

**ΚΩΔΙΚΑΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ
ΦΑΙΝΟΜΕΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ
ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ
«ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.»
ΚΑΙ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟ ΤΙΤΛΟ «ΝΟΣΤΟΣ Ε.Π.Ε.» ΠΟΥ ΕΔΡΕΥΕΙ
ΣΤΟ ΒΑΤΟΛΑΚΚΟ ΔΗΜΟΥ ΠΛΑΤΑΝΙΑ ΧΑΝΙΩΝ**

ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2024

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|-----------|
| 1. ΠΡΟΟΙΜΙΟ..... | 3 |
| 2. ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ & ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ | 4 |
| 3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ & ΟΡΙΣΜΟΙ..... | 5 |
| 4. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ | 6 |
| 5. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΩΗ & ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ..... | 7 |
| 6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ - ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΑΝΑΡΜΟΣΤΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ | 12 |
| 7. ΙΣΧΥΣ | 18 |
| 8. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι - ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΡΜΟΔΙΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΑΡΧΩΝ | 18 |

**Πολιτική της εταιρείας «ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.»
και με τον διακριτικό τίτλο «ΝΟΣΤΟΣ Ε.Π.Ε.» για την πρόληψη και
καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας
καθώς και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά
βίας και παρενόχλησης**

1. Προοίμιο.

Η εταιρεία «ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.» και με τον διακριτικό τίτλο «ΝΟΣΤΟΣ Ε.Π.Ε.», η οποία έχει ως αντικείμενό της το χονδρικό εμπόριο καταναλωτικών ειδών, ρητώς δηλώνει ότι σέβεται, τηρεί και προωθεί, όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν αφενός από τις διατάξεις του Μέρους ΙΙ του Ν. 4808/2021 για την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, αφετέρου από τις διατάξεις του άρθρου 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Σκοπός της πολιτικής της εταιρείας μας, αυτής ασφαλώς, η 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, με βάση τις αξίες και τη στρατηγική διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Εξάλλου, κυρίαρχη πεποίθηση της εταιρείας μας είναι πως, μονάχα σε ένα εργασιακό περιβάλλον που το άτομο νοιώθει ασφαλές, ότι το σέβονται και η αξιοπρέπεια του περιφρουρείται, δύναται όχι μόνο να εξελιχθεί ως άτομο, ως προσωπικότητα και ως εργαζόμενος, αλλά και να αποδώσει, απερίσπαστα, τα μέγιστα, κατά την εκτέλεση των ανατεθειμένων στο ίδιο, πάσης φύσεως, εργασιακών καθηκόντων.

Η εταιρεία «ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.» ρητώς, ανέκκλητα και ανεπιφύλακτα δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από κάθε μορφής βία και παρενόχληση.

Περαιτέρω, η εταιρεία μας ρητώς, ανέκκλητα, ανεπιφύλακτα και εμφαντικώς δηλώνει ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Η εταιρεία μας αναγνωρίζει τον ρόλο που διαδραματίζει στην κοινωνία και αντιλαμβάνεται πλήρως και απολύτως, την ευθύνη της να σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Προς τούτο και η ίδια, δεσμεύεται να αποτρέπει ή να μετριάξει τις δυσμενείς επιπτώσεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα που προκαλούνται από ή/και συνδέονται με τις δραστηριότητες και τις υπηρεσίες της και να αντιμετωπίζει άμεσα και με τον προσηκόντα τρόπο, αυτές τις επιπτώσεις, όταν προκύψουν.

Η παρούσα πολιτική συντάσσεται και υιοθετείται, βάσει των διατάξεων των άρθρων 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών, κείμενη κανονιστική νομοθεσία.

2. Εταιρικές Αρχές και Δεσμεύσεις.

Η Διοίκηση, αλλά και οι λοιποί συμμετέχοντες στον κύκλο εργασιών της «**ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.**» οφείλουμε να γνωρίζουμε, να αποδεχόμαστε και να δρούμε, πάντοτε, εντός πλαισίου των εταιρικών αρχών, και συγκεκριμένα:

α) Γνωρίζουμε και συμμορφωνόμαστε με τις διεθνείς αρχές περί ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τις εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες της «**ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.**», καθώς και τους νόμους που διέπουν την έννομη τάξη της χώρας μας.

β) Υιοθετούμε συμπεριφορές που βασικό στόχο έχουν την δίκαιη αντιμετώπιση των συνανθρώπων μας, τον σεβασμό της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας αυτών, επιδεικνύοντας φροντίδα και προσοχή στην ατομικότητα, σεβόμενοι τα ανθρώπινα δικαιώματα.

γ) Καταδικάζουμε απερίφραστα και εμπράκτως επιδεικνύουμε ότι δεν ανεχόμαστε τον εκφοβισμό ή την παρενόχληση σε οποιαδήποτε μορφή. Υποστηρίζουμε και εμπράκτως στηρίζουμε τους εργαζόμενους μας που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

δ) Σεβόμαστε τη νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων καθώς και τη νομοθεσία περί ιδιωτικού απορρήτου, διασφαλίζουμε το απόρρητο των επικοινωνιών και την εμπιστευτικότητα πάσης φύσεως πληροφοριών, δεν κάνουμε κατάχρηση των εμπιστευτικών πληροφοριών.

ε) Εκτιμούμε τη διαφορετικότητα και την ένταξη. Παρέχουμε ίσες ευκαιρίες και δεν κάνουμε διακρίσεις λόγω ηλικίας, χρώματος, αναπηρίας, ταυτότητας φύλου, οικογενειακής κατάστασης, εθνικότητας, φυλής, γεωγραφικής ή εθνοτικής προέλευσης, θρησκείας, πολιτιστικού υποβάθρου, σεξουαλικού προσανατολισμού ή οποιουδήποτε άλλου άσχετου ή παράνομου χαρακτηριστικού.

στ) Στην εταιρία αντιμετωπίζουμε την υγεία και την ασφάλεια ως θέμα ύψιστης προτεραιότητας. Τούτο αφορά, ασφαλώς, τόσο τους εργαζόμενους μας, όσο και τους εργαζόμενους συνεργατών/προμηθευτών μας, οι οποίοι επισκέπτονται τις εγκαταστάσεις της εταιρείας μας (γραφεία και αποθηκευτικοί χώροι).

Η παρούσα πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και τη διαχείριση καταγγελιών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του Κανονισμού Εργασίας της «**ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.**», τονίζοντας τη μηδενική ανοχή της εταιρείας μας, στη βία, στον εκφοβισμό και στην παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

Η εταιρεία μας σαφώς δεσμεύεται:

- α) Να λαμβάνουμε, να ερευνούμε και να διαχειριζόμαστε κάθε παράπονο ή αναφορά σε αυτά τα ζητήματα, άμεσα, με απόλυτη εμπιστευτικότητα, με αντικειμενικότητα και αμεροληψία, καθώς και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, και να μην δημιουργούμε, οποιουδήποτε είδους, κωλύματα στην παραλαβή, την έρευνα και τη διαχείριση των εν λόγω παραπόνων ή αναφορών,
- β) Να παρέχουμε βοήθεια και πρόσβαση σε οποιαδήποτε αρμόδια δημόσια, σε κάθε διοικητική ή δικαστική αρχή για τη διερεύνηση ενός ανάλογου περιστατικού ή συμπεριφοράς,
- γ) Να παρέχουμε στους εργαζομένους μας την κατάλληλη πληροφόρηση, σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους της βίας, του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, καθώς και σχετικά με τα τηρούμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας,
- δ) Να παρέχουμε απλές, κατανοητές και προσιτές πληροφορίες, σχετικά με τις διαδικασίες υποβολής αναφοράς, διαχείρισης και αντιμετώπισης τέτοιων συμπεριφορών εντός της εταιρείας μας, με τις δυνατότητες που προβλέπονται από την εκάστοτε ισχύουσα και κείμενη οικεία νομοθεσία, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων διοικητικών και δικαστικών αρχών, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.
- ε) Να διασφαλίζουμε την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, όπως ενδεικτικά με ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, κατόπιν σχετικού αιτήματος εργαζομένου - θύματος ενδοοικογενειακής βίας.

3. Βασικές έννοιες και Ορισμοί.

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.

Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και την 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.

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 την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης κατά τα ανωτέρω, μπορούν να λαμβάνουν χώρα:

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,

β) Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και 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.

Στις μορφές συμπεριφοράς που απαγορεύονται από την παρούσα πολιτική της εταιρείας μας, περιλαμβάνονται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

Προσβλητικές ή ταπεινωτικές παρατηρήσεις, κατάχρηση εξουσίας, ακατάλληλα αγγίγματα, σωματική ή λεκτική κακοποίηση και εξαναγκασμός, βία, προσβλητικά ή σεξουαλικά αστεία ή προσβολές, επίδειξη και διανομή προσβλητικού υλικού ή υλικού σεξουαλικής φύσης, ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις ή προτάσεις για σεξουαλικές χάρες, κατάχρηση προσωπικών πληροφοριών, δημιουργία εχθρικού ή εκφοβιστικού εργασιακού περιβάλλοντος, απομόνωση ή η μη συνεργασία με έναν συνάδελφο ή διάδοση κακόβουλων ή υβριστικών φημών, καθώς και οποιαδήποτε άλλη ανεπιθύμητη συμπεριφορά.

4. Πεδίο εφαρμογής.

Η παρούσα πολιτική της εταιρείας μας, βρίσκει εφαρμογή και ισχύει για όλα τα πρόσωπα της παραγράφου 1 του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021, ήτοι για όλους τους εργαζόμενους και απασχολούμενους στην «ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.», 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, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενους στην άτυπη οικονομία.

5. Ενέργειες της εταιρείας για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

5.1 Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η εταιρεία μας συνεργάζεται καθημερινά, αδιάλειπτα και ανελλιπώς, με όλα τα τμήματά της και τον αρμόδιο ιατρό εργασίας, για την κατανομή και αξιολόγηση οποιουδήποτε ψυχοκοινωνικού κινδύνου, καθώς και των πιθανών κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τη φύση και το αντικείμενο της εκάστοτε παρεχόμενης εργασίας, όσο και παράγοντες, όπως το φύλο, την ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων.

Αναφέρονται ενδεικτικά περιπτώσεις κινδύνου όπως: κίνδυνος επίθεσης που οδηγεί σε σωματική, ψυχολογική ή σεξουαλική βλάβη, απόπειρα τραυματισμού προς/σε άτομο που οδηγεί σε σωματική βλάβη, παρενόχληση ή εκφοβισμός 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 των ανδρών και γυναικών στην εργασία, σεξουαλική παρενόχληση – ανεπιθύμητη συμπεριφορά που θα μπορούσε να εκληφθεί από το θύμα ως ταπείνωση, απειλή ή αδίκημα, ψυχολογική παρενόχληση (bullying) που συνίσταται σε κακόβουλες, σκληρές ή εκδικητικές προσπάθειες ταπείνωσης ή υπονόμευσης του ατόμου.

5.2 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 εταιρεία μας είναι προσανατολισμένη, επιδεικνύοντας απόλυτη αφοσίωση, στη συνεχή παροχή πληροφοριών και στην ανάληψη ενεργειών για την εξάλειψη της παρενόχλησης με οποιαδήποτε μορφή.

Ειδικότερα, υιοθετούμε τις κάτωθι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων βίας και παρενόχλησης:

- ενθαρρύνουμε τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου η συνεργασία, η φιλικότητα, η ευγένεια, ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και η αλληλοβοήθεια, είναι βασικές αξίες.
- ενθαρρύνουμε την ανοικτή, άμεση, απευθείας και απρόσκοπτη επικοινωνία των εργαζομένων με τους άμεσα Προϊσταμένους/Υπευθύνους και τους συναδέλφους τους.
- έχουμε ορίσει τη διαδικασία διαχείρισης αναφορών /καταγγελιών εντός της εταιρείας κατά τα κάτωθι αναλυτικώς αναφερόμενα.
- εξασφαλίζουμε ότι το σύνολο των εργαζομένων μας, διαθέτει την απαραίτητη εκπαίδευση/ενημέρωση/πληροφόρηση ώστε να ασκήσει τα καθήκοντά του, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- ενθαρρύνουμε την εκπαίδευση των εργαζομένων μας, στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- αξιολογούμε, σε τακτική βάση και ανά τακτά χρονικά διαστήματα, την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και επικαιροποιούμε την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων αντιμετώπισης, ανάλογα με τις εκάστοτε περιστάσεις που το επιβάλλουν.
- ενημερώνουμε όλους τους νεοπροσληφθέντες υπαλλήλους της εταιρείας μας, σε όλες τις θέσεις εργασίας, σχετικά με την παρούσα πολιτική.
- καθοδηγούμε, στηρίζουμε και υποστηρίζουμε τους εργαζομένους μας, που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας. Για το σκοπό αυτό, η εταιρεία μας θα λαμβάνει τα, εκάστοτε και κατά περίπτωση, ενδεδειγμένα και προσηκόντα μέτρα και, ασφαλώς, θα παρέχονται ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας στους εργαζομένους θύματα ενδοοικογενειακής βίας κατόπιν σχετικού αιτήματός τους, με σκοπό την υποστήριξή τους στη διατήρηση της θέσης εργασίας τους και στην ομαλή τους επανένταξη και ανάκαμψή τους, μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

5.3 Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

Η εταιρεία μας δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες, σε απλές, κατανοητές και προσβάσιμες μορφές, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται εντός της εταιρείας μας, καθώς και για τις δυνατότητες που προβλέπει η εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Τούτο θα επιτυγχάνεται με διοργάνωση ενημερωτικών συναντήσεων σε επίπεδο τμήματος ή ημερίδων με τη συμμετοχή του συνόλου του προσωπικού ή με πραγματοποίηση σεμιναρίων με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών ή εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων ή με τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης της εταιρείας σε πρόγραμμα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

5.4 Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων και εργοδότη σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς - καταγγελίας περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Στην εταιρεία «**ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.**», όλοι οι ενδιαφερόμενοι φορείς, ήτοι οι εργαζόμενοι, οι εξωτερικοί συνεργάτες, οι πελάτες, οι προμηθευτές, οι απλοί επισκέπτες κλπ., δικαιούνται:

- Ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία, εκφοβισμό ή παρενόχληση.
- Ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον που δεν κάνει διακρίσεις, που σέβεται και προάγει την διαφορετικότητα.
- Να αντιμετωπίζονται με φιλικότητα, με σεβασμό και με ευγένεια.
- Να αντιμετωπίζονται ως «ίσος προς ίσος».
- Να αντιμετωπίζονται με διάθεση συνεργασίας, αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας.
- Να μην γίνονται αποδέκτες βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού.

Κάθε ενδιαφερόμενος φορέας, εφόσον θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος τους, το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα:

- α) Δικαστικής προστασίας.
- β) Προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της.
- γ) Αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και,
- δ) Καταγγελίας εντός της Εταιρείας, όπως ορίζεται κατωτέρω.

Υπογραμμίζεται ότι, σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια Αρχή.

Η Εταιρεία διατηρεί αναρτημένα στον πίνακα ανακοινώσεων τα στοιχεία επικοινωνίας με τις εκάστοτε αρμόδιες διοικητικές αρχές, ως κατωτέρω Παράρτημα της παρούσας πολιτικής.

Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, δικαιούται, σύμφωνα με τις προβλέψεις των διατάξεων του Ν. 4808/2021, 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 ο εργοδότης δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την εταιρεία, εγγράφως, αναφέροντας κατά τρόπο σαφή και αιτιολογημένο, το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά στα οποία εδράζεται η πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

Όμως, εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εταιρεία δύναται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας, υποβάλλοντας αίτημα επίλυσης της διαφοράς.

Όλα τα υπαγόμενα στην παρούσα, πρόσωπα, υποχρεούνται:

- Να συμμορφώνονται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες, με σκοπό τόσο την προσωπική τους προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην εταιρεία.
 - Να συνεργάζονται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία.
 - Να συμμετέχουν σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης, ενημέρωσης, επιμόρφωσης της εταιρείας, σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
- Ειδικώς τα στελέχη, τα μέλη της Διοίκησης και οι προϊστάμενοι των τμημάτων της εταιρείας «**ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.**», οφείλουν επιπρόσθετα:

- Να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον εκάστοτε τομέα ευθύνης τους.
- Να φροντίζουν για την εφαρμογή όλων των κατά περίπτωση μέτρων για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και να παρακολουθούν τέτοια περιστατικά ή μορφές συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους.
- Να μην προβαίνουν, οι ίδιοι, στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους. - Να ενεργούν ταχύτατα και άμεσα, όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς και να ενημερώνουν άμεσα την Διοίκηση της εταιρείας για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους.
- Να ενθαρρύνουν και να στηρίζουν τους εργαζόμενους, προκειμένου οι τελευταίοι να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους.

5.5 Ορισμός Προσώπου Αναφοράς («Σύνδεσμος»).

Η Εταιρεία μας, της οποίας μοναδική εταίρος είναι η κα. Αλεξάνδρα Μανουσάκη, Διευθύντῃς είναι ο κ. Molavi Afshin Johan και τεχνικός ασφαλείας η κα. Αριάδνη Κατάκη, ορίζει ως **Υπεύθυνο Ακεραιότητας – Πρόσωπο Αναφοράς («Σύνδεσμος»)**, κατά τις διατάξεις του Ν. 4808/2021 τον **Molavi Afshin Johan**, Διευθυντή της εταιρείας (στοιχεία επικοινωνίας βλ. σελίδα 12 παρόντος).

Ο Υπεύθυνος Ακεραιότητας ενεργεί ως το πρόσωπο επικοινωνίας, το οποίο καθοδηγεί και ενημερώνει όλους τους ενδιαφερομένους, σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, ανεξάρτητα αν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή αναφορά/καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι.

Ο Υπεύθυνος Ακεραιότητας είναι επίσης διαθέσιμος για όλους τους ενδιαφερόμενους που υποβάλλουν αναφορά/καταγγελία για αντίστοιχα περιστατικά, ώστε να τους ενημερώνει για τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις τους και την προβλεπόμενη διαδικασία.

Στο πλαίσιο της διαδικασίας υποβολής αναφοράς ανάρμοστης συμπεριφοράς που προβλέπεται κατωτέρω, η εταιρεία μας έχει δημιουργήσει ειδικούς διαύλους επικοινωνίας με τον Υπεύθυνο Ακεραιότητας.

5.6 Προστασία της απασχόλησης και 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 Προϊστάμενό του ή στον Υπεύθυνο Ακεραιότητας, προκειμένου να ενημερωθεί, προσηκόντως, η εταιρεία μας.

Ασφαλώς, η Εταιρεία θα λαμβάνει, τα κατά περίπτωση αναγκαία, προσηκόντα και ενδεδειγμένα μέτρα, για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας και θα παρέχει ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας στους εργαζομένους θύματα ενδοοικογενειακής βίας κατόπιν σχετικού αιτήματός τους, με σκοπό την υποστήριξή τους στη διατήρηση της θέσης εργασίας τους και στην ομαλή τους επανένταξη και ανάκαμψή τους, μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

6. Διαδικασία υποβολής αναφοράς-καταγγελίας ανάρμοστης συμπεριφοράς.

6.1 Σκοπός.

Η εταιρεία «**ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.**» αναμένει από τους εργαζομένους της, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντών και των στελεχών της, να συμπεριφέρονται, πάντοτε, σύμφωνα με τις βασικές αξίες και τις εταιρικές της αρχές. Αυτό σημαίνει ότι, ενεργούμε με υπευθυνότητα, ακεραιότητα και σύμφωνα με τις πολιτικές και τις διαδικασίες της εταιρείας μας, και σε συμφωνία με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς.

Αναμένουμε από τους εργαζομένους μας να βοηθούν την εταιρεία μας, ώστε να διατηρήσει την εξαιρετική της φήμη, το άριστο όνομα και την υψηλή εταιρική ποιότητα, εφαρμόζοντας τα υψηλά πρότυπα που εκφράζονται στις βασικές μας αξίες: τον σεβασμό στον συνάνθρωπο, την εμπειρία, την συνεργασία, την φιλικότητα, την εξυπηρέτηση, την εμπιστοσύνη, την αλληλεγγύη, την ταυτόχρονη προώθηση όλων των συμφερόντων και την επιδίωξη της τελειότητας.

Η εταιρεία μας υιοθετεί πολιτικές διαφάνειας και λογοδοσίας και ενθαρρύνει όλους τους ενδιαφερόμενους, να αναφέρουν οποιοδήποτε περιστατικό όταν μια συμπεριφορά δεν συμμορφώνεται με τις βασικές μας αξίες ή/και τις εταιρικές μας Αρχές. Κάθε ανάλογη αναφορά θα πρέπει να υποβάλλεται σύμφωνα με την παρούσα Διαδικασία Αναφοράς Ανάρμοστης Συμπεριφοράς.

6.2 Βασικές Έννοιες – Ορισμοί.

Ο «Καταγγέλλων» είναι οποιοσδήποτε, είτε εντός είτε εκτός της εταιρίας, ο οποίος υποβάλει, «καλή τη πίστει» και έχοντας μια εύλογη υποψία ή/και αποδεικτικά στοιχεία για ανάρμοστη συμπεριφορά, μια αναφορά/ καταγγελία σχετικά με μια ανάρμοστη συμπεριφορά εντός ή σχετικά με την εταιρεία «**ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.**».

Ο «Υπεύθυνος Ακεραιότητας» είναι το πρόσωπο επικοινωνίας που καθοδηγεί, πληροφορεί και ενημερώνει όλους τους ενδιαφερομένους, σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, ανεξάρτητα αν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή αναφορά/καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Επίσης είναι το πρόσωπο που είναι αρμόδιο για την παραλαβή, εξέταση και διαχείριση των αναφορών - καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων.

Ο Υπεύθυνος Ακεραιότητας είναι το πρόσωπο που διορίζεται από τη διοίκηση της εταιρείας, για να συντονίζει τα ζητήματα ακεραιότητας βάσει της παρούσας διαδικασίας.

6.3 Διαδικασία υποβολής αναφοράς – Διάλυτοι Επικοινωνίας – Αρμόδια πρόσωπα.

Στο πλαίσιο της διαδικασίας υποβολής αναφοράς ανάρμοστης συμπεριφοράς, η εταιρεία μας έχει ορίσει όργανα διαχείρισης και ελέγχου και έχει δημιουργήσει ειδικούς, ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους, μέσω των οποίων οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να υποβάλλουν αναφορά ή παράπονα για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης, είτε επώνυμα, είτε ανώνυμα, μέσω των εσωτερικών μηχανισμών αναφοράς που υπάρχουν.

Κάθε εργαζόμενος ή άλλο υπαγόμενο στην παρούσα πρόσωπο, που εύλογα υποπτεύεται ή έχει γίνει μάρτυρας παραβίασης της παρούσας πολιτικής αναμένεται και ενθαρρύνεται, να υποβάλλει αναφορά ή παράπονα σύμφωνα με τη διαδικασία υποβολής αναφοράς ανάρμοστης συμπεριφοράς της εταιρείας μας.

Απευθείας στη διοίκηση και μέσω των καθιερωμένων λειτουργικών διαύλων: Ειδικότερα, κάθε ενδιαφερόμενος, καλείται να αποστείλει e-mail με τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς και σύντομη περιγραφή του περιστατικού στην ηλεκτρονική διεύθυνση «info@manousakiswinery.com» ή/και να ζητήσει άμεσα ακρόαση από τον Υπεύθυνο Ακεραιότητας.

Για τον σκοπό ης συγκέντρωσης και καταγραφής των παραπόνων στον εργασιακό χώρο της επιχείρησης, ορίζεται ως υπεύθυνος ο κ. Afshin Molavi, Johan, Διευθυντής της εταιρείας, με τα εξής στοιχεία επικοινωνίας:

- Αριθμός τηλεφώνου: 2821078787 και εσωτερικό το Νο 11
- Κινητό: 6972613574
- Mail: info@manousakiswinery.com

Ο ενδιαφερόμενος σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να θεωρήσει ότι θα υπάρξουν αντίποινα. Η εταιρεία μας μεριμνά για τον αποτελεσματικό και κατάλληλο τρόπο διαχείρισης κάθε αναφοράς – καταγγελίας. Η υποβολή αναφοράς προς τη διοίκηση είναι ο ταχύτερος και προτιμότερος δρόμος και ο καλύτερος τρόπος για τη διασφάλιση ενός σωστού και ανοιχτού εργασιακού περιβάλλοντος εντός της εταιρείας μας, την άμεση αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης, την καλλιέργεια και διατήρηση φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Η εταιρεία μας ενθαρρύνει τους ενδιαφερόμενους - καταγγέλλοντες να αποκαλύπτουν την ταυτότητά τους κατά την υποβολή μιας αναφοράς, δοθέντος ότι τούτο, διευκολύνει σημαντικά στην έρευνα της αναφοράς.

Οι καταγγέλλοντες ότι έχουν τη δυνατότητα, σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της εταιρείας, να υποβάλλουν επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή τους.

Όλες οι αναφορές θα αντιμετωπίζονται άμεσα, έγκαιρα, αμερόληπτα, εμπιστευτικά, με αντικειμενικότητα, με εχεμύθεια, με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και με τη δέσμευση ότι δεν θα υπάρξουν αντίποινα, κατά του προσώπου που υπέβαλε την αναφορά, καλή τη πίστει.

Η Διοίκηση της εταιρείας έχει τη γενική ευθύνη για τη Διαδικασία Υποβολής Αναφοράς Ανάρμοστης Συμπεριφοράς και την εφαρμογή της.

6.4 Διαδικασία έρευνας και εξέτασης των αναφορών.

Η εταιρεία, ο Υπεύθυνος Ακεραιότητας και κάθε άλλο αρμόδιο πρόσωπο, δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα, κάθε τέτοια αναφορά, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αντικειμενικότητα, αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων η τήρηση της εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται, κατά την ενάσκηση των εν λόγω καθηκόντων.

Οι αναφορές που λαμβάνονται, προωθούνται απευθείας στον Υπεύθυνο Ακεραιότητας. Ενα αντίγραφο της εν λόγω αναφοράς αποστέλλεται και στα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου και αυτόματα αρχειοθετείται στο αρχείο αναφορών που τηρεί η εταιρεία, τηρουμένων των διατάξεων του Ν.4624/2019.

Ο Υπεύθυνος Ακεραιότητας θα επιβεβαιώσει στον καταγγέλλοντα τη λήψη της αναφοράς, εφόσον είναι επώνυμη, εντός προθεσμίας πέντε εργάσιμων ημερών. Εάν κριθεί σκόπιμο και πρακτικό, ο καταγγέλλων θα συνεχίζει να ενημερώνεται για την πρόοδο της έρευνας. Ωστόσο, πρωτίστως για λόγους εμπιστευτικότητας και χάριν προστασίας ιδιωτικού απορρήτου, ενδέχεται να αποφύγουμε την κοινοποίηση συγκεκριμένων στοιχείων της έρευνας ή των ληφθέντων μέτρων.

Ο Υπεύθυνος Ακεραιότητας, μετά τη λήψη μίας αναφοράς, προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες:

- Δημιουργία φακέλου όπου καταχωρούνται συγκεκριμένες πληροφορίες, όπως η ημερομηνία παραλαβής, η αναφορά και τα σχετικά συνοδευτικά έγγραφα εάν υπάρχουν, κτλ..

- Αξιολόγηση της σοβαρότητας της καταγγελίας, λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα: εάν έχουν γίνει παρόμοιες καταγγελίες κατά το παρελθόν, εάν χρειάζεται διερεύνηση του αιτήματος με τη συνδρομή άλλων προσώπων, μέσω και πρόσθετων πληροφοριών, κ.ά..

Στη συνέχεια, ο Υπεύθυνος Ακεραιότητας διερευνά ενδελεχώς και με διεξοδικότητα την αναφορά, προβαίνοντας στις ακόλουθες ενέργειες:

- Συλλέγει και εξετάζει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν.

- Ερχεται σε επικοινωνία και συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο.

- Συνεργάζεται και εξετάζει οποιονδήποτε ήθελε κρίνει ότι θα του παρέχει σημαντικές πληροφορίες.

- Αιτείται την προσκόμιση εγγράφων, που ενδεχομένως υφίστανται, και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

- Επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε πρώτα σε αυτούς.

Τονίζεται ότι οι αναφορές και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης, το απόρρητο όλων των εμπλεκόμενων μερών και την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Εφόσον ο Υπεύθυνος Ακεραιότητας ολοκληρώσει την έρευνά του, υποβάλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της εταιρείας, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Τα αποτελέσματα της έρευνας γνωστοποιούνται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος του Υπεύθυνου Ακεραιότητας, πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν, και σε κάθε περίπτωση, όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα των 30 ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία υποβολής της αναφοράς εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

Ο Υπεύθυνος Ακεραιότητας δύναται να αποφασίσει να μην προσχωρήσει στην έρευνα μιας αναφοράς εάν:

- Δεν υφίστανται επαρκή στοιχεία για μια δίκαιη έρευνα και δεν είναι δυνατόν να αποκτήσει περαιτέρω στοιχεία.
- Υφίσταται η ένδειξη ότι η αναφορά έχει υποβληθεί κακόπιστα.

Εάν η αναφερόμενη ανάρμοστη συμπεριφορά αφορά τον Υπεύθυνο Ακεραιότητας, η εν λόγω αναφορά θα εξετάζεται από την Επιτροπή Ελέγχου.

6.5 Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβάσεων.

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Διοίκηση της εταιρείας προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- α) Τη σύσταση συμμόρφωσης.
- β) Την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του.
- γ) Την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την εταιρεία.

6.6 Απαγόρευση Αντιποίνων σε βάρος του καταγγέλλοντα.

Οποιοσδήποτε εργαζόμενος καταγγέλλει ή αναφέρει περιστατικό παραβίασης της παρούσας πολιτικής, έχει την πλήρη στήριξη της εταιρείας και

προστατεύεται από οιαδήποτε μορφή αντιδικίας, εκδίκασης ή παρόμοιας συμπεριφοράς, εκτός εάν οι ισχυρισμοί του ή οι πληροφορίες που έδωσε αποδειχθεί ότι ήταν αναληθείς ή σκόπιμα ψευδείς.

Ειδικότερα, η εταιρεία μας δεν θα απολύσει, ούτε θα υποβιβάσει, απειλήσει, παρενοχλήσει και ούτε θα εισάγει διακρίσεις, με οποιονδήποτε τρόπο, κατά οποιουδήποτε εργαζομένου βάσει οποιασδήποτε καλόπιστης αναφοράς και νόμιμων ενεργειών σε σχέση με την αναφορά ανάρμοστης συμπεριφοράς. Κάθε αντίποινο που έχει γίνει αντιληπτό θα πρέπει να αναφέρεται αμέσως στον Υπεύθυνο Ακεραιότητας.

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του καταγγέλλοντος, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του Ν. 3896/2010 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν.

6.7 Υποβολή αναφοράς καλόπιστα ή κακόπιστα.

Οποιοσδήποτε υποβάλλει μία αναφορά ή ένα παράπονο, καλόπιστα, δεν θα βρεθεί σε μειονεκτική θέση ως αποτέλεσμα αυτής.

Εάν, κατόπιν της έρευνας δεν ανακαλυφθεί καμία παραβίαση, δεν θα ληφθεί κανένα μέτρο κατά του καταγγέλλοντος, εκτός εάν η αναφορά ή το παράπονο υποβλήθηκε κακόπιστα.

Οι αναφορές θεωρούνται ότι έχουν γίνει κακόπιστα, στην περίπτωση που ο καταγγέλλων γνωρίζει ότι ουσιαστικά η αναφορά δεν είναι αληθής και ότι έχει γίνει κάνει κατάχρηση της εν λόγω διαδικασίας: (α) εξαιτίας προσωπικών παραπόνων, (β) για προσωπικό όφελος ή (γ) για να βλάψει σκοπίμως την εταιρεία μας ή οποιονδήποτε από τους εργαζομένους της, συμπεριλαμβανομένων των στελεχών και των διευθυντών.

Η εταιρεία μας θεωρεί την αναφορά που έχει υποβληθεί κακόπιστα ως πολύ σοβαρό παράπτωμα. Κάθε αναφορά που έχει γίνει κακόπιστα από έναν εργαζόμενο θεωρείται ως σοβαρή παραβίαση των εταιρικών αρχών μας.

Η εταιρεία μας δύναται να λάβει περαιτέρω μέτρα, εάν χρειαστεί, κατά οποιουδήποτε καταγγέλλοντος, ο οποίος, εν γνώσει του, κάνει μια ψεύτικη

κατηγορία ή ενεργεί με δόλο. Τα περαιτέρω μέτρα δύνανται να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, ενδεικτικώς και όχι περιοριστικώς και με τη ρητή επιφύλαξη παντός νομίμου δικαιώματος της εταιρείας «ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.» πειθαρχικά μέτρα, τα οποία θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας, καθώς και προσφυγή εκ μέρους μας στα αρμόδια αστικά ή/και ποινικά ή/και διοικητικά δικαστήρια.

6.8 Συνεργασία με τις αρμόδιες Αρχές.

Η Εταιρεία, ο Υπεύθυνος Ακεραιότητας και κάθε άλλο αρμόδιο πρόσωπο, δεσμεύονται να συνεργάζονται καλόπιστα και με απόλυτη τυπικότητα, συνέπεια και διαφάνεια, 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 παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία που έχουν συλλέξει.

Προς το σκοπό αυτή, η εταιρεία τηρεί φυσικό και ηλεκτρονικό φάκελο, για κάθε αναφορά που υποβάλλεται σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, για χρονικό διάστημα 10 ετών, στον οποίο περιλαμβάνονται η αναφορά, όποια στοιχεία συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία εξέτασης της αναφοράς, τα αποτελέσματα της έρευνας και τη σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, τηρουμένων των διατάξεων του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων και της κείμενης οικείας νομοθεσίας.

7. Ισχύς.

Η παρούσα πολιτική συντάχθηκε κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων και ανάρτησης του σχεδίου πολιτικής στον χώρο εργασίας, δυνάμει των διατάξεων του Ν. 4808/2021.

Η παρούσα πολιτική ισχύει από την προσήκουσα ενημέρωση των εργαζομένων, την ανάρτηση στον χώρο εργασίας και στον πίνακα ανακοινώσεων.

Σε περίπτωση τροποποιήσεων της παρούσας πολιτικής, αυτές θα τίθενται σε ισχύ κατόπιν διαβούλευσης και προσήκουσας ενημέρωσης των εργαζομένων.

Η παρούσα πολιτική δεν τροποποιεί άλλες πολιτικές της εταιρείας «ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Ε.Π.Ε.».

8. Παράρτημα Ι – Στοιχεία αρμόδιων διοικητικών αρχών.

- Δραγατσανίου 8, 105 59 Αθήνα, Τηλέφωνο: 214-4055251, E-mail: info@isotita.gr, ιστοσελίδα: <https://isotita.gr>
Τηλεφωνική γραμμή SOS για γυναίκες θύματα έμφυλης βίας: 15900 (Είναι πανελλαδικής εμβέλειας, 24ωρης λειτουργίας 365 μέρες το χρόνο.)
Εναλλακτικά μπορείτε να αποστείλετε email στην ηλεκτρονική διεύθυνση: sos15900@isotita.gr.

Υπογραφή - Σφραγίδα

ΟΙΝΟΠΟΙΙΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ ΕΠΕ
ΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΡΑΣΙΟΥ
ΒΑΤΟΛΑΚΚΟΣ ΧΑΝΙΑ, Τ.Κ. 73100
ΤΗΛ: 2821076787 & ΦΑΧ: 2821076788
ΑΦΜ: 999015867, ΔΟΥ ΧΑΝΙΩΝ

ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΜΑΝΟΥΣΑΚΗ