

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΞΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Σκοπός της Πολιτικής

Η εταιρεία δεσμεύεται να διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον που σέβεται, προάγει και προστατεύει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την ίση μεταχείριση και το δικαίωμα κάθε ατόμου να εργάζεται σε συνθήκες ασφάλειας, σεβασμού και επαγγελματισμού.

Η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί:

- στην πρόληψη και αποτροπή κάθε μορφής διάκρισης, βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού,
- στην προώθηση κουλτούρας σεβασμού, ισότητας και συμπερίληψης,
- στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών και δίκαιης μεταχείρισης,
- στην προστασία των εργαζομένων από περιστατικά λεκτικής, σωματικής, ψυχολογικής ή σεξουαλικής παρενόχλησης,
- στη συμμόρφωση με την ισχύουσα εργατική και αντιδιακριτική νομοθεσία.

Η εταιρεία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής απέναντι:

- στις διακρίσεις,
- στη βία,
- στην παρενόχληση,
- στη σεξουαλική παρενόχληση,
- στον εκφοβισμό (bullying / mobbing),
- και σε κάθε ανάρμοστη ή προσβλητική συμπεριφορά.

Η Πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με:

- τον Ν. 4808/2021,
- τον Ν. 4443/2016,
- τον Ν. 3896/2010,
- τη σχετική εργατική νομοθεσία,
- καθώς και τις αρχές προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ίσης μεταχείρισης.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται:

- σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας,
- στη διοίκηση και τα διευθυντικά στελέχη,
- σε υποψηφίους εργαζομένους,
- σε συνεργάτες, προμηθευτές και υπεργολάβους,
- καθώς και σε κάθε πρόσωπο που συνεργάζεται ή συναλλάσσεται με την εταιρεία.

Η Πολιτική εφαρμόζεται:

- κατά την πρόσληψη,
- κατά τη διάρκεια της απασχόλησης,
- στις εκπαιδεύσεις,
- στις αξιολογήσεις,
- στις επαγγελματικές μεταβολές,
- στις συναντήσεις, μετακινήσεις και επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία,
- καθώς και μετά τη λήξη της εργασιακής ή συνεργατικής σχέσης, όπου απαιτείται.

3. Απαγόρευση Διακρίσεων και Παρενόχλησης

Η εταιρεία απαγορεύει κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω:

ISOBOX ISOBOX ISOBOX ISOBOX ISOBOX ISOBOX ISOBOX ISOBOX ISOBOX

- φύλου,
- ηλικίας,
- φυλής ή εθνικής καταγωγής,
- θρησκείας ή πεποιθήσεων,
- οικογενειακής κατάστασης,
- αναπηρίας ή κατάστασης υγείας,
- σεξουαλικού προσανατολισμού,
- ταυτότητας ή έκφρασης φύλου,
- πολιτικών ή κοινωνικών πεποιθήσεων,
- ή οποιουδήποτε άλλου χαρακτηριστικού που προστατεύεται από τη νομοθεσία.

Δεν γίνεται ανεκτή οποιαδήποτε μορφή:

- λεκτικής ή σωματικής βίας,
- ψυχολογικής πίεσης,
- σεξουαλικής παρενόχλησης,
- εκφοβισμού,
- απειλών,
- προσβλητικής ή ταπεινωτικής συμπεριφοράς,
- αποκλεισμού ή άνισης μεταχείρισης.

4. Πρόληψη και Προστασία

Η εταιρεία:

- αξιολογεί κινδύνους βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων στον χώρο εργασίας,
- λαμβάνει μέτρα πρόληψης και προστασίας,
- ενισχύει την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού,
- προωθεί υγιή πρότυπα επαγγελματικής συμπεριφοράς,
- ενθαρρύνει την αλληλοϋποστήριξη και τον αμοιβαίο σεβασμό.

Στο πλαίσιο αυτό:

- οργανώνονται ενημερώσεις και εκπαιδευτικές δράσεις,
- αξιολογείται η αποτελεσματικότητα των μέτρων,
- εφαρμόζονται κατάλληλα οργανωτικά και τεχνικά μέτρα για την προστασία των εργαζομένων.

Η εταιρεία δεσμεύεται επίσης να προστατεύει, κατά το δυνατόν, εργαζόμενους που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας, μέσω κατάλληλων και εύλογων προσαρμογών.

5. Αναφορά και Διαχείριση Περιστατικών

Η εταιρεία ενθαρρύνει την καλόπιστη αναφορά:

- περιστατικών βίας ή παρενόχλησης,
- περιστατικών διακριτικής μεταχείρισης,
- ανάρμοστης ή μη επαγγελματικής συμπεριφοράς,
- παραβιάσεων της παρούσας Πολιτικής.

Οι αναφορές:

- εξετάζονται άμεσα και αμερόληπτα,
- αντιμετωπίζονται με εμπιστευτικότητα,
- διερευνώνται με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια,
- προστατεύονται από οποιαδήποτε μορφή αντιποίνων.

Η εταιρεία διασφαλίζει ασφαλείς και προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποβολή αναφορών ή καταγγελιών, σύμφωνα με τις εσωτερικές διαδικασίες διαχείρισης καταγγελιών.

6. Δικαιώματα Θιγόμενων Προσώπων

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι υπήρξε θύμα διάκρισης, βίας ή παρενόχλησης έχει δικαίωμα:

- να υποβάλει εσωτερική αναφορά ή καταγγελία,
- να ζητήσει υποστήριξη και καθοδήγηση,
- να προσφύγει στις αρμόδιες διοικητικές ή δικαστικές αρχές,
- να προστατεύεται από δυσμενή μεταχείριση ή αντίποινα.

7. Μέτρα σε Περίπτωση Παραβίασης

Σε περίπτωση επιβεβαίωσης παραβίασης της παρούσας Πολιτικής, η εταιρεία λαμβάνει κατάλληλα και αναλογικά μέτρα, τα οποία δύνανται να περιλαμβάνουν:

- σύσταση συμμόρφωσης,
- αλλαγή θέσης ή καθηκόντων,
- αλλαγή ωραρίου ή τρόπου εργασίας,
- πειθαρχικές ενέργειες,
- καταγγελία της σχέσης εργασίας ή συνεργασίας,
- καθώς και κάθε άλλο νόμιμο μέτρο που κρίνεται απαραίτητο.

8. Συμμόρφωση και Συνεχής Βελτίωση

Η συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική είναι υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους και συνεργάτες της εταιρείας.

Η διοίκηση δεσμεύεται:

- να παρακολουθεί την εφαρμογή της Πολιτικής,
- να ενισχύει συνεχώς την κουλτούρα σεβασμού και ίσης μεταχείρισης,
- να λαμβάνει διορθωτικές και προληπτικές ενέργειες όπου απαιτείται,
- να διασφαλίζει ασφαλές, δίκαιο και συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον για όλους.

Οινόφυτα, 06.05.2026