

## **1. Η Πολιτική**

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την, κατ' εφαρμογή αυτών, κανονιστική νομοθεσία. Η μητρική εταιρία «ΜΟΤΟΔΥΝΑΜΙΚΗ Α.Ε.Ε.», καθώς και εκάστη των θυγατρικών της «ΜΟΤΟΔΙΡΕΚΤ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.», «LION RENTAL Μ.Α.Ε.» και «ΑΥΤΟΔΙΡΕΚΤ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.» (εφεξής εκάστη χωριστά «Εταιρία») 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 παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

## **2. Σκοπός**

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 Εταιρία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται 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. Πεδίο εφαρμογής**

**3.1.** Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής εμπίπτουν όλοι εργαζόμενοι της Εταιρίας 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. Ορισμοί - Ενδεικτική περιπτωσιολογία**

**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.

**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 πρόσχημα την εργασία.

## **5. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

**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.** Η Εταιρία εκτιμά τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση στην εργασία λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες, όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες).

## **6. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών καθώς και την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς**

Ενδεικτικά, τα μέτρα που λαμβάνει η Εταιρία 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 Εταιρία 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. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού**

Η Εταιρία, 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. Δικαιώματα και 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 η αναφοράς η καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και η σχετική διαδικασία που ακολουθείται.**

**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 διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας (υφίσταται τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ, μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555), 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 Εταιρίας, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

**8.2.** Σε περίπτωση έμφυλης βίας, τα θύματα δύνανται ακόμη να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900.

**8.3.** 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 Εταιρία 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 Εταιρία δικαιούται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

**8.4.** Η Εταιρία, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα, ή εκπροσωπούν την Εταιρία 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.

**8.5.** Οποιοσδήποτε Προϊστάμενος ή Διευθυντής διαπιστώσει πιθανή εκδήλωση βίας ή παρενόχλησης, υποχρεούται να ενημερώσει αμέσως οποιοδήποτε μέλος της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού που υποστηρίζει τη συγκεκριμένη διαδικασία.

**8.6.** Οι Διευθυντές και Προϊστάμενοι Διευθύνσεων ή/και Τμημάτων στην Εταιρία οφείλουν να ενημερώνουν τους υφισταμένους τους αναφορικά με την παρούσα Πολιτική και τις σχετικές διαδικασίες και να ενθαρρύνουν αυτούς να υιοθετούν θετική, ανοικτή νοοτροπία εργασίας, έτσι ώστε να νιώθουν ότι μπορούν να εκφράσουν εύκολα τις ανησυχίες τους.

**9. Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»), αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.**

**9.1.** Ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος»), αρμοδιότητα του οποίου είναι να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξαρτήτως του εάν απευθύνονται σε αυτό με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας, ορίζεται ο/η εκάστοτε Διευθυντής/Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού.

**9.2.** Το ως άνω πρόσωπο υποχρεούται να προστατεύει τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.



## **10. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας**

Σε περίπτωση εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας και με σκοπό την υποστήριξή 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 αίτησης του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας και αξιολόγησης των συνθηκών από την Εταιρία, 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. Τρόποι επικοινωνίας σε περίπτωση περιστατικού βίας και παρενόχλησης - Αρμόδιο πρόσωπο για την παραλαβή και εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων**

**11.1.** Αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζεται ο/η Διευθυντής/Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού, που έχει συγχρόνως οριστεί ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος»), με τα εξής στοιχεία επικοινωνίας::

- E-mail: [hrrsupport@motodynamics.gr](mailto:hrrsupport@motodynamics.gr)
- Τηλέφωνα: 2106293519
- 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 τον/την Διευθυντή/Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού. Εάν για οποιαδήποτε λόγο, αυτό καθίσταται δυσχερές, ο εργαζόμενος μπορεί να απευθυνθεί, κατά σειρά προτεραιότητας, στα ακόλουθα πρόσωπα: στον άμεσο Προϊστάμενό του, σε

οποιοδήποτε Διευθυντή της Εταιρίας, σε οποιοδήποτε μέλος της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού και σε οποιοδήποτε μέλος του οργανισμού συμμόρφωσης της Εταιρίας. Τα ανωτέρω πρόσωπα υποχρεούνται να αναφέρουν αμέσως το περιστατικό στον/στην Διευθυντή/Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού. Παρότι 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.** Το αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών, ήτοι ο/η Διευθυντής/Διευθύντρια Ανθρωπίνου Δυναμικού, ενημερώνει το θιγόμενο πρόσωπο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογήν του.

**11.4.** Η Εταιρία 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.

**11.5.** Η Εταιρία 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 Ανθρωπίνου 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. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων**

**12.1.** Εξασφαλίζοντας ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και ασφάλειας για τους εργαζομένους, η Εταιρία ενθαρρύνει την υποβολή αναφορών/καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Η Εταιρία καθώς και το αρμόδιο για την υποδοχή και εξέταση των καταγγελιών πρόσωπο δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Το αρμόδιο πρόσωπο καθώς και κάθε πρόσωπο που λαμβάνει γνώση καταγγελίας, σύμφωνα με τον όρο 11.2 της παρούσας Πολιτικής, οφείλουν να ενεργούν με αμεροληψία να τηρούν της εμπιστευτικότητας και να προστατεύουν τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση τους κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων τους.

**12.2.** Βασική και अपαράβατη 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 Εταιρία (α) διερευνά τις αναφορές/καταγγελίες και ανταποκρίνεται σε αυτές με επιμέλεια, προσοχή και χωρίς διάκριση, (β) καταβάλλει κάθε προσπάθεια και εξαντλεί κάθε δυνατότητα άμεσης διευθέτησης της αναφοράς/καταγγελίας και (γ) δεν αντιδικεί με τον υποβάλλοντα την αναφορά/καταγγελία.

**12.4.** Οι καταγγελλόμενοι έχουν το δικαίωμα να ενημερωθούν για το περιστατικό βίας ή παρενόχλησής 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 παρακλύσει 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.

**12.5.** 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. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου**

**13.1.** Η Εταιρία 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.

**13.2.** Ειδικότερα, η Εταιρία δεσμεύεται να προστατεύσει τους εργαζομένους της, οι οποίοι καλόπιστα υπέβαλαν αναφορά/καταγγελία, από (α) τυχόν πράξεις αντιποίνων όσον αφορά την παρούσα θέση τους και τη μελλοντική επαγγελματική τους εξέλιξη, (β) κάθε άλλου είδους διάκριση ή οποιουδήποτε είδους δυσμενή μεταχείριση, (γ) πράξεις ή συμπεριφορές στοχοποίησης και περαιτέρω θυματοποίησης.

### **14. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων**

**14.1.** Μετά την εξέταση των πληροφοριών που συλλέχθηκαν κατά την έρευνα και την κατάληξη σε συγκεκριμένα συμπεράσματα, η Εταιρία 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 Εταιρία 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. Συνεργασία με τις αρχές και παροχή πληροφοριών**

Η Εταιρία 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 αυτεπάγγελτα 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. Επεξεργασία προσωπικών δεδομένων**

**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. Τελικές διατάξεις - Έγκριση & αναθεώρηση της πολιτικής**

**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. Ισχύς**

Η παρούσα έχει άμεση ισχύ.