



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ,
ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

ΣΥΝΤΑΧΘΗΚΕ ΑΠΟ :
Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2025

Πίνακας περιεχομένων

1. Σκοπός	3
2. Πεδίο εφαρμογής	3
3. Δήλωση Μηδενικής ανοχής στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση – Εκτίμηση κινδύνων	3
4. Ορισμοί	
4.1. Διακρίσεις	5
4.2. Βία και παρενόχληση	
4.3. Παρενόχληση λόγω φύλου και σεξουαλική παρενόχληση	5
4.4. Αντεκδίκηση	6
5. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό κινδύνων- Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης	6
6. Αναφορά, Διερεύνηση και αντιμετώπιση καταγγελιών	7
7. Κακόβουλες καταγγελίες	8
8. Περαιτέρω πληροφορίες – Πρόσωπα αναφοράς	9

1. Σκοπός

Σκοπός της πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή, είτε προκύπτει από αυτήν.

Επίσης σκοπός της πολιτικής αυτής 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 διακρίσεις, βία και παρενόχληση.

Η CPI A.E. δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς διακρίσεις, βία και παρενόχληση και δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

2. Πεδίο εφαρμογής

Διοίκηση, εργαζόμενοι με σύμβαση εξηρημένης εργασίας, παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, εργαζόμενοι που παραχωρούνται σε τρίτο εργοδότη με σύμβαση γνήσιου δανεισμού, πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασία με την εταιρεία έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι στην εταιρεία, άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την εταιρεία.

3. Δήλωση μηδενικής ανοχής στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση – Εκτίμηση κινδύνων

Η εταιρεία CPI A.E. εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν θα επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών.

Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά η εταιρεία 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 κάπου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω sms, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας, οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές, τα υπονοούμενα ότι οι

σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην εταιρεία, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του, οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

Η εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών.

Η εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

Για τους εργαζόμενους και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένους με την εταιρεία που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, η εταιρεία έχει δημιουργήσει έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό υποβολής, διαχείρισης και διερεύνησης αναφορών, με την εγκατάσταση ειδικών διαύλων υποβολής αναφορών και τη δημιουργία ενός πλέγματος Πολιτικών και Διαδικασιών. Συγκεκριμένα, στην Πολιτική Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών αποτυπώνονται μεταξύ άλλων οι αρχές και διαδικασίες της εταιρείας, σύμφωνα με τις οποίες μεριμνά τόσο για την πρόληψη όσο και την επίλυση ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Οι επιμέρους διαδικασίες υποβολής, διαχείρισης και εσωτερικής διερεύνησης αναφορών περιλαμβάνουν τα αναλυτικά βήματα στα οποία πρέπει να προβεί οποιοσδήποτε καταγγέλλων, καθώς επίσης και τις αρμοδιότητες των οργάνων της εταιρείας και τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβούν για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική διαχείριση σχετικών συμβάντων.

Να σημειωθεί ότι μέχρι την καταγραφή της παρούσας πολιτικής ουδέποτε η εταιρεία δέχτηκε σχετική καταγγελία είτε χρειάστηκε να αντιμετωπίσει σχετικό περιστατικό.

4. Ορισμοί

4.1. 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 κατάσταση υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

4.2. Βία και παρενόχληση

Βία και παρενόχληση συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

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

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

- Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας
- Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για την συνεργασία στην διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

4.3. 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.

Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την

παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Για επεξηγηματικούς σκοπούς, μερικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα :

- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί την «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 μήνυμα, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες κ.α.) 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 λουπά σχόλια, επίθετα.
- Η σωματική επαφή : αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κλπ.

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.

4.4. Αντεκδίκηση

Η εταιρεία απαγορεύει επίσης σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενο με αυτήν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζόμενου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχλησης, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

5. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό κινδύνων- Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενοι με την εταιρεία οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την πολιτική.

Ειδικότερα οι εργαζόμενοι που παραχωρούνται σε τρίτο εργοδότη με σύμβαση γνήσιου δανεισμού και με τη γραπτή συμφωνία του, εντάσσονται στην προστασία που πρέπει να παρέχει ο τρίτος εργοδότης στους εργαζομένους του, αλλά και στις υποχρεώσεις που έχει ο τρίτος εργοδότης για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων του Ν. 4808/2021 από δανειζόμενο εργαζόμενο στην επιχείρησή του, δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από αυτόν.

Ωστόσο σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης από δανειζόμενο εργαζόμενο στην επιχείρηση του τρίτου εργοδότη, αυτός διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον αρχικό εργοδότη, καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον αρχικό εργοδότη και διέπεται από το δικό του πλαίσιο.

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

Η εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών και της Διοίκησης διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

Η εταιρεία, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων-θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Η εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα προστασίας, ενημέρωσης και να ευαισθητοποίησης του προσωπικού, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (π.χ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κλπ) για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζονται ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της εταιρείας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό και μεταξύ άλλων μέτρων, η εταιρεία μεριμνά για την προστασία των προσώπων τα οποία υποβάλλουν αναφορές, για την συμμόρφωση της εταιρείας με τις απαιτήσεις του εκάστοτε ισχύοντος νομικού πλαισίου το οποίο αφορά την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (ν.4808/2021), όπως εκάστοτε ισχύει καθώς και για το αδιάβλητο της διαδικασίας, με τον ορισμό **Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (στο εξής “Υ.Π.Π.Α.”) ο οποίος είναι η Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού κα. Ντοβίνου Παρασκευή** η οποία μεταξύ άλλων ενημερώνει και το προσωπικό για την Πολιτική και τις διαδικασίες που αυτή προβλέπει. Ειδικότερες διαδικαστικές προβλέψεις και αναλυτικότερη περιγραφή του πλέγματος των σχετικών ρυθμίσεων περιλαμβάνεται στην Πολιτική Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών της εταιρείας η οποία είναι κοινοποιημένη και προσβάσιμη σε όλο το προσωπικό.

Η εταιρεία μερίμνει του Υ.Π.Π.Α., ενδεικτικά μπορεί να οργανώνει συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων, για την διαδικασία αναφορών και διερεύνησης, να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κλπ με σκοπό την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων.

Η εταιρεία μέσω των αρμοδίων οργάνων εκπαιδεύει τα στελέχη της και τα άτομα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την εταιρεία, στο μέτρο και τον βαθμό της δικής τους ευθύνης ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες του, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών καθώς και την σχετική διαδικασία.

Η εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζόμενους της και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

6. Αναφορά, διερεύνηση και αντιμετώπιση καταγγελιών

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν που πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχλησης ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να ακολουθήσει τα βήματα της Διαδικασίας Υποβολής Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών για την καταγγελία του περιστατικού.

Η εταιρεία έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας, καταρτίζοντας και εφαρμόζοντας την Πολιτική Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών. Επίσης, έχουν ληφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλιστεί η συνεργασία όλων εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων ή τρίτων, σύμφωνα με τη Πολιτική Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών. Η εταιρεία αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι τα πρόσωπα που υποβάλλουν αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της αναφοράς και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους, σύμφωνα με την Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η εταιρεία θα επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει τη διαδικασία που περιγράφεται στην Πολιτική Αναφορών της εταιρείας για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης αμέσως καθώς η εταιρεία έχει υιοθετήσει στάση μηδενικής ανοχής σε τέτοιου είδους φαινόμενα.

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, θα γίνονται δεκτές γραπτώς, επώνυμα ή ανώνυμα, βάσει της πολιτικής αναφορών και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η εταιρεία μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζόμενους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται.

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

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά) : (α)πειθαρχικές κυρώσεις, (β)αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (γ)καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, (δ)δικαστικές ενέργειες κ.α..

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

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζόμενου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και θα δικαιώματα υποβολής καταγγελίας ενώπιον της αρμόδιας ελεγκτικής αρχής.

7. Κακόβουλες καταγγελίες

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι 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, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

8. Περαιτέρω πληροφορίες – Πρόσωπα Αναφοράς

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στον εκάστοτε Υ.Π.Α. της εταιρείας, ο οποίος είναι και το αρμόδιο πρόσωπο για την ενημέρωση και την συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.