

1. Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 Ν. 4808/2021 και την, κατ' εφαρμογή αυτών, κανονιστική νομοθεσία. Η μητρική εταιρία «ΜΟΤΟΔΥΝΑΜΙΚΗ Α.Ε.Ε.», καθώς και εκάστη των θυγατρικών της «ΜΟΤΟΔΙΚΤΥΟ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.» και «LION RENTAL Α.Ε.» τηρούν όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. ΣΚΟΠΟΣ

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 μητρική εταιρία «ΜΟΤΟΔΥΝΑΜΙΚΗ Α.Ε.Ε.», καθώς και εκάστη των θυγατρικών της «ΜΟΤΟΔΙΚΤΥΟ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.» και «LION RENTAL Α.Ε.» (εφεξής εκάστη χωριστά «Εταιρεία») δηλώνουν ότι αναγνωρίζουν και σέβονται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου/ης σε ένα εργατικό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχονται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

3 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

3. .1 Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής εμπίπτουν όλοι εργαζόμενοι της Εταιρείας και απασχολούμενοι σε αυτή, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντών, εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει καθώς και ατόμων που αιτούνται εργασία.

3.2. Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε περιπτώσεις που η συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης εκδηλώνεται, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των χώρων όπου ο εργαζόμενος κάνει διάλειμμα

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας

4. ΟΡΙΣΜΟΙ – ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ

4.1. Ως «βία και παρενόχληση» νοούνται 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.

4.2. Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης. Στην έννοια της «παρενόχλησης» υπάγονται οι κάτωθι, ενδεικτικά αναφερόμενες, συμπεριφορές:

- Η επιθετική συμπεριφορά, τόσο λεκτική όσο και σωματική.
- Η ψυχολογική βία.
- Ο εκφοβισμός.
- Η υποτίμηση της εργασίας συναδέλφου.
- Η κοινωνική απομόνωση.
- Τα ρατσιστικά ή μειωτικά σχόλια με βάση την εθνότητα.
- Η λήψη, ανάρτηση, προβολή, δημοσίευση, φωτογράφιση, εκτύπωση, διανομή πορνογραφικών, άσεμνων, προσβλητικών ή ανάρμοστων υλικών ή υλικών σεξουαλικού, εθνικού, θρησκευτικού ή ρατσιστικού χαρακτήρα.
- Η χρήση προσβλητικού χιούμορ, που περιλαμβάνει ρατσιστικά, θρησκευτικά, σεξιστικά ή αστεία με βάση την εθνότητα.
- Τα μειωτικά σχόλια που αφορούν στο φύλο, τη φυλή, εθνότητα, εθνική καταγωγή, ηλικία, αναπηρία, θρησκεία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, ταυτότητα ή έκφραση φύλου ή σε οποιοδήποτε άλλο νομικά προστατευόμενο χαρακτηριστικό ενός άλλου προσώπου.
- Οποιαδήποτε επικοινωνία ή πράξη που είναι παρενοχλητική ή προκαλεί διακρίσεις.

4.3. Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται 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, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος*.

**άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α` 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α` 232)*

4.4. Στις μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου περιλαμβάνεται και η σεξουαλική παρενόχληση** καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να προέρχεται και από άνδρα και από γυναίκα, ή και από άτομο του ιδίου φύλου με αυτό που παρενοχλείται. Περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελούν οι κάτωθι, ενδεικτικά αναφερόμενες, συμπεριφορές:

- Ο εξαναγκασμός σε σεξουαλικές περιπτώξεις ή επαφή.
- Το ανεπιθύμητο/ακατάλληλο άγγιγμα.
- Οι άσεμνες χειρονομίες/εκφράσεις.
- Οι ρητές σεξουαλικές προτάσεις.
- Οι ανεπιθύμητες προσκλήσεις για έξοδο.
- Η προβολή πορνογραφικών σχεδίων, φωτογραφιών ή video.
- Η αποστολή email ή sms με θέμα ή υλικό σεξουαλικής φύσεως.
- Τα σεξουαλικά υπονοούμενα.
- Τα «πειράγματα» ή τα αστεία σεξουαλικού περιεχομένου.
- Τα ανεπιθύμητα σχόλια ή τα επίθετα με σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η χυδαία φρασεολογία.
- Οι ύποπτες τηλεφωνικές ή ψηφιακές συνεχιζόμενες ενοχλήσεις με πρόσημα την εργασία.

ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

5. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

5.1. Η παρενόχληση μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στους εργαζομένους. Ειδικότερα, δύναται να επηρεάσει την σωματική, ψυχική και ψυχοσωματική τους υγεία και να επιφέρει σοβαρές συνέπειες, άγχος, εξουθένωσή, καθώς και η μείωση της επίδοσης, ενώ τα συμπτώματα αυτά ενδέχεται να εμμένουν επί σειρά ετών.

5.2. Σε επίπεδο επιχείρησης, η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα ποσοστά απουσίας από την εργασία και σε μείωση της παραγωγικότητας.

6. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΑΥΤΩΝ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Η΄ ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ–

Ενδεικτικά, τα μέτρα που λαμβάνει η Εταιρεία για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης ή βίαιης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς είναι τα κάτωθι:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ανοικτή επικοινωνία με την Εταιρεία και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.
- Διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών.
- Ενθάρρυνση της υποβολής αναφορών ή καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
-
- Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως βελτίωση φωτισμού κ.ά.
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

7. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η εταιρεία, στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού, δύναται, αξιολογώντας τις εκάστοτε συνθήκες,:

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ.
- Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- Να ενημερώνει το προσωπικό σχετικά με τις συμπεριφορές συμπεριφορές που συνιστούν παρενόχληση

8. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ Η ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΝ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ΣΤΟ ΜΕΤΡΟ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΒΑΘΜΟ ΤΗΣ ΔΙΚΗΣ ΤΟΥΣ ΕΥΘΥΝΗΣ, ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ Η ΑΝΑΦΟΡΑΣ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΕΤΟΙΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΣΧΕΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ.

8.1. Σε περίπτωση που εργαζόμενος θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης έχει δικαίωμα, σύμφωνα με το άρθρο 12 του ν. 4808/2021:

- α) δικαστικής προστασίας,
- β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και
- δ) καταγγελίας εντός της Εταιρείας, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

8.2. Κάθε εργαζόμενος που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη

πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν δεν λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκατασταθεί η εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Εταιρεία εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και το πρόσωπο που υπέστη περιστατικό βίας και παρενόχλησης αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Εταιρεία δικαιούται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

8.3. Η Εταιρεία, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα, ή εκπροσωπούν την Εταιρεία υποχρεούνται:

α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,

β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,

γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

8.4. Οποιοσδήποτε Προϊστάμενος ή Διευθυντής διαπιστώσει πιθανή εκδήλωση βίας ή παρενόχλησης, υποχρεούται να ενημερώσει αμέσως οποιοδήποτε μέλος της Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Πόρων που υποστηρίζει τη συγκεκριμένη διαδικασία.

8.5. Οι Διευθυντές και Προϊστάμενοι Διευθύνσεων ή/και Τμημάτων στην Εταιρεία οφείλουν (i) να ενημερώνουν τους υφισταμένους τους αναφορικά με την παρούσα Πολιτική και τις σχετικές διαδικασίες και (ii) να ενθαρρύνουν τους υφισταμένους τους να υιοθετούν θετική, ανοικτή νοοτροπία εργασίας, έτσι ώστε να νιώθουν ότι μπορούν να εκφράσουν εύκολα τις ανησυχίες τους.

9. ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ («ΣΥΝΔΕΣΜΟΥ»)

Ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος»), αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην Εταιρεία, ανεξαρτήτως του εάν απευθύνονται σε αυτό με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας, ορίζεται η Διευθύντρια Ανθρωπίνων Πόρων, Κα Σοφία Θωμαΐδου.

10. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΖΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Σε περίπτωση εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας και με σκοπό την υποστήριξη του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από περιστατικά βίας, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα, κατόπιν αίτησής του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας και αξιολόγησης των συνθηκών από την Εταιρεία, δύναται, ενδεικτικά, να παρασχεθεί σε αυτό ειδική άδεια, να ρυθμιστεί η παροχή της εργασίας του με ευέλικτο τρόπο και γενικώς να ληφθεί κάθε αναγκαίο για την προστασία της απασχόλησής του μέτρο.

11. ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟΥ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ - ΑΡΜΟΔΙΟ ΠΡΟΣΩΠΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΛΑΒΗ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΛΟΝΤΩΝ

11.1. Αρμόδια για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζεται η Διευθύντρια Ανθρωπίνων Πόρων, κα Σοφία Θωμαΐδου, που έχει συγχρόνως οριστεί ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος»), τα στοιχεία επικοινωνίας της οποίας είναι τα εξής:

- **E-mail :** s.thomaidou@motodynamics.gr
- **Τηλέφωνα:** 210 6293516 - 693 2900555

Διεύθυνση Γραφείων της Εταιρείας: Οδός Γερμανικής Σχολής, αριθμ. 10, Μαρούσι Αττικής (ΤΚ: 15123)

11.2. Οποιοσδήποτε εργαζόμενος θέλει να καταγγείλει ή να αναφέρει ένα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, θα πρέπει να επικοινωνεί αμέσως, σύμφωνα με τους ανωτέρω τρόπους, με την Διευθύντρια Ανθρωπίνων Πόρων, Κα Σοφία Θωμαΐδου. Εάν για οποιαδήποτε λόγο, αυτό καθίσταται δυσχερές, ο εργαζόμενος μπορεί να απευθυνθεί, κατά σειρά προτεραιότητας, στα ακόλουθα πρόσωπα: στον άμεσο Προϊστάμενό του, σε οποιονδήποτε Διευθυντή της Εταιρείας, σε οποιοδήποτε μέλος της Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Πόρων και σε οποιοδήποτε μέλος του οργανισμού συμμόρφωσης της Εταιρείας. Τα ανωτέρω πρόσωπα υποχρεούνται να αναφέρουν αμέσως το περιστατικό στην Διευθύντρια Ανθρωπίνων Πόρων, Κα Σοφία Θωμαΐδου. Αν και συνιστάται στους υπαλλήλους να ζητήσουν βοήθεια στα ανωτέρω πρόσωπα με την ανωτέρω σειρά προτεραιότητας, μπορούν, εάν συντρέχει κίνδυνος ή επείγουσα περίπτωση, οποιαδήποτε στιγμή, να αναφέρουν τα ζητήματα που τους απασχολούν σε οποιοδήποτε κανάλι αναφοράς.

11.3. Η Εταιρεία ενθαρρύνει τις επώνυμες αναφορές/καταγγελίες. Οι ανώνυμες αναφορές/καταγγελίες καθιστούν τη διερεύνηση των αναφερόμενων/καταγγελλόμενων περιστατικών δυσχερή, λόγω της δυσκολίας αξιολόγησης της αξιοπιστίας της αναφοράς/καταγγελίας. Σε κάθε περίπτωση ωστόσο, οι ανώνυμες αναφορές/καταγγελίες αξιολογούνται, λαμβάνοντας υπόψη τη σοβαρότητα του θέματος και την πιθανότητα επιβεβαίωσης τους από ανεξάρτητες και αξιόπιστες πηγές.

11.4. Η Εταιρεία θα ενημερώνει άμεσα τον καταγγέλλοντα για την παραλαβή της αναφοράς/ καταγγελίας του, παρέχοντάς του τη σχετική βεβαίωση παραλαβής (έγχαρτη ή ηλεκτρονική), και η Διεύθυνση Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού ή άλλο διορισμένο άτομο που έχει επιφορτιστεί με την έρευνα τέτοιου είδους παραπόνων θα διερευνά γρήγορα και λεπτομερώς τις αναφορές/καταγγελίες. Εν συνεχεία, θα τον ενημερώνει για τα αποτελέσματα της σχετικής έρευνας.

12. ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΜΕ ΑΜΕΡΟΛΗΨΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΜΕΝΩΝ

12.1. Εξασφαλίζοντας ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και ασφάλειας για τους εργαζομένους, η Εταιρεία ενθαρρύνει την υποβολή αναφορών/καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών γίνεται με τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

12.2. Βασική και απαράβατη αρχή της Πολιτικής είναι η προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελομένων και η μη διακύβευση της παρούσας θέσεώς τους ή της μελλοντικής επαγγελματικής εξελίξεώς τους.

12.3. Οι αναφορές/καταγγελίες αντιμετωπίζονται με αμεροληψία και σεβασμό στις γενικές και ειδικές αρχές και αξίες όπως, ιδίως, του σεβασμού της προσωπικότητας, της εμπιστοσύνης, και της διαφάνειας. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία (i) διερευνά τις αναφορές/καταγγελίες και ανταποκρίνεται σε αυτές με επιμέλεια, προσοχή και χωρίς διάκριση, (ii) καταβάλλει κάθε προσπάθεια και εξαντλεί κάθε δυνατότητα άμεσης διευθέτησης της αναφοράς/καταγγελίας και (iii) δεν αντιδικεί με τον υποβάλλοντα την αναφορά/καταγγελία.

12.4 Η Εταιρεία δεσμεύεται να προστατεύσει τους εργαζομένους της, οι οποίοι καλόπιστα υπέβαλαν αναφορά/καταγγελία, από (i) τυχόν πράξεις αντιποίνων όσον αφορά την παρούσα θέση τους και τη μελλοντική επαγγελματική τους εξέλιξη, (ii) κάθε άλλου είδους διάκριση ή οποιουδήποτε είδους δυσμενή μεταχείριση, (iii) πράξεις ή συμπεριφορές στοχοποίησης και περαιτέρω θυματοποίησης.

12.5. Οι καταγγελλόμενοι έχουν το δικαίωμα να ενημερωθούν για το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης για το οποίο κατηγορούνται, καθώς και για τα άτομα που έχουν πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στην αναφορά/καταγγελία, στο πλαίσιο της εξέτασής της. Σε περίπτωση, ωστόσο, που συντρέχει σοβαρός κίνδυνος η ανωτέρω ενημέρωση να παρακωλύσει τη διερεύνηση της υπόθεσης και τη συλλογή των απαραίτητων αποδεικτικών στοιχείων, η ενημέρωση των ατόμων που αφορά η αναφορά/καταγγελία μπορεί να αναβληθεί μέχρις ότου να πάψει να υφίσταται αυτός ο κίνδυνος.

12.6. Σε περίπτωση που η αναφορά/καταγγελία σχετίζεται με πρόσωπο που εμπλέκεται στη διαδικασία διερεύνησης ή κάποιο από αυτά τα πρόσωπα έχει σύγκρουση συμφερόντων, τότε το πρόσωπο αυτό θα απέχει από τη διερεύνηση της αναφοράς/καταγγελίας και θα αντικαθίσταται .

13. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΟΥ ΘΙΓΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ

Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

14. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΕΠΙ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗΣ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΩΝ

14.1 Μετά την εξέταση των πληροφοριών που συλλέχθηκαν κατά την έρευνα και την κατάληξη σε συγκεκριμένα συμπεράσματα, η Εταιρεία θα προβεί σε κατάλληλες ενέργειες και θα ανακοινώσει την απόφασή της στον καταγγέλλοντα και τον κατ' ισχυρισμό παραβάτη, όπως αρμόζει.

14.2. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα.

15. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ

Η εταιρεία καθώς και το αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση των καταγγελιών θα συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).

16. ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

16.1. Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής, ακολουθεί τα προβλεπόμενα από την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία.

16.2. Τα προσωπικά δεδομένα που αφορούν τα εμπλεκόμενα σε μία αναφορά/καταγγελία προστατεύονται πρόσωπα υπόκεινται σε επεξεργασία μόνο για τους σκοπούς της εξακρίβωσης του βάσιμου της αναφοράς/καταγγελίας. Κατά τα λοιπά ισχύουν τα προβλεπόμενα στην Πολιτική Απορρήτου της Εταιρείας (<https://motodynamics.gr/>).

17. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ – ΕΓΚΡΙΣΗ & ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

17.1. Η Πολιτική κοινοποιείται στους εργαζόμενους δια της ανάρτησής της στο εσωτερικό δίκτυο πληροφόρησης της Εταιρείας (WeNet).

17.2. Η Πολιτική επισκοπείται σε τακτική βάση και αναθεωρείται όποτε παραστεί ανάγκη.

18. ΙΣΧΥΣ

Η παρούσα έχει άμεση ισχύ.