

“ALINDA - VELCO A.B.E.E.”

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

1. ΣΚΟΠΟΣ

Η “ALINDA - VELCO A.B.E.E.” (εφεξής η “**Εταιρεία**”) τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ “*Υιοθέτηση Μέτρων και Ρυθμίσεων για την Παρενόχληση και τη Βία στην Εργασία*” του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας ή ένεκα αυτής.

Η Εταιρεία δηλώνει ότι δεσμεύεται για τη διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο όλα τα άτομα αντιμετωπίζονται με ακεραιότητα, σεβασμό και αξιοπρέπεια. Κάθε άτομο έχει το δικαίωμα να εργάζεται σε μια επαγγελματική ατμόσφαιρα που προωθεί τις ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και απαγορεύει τις παράνομες πρακτικές διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης κάθε μορφής βίας όπως και αυτής της παρενόχλησης. Ως εκ τούτου, η Εταιρεία αποβλέπει στο ότι όλες οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων της θα διέπονται από επαγγελματισμό, συνεργασία και θα είναι απαλλαγμένες από διακρίσεις, προκαταλήψεις, βία και παρενόχληση.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

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

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται στη Διοίκηση και τα μέλη της Εταιρείας, σε όλους τους υποψήφιους εργαζόμενους, τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας με την Εταιρεία έχει λήξει, απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικώς ασκούμενους και μαθητευόμενους και αφορά συμπεριφορά που προέρχεται είτε από συναδέλφους είτε από τρίτους που δεν συνδέονται άμεσα με την Εταιρεία αλλά συνεργάζονται με αυτήν.

Η συμπεριφορά που απαγορεύεται από την παρούσα Πολιτική είναι απαράδεκτη στον χώρο εργασίας, είτε με φυσική παρουσία είτε με προσφερόμενη εξ αποστάσεως εργασία, καθώς και σε οποιοδήποτε εργασιακό περιβάλλον εκτός του χώρου εργασίας, όπως κατά τη διάρκεια επαγγελματικών ταξιδιών, επαγγελματικών συναντήσεων και κοινωνικών εκδηλώσεων που διενεργούνται στα πλαίσια της εργασίας.

3. ΟΡΙΣΜΟΙ

3.α Διακρίσεις

Ως “*Διακρίσεις*” νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Η Παρενόχληση επί τη βάσει οποιουδήποτε άλλου προστατευόμενου χαρακτηριστικού επίσης απαγορεύεται αυστηρά.

3.β Βία και Παρενόχληση

Ως “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.

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.

Σύμφωνα με αυτήν την Πολιτική, η παρενόχληση μπορεί να είναι λεκτική, γραπτή ή να συνιστά εκδήλωση σωματικής συμπεριφοράς που υποτιμά ή δείχνει εχθρότητα ή αποστροφή προς ένα άτομο λόγω της φυλής, του χρώματος, της θρησκείας, του φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας ή έκφρασης φύλου, της εθνικής καταγωγής, της ηλικίας, της αναπηρίας, της οικογενειακής κατάστασης, ιθαγένειας, γενετικών πληροφοριών ή οποιουδήποτε άλλου χαρακτηριστικού που προστατεύεται από τον νόμο ή των συγγενών, φίλων ή συνεργατών του/της και ότι: α) έχει σκοπό ή αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος, ή β) έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την αδικαιολόγητη παρέμβαση στην εργασιακή απόδοση ενός ατόμου, ή ακόμα γ) με οποιοδήποτε τρόπο επηρεάζει αρνητικά τις ευκαιρίες απασχόλησης ενός ατόμου.

Παρενοχλητική συμπεριφορά αποτελούν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

- Οι χαρακτηρισμοί, προσβολές ή στερεότυπα, απειλητικές, εκφοβιστικές ή εχθρικές πράξεις, υποτιμητικά αστεία, γραπτό ή γραφικό υλικό που υποτιμά ή δείχνει εχθρότητα ή αποστροφή προς ένα άτομο ή ομάδα που αναρτάται σε τοίχους ή αλλού στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ή διακινείται στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της εργασίας χρησιμοποιώντας κάθε πρόσφορο μέσο και συγκεκριμένα εξοπλισμό της Εταιρείας μέσω e-mail, τηλεφώνου (συμπεριλαμβανομένων των φωνητικών μηνυμάτων), μηνυμάτων κειμένου, ιστοτόπων κοινωνικής δικτύωσης ή με χρήση κάθε πρόσφορου προς τον σκοπό αυτό μέσο.
- Η σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.
- Η ηθική παρενόχληση, δηλαδή η συστηματική, μεθοδική και συνεχή άσκηση ψυχολογικής βίας, ηθικής βίας.
- Η αντεκδίκηση ή ο εκφοβισμός για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

3.γ Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική Παρενόχληση

Ως “Παρενόχληση λόγω φύλου” συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της ανθρώπινης 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” νοείται η 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. Ενδεικτικά

αναφέρεται: α) η υποβολή σε μια τέτοια συμπεριφορά είτε ρητά είτε σιωπηρά ως όρος ή προϋπόθεση της απασχόλησης ενός ατόμου, β) η υποταγή ή απόρριψη μιας τέτοιας συμπεριφοράς από ένα άτομο όταν χρησιμοποιείται ως βάση για αποφάσεις απασχόλησης που επηρεάζουν το άτομο αυτό, ή γ) αυτή η συμπεριφορά έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την αδικαιολόγητη παρέμβαση στην εργασιακή απόδοση ενός ατόμου ή τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος. Ανάλογα με τις περιστάσεις, αυτές οι συμπεριφορές μπορεί να περιλαμβάνουν ανεπιθύμητες σεξουαλικές κινήσεις ή αιτήματα για σεξουαλικές χάρες, σεξουαλικά αστεία και υπονοούμενα, λεκτική κακοποίηση σεξουαλικής φύσης, σχόλια σχετικά με το σώμα ενός ατόμου, τη σεξουαλική ικανότητα ή τις σεξουαλικές ανεπάρκειες, το επίμονο κοίταγμα, σφύριγμα ή άγγιγμα, προσβλητικά ή άσεμνα σχόλια ή χειρονομίες, εμφάνιση σεξουαλικώς υποβλητικών αντικειμένων ή εικόνων.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που προβαίνει σε τέτοιου είδους απαγορευτικές συμπεριφορές, φέρει την πλήρη ευθύνη αυτών των πράξεων.

3.δ Αντεκδίκηση

Η Εταιρεία ενθαρρύνει την καταγγελία όλων των περιστατικών διάκρισης, βίας ή παρενόχλησης που γίνονται αντιληπτά. Είναι πολιτική της Εταιρείας να διερευνά έγκαιρα και διεξοδικά τέτοιες καταγγελίες.

Η Εταιρεία απαγορεύει τα αντίποινα εναντίον οποιουδήποτε ατόμου που καταγγέλλει περιστατικά διακρίσεων, βίας ή παρενόχλησης ή συμμετέχει στην διερεύνηση τέτοιων καταγγελιών, σε συμμόρφωση με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 13 ν. 4808/2021 και την εργατική νομοθεσία.

4. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

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). Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι θα παραλάβει και θα διερευνήσει με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια την αναφορά ή την καταγγελία λαμβάνοντας όλα τα απαιτούμενα μέτρα.

4.α Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό κινδύνων – Ενέργειες ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης

Η Εταιρεία ρητά δηλώνει τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα ασφαλές, φιλικό και προσιτό εργασιακό περιβάλλον, όπου οι σχέσεις των ατόμων διακρίνονται από σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, στην συνεργασία, στην εμπιστοσύνη και στην αλληλοβοήθεια.

Η Εταιρεία πραγματοποιεί ετήσιες επιθεωρήσεις στις εγκαταστάσεις για να αξιολογήσει και να προσδιορίσει τυχόν περιστατικά βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και λαμβάνει όλα τα απαραίτητα διορθωτικά μέτρα για τη μείωση των κινδύνων αυτών.

Η Εταιρεία, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την καθοδήγηση, υποστήριξη και ομαλή επανένταξη των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (π.χ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κ.λπ.) για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες του Ομίλου 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 διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, τα οποία αντιλαμβάνονται ή στα οποία τυγχάνουν να είναι μάρτυρες.

Η Εταιρεία αξιολογεί περιοδικά την αποτελεσματικότητα της παρούσης Πολιτικής και προβαίνει στην επικαιροποίηση ή αναθεώρησή της, εάν αυτό κρίνεται αναγκαίο.

4.β Πληροφόρηση για τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις των εργαζόμενων και της Εταιρείας σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τη σχετική διαδικασία

Οποιοδήποτε πρόσωπο θεωρεί ότι είναι θύμα εκδήλωσης συμπεριφοράς που απαγορεύεται από την παρούσα Πολιτική ή ότι έχει υπάρξει μάρτυρας τέτοιας συμπεριφοράς έχει δικαίωμα: α) δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας (τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555), γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη και δ) καταγγελίας εντός της Εταιρείας. Η άσκηση του δικαιώματος ενδοεπιχειρησιακής καταγγελίας δεν θίγει το δικαίωμα του θιγόμενου για προσφυγή στην αρμόδια αρχή.

Επίσης, οι γυναίκες που είναι θύματα έμφυλης βίας μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS – 15900, υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής.

Σε περίπτωση παραβίασης της παρούσης Πολιτικής, η Εταιρεία λαμβάνει κάθε πρόσφορο και αναγκαίο κατά περίπτωση μέτρο σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά: α) πειθαρχικές κυρώσεις, β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, δ) δικαστικές ενέργειες. Οι πειθαρχικές κυρώσεις μπορούν να περιλαμβάνουν, την παρακολούθηση προγραμμάτων εκπαίδευσης, παραπομπή σε συνεδρίες ψυχολογικής στήριξης, προειδοποίηση, επίπληξη ή κάθε άλλο πρόσφορο μέτρο το οποίο ενδείκνυται στην συγκεκριμένη περίπτωση.

4.γ Πρόσωπα Αναφοράς

Κάθε εργαζόμενος που έχει ερωτήσεις ή προβληματισμούς αναφορικά με την εφαρμογή όσων απορρέουν από την παρούσα Πολιτική θα πρέπει να απευθύνεται στον εκάστοτε Υπεύθυνο για θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού, το οποίο ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς – σύνδεσμος) για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον.

5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η Εταιρεία ενθαρρύνει την αναφορά όλων των περιστατικών διάκρισης, βίας, παρενόχλησης ή αντεκδίκησης που γίνονται αντιληπτά, ανεξάρτητα από την ταυτότητα ή τη θέση του φερόμενου ως δράστη. Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, μπορεί να υποβάλει έγγραφη καταγγελία ενώπιον του Υπεύθυνου για θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού, ο οποίος ορίζεται και ως Υπεύθυνος για την τήρηση της παρούσας πολιτικής. Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγέλλοντος, του καταγγελλόμενου, καθώς και συγκεκριμένα περιστατικά τα οποία την στοιχειοθετούν.

Η Εταιρεία έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μιας αμερόληπτης, δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας. Επίσης, έχουν ληφθεί όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλισθεί η συνεργασία

όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων ή τρίτων. Η Εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την παραλαβή καταγγελιών δεσμεύονται να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση και να λαμβάνουν κάθε πρόσφορο μέσο για την προστασία των θιγόμενων. Η Εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης δεσμεύονται να συνεργάζονται με κάθε αρμόδια αρχή, η οποία, είτε αυτεπαγγέλτως, είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από το θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών, και δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία που τυχόν ζητηθούν. Προς τον σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρωθούν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 και της Πολιτικής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων της Εταιρείας.

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της Πολιτικής, θα γίνονται δεκτές γραπτώς, επώνυμα ή ανώνυμα και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά. Η έρευνα μπορεί να περιλαμβάνει ατομικές συνεντεύξεις με τα εμπλεκόμενα μέρη και, όπου είναι απαραίτητο, με άτομα που μπορεί να έχουν γνώση της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο εργασιακό περιβάλλον και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους 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 κτήρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται. Η Εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης δεσμεύονται ότι αντιμετωπίζουν με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των καταγγελιών καθ' όλη τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας και λαμβάνουν όλα τα μέτρα προστασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα που συλλέγονται κατά την εν λόγω διαδικασία, στο βαθμό που συνάδει με την επαρκή έρευνα και την κατάλληλη διορθωτική δράση.

Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει καταγγελίες θα ενημερώνονται για την εξέλιξη της καταγγελίας τους ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η Εταιρεία θα ενημερώσει τον υπάλληλο που υπέβαλε την καταγγελία για τα αποτελέσματα της έρευνας.

Η αντεκδίκηση εναντίον ενός ατόμου λόγω υποβολής καταγγελίας για βία, παρενόχληση ή διάκριση ή για συμμετοχή σε έρευνα αναφορικά με ισχυρισμό παρενόχλησης, βίας ή διάκρισης απαγορεύεται αυστηρά και αποτελεί σοβαρή παραβίαση αυτής της Πολιτικής και, όπως το ίδιο το περιστατικό βίας, παρενόχλησης ή διάκρισης, θα υπόκειται στα μέτρα αντιμετώπισης που αναφέρονται ανωτέρω. Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν 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 αναφέρει το περιστατικό αμέσως και η σχετική καταγγελία θα διερευνηθεί.

Εάν ένα εμπλεκόμενο μέρος σε μια καταγγελία δεν συμφωνεί με τον τρόπο επίλυσής της, αυτό το μέρος μπορεί να προσφύγει στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας ή στον Γενικό Διευθυντή. Ψευδείς και ανυπόστατες καταγγελίες για παρενόχληση, διάκριση ή αντεκδίκηση (σε αντίθεση με καταγγελίες που, ακόμη κι αν είναι εσφαλμένες, γίνονται καλόπιστα), επισύρουν την επιβολή πειθαρχικών ποινών.

Η παρούσα πολιτική δύναται να αναθεωρείται – τροποποιείται ώστε να είναι πλήρως εναρμονισμένη με την εκάστοτε σχετική νομοθεσία.