και εργασία του, 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.

III. ΜΕΡΟΣ Α.**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ****A. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία****A1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Στη NUEVO A.E. εντοπίζονται οι κάτωθι κίνδυνοι που αφορούν τους εργαζομένους, συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση και μπορεί να προκύψουν στο πλαίσιο της εργασίας τους:

α) κίνδυνος επιθετικής/ βίαιης συμπεριφοράς λόγω άγχους, πίεσης χρόνου για τη διεκπεραίωση των εργασιών, πνευματικής και σωματικής κόπωσης

β) κίνδυνος ψυχολογικής βίας, εκφοβισμού, παρενόχλησης, προσβλητικής συμπεριφοράς, διακριτικής μεταχείρισης λόγω κοινωνικών και πολιτισμικών διαφορών των εργαζομένων και προσβλητικής συμπεριφοράς

Για την ως άνω εκτίμηση έχουν ληφθεί υπόψιν η τυχόν εγγενής επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες, όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων, όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληθέντες.

Σημειώνεται ότι η NUEVO A.E. με την υιοθέτηση των αναφερόμενων στην παρούσα μέτρων για την πρόληψη, τον περιορισμό, την εξάλειψη και τη διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, σε συνδυασμό με τις μεθόδους οργάνωσης της εργασίας, τη φύση της δραστηριότητάς της και την πιστή τήρηση της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, επιδιώκει και επιτυγχάνει τη βελτίωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και την αποτελεσματική αντιμετώπιση των συναφών κινδύνων.

Α2. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Η NUEVO A.E υιοθετεί ποικίλα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων και των φαινομένων βίας στον εργασιακό χώρο.

Ιδίως η NUEVO A.E:

1. Ενθαρρύνει τους εργαζομένους, προϊσταμένους και τα διευθυντικά της στελέχη στη διατήρηση ενός υγιούς και δημοκρατικού εργασιακού κλίματος, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
2. Εξασφαλίζει την ανοιχτή επικοινωνία των εργαζομένων με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους, προκειμένου να υπάρχει ένας σταθερός διάυλος επικοινωνίας με στόχο την πρόληψη, διαχείριση και αντιμετώπιση των φαινομένων βίας στον εργασιακό χώρο. Για το σκοπό αυτό υιοθετεί πολιτικής Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης (Μέρος Β' της παρούσας).
3. Υιοθετεί συγκεκριμένη διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών των εργαζομένων σε περίπτωση εμφάνισης περιστατικών βίας στον εργασιακό χώρο, η οποία γνωστοποιείται με κάθε πρόσφορο μέσο στους εργαζομένους ώστε να έχουν πλήρη γνώση των δικαιωμάτων και των δυνατοτήτων τους σε τέτοιες περιπτώσεις. (βλ. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ)
4. Εξασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης. Για το σκοπό αυτό η NUEVO A.E. ενημερώνει και εκπαιδεύει πλήρως τους εργαζομένους για θέματα υγείας και ασφάλειας κατά την εργασία τους.
5. Λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα όπως η εξασφάλιση επαρκούς φωτισμού κ.ά.

6. Προωθεί δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, όπως αποφυγή εξαρτήσεων, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων, όπως για παράδειγμα εργαζόμενους γονείς, εργαζόμενους με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα, εργαζόμενες μητέρες, εργαζόμενοι θύματα ενδοοικογενειακής βίας κ.ά. Για το σκοπό αυτό η NUEVO A.E. δύναται να ενημερώνει τους εργαζομένους για τη διεξαγωγή σχετικών ημερίδων για τα θέματα αυτά, να ενθαρρύνει τη συμμετοχή τους σε αυτές και να διοργανώνει η ίδια τέτοιες ημερίδες, προσκαλώντας σε συμμετοχή όλους τους εργαζομένους της.
7. Καθοδηγεί και υποστηρίζει τα θύματα βίας και παρενόχλησης ή τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
8. Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί/επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο. Για το σκοπό αυτό δύναται να λαμβάνει τις απόψεις των εργαζομένων, του ιατρού εργασίας και του προσώπου αναφοράς αναφορικά με την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων μέτρων.

A3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Η NUEVO A.E. δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών. Επίσης, προβαίνει σε ενέργειες ευαισθητοποίησης του προσωπικού σε φαινόμενα βίας και παρενόχλησης.

Ειδικότερα η NUEVO A.E δύναται μεταξύ άλλων:

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ.

- Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

A4. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

Δικαιώματα και υποχρεώσεις θιγόμενου από περιστατικό βίας:

Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,

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

Ειδικότερα, το θιγόμενο πρόσωπο υποβάλλει την αίτηση είτε στον προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είτε στον προϊστάμενο του αρμόδιου τμήματος και η διαδικασία επίλυσης της διαφοράς διεξάγεται από αυτόν.

γ) δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και

δ) δικαίωμα καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών (βλ σχετικά Μέρος Β).

Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Σημειώνεται δε, ότι οι ως άνω δυνατότητες λειτουργούν ενισχυτικά των λοιπών δυνατοτήτων και δεν αποκλείουν τη χρήση οποιασδήποτε άλλης δυνατότητας παρέχεται από το εθνικό μας δίκαιο. Επισημαίνεται ότι η επίκληση ενός εκ των ως άνω δυνατοτήτων δεν αποκλείει την άσκηση των δικαιωμάτων ή την ικανοποίηση του θιγομένου προσώπου με άλλη νομική βάση και ότι η χρήση των ως άνω δικαιωμάτων δεν λειτουργεί ως προϋπόθεση για την άσκηση λοιπών δικαιωμάτων από τα θύματα.

Κάθε πρόσωπο υπαγόμενο στην παρούσα πολιτική 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 αποχωρών εργαζόμενος υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την NUEVO ΑΕ εγγράφως, διά του προσώπου-συνδέσμου (όπως αυτό ορίζεται κατωτέρω υπό Α8) 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.

Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργοδότη καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη:

Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος, κατά τα αναλυτικά αναφερόμενα στην εισαγωγή (υπό Ι άρ. 3), παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, ο εργοδότης λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Στην περίπτωση κατά την οποία πρόσωπο που υπέστη περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του έχει αποχωρήσει, ως δικαιούτο, από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο αυτό αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Στην περίπτωση αυτήν εφαρμόζεται η διαδικασία επίλυσης διαφορών λόγω βίας και παρενόχλησης ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 18 του ν. 4808/2021.

Α5. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου:

Η NUEVO Α.Ε. δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων κατά θιγόμενων προσώπων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, όπως επίσης και κάθε δυσμενής μεταχείριση θιγόμενου προσώπου εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο εναντίον του λόγω της υποβολής καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχληση.

Α6. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο:

α) Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ): Τα στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είναι διαθέσιμα στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://www.hli.gov.gr/wp-content/uploads/2024/06/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%82-%CE%A5%CF%80%CE%B7%CF%81%CE%B5%CF%83%CE%B9%CF%8E%CE%BD-%CE%95%CE%A0%CE%99%CE%98.%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%CE%A3-%CE%95%CE%9A%CE%94%CE%9F%CE%A3%CE%97-2024-06.pdf>

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555

β) Συνήγορος του Πολίτη: Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα, E-mail: press@synigoros.gr Τηλ.: (+30) 213 1306 600, ηλεκτρονική διεύθυνση <https://www.synigoros.gr/el>

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

Αναφορικά με τη διαδικασία αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης ισχύουν τα αναφερόμενα στο Μέρος Β' της παρούσας.

A7. Ορισμός προσώπου αναφοράς («Σύνδεσμος») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ορίζεται η κ. **Μπαμπανιώτη Σταματία**, (τηλ.: . 6932584886., e-mail: accounting@nuevo-group.com) ως πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος»).

Περαιτέρω, ως αναπληρωματικός Σύνδεσμος ορίζεται ο κ. **Κοτσίφης Επαμεινώνδας-Νικόλαος** (τηλ.: 6971988971 e-mail: n.kotsifis@Nuevo-Group.com), ο οποίος αντικαθιστά τον τακτικό Σύνδεσμο σε περίπτωση οποιουδήποτε κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων ή υπόνοιας μεροληψίας ή για οποιονδήποτε λόγο αδυναμίας χειρισμού του περιστατικού από τον τακτικό Σύνδεσμο.

Υπό την ιδιότητά του αυτή, ο Σύνδεσμος είναι αρμόδιος για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους υπαγόμενους στην παρούσα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η ευθύνη ενημέρωσης της Διοίκησης εναπόκειται στην κρίση του Συνδέσμου. Περαιτέρω, ο Σύνδεσμος υποχρεούται να μεριμνά για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Α8. Προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Η NUEVO Α.Ε., ως έμπρακτη απόδειξη της κοινωνικής ευθύνης της απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, έπειτα από αίτημα εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, δύναται να εξετάζει, κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των καθηκόντων του και τις οργανωτικές της δυνατότητες, τη λήψη κατάλληλων μέτρων με σκοπό την υποστήριξή του εργαζομένου στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα (ενδεικτικά, υιοθέτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας κλπ).

ΜΕΡΟΣ Β.**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ
ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ****B.1. Γενικά**

Η NUEVO A.E. υιοθετεί την παρούσα πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά την προπεριγραφόμενη έννοια (σχετικά υπό I και II), στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

B.2. Δίαυλοι επικοινωνίας-αρμόδια πρόσωπα

Ως αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζεται η κ. Μπαμπανιώτη Σταματία, τηλέφωνο 6932584886, accounting@nuevo-group.com («Σύνδεσμος»). Τα παράπονα ή καταγγελίες υποβάλλονται επώνυμα ή ανώνυμα στον Σύνδεσμο μέσω του e-mail: accounting@nuevo-group.com, και οι υποβάλλοντες την καταγγελία λαμβάνουν επιβεβαιωτικό email για την παραλαβή της από το Σύνδεσμο. Σε περίπτωση οποιουδήποτε κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων ή υπόνοιας μεροληψίας ή για οποιονδήποτε λόγο αδυναμίας χειρισμού του περιστατικού από τον τακτικό Σύνδεσμο, τα παράπονα ή καταγγελίες υποβάλλονται κατά τα ανωτέρω στον αναπληρωματικό Σύνδεσμο κ. Κοτσίφη Επαμεινώνδα-Νικόλαο, τηλέφωνο 6971988971, e-mail n.kotsifis@Nuevo-Group.com. Όπου στην παρούσα πολιτική γίνεται αναφορά στον Σύνδεσμο, συμπεριλαμβάνεται και ο αναπληρωματικός Σύνδεσμος.

Η NUEVO A.E. εγγυάται ότι τα ως άνω πρόσωπα παραλαμβάνουν με πλήρη εμπιστευτικότητα, τήρηση των προσωπικών δεδομένων και διακριτικότητα

οποιαδήποτε παράπονα και καταγγελίες για περιστατικά βίας στον εργασιακό χώρο και τα διαχειρίζονται με επαγγελματισμό και υπευθυνότητα.

B.3. Διαδικασία έρευνας και εξέτασης των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

Η NUEVO A.E. και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία, αντικειμενικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Στο πλαίσιο αυτό:

α) Τα πρόσωπα που υποβάλλουν καταγγελία με έναν από τους ανωτέρω αναφερόμενους τρόπους, θα ενημερώνονται για την παραλαβή της καταγγελίας και, σε τακτά διαστήματα, για την πορεία εξέτασης της καταγγελίας τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η NUEVO A.E ενημερώνει τον/την καταγγέλοντα/ουσα για τα αποτελέσματα της έρευνας.

β) Ο Σύνδεσμος, συνεπικουρούμενος, εφόσον το κρίνει ενδεδειγμένο ή απαραίτητο, από το νομικό σύμβουλο ή/και άλλα αρμόδια στελέχη της NUEVO A.E, προβαίνει σε διερεύνηση των καταγγελλομένων, όπου δύναται να χρησιμοποιήσει κάθε πρόσφορο μέσο εφόσον αυτό δεν αντίκειται στο νόμο και στα χρηστά ήθη. Περαιτέρω, εφόσον το κρίνει σκόπιμο ή απαραίτητο, ο Σύνδεσμος ενημερώνει τη Διοίκηση της NUEVO A.E (Διοικητικό Συμβούλιο ή/και Διευθύνοντα Σύμβουλο) για την καταγγελία και τα αποτελέσματα της σχετική έρευνας.

γ) Αν υπάρχει δυνατότητα, ο Σύνδεσμος προσπαθεί να επιλύσει το περιστατικό κατά τρόπο συμβιβαστικό πριν αυτό κλιμακωθεί.

δ) Ο Σύνδεσμος ενημερώνει το θιγόμενο πρόσωπο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της NUEVO A.E., να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές κατ' επιλογήν του. (αναλυτικότερα υπό A4).

ε) Για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης και της ακεραιότητας των ερευνών, η NUEVO A.E δύναται, μεταξύ των άλλων, να μετακινεί το θιγόμενο πρόσωπο ή τον καταγγελλόμενο ή να τους τροποποιεί το ωράριο ή τον τόπο ή τρόπο παροχής της εργασίας, μέχρι την ολοκλήρωση της έρευνας.

στ) Κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων ο Σύνδεσμος ενδέχεται να έχει πρόσβαση σε αρχεία της NUEVO A.E, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων.

ζ) Προ της λήψης οποιουδήποτε μέτρου ή επιβολής οποιασδήποτε κύρωσης, ο Σύνδεσμος καλεί τον καταγγελλόμενο σε παροχή εξηγήσεων, εκτός αν κρίνει αιτιολογημένα ότι τούτο δεν απαιτείται είτε γιατί θα θέσει σε κίνδυνο το θιγόμενο πρόσωπο, είτε διότι υφίστανται αδιάσειστες αποδείξεις αναφορικά με την τέλεση ή μη της πράξης που συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο.

η) Αν το περιστατικό αποτελεί ταυτόχρονα παράνομη πράξη και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις ο Σύνδεσμος συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά δικαστικές, εισαγγελικές, ΣΕΠΕ, Συνήγορο του Πολίτη, κλπ).

θ) Η NUEVO A.E. και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

B.4 Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου:

Η NUEVO A.E. δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων κατά θιγόμενων προσώπων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, όπως επίσης και κάθε δυσμενής μεταχείριση θιγόμενου προσώπου εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο εναντίον του λόγω της υποβολής καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

B.5 Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβάσεων

Εφόσον διαπιστωθεί κατά τα ανωτέρω παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης του άρθρου, η NUEVO A.E. λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Η παρούσα 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.

B.6 Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές

Η NUEVO A.E. και ο Σύνδεσμος συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 για την Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

V. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται σε όλους τους εργαζομένους της NUEVO A.E. με κάθε πρόσφορο μέσο και αναρτάται στους χώρους εργασίας και στην ιστοσελίδα της εταιρείας.

Η παρούσα πολιτική δύναται να επικαιροποιείται όταν κρίνεται αναγκαίο κατά την διακριτική ευχέρεια της NUEVO A.E.