

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Εταιρεία:

ΟΝΟΜΑ: COMPANIA MADEIRA SYSTEMS-ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΞΥΛΕΙΑΣ & ΥΛΙΚΩΝ
ΕΠΙΠΛΟΠΟΪΑΣ

ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ: C.M.S A.E.

ΑΦΜ: 099381782

ΑΡ. ΓΕΜΗ: 059030504000

1. Η ανώνυμη Εταιρεία με την επωνυμία «COMPANIA MADEIRA SYSTEMS - ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΞΥΛΕΙΑΣ & ΥΛΙΚΩΝ ΕΠΙΠΛΟΠΟΪΑΣ» και τον διακριτικό τίτλο «CMS ΑΕ» (**εφεξής Εταιρεία**) τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II του ν. 4808/2021 και της υπ' αριθμ. 82063/2021 Υ.Α. για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. 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 βία και παρενόχληση. Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιοσδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

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 άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

4. Ορισμοί

ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ 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 ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνει ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

- i) *Λεκτική παρενόχληση*, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας.

- ii) *Σωματική παρενόχληση*, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.

Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.

Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗ ΜΟΡΦΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ: 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:

α) 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.

β) Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.

γ) Η οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. email, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.

δ) Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.

ε) Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.

στ) 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) 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.

Ενδεικτικά παραδείγματα περιστατικών βίας/παρενόχλησης αποτελούν τα κατωτέρω:

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 και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω SMS, email, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, 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, 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, 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 διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα και τηλεφωνήματα.

A. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

- i. σε οποιονδήποτε χώρο της Εταιρείας συμπεριλαμβανομένων χώρων όπου οι εργαζόμενοι παρέχουν εργασία, λαμβάνουν αμοιβή, κάνουν διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η εταιρεία στο προσωπικό τους και τους επισκέπτες,
- ii. στις κάθε είδους μετακινήσεις για ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της Εταιρείας και
- iii. κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία και τις δράσεις της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Επιπλέον, η Εταιρεία εκτιμά τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως το φύλο και την ηλικία των εργαζομένων, την ιεραρχία, τη θέση, καθώς και άλλα χαρακτηριστικά που μπορούν να αποτελέσουν λόγους διάκρισης. Παράλληλα, εκτιμά τους κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων της (π.χ. νεοπροσληφθέντες, νυχτερινοί εργαζόμενοι κ.α.).

β) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς,

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

Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών και της Διοίκησης της Εταιρείας διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη και αξιοπρέπεια.

Η Εταιρεία εντός του πλαισίου των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξης εργαζομένων.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κτλ.) για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική της απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

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

γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,

Τέτοιες ενέργειες αποτελούν η αποστολή email με ενημερωτικό υλικό, η ανάρτηση ενημέρωσης για την παρούσα Πολιτική στους πίνακες ανακοινώσεων της εταιρείας, η ανάρτηση ενημέρωσης για την παρούσα Πολιτική στον ιστότοπο (site) της εταιρείας, η ενημέρωση για τα δικαιώματα των εργαζομένων, η ενημέρωση για τις υποχρεώσεις των υπεύθυνων εφαρμογής και τήρησης της παρούσας Πολιτικής, οι στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού ανά τακτά χρονικά διαστήματα για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων, τα σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ., η συμμετοχή στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία κ.ο.κ.

δ) πληροφορίες 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,

Η ενημέρωση για τα δικαιώματα των εργαζομένων γίνεται προφορικά, αλλά επιπλέον αποστέλλεται και με email. Υπεύθυνη για την παραπάνω ενημέρωση είναι η **Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων της Εταιρείας**. Η ενημέρωση αυτή, περιλαμβάνει την ενημέρωση για τη Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Καταγγελιών. Η ενημέρωση για τις υποχρεώσεις της Εταιρείας εν γένει και τις υποχρεώσεις των προσώπων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη γίνεται, επίσης, προφορικά και αποστέλλεται επίσης με email.

Επιπλέον, αναρτώνται σε εμφανές σημείο των εγκαταστάσεων της επιχείρησης τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως της τηλεφωνικής γραμμής καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών

1555, καθώς και της υπηρεσίας άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας μέσω της Γραμμής SOS 15900.

ε) *ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,*

Συγκεκριμένα, στην Εταιρεία μας αρμόδιο πρόσωπο αναφοράς (**«σύνδεσμος»**) για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία ορίζεται **ο εκάστοτε Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων της Εταιρείας.**

στ) *προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.*

Η Εταιρεία δεσμεύεται να στηρίζει με κάθε τρόπο εργαζομένους της που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας. Οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν ενδοοικογενειακή βία ενθαρρύνονται να ενημερώνουν σχετικά τον «διάυλο επικοινωνίας» (όπως κατωτέρω).

B. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

α) *διάυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα.*

Συγκεκριμένα, στην Εταιρεία μας όργανο (**«διάυλος επικοινωνίας»**) με αρμοδιότητες υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών ορίζονται κατά περίπτωση και ανάλογα με την τρόπο υποβολής της καταγγελίας και την σοβαρότητα του περιστατικού:

- i) **Οι Προϊστάμενοι Τμημάτων (εφόσον δεν τους αφορά η καταγγελία)**
- ii) **Η Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων της Εταιρείας**

Οι θιγόμενοι μπορούν εναλλακτικά να υποβάλλουν γραπτή (ανώνυμη) καταγγελία σε κάποιο από τα κυτία παραπόνων που βρίσκονται στις εγκαταστάσεις της εταιρείας.

Αξιολόγηση και λήψη αποφάσεων:

Ο/Η υπεύθυνος/η παραλαβής αναφορών πρέπει να προσπαθήσει να καταλάβει τι έχει συμβεί και να διαπιστώσει τα πραγματικά γεγονότα με όσο το δυνατόν πιο αμερόληπτο τρόπο. Εφόσον θεωρεί ότι χρειάζεται, μετά την αξιολόγηση της αναφοράς υποβάλλει τα συμπεράσματά του/της και τις σχετικές προτάσεις στο νόμιμο εκπρόσωπο της Εταιρείας.

Ο νόμιμος εκπρόσωπος, σε συνεργασία με τον/την υπεύθυνο/η παραλαβής αναφορών και, αν χρειαστεί, με το νομικό τμήμα της εταιρείας ή άλλους νομικούς συμβούλους, λαμβάνει την απόφαση σχετικά με το σχέδιο δράσης και τις συνέπειες για τον παραβάτη. Ο υπεύθυνος υποδοχής- παραλαβής καταγγελιών οφείλει να ενημερώσει το θιγόμενο πρόσωπο σχετικά με τα αποτελέσματα της έρευνας.

Σε περίπτωση υποβολής σοβαρών αναφορών ή ισχυρισμών, κατόπιν ενημέρωσης του θιγόμενου προσώπου, ο νόμιμος εκπρόσωπος μπορεί να υποβάλει σχετική αναφορά στην αρμόδια διοικητική αρχή (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη). Ανάλογα με την σοβαρότητα της περίπτωσης, μπορεί να κινηθεί δικαστική διαδικασία ή/και άλλες τυχόν νομικές διαδικασίες.

Καταγραφή των εκθέσεων- αρχείο:

Ένα γραπτό αρχείο των εκθέσεων για τις αναφορές πρέπει να τηρείται, περιλαμβάνοντας τις ενέργειες που έχουν πραγματοποιηθεί για το χειρισμό της κάθε υπόθεσης, τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019.

Υπεύθυνη για την τήρηση του αρχείου είναι η **Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων της Εταιρείας**

β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων,

Ακολουθείται μια ασφαλής διαδικασία ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των εμπλεκόμενων εργαζομένων/ενδιαφερομένων μερών. Όσοι εμπλέκονται στην διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών, οφείλουν να ακολουθούν την διαδικασία με διακριτικότητα, εχεμύθεια και να τηρούν αυστηρά την νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Για αυτόν τον λόγο, ενημερώνονται και επιμορφώνονται για τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, καθώς και για την Πολιτική Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων της Εταιρείας.

γ) την απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου,

Η καταγγελία περιστατικών βίας ή παρενόχλησης απαγορεύεται να έχει οποιαδήποτε αρνητική συνέπεια για τον/την καταγγέλλοντα/ουσα, εκτός αν αποδειχθεί καταφανώς ψευδής και κακόβουλη. Όλοι οι εργαζόμενοι προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και τη βλαπτική μεταβολή συνθηκών επειδή συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο (πχ καταγγελία, μαρτυρία) στη διερεύνηση καταγγελίας βίας ή παρενόχλησης.

Εάν ο θιγόμενος και καταγγέλλων, θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ενημερώσει άμεσα τη **Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων της Εταιρείας** για το εν λόγω περιστατικό αντεκδίκησης και η **Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων της Εταιρείας** οφείλει άμεσα να προστατεύσει τον θιγόμενο. Η Εταιρεία εκφράζει ρητά τη δέσμευσή της να μην ανέχεται περιστατικά αντεκδίκησης.

δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων,

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η Εταιρεία προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά) και ανάλογα με την σοβαρότητα του περιστατικού:

- (α) συστάσεις,
- (β) πειθαρχικές κυρώσεις,
- (γ) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
- (δ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας,
- (ε) δικαστικές ενέργειες.

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

ε) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Η Εταιρεία ενημερώνει τους εργαζομένους ότι η τήρηση της διαδικασίας υποβολής αναφορών από τον/την εργαζόμενο/η- καταγγέλλοντα/ουσα, ουδόλως περιορίζει τα νόμιμα δικαιώματα του/της για υποβολή καταγγελίας ενώπιον των αρμόδιων αρχών. Το πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμος) βρίσκεται πάντοτε στην διάθεση των Αρχών για οποιαδήποτε πληροφορία σχετικά με την παρούσα Πολιτική και την εφαρμογή της. Η Εταιρεία παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της ζητηθεί από αυτές.

Η παραπάνω πολιτική διαμορφώθηκε σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Ν. 4808/2021 και την Υ.Α. 82063/2021.