

Πολιτική Ισότητας, Διαφορετικότητας και Καταπολέμησης της Παρενόχλησης

MORE.COM
ΜΑΡΤΙΟΣ 2024

Δήλωση Πολιτικής

1. Λαμβάνοντας υπόψη το εφαρμοστέο νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και τη δομή, το μέγεθος και το επιχειρηματικό μοντέλο της, η More.com υιοθετεί και εφαρμόζει την παρούσα Πολιτική, η οποία υπόκειται στις απαιτήσεις της τοπικής νομοθεσίας που εφαρμόζονται στις διάφορες χώρες όπου δραστηριοποιείται η Εταιρεία.
2. Ως εργοδότης ίσων ευκαιριών, η More.com δεσμεύεται να εξαλείψει τις αδικαιολόγητες διακρίσεις, να προάγει την ισότητα ευκαιριών, να διασφαλίζει καλές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και να ενθαρρύνει τη διαφορετικότητα σε όλο το εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, η More.com δεσμεύεται να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την πρόληψη, τη διόρθωση και την πειθαρχική αντιμετώπιση οποιασδήποτε συμπεριφοράς που συνιστά βία, παρενόχληση, παράνομη ή άδικη διάκριση.
3. Η More.com επιδιώκει να είναι πραγματικά αντιπροσωπευτική της κοινωνίας και όλοι οι εργαζόμενοι να αισθάνονται σεβασμό. Σκοπός αυτής της πολιτικής είναι να προάγει την ισότητα και τη δικαιοσύνη για όλους τους εργαζόμενους, τους υποψηφίους και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς, και να μην κάνει διακρίσεις υπό οποιαδήποτε μορφή λόγω προστατευόμενων χαρακτηριστικών όπως (αλλά όχι περιοριστικά) ηλικία, αναπηρία, γάμος και σύμφωνο συμβίωσης, εγκυμοσύνη, μητρότητα, φυλή ή εθνότητα, θρησκεία ή πεποιθήσεις, ταυτότητα ή έκφραση φύλου, ή σεξουαλικός προσανατολισμός. Επιπλέον, μέσω της παρούσας πολιτικής, η More.com επιδιώκει να διασφαλίσει ένα περιβάλλον «μηδενικής ανοχής» για οποιαδήποτε συμπεριφορά που συνιστά βία ή παρενόχληση στον χώρο εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τους κανονισμούς.
4. Η More.com αντιτίθεται σε ΟΛΕΣ τις μορφές παράνομης ή άδικης διάκρισης, καθώς και σε οποιαδήποτε παρενόχληση ή βία που συμβαίνει στο εργασιακό περιβάλλον ή σχετίζεται με την εργασία. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από τη μορφή της εργασιακής τους σχέσης με τη More.com, είτε μερικής απασχόλησης, πλήρους απασχόλησης ή προσωρινής, καθώς και οι εξωτερικοί πάροχοι υπηρεσιών και σύμβουλοι, θα αντιμετωπίζονται δίκαια και με σεβασμό. Η επιλογή για εργασία, προαγωγή ή οποιοδήποτε άλλο όφελος θα βασίζεται σε δεξιότητες, ικανότητες και προσόντα. Ως εκ τούτου, όλες οι άλλες πολιτικές πρέπει να θεωρούνται ενιαίες με αυτήν την πολιτική και καμία πολιτική, διαδικασία ή πρακτική δεν πρέπει να ακολουθείται με τρόπο που να παραβιάζει αυτήν την πολιτική ή να είναι διακριτική.
5. Η More.com δεσμεύεται πλήρως να διασφαλίσει ότι συμμορφώνεται πλήρως με τις απαιτήσεις κάθε τοπικής σχετικής νομοθεσίας που αφορά την ισότητα, τη διαφορετικότητα, την παρενόχληση και τις διακρίσεις.

Ευθύνη

1. ΟΛΟΙ οι εργαζόμενοι της More.com έχουν την ευθύνη να διασφαλίζουν ότι τηρούν την Πολιτική Ισότητας, Διαφορετικότητας και Καταπολέμησης της Παρενόχλησης της εταιρείας και εφαρμόζουν τις αρχές της στις καθημερινές τους συναλλαγές με συναδέλφους, υποψήφιους, πελάτες, εργολάβους και άλλους σχετικούς ενδιαφερόμενους. Οι κανόνες που ορίζονται σε αυτήν την πολιτική ισχύουν επίσης για σχόλια και συμπεριφορές που λαμβάνουν χώρα εκτός του χώρου εργασίας, εάν ενδέχεται να φέρουν τη φήμη της εταιρείας σε δυσμένεια σε ό,τι αφορά τις πρακτικές ισότητας και διαφορετικότητας, καθώς και για συμπεριφορές που μπορεί να συνιστούν βία ή παρενόχληση. Για παράδειγμα, οι διακριτικές παρατηρήσεις που γίνονται στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, στις οποίες μπορούν να έχουν πρόσβαση άλλοι εργαζόμενοι, μπορεί να θεωρηθούν παραβίαση αυτής της πολιτικής. Επιπλέον, η βία και η παρενόχληση μπορεί να συμβούν στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων, καθώς και χώρων όπου ο εργαζόμενος εργάζεται ή κάνει διάλειμμα, καθώς και κατά τη μετακίνηση προς και από την εργασία και σε εκδηλώσεις και κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία. Συμπεριφορές που συνιστούν βία ή παρενόχληση μπορούν επίσης να εμφανιστούν σε επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών.
2. Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να αποδέχονται ότι οποιαδήποτε παραβίαση αυτής της πολιτικής είναι απολύτως απαράδεκτη και μπορεί να αντιμετωπιστεί σύμφωνα με την πειθαρχική πολιτική της Εταιρείας. Κάθε μορφή διάκρισης ή παρενόχλησης, είτε εκ προθέσεως είτε όχι, μπορεί να θεωρηθεί ως παραβίαση ή σοβαρή παραβίαση καθήκοντος και, ανάλογα με τις συγκεκριμένες περιστάσεις, να οδηγήσει σε πειθαρχική δράση (μέχρι και απόλυση) ή άμεση αναστολή έως ότου ολοκληρωθεί η κατάλληλη πειθαρχική έρευνα.
3. Εάν τυχόν παραβιάσεις της παρούσας Πολιτικής σχετικά με συμπεριφορές που συνιστούν παρενόχληση ή βία οδηγήσουν σε έρευνες από την αστυνομία ή δικαστικές αρχές, η More.com αναλαμβάνει να παρέχει οποιαδήποτε απαραίτητη βοήθεια σε αυτές τις διαδικασίες.
4. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν την ευθύνη να αναφέρουν οποιοσδήποτε παραβιάσεις αυτής της πολιτικής στη Γραμμή Διοίκησής τους, σε μέλος της Ομάδας Ανώτερης Διοίκησης ή στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού το συντομότερο δυνατό. Αυτό περιλαμβάνει περιπτώσεις όπου ένα άλλο άτομο έχει υποστεί οποιαδήποτε μορφή διάκρισης από άλλον εργαζόμενο ή ενδιαφερόμενο μέρος.

Πέραν των παραπάνω, όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να αναφέρουν παραβιάσεις της παρούσας πολιτικής ανώνυμα, σύμφωνα με την Πολιτική Καταγγελιών της More.com. Ανεξαρτήτως του καναλιού αναφοράς (σύμφωνα είτε με τη διαδικασία της Πειθαρχικής Πολιτικής είτε με τη διαδικασία της Πολιτικής Καταγγελιών), η More.com αναλαμβάνει να προστατεύσει την εμπιστευτικότητα του καταγγέλλοντος, καθώς και τα προσωπικά δεδομένα του θύματος και του καταγγελλόμενου.

5. Παρόλο που η διακριτική συμπεριφορά μπορεί να μην στοχεύει τον εργαζόμενο, όλοι οι εργαζόμενοι έχουν την ευθύνη να διασφαλίζουν ότι η εταιρεία συνολικά συμμορφώνεται με τις νομικές, ηθικές και δεοντολογικές της υποχρεώσεις, όπως περιγράφονται λεπτομερώς σε αυτήν την πολιτική.

6. Οι Προϊστάμενοι Γραμμής έχουν την ευθύνη να καταβάλουν τις καλύτερες δυνατές προσπάθειες ώστε να διασφαλίσουν ότι οι ομάδες τους συμπεριφέρονται με τρόπο που συμμορφώνεται πλήρως με αυτήν την πολιτική. Εάν ένας Προϊστάμενος Γραμμής γνωρίζει διακριτικά σχόλια ή συμπεριφορές που παραβιάζουν ή ενδέχεται να παραβιάζουν την παρούσα Πολιτική, αλλά αποτυγχάνει να λάβει τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα, μπορεί να θεωρηθεί ένοχος έμμεσης διάκρισης ή παρενόχλησης, ακόμη και αν δεν είναι αυτός που συμπεριφέρεται με άμεσο διακριτικό τρόπο. Οι Προϊστάμενοι Γραμμής δεν πρέπει να ζητούν ή να παρακινούν άλλα μέλη του προσωπικού να συμπεριφερθούν με τρόπο που ενδέχεται να είναι διακριτικός ή να παραβιάζει αυτήν την πολιτική. Εάν ένας εργαζόμενος πιστεύει ότι ο Προϊστάμενός του τον έχει ενθαρρύνει να συμπεριφερθεί με τρόπο που είναι διακριτικός ή παραβιάζει αυτήν την πολιτική, θα πρέπει να το αναφέρει είτε στον ανώτερο του Προϊσταμένου του, είτε σε μέλος της Ανώτερης Διοίκησης, στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας, είτε σύμφωνα με την Πολιτική Καταγγελιών της Εταιρείας το συντομότερο δυνατό.
7. Το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού είναι υπεύθυνο για την εξασφάλιση ότι παρέχεται εκπαίδευση σχετικά με αυτήν την πολιτική στους Προϊσταμένους (εφόσον είναι εφαρμόσιμο) και ότι οποιεσδήποτε αλλαγές γίνονται στην πολιτική επικοινωνούνται σε όλους τους υπαλλήλους έγκαιρα. Το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας είναι επίσης υπεύθυνο για την αναφορά τυχόν καταγγελιών για διάκριση, παρενόχληση ή βία όσο το δυνατόν πιο άμεσα στον Επικεφαλής ή Προϊστάμενο Λειτουργίας/Διευθυντή Χώρας και στον Διευθύνοντα Σύμβουλο.
8. Όλο το αρμόδιο προσωπικό, που στο πλαίσιο των καθηκόντων του λαμβάνει σχετικές πληροφορίες ή αποκτά γνώση καταγγελιών, αναφορών ή άλλων πληροφοριών σχετικά με πιθανές παραβιάσεις της παρούσας Πολιτικής ή για σχετικές έρευνες που ακολουθούν οποιεσδήποτε τέτοιες αναφορές, δεσμεύεται από υποχρέωση εχεμύθειας. Η παράτυπη αποκάλυψη οποιασδήποτε τέτοιας πληροφορίας θεωρείται από μόνη της λόγος για πειθαρχική δίωξη ή απόλυση από την εταιρεία More.com.
9. Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού ορίζεται ως ο συντονιστής, υπεύθυνος να παρέχει καθοδήγηση και πληροφορίες για την πρόληψη και διόρθωση της βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Ορισμοί

Οι παρακάτω όροι χρησιμοποιούνται σε αυτό (και σε άλλα) έγγραφα πολιτικής:

Ισότητα	Η δημιουργία μιας δικαιότερης κοινωνίας, όπου όλοι μπορούν να συμμετέχουν και έχουν την ευκαιρία να αξιοποιήσουν το δυναμικό τους. Η ισότητα αφορά τη δικαιοσύνη και τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία που έχει σχεδιαστεί για την αντιμετώπιση της παράνομης διάκρισης εις βάρος ατόμων που μοιράζονται ένα προστατευόμενο χαρακτηριστικό.
----------------	---

Διαφορετικότητα	Αναγνώριση και εκτίμηση της διαφοράς με την ευρύτερη έννοια της. Η διαφορετικότητα αφορά τη δημιουργία μιας κουλτούρας που αναγνωρίζει, σέβεται, εκτιμά και αξιοποιεί τη διαφορά προς όφελος του προσωπικού, των πελατών και άλλων σχετικών ενδιαφερομένων μερών.
Προστατευόμενο Χαρακτηριστικό	Τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά είναι οι λόγοι βάσει των οποίων η διάκριση είναι παράνομη, περιλαμβάνοντας (αλλά όχι περιοριζόμενα σε) την ηλικία, την αναπηρία, την ταυτότητα ή έκφραση φύλου, τον γάμο και το σύμφωνο συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, τη φυλή ή εθνικότητα, τη θρησκεία ή πεποιθήσεις, τον σεξουαλικό προσανατολισμό.
Άμεση Διάκριση	Η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός ατόμου λόγω ενός προστατευόμενου χαρακτηριστικού.
Έμμεση Διάκριση	Η χρήση φαινομενικά ουδέτερης πρόβλεψης, κριτηρίου ή πρακτικής, που θέτει άτομα με ένα συγκεκριμένο χαρακτηριστικό σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με άλλους που δεν έχουν αυτό το χαρακτηριστικό, και η εφαρμογή αυτής της πρακτικής, πρόβλεψης ή κριτηρίου όπου δεν μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά.
Διάκριση λόγω Σύνδεσης	Διάκριση εις βάρος ενός ατόμου που δεν έχει ένα προστατευόμενο χαρακτηριστικό, αλλά εξαιτίας της σύνδεσής του με κάποιον που το έχει.
Διάκριση λόγω Αντίληψης	Διάκριση εις βάρος ενός ατόμου λόγω της αντίληψης ότι έχει ένα προστατευόμενο χαρακτηριστικό.
Βία και Παρενόχληση	Οποιαδήποτε αυτόνομη ή επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που στοχεύουν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη.
Παρενόχληση	Ανεπιθύμητη συμπεριφορά που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου ή τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, υποτιμητικού, εξευτελιστικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος για το άτομο αυτό· ή που εύλογα θεωρείται από το άτομο αυτό ότι παραβιάζει την αξιοπρέπειά του ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, υποτιμητικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον, ακόμη και αν αυτό το αποτέλεσμα δεν ήταν σκόπιμο από τον υπεύθυνο της συμπεριφοράς.
Παρενόχληση λόγω Φύλου	Οποιαδήποτε συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο ενός ατόμου, η οποία στοχεύει ή έχει ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου αυτού και τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, προσβλητικού, εξευτελιστικού ή εχθρικού περιβάλλοντος. Τέτοια συμπεριφορά μπορεί επίσης να περιλαμβάνει σεξουαλική παρενόχληση, όπως ορίζεται σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο, καθώς και άλλες μορφές συμπεριφοράς που σχετίζονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την έκφραση, ταυτότητα ή χαρακτηριστικά του φύλου ενός ατόμου.

Θυματοποίηση	Όταν ένα άτομο υποβάλλεται σε βλάβη επειδή προηγουμένως έκανε ή υποστήριξε μια καταγγελία βάσει του Νόμου περί Ισότητας 2010, ή επειδή υπάρχει υποψία ότι το έκανε. Η προστασία κατά της θυματοποίησης δεν παρέχεται εάν η καταγγελία έγινε κακόβουλα ή εάν οι υποστηρικτές της καταγγελίας γνωρίζουν ότι είναι αναληθής ή κακόβουλη.
---------------------	---

Προσδοκίες

Η More.com δεσμεύεται στα εξής:

1. Να δημιουργεί ένα περιβάλλον όπου οι ατομικές διαφορές και οι συνεισφορές όλων των υπαλλήλων αναγνωρίζονται και εκτιμώνται.
2. Να παρέχει ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει την αξιοπρέπεια και τον σεβασμό για όλους. Καμία μορφή εκφοβισμού, παρενόχλησης ή βίας δεν θα γίνεται ανεκτή.
3. Να προσφέρει ευκαιρίες για εκπαίδευση, ανάπτυξη και επαγγελματική εξέλιξη εξίσου σε όλους τους υπαλλήλους.
4. Να αναθεωρεί τακτικά όλες τις πρακτικές και διαδικασίες απασχόλησης για να εξασφαλίζει δικαιοσύνη.
5. Να αντιμετωπίζει οποιαδήποτε αποδεδειγμένη παραβίαση αυτής της πολιτικής ως ανάρμοστη συμπεριφορά ή σοβαρή ανάρμοστη συμπεριφορά (ανάλογα με τη σοβαρότητα), η οποία θα υπόκειται στις κατάλληλες πειθαρχικές ενέργειες, μέχρι και την απόλυση.
6. Να προσπαθεί να λάβει θετικά μέτρα όπου είναι απαραίτητο, ώστε οι ευκαιρίες να προσφέρονται με δίκαιο και ισότιμο τρόπο.
7. Να προσπαθεί να λάβει θετικά μέτρα όπου είναι απαραίτητο, για την αποκατάσταση ανισοτήτων στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού όταν θεωρούνται δυνητικά επιζήμιες για τον οργανισμό.
8. Να υιοθετεί εύλογα μέτρα για την προστασία της εργασίας των μελών του προσωπικού που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

Η More.com θα λάβει όλα τα εύλογα μέτρα για να διασφαλίσει ότι:

1. Κανένας υπάλληλος δεν αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από κάποιον άλλον σε σχέση με την εργασία/τοποθέτηση/απασχόλησή του λόγω της συμμετοχής του σε οποιαδήποτε ομάδα προστατευόμενων χαρακτηριστικών.
2. Κανένα εργασιακό κριτήριο ή πρακτική που έχει δυσανάλογη και επιβλαβή επίδραση σε ένα μέρος του εργατικού δυναμικού δεν θα εφαρμόζεται εκτός εάν μπορεί να δικαιολογηθεί σε σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία.
3. Εάν ένας υποψήφιος ή υπάλληλος έχει σωματική ή ψυχική αναπηρία που έχει ουσιώδη και μακροχρόνια δυσμενή επίδραση στην ικανότητά του να εκτελεί τις καθημερινές δραστηριότητες, τότε η More.com θα προσπαθήσει να κάνει οποιαδήποτε εύλογη προσαρμογή για να αποτρέψει το άτομο να βρεθεί σε σημαντικά μειονεκτική θέση.

4. Η παρενόχληση οποιουδήποτε είδους δεν γίνεται ανεκτή και, όπου αυτή συμβεί, θα σταματά όσο το δυνατόν συντομότερα και μπορεί να επιβληθούν κατάλληλες πειθαρχικές ενέργειες.
5. Όλες οι καταγγελίες για διάκριση, παρενόχληση ή βία θα διερευνώνται δεόντως με δικαιοσύνη και εμπιστευτικότητα.
6. Η More.com θα λάβει όλα τα εύλογα μέτρα για να διασφαλίσει ότι οι όροι και οι προϋποθέσεις απασχόλησης δεν προσφέρονται με διακριτικά κριτήρια και είναι σύμφωνοι με αυτήν την πολιτική.

Συγκεκριμένες Ευθύνες Υπαλλήλων

ΟΛΟΙ οι υπάλληλοι έχουν την ευθύνη να:

1. Αντιμετωπίζουν τους άλλους με αξιοπρέπεια και σεβασμό ανά πάσα στιγμή.
2. Εξασφαλίζουν ότι δεν κάνουν σχόλια, δηλώσεις ή συμπεριφέρονται με τρόπο που θα μπορούσε να θεωρηθεί ως διακριτική μεταχείριση ή παραβίαση αυτής της πολιτικής, είτε εντός είτε εκτός του εργασιακού χώρου, ανεξάρτητα από το αν τα σχόλια ή η συμπεριφορά είναι σκόπιμα διακριτικά ή επιδιώκουν παρενόχληση ή άσκηση βίας, όπως ορίζεται στην παρούσα Πολιτική.
3. Συνεργάζονται με τα μέτρα που εισάγει η More.com, τα οποία προάγουν την ισότητα και τη διαφορετικότητα και απαγορεύουν τη διάκριση, την παρενόχληση ή τη βία.
4. Μην διαπράττουν καμία πράξη ή συμπεριφορά που να αντιβαίνει στην πολιτική για την Ισότητα, τη Διαφορετικότητα & την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης.
5. Μην δίνουν εντολές, επηρεάζουν ή προσπαθούν να πιέσουν άλλους υπαλλήλους να ενεργήσουν κατά παράβαση της πολιτικής για την Ισότητα, τη Διαφορετικότητα & την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης.
6. Ενημερώνουν τον Προϊστάμενό τους, ή εφόσον κριθεί σκόπιμο τον ανώτερο του Προϊσταμένου τους, την Ανώτερη Διοίκηση ή το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, εάν αντιληφθούν οποιαδήποτε συμπεριφορά, είτε εναντίον του εαυτού τους είτε εναντίον άλλου υπαλλήλου ή οποιουδήποτε τρίτου, η οποία παραβιάζει οποιοδήποτε μέρος αυτής της πολιτικής.
7. Είναι ειλικρινείς και δραστήριοι όταν αναλαμβάνουν οποιοσδήποτε ενέργειες στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής.

Προσλήψεις

1. Καμία κενή θέση δεν θα διαφημίζεται ή δημοσιοποιείται (εσωτερικά ή εξωτερικά) με τρόπο που αποθαρρύνει αιτήσεις από οποιοδήποτε συγκεκριμένο τμήμα του πληθυσμού ή από οποιοδήποτε άτομο με προστατευόμενο χαρακτηριστικό. Για να διασφαλιστεί ότι τηρείται αυτή η απαίτηση, η διαφήμιση ή δημοσιοποίηση όλων των κενών θέσεων θα διεκπεραιώνεται από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού σύμφωνα με τις σχετικές Πολιτικές Πρόσληψης & Επιλογής της εταιρείας.

2. Όλες οι αιτήσεις θα εξετάζονται με βάση την αξία και σύμφωνα με τις σχετικές πολιτικές πρόσληψης και επιλογής της εταιρείας. Κάθε άτομο θα αξιολογείται, στο μέτρο του δυνατού, βάσει ενός συνόλου αντικειμενικών, διαφανών και μη διακριτικών κριτηρίων που θα σχετίζονται άμεσα με τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης. Όλες οι συνεντεύξεις θα διεξάγονται σύμφωνα με τις σχετικές Πολιτικές Πρόσληψης & Επιλογής της εταιρείας. Οι ερωτήσεις που θα γίνονται σε έναν υποψήφιο θα σχετίζονται με τα κριτήρια επιλογής και θα αποσκοπούν στην άντληση πληροφοριών που θα επιτρέψουν μια δίκαιη αξιολόγηση της ικανότητας του υποψήφιου (τεχνικής ή μη τεχνικής) να εκτελέσει τα καθήκοντα που απαιτεί ο ρόλος.
3. Όταν υπάρχει επίγνωση της ανάγκης να γίνει, η More.com θα προσπαθήσει να κάνει εύλογες προσαρμογές στις ρυθμίσεις για τις συνεντεύξεις και στις συνθήκες απασχόλησης για υποψήφιους με αναπηρία, ώστε να διασφαλιστεί, στο μέτρο του δυνατού, ότι οι υπάρχουσες ρυθμίσεις δεν θέτουν τους υποψήφιους αυτούς σε αδικαιολόγητο και σημαντικό μειονέκτημα έναντι άλλων υποψηφίων.

Προσφορές Εργασίας

Κανένας συγκεκριμένος τομέας ή ομάδα του πληθυσμού δεν θα βρίσκεται σκόπιμα σε μειονεκτική θέση ή δεν θα υφίσταται διακρίσεις σε σχέση με τους όρους απασχόλησης που του προσφέρονται ή εφαρμόζονται.

Εκπαίδευση

1. Η More.com αναμένει από όλους τους Υπεύθυνους Τμημάτων να παρακολουθούν τη σχετική εκπαίδευση που έχει σχεδιαστεί για να διασφαλίζει ότι είναι πλήρως ενήμεροι για τις ευθύνες τους όσον αφορά αυτήν την πολιτική και ότι διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για την εφαρμογή των απαιτήσεων αυτής της πολιτικής και την ενσωμάτωσή της στις καθημερινές τους δραστηριότητες καθώς και στις δραστηριότητες των τμημάτων τους.
2. Γενική εκπαίδευση για τους υπαλλήλους θα προσφέρεται και θα παρέχεται με τρόπο που δεν παραβιάζει καμία πτυχή αυτής της πολιτικής. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα που παρέχονται στους υπαλλήλους θα αποσκοπούν στην ενίσχυση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους για την εκτέλεση του τρέχοντος ρόλου τους ή για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους για μελλοντική προαγωγή και δεν θα στερούνται σε υπαλλήλους που μοιράζονται συγκεκριμένα προστατευόμενα χαρακτηριστικά.

Ίση Αμοιβή

1. Η εταιρεία θα λάβει μέτρα για να διασφαλίσει ότι τα επίπεδα αμοιβών δεν διαφέρουν σημαντικά μεταξύ ομάδων με προστατευόμενα χαρακτηριστικά και εκείνων χωρίς τέτοια χαρακτηριστικά. Όπου υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ υπαλλήλων με προστατευόμενα χαρακτηριστικά και εκείνων χωρίς, αυτές οι διαφορές πρέπει να είναι δικαιολογημένες σε σχέση με την ικανότητα του συγκεκριμένου υπαλλήλου να εκτελεί τη

εργασία του, το σύνολο δεξιοτήτων ή την εμπειρία του, ή παράγοντες που σχετίζονται με την τοπική αγορά εργασίας.

2. Η More.com μπορεί κατά καιρούς να παρακολουθεί και να εξετάζει τα επίπεδα αμοιβών των υπαλλήλων με προστατευόμενα χαρακτηριστικά σε σύγκριση με εκείνους χωρίς τέτοια χαρακτηριστικά. Τυχόν σημαντικές αποκλίσεις θα αναφέρονται στην Ανώτερη Διοίκηση της Εταιρείας από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, μπορεί να είναι απαραίτητη κατάλληλη διερεύνηση, και μπορεί να ληφθούν διορθωτικά μέτρα για να διασφαλιστεί ότι τα επίπεδα αμοιβών δεν σχετίζονται συγκεκριμένα με προστατευόμενα χαρακτηριστικά.

Κώδικας Ενδυμασίας

1. Όλοι οι υπάλληλοι αναμένεται να τηρούν τον Κώδικα Ενδυμασίας της εταιρείας. Ωστόσο, η εταιρεία αναγνωρίζει την ποικιλομορφία των πολιτισμών, των θρησκειών, των αναπηριών και άλλων προστατευόμενων χαρακτηριστικών των υπαλλήλων της και θα προσεγγίσει με ευαισθησία τέτοια ζητήματα όταν επηρεάζουν την ικανότητα ενός υπαλλήλου να συμμορφωθεί με τα σχετικά πρότυπα και απαιτήσεις ενδυμασίας. Οι υπάλληλοι θα πρέπει να συζητούν οποιοσδήποτε ανησυχίες τους με τη Διεύθυνσή τους το συντομότερο δυνατόν.
2. Αν και η χρήση καλυμμάτων κεφαλής απαγορεύεται συνήθως, μπορεί να υπάρξει εξαίρεση σε αυτή την απαγόρευση όταν το συγκεκριμένο κάλυμμα απαιτείται για θρησκευτικούς ή πολιτιστικούς λόγους, υπό την προϋπόθεση ότι δεν αντιβαίνει τους ισχύοντες νόμους της εκάστοτε χώρας.
3. Αντιστοίχως, οι απαιτήσεις του Κώδικα Ενδυμασίας μπορεί να αναθεωρηθούν και να προσαρμοστούν εύλογα για υπαλλήλους με αναπηρίες ή υπαλλήλους που είναι έγκυοι. Οποιοσδήποτε αποφάσεις θα λαμβάνονται κατά την κρίση της Διοίκησης και μπορεί να απαιτείται επαγγελματική συμβουλή από ειδικούς στον τομέα της επαγγελματικής υγείας. Οι Προϊστάμενοι Τμημάτων πρέπει να θυμούνται ότι σε τέτοιες περιπτώσεις η εταιρεία μπορεί να έχει νομική υποχρέωση να εξετάσει εύλογες προσαρμογές για τους εν λόγω υπαλλήλους και πρέπει να ζητήσουν συμβουλές από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας εάν υπάρχει κάποια αβεβαιότητα.

Μετά την Απασχόληση / Αναφορές

1. Η More.com δεν θα κάνει παράνομες διακρίσεις σε βάρος οποιουδήποτε ατόμου μετά τη λήξη της απασχόλησής του (για οποιονδήποτε λόγο). Υπενθυμίζεται σε όλους τους εργαζόμενους ότι αναμένεται να συμπεριφέρονται στους πρώην εργαζόμενους σύμφωνα με το πνεύμα της παρούσας πολιτικής.
2. Αιτήματα για συστάσεις ή γνώμες σχετικά με πρώην εργαζόμενους δεν πρέπει να υποβάλλονται ή να δίνονται σε τρίτους εκ μέρους της More.com σε καμία περίπτωση, εκτός εάν υποβάλλονται ή δίνονται από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας. Συνεπώς, όλα τα αιτήματα τρίτων για πληροφορίες σχετικά με πρώην εργαζόμενους

ΠΡΕΠΕΙ να διαβιβάζονται στον αντίστοιχο Επιχειρησιακό Συνεργάτη Ανθρώπινου Δυναμικού. Κανένας υπάλληλος, εκτός από μέλος του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, δεν είναι εξουσιοδοτημένος να απαντήσει εκ μέρους της εταιρείας σε οποιοδήποτε αίτημα για πληροφορίες από τρίτους σχετικά με πρώην εργαζόμενους ή εργαζόμενους που εργάζονται στην περίοδο προειδοποίησης (π.χ. αιτήματα για συστάσεις εργασίας). Προς διευκρίνιση, η πολιτική της εταιρείας More.com είναι να παρέχει μόνο επιβεβαίωση των ημερομηνιών απασχόλησης σε ΟΛΑ τα αιτήματα αναφοράς.

Παραβάσεις της Πολιτικής Ισότητας, Διαφορετικότητας & Καταπολέμησης της Παρενόχλησης

1. Η More.com δεν ανέχεται καμία μορφή διάκρισης, παρενόχλησης ή βίας από τους υπαλλήλους της. Οι διακρίσεις και οι περιπτώσεις παρενόχλησης ή βίας από ή προς έναν εργαζόμενο εξαιτίας ενός προστατευόμενου χαρακτηριστικού θα αντιμετωπίζονται ως πειθαρχικό αδίκημα σύμφωνα με την Πειθαρχική Πολιτική της εταιρείας. Κάθε εργαζόμενος που έχει παραβιάσει την Πολιτική Ισότητας, Διαφορετικότητας και Καταπολέμησης της Παρενόχλησης μπορεί να υποστεί τα κατάλληλα πειθαρχικά μέτρα μέχρι και την απόλυση. Άλλα πειθαρχικά μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν την απεύθυνση σύστασης στον εργαζόμενο, την αλλαγή θέσης εργασίας, την επιβολή διαφορετικού ωραρίου εργασίας, την αλλαγή του τόπου εργασίας ή του τύπου απασχόλησης.
2. Κάθε εργαζόμενος που δέχεται ή γίνεται μάρτυρας μιας μεταχείρισης που θεωρεί ότι παραβιάζει την παρούσα πολιτική πρέπει να θέσει το θέμα αυτό το συντομότερο δυνατό στον προϊστάμενό του, σε ένα μέλος της ανώτερης διοίκησης ή στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας. Αυτό μπορεί επίσης να γίνει είτε ως επίσημο ή ανεπίσημο παράπονο στον Προϊστάμενό του (ή στον επόμενο σε σειρά Προϊστάμενο) είτε ως επίσημο παράπονο στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας. Όσον αφορά τη βία ή την παρενόχληση στο χώρο εργασίας, όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να υποβάλουν την καταγγελία ή την αναφορά τους (ανώνυμα ή όχι) σύμφωνα με την Πολιτική Καταγγελίας Πληροφοριών της More.com και την Πειθαρχική Πολιτική.
3. Η More.com θα λάβει μέτρα για να διασφαλίσει ότι οποιοσδήποτε εργαζόμενος που έχει καλόπιστα διαμαρτυρηθεί ή υποβάλει παράπονο σύμφωνα με την παραπάνω διαδικασία δεν θα τύχει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης από οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο. Παρακαλούμε ανατρέξτε επίσης στην Πολιτική της Εταιρείας για την καταγγελία καταγγελιών (Whistleblowing Policy).
4. Οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη με τη μορφή αντιποιόνων ή εκφοβισμού εναντίον οποιουδήποτε υπαλλήλου που υποβάλλει καταγγελία ή βοηθά σε επακόλουθη έρευνα θα έχει ως αποτέλεσμα την επιβολή των κατάλληλων πειθαρχικών μέτρων στον φερόμενο ως δράστη ή στους φερόμενους ως δράστες μέχρι και την απόλυση. Ομοίως, οποιοσδήποτε εργαζόμενος που υποβάλλει ή βοηθά σε καταγγελία ή ισχυρισμό που αργότερα αποδεικνύεται ότι είναι εντελώς αβάσιμος ή κακόβουλος μπορεί να υποστεί τα κατάλληλα πειθαρχικά μέτρα.

5. Η εταιρεία μπορεί να επικοινωνήσει με την αστυνομία εάν πιστεύει ότι έχει διαπραχθεί ποινικό αδίκημα σε σχέση με ενέργειες ή συμπεριφορές που εισάγουν διακρίσεις, παρενόχληση ή/και βία.
6. Προς διευκρίνιση, το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας δεν απαιτεί επίσημη καταγγελία για την έναρξη πειθαρχικής έρευνας κατά εργαζομένου (ή εργαζομένων) που είναι/είναι ύποπτος/οι (για οποιονδήποτε λόγο) για παραβίαση της παρούσας πολιτικής. Η εταιρεία έχει καθήκον φροντίδας προς όλους τους υπαλλήλους της και εάν πιστεύεται ότι έχει λάβει χώρα παραβίαση της παρούσας πολιτικής, θα διενεργηθεί πλήρης έρευνα. Αυτό μπορεί να συνεπάγεται την άμεση διαθεσιμότητα του/των ύποπτου/ων παραβάτη/ων μέχρι την έκβαση της έρευνας και της επακόλουθης πειθαρχικής διαδικασίας. Στο πλαίσιο οποιασδήποτε τέτοιας έρευνας, το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας διατηρεί το δικαίωμα να παρακολουθεί τα επαγγελματικά μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, την αλληλογραφία, τις τηλεφωνικές κλήσεις στην εργασία, τις δημόσιες αναρτήσεις ή εγκρίσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ. ενός εργαζομένου, εάν έχει λόγους να πιστεύει ότι έχει λάβει χώρα ή λαμβάνει χώρα οποιασδήποτε μορφής διάκριση.
7. Όλα τα θύματα βίαιης συμπεριφοράς ή παρενόχλησης μπορούν να προσφύγουν νομικά κατά του δράστη των πράξεων αυτών σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο. Η More.com θα προσπαθήσει να συνεργαστεί με όλες τις αρμόδιες αρχές στις σχετικές έρευνες.