



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

2^η έκδοση - Μάρτιος 2024



01

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο όμιλος εταιρειών της ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε. («Όμιλος») υιοθετεί την παρούσα Πολιτική για την Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην εργασία («Πολιτική»), που είναι εναρμονισμένη με τις προβλέψεις των άρθρων 9 και 10 του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α΄ 101/19.6.2021), όπως κωδικοποιήθηκαν με το Π. Δ. 80/2022, την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και δη την Απόφαση 82063/2021 (ΦΕΚ Β΄ 5059/1.11.2021) του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθώς και με διεθνείς βέλτιστες πρακτικές.

Ο Όμιλος, με γνώμονα την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο κυριαρχεί ο σεβασμός προς όλους, τηρεί όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις νομοθετικές διατάξεις και δεσμεύεται να λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

02

ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής 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.

Ο Όμιλος δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και τονίζει τη μη ανοχή του σε ανάρμοστες συμπεριφορές οποιασδήποτε μορφής και από οποιοδήποτε πρόσωπο.

03

ΟΡΙΣΜΟΙ

- **Βία και Παρενόχληση:** Κάθε συμπεριφορά, πράξη ή πρακτική, μεμονωμένη ή κατ' επανάληψη, που είτε αποσκοπεί στο να προκαλέσει σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε οδηγεί ή είναι πιθανό να οδηγήσει σε τέτοια βλάβη. Παρενόχληση συνιστούν επίσης μορφές συμπεριφοράς, που αποσκοπούν στην παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού εργασιακού περιβάλλοντος, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- **Παρενόχληση λόγω φύλου:** Κάθε συμπεριφορά μεμονωμένη ή κατ' επανάληψη, που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου και αποσκοπεί στην παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ή επιθετικού περιβάλλοντος.
- **Αναφορά:** Η εσωτερική προφορική ή γραπτή παροχή πληροφοριών σχετικά με παραβιάσεις σχετιζόμενες με την παρούσα Πολιτική.
- **Καλή πίστη:** Εύλογη πεποίθηση του αναφέροντος, βάσει των περιστάσεων και των πληροφοριών που έχει στη διάθεσή του, ότι οι πληροφορίες που παρέχει είναι αληθείς.

04

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής υπάγονται τα πρόσωπα της παρ. 1 του α. 3 του ν. 4808/2021, ήτοι:

- i. όλοι οι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι του Ομίλου, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- ii. άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων,
- iii. εθελοντές,
- iv. εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει,
- v. υποψήφιοι εργαζόμενοι σε Εταιρεία του Ομίλου,
- vi. άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με τον Όμιλο.

05

ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Ο Όμιλος, παραμένοντας προσανατολισμένος στη δέσμευσή του για σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ρητά και κατηγορηματικά δηλώνει ότι απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

Ο Όμιλος αντιτίθεται σε κάθε είδους συμπεριφορές ή ενέργειες που προσβάλλουν ή θίγουν ή μειώνουν την προσωπικότητα, αξιοπρέπεια και το κύρος των εργαζομένων ή και δημιουργούν ένα εργασιακό εκφοβιστικό ή εχθρικό περιβάλλον για αυτούς. Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, παρακάτω αναφέρονται οι συμπεριφορές που απαγορεύονται από την παρούσα Πολιτική:

- επαπειλούμενη ή πραγματοποιηθείσα σωματική βία
- λεκτική παρενόχληση συμπεριλαμβανομένων υβριστικών και υποτιμητικών σχολίων
- σωματική παρενόχληση
- επιθετική συμπεριφορά
- απροκάλυπτες απειλές και εκφοβισμός
- πράξεις αντιποίνων. Ειδικότερα, απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

- ρατσιστικά σχόλια
- σεξιστικά υπονοούμενα
- σωματική παρενόχληση και σεξουαλικές προτάσεις
- ανήθικα σχόλια για τον σεξουαλικό προσανατολισμό

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχονται από τις Εταιρείες του Ομίλου,

(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.

Οι παραπάνω συμπεριφορές αναφέρονται ενδεικτικά και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Οποιοσδήποτε από όσους αναφέρονται στο άρθρο 4 της παρούσας Πολιτικής ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά θα φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

06

ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

6.1 Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Ο Όμιλος εντοπίζει τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη 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 κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων π.χ. εργαζόμενοι σε νυχτερινή βάρδια, εργαζόμενοι οι οποίοι είναι νεοπροσληφθέντες.

Για την αξιολόγηση των κινδύνων ο Όμιλος συγκεντρώνει πληροφορίες και δεδομένα εσωτερικά ενώ ταυτόχρονα παρακολουθεί τις διεθνείς τάσεις και εξελίξεις στον χώρο των επαγγελματικών κινδύνων και αξιοποιεί ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, όπως αυτά που διατίθενται για τη χώρα μας μέσω της διαδραστικής, διαδικτυακής πλατφόρμας OIRA (Online Interactive Risk Assessment) στην ιστοθέση <http://www.oiraproject.eu> του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA). Σημειώνεται ότι η εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων είναι ήδη υποχρέωση του Ομίλου βάσει της παρ. 1α' του άρθρου 43 του ν. 3850/2010 (Κώδικας Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία), μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.

Η Μονάδα Διαχείρισης Κινδύνων του Ομίλου, σε συνεργασία με τις εμπλεκόμενες οργανωτικές μονάδες, παρακολουθεί σε διαρκή βάση της κινδύνους που άπτονται των ως άνω ζητημάτων, τη σημαντικότητά τους καθώς και τις δικλίδες ασφαλείας που τίθενται με σκοπό της αποφυγής τους κατόπιν επικοινωνίας με λοιπά αρμόδια στελέχη εντός του Ομίλου.

6.2 Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς και ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Ο Όμιλος με βασικό μέλημα τη διατήρηση εργασιακού κλίματος, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια αποτελούν βασικές αξίες, διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών των Εταιρειών του διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, εμπιστοσύνη. Πιο συγκεκριμένα, ο Όμιλος:

- επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής,
- δεσμεύεται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα και να επιβάλλει τις κατάλληλες κυρώσεις, με σκοπό την πρόληψη και την επίλυση ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- εντός του πλαισίου των δυνατοτήτων του δεσμεύεται να λάβει κάθε ικανό μέτρο και να προβεί σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων – θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, όπως εξειδικεύονται στην ενότητα 6.4. της παρούσας Πολιτικής,
- ενθαρρύνει τους εργαζομένους του και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν, να καταγγέλλουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, εφόσον υποπέσουν στην αντίληψή τους και δεσμεύεται να συνεργαστεί με κάθε αρμόδια αρχή, κατά τη διερεύνησή τους,

- έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς για τη διεξαγωγή μίας διεξοδικής και δίκαιης διερεύνησης πιθανών αναφορών, ακολουθώντας την Πολιτική και Διαδικασία Διαχείρισης και Διερεύνησης Αναφορών Παραβίασης Κανονιστικού Πλαισίου και διατηρεί ανοιχτή επικοινωνία με τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους,

- διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι ενημερώνονται σχετικά με το περιεχόμενο της παρούσας Πολιτικής καθώς και κάθε τυχόν τροποποίησή της. Η ενημέρωση γίνεται μέσω της παροχής ενημερωτικού υλικού, email, newsletters είτε με άλλο πρόσφορο τρόπο ανάλογα με την κατηγορία των εργαζομένων. Επίσης, ενημέρωση για την Πολιτική δημοσιεύεται στο intranet του Ομίλου καθώς και στον χώρο εργασίας, ενώ η Πολιτική αναρτάται και παραμένει ελεύθερα προσβάσιμη από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη στον ιστότοπο των Εταιρειών του Ομίλου που έχουν αυτή την υποχρέωση,

- υποστηρίζει τους εργαζόμενους - θύματα βίας ή/και παρενόχλησης με σκοπό την άμεση και ομαλή επανένταξή τους στον εργασιακό χώρο, και

- διασφαλίζει τη λήψη όλων των απαραίτητων τεχνικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη τέτοιων περιστατικών π.χ. επαρκής φωτισμός στις εγκαταστάσεις του Ομίλου, εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης.

Πέραν των προαναφερόμενων ενεργειών, ο Όμιλος δύναται να προβαίνει σε δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού μέσω, κατά κύριο λόγο, παροχής προσβάσιμης ενημέρωσης και πληροφόρησης για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, τις υφιστάμενες διαδικασίες εντός του Ομίλου και τις δυνατότητες που παρέχει ο νόμος και παράλληλα ενθαρρύνει την συμμετοχή των εργαζομένων και των στελεχών της Διοίκησης σε σχετικά προγράμματα κατάρτισης. Ειδικότερα, στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού ο Όμιλος δύναται μεταξύ άλλων:

- 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.

6.3 Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων του Ομίλου καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τις Εταιρείες του Ομίλου, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης

Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται με την παρούσα Πολιτική και όλες τις σχετικές εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες και να συνεργάζονται με κάθε αρμόδια αρχή, κατά τη διερεύνηση κάθε περιστατικού ενδεχόμενης βίας ή παρενόχλησης παρέχοντας ζητούμενες πληροφορίες.

Κάθε εργαζόμενος ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει δικαίωμα να αναφέρει τυχόν περιστατικό εκδήλωσης οποιαδήποτε μορφής βίας και παρενόχλησης που υπέπεσε στην αντίληψή του, σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στην Πολιτική Αναφορών Παραβίασης Κανονιστικού Πλαισίου. Η αναφορά θα πρέπει να γίνεται με καλή πίστη και χωρίς καθυστέρηση, αμέσως μόλις αυτό γίνει αντιληπτό.

Οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, κατά την πρόσβαση στην απασχόληση ή κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμα και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει

λήξει, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία (α. δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β. δικαίωμα προσφυγής και υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ. αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του).

Σε περίπτωση παραβίασης της παρούσας Πολιτικής, θα ασκούνται εις βάρος του παραβάτη οι κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες. Ειδικότερα, σε περίπτωση που εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος, κατά το α. 3 του ν. 4808/2021, παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ο Όμιλος 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 ΑΚ.

Όταν πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί Εταιρεία του Ομίλου παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης της έννομης σχέσης με πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής ή κατά την εξέλιξη, διάρκεια ή λύση αυτής, παραβιάζει την εργατική νομοθεσία, επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 19 ν. 4808/2021.

Ο Όμιλος και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τις Εταιρείες του Ομίλου παραλαμβάνουν, διερευνούν και 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 δεν παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των

καταγγελιών ή αναφορών αυτών. Παράλληλα, 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.

Τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες μπορούν να προσφύγουν τα θιγόμενα πρόσωπα (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), βρίσκονται αναρτημένα στο intranet των Εταιρειών του Ομίλου. Επιπρόσθετα, τα θιγόμενα πρόσωπα μπορούν να απευθύνονται και στην τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών της Επιθεώρησης Εργασίας μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555 καθώς επίσης και στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας μέσω της Γραμμής SOS 15900.

6.4. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Ο Όμιλος δεσμεύεται να αποδεικνύει εμπράκτως την κοινωνική ευθύνη του ως προς τις περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας και να υποστηρίζει τους εργαζόμενους – θύματα ενδοοικογενειακής βίας. Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, τα μέτρα που δύναται να λάβει ο Όμιλος για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη των εργαζομένων – θυμάτων είναι, μεταξύ άλλων, η παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας ύστερα από αίτημα του εργαζόμενου - θύματος ενδοοικογενειακής βίας, ώστε να διασφαλιστεί η υποστήριξη από πλευράς του Ομίλου προκειμένου ο εργαζόμενος να διατηρήσει την εργασία του ή/και να επιστρέψει στην πλήρη άσκηση των καθηκόντων του και δη στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος – θύμα έχει ανήλικα τέκνα ή/και τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

07

ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Όλα τα παραπάνω θέματα και τα παρόμοιά τους θα επεξηγούνται από τον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού της αντίστοιχης Εταιρείας του Ομίλου, ο οποίος, οριζόμενος ως Πρόσωπο Αναφοράς αυτής της Πολιτικής, με ευθύνη και εχεμύθεια, καθοδηγεί και ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και απαντά σε τυχόν ερωτήματά τους. Πιο συγκεκριμένα, σε περίπτωση που τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής επιθυμούν να επικοινωνήσουν με το Πρόσωπο Αναφοράς για τους ανωτέρω σκοπούς, δύνανται να επικοινωνούν επώνυμα ή ανώνυμα μέσω των παρακάτω διαύλων επικοινωνίας:

- μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email),
- τηλεφωνικά στην απευθείας τηλεφωνική γραμμή επικοινωνίας του Προσώπου Αναφοράς,
- προσωπική συνάντηση με το Πρόσωπο Αναφοράς, κατόπιν υποβολής αιτήματος του γραπτώς ή προφορικώς ή μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) στο Πρόσωπο Αναφοράς

Το Πρόσωπο Αναφοράς υποχρεούται να τηρεί όλες τις προβλέψεις περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και εμπιστευτικότητας κατά την ενάσκηση των καθηκόντων του.

08

ΥΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗ ΑΝΑΦΟΡΩΝ

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος του Ομίλου πιστεύει ότι έχει υποστεί βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας του, οφείλει να ακολουθήσει όσα αναλυτικά προβλέπονται στην Πολιτική Αναφορών Παραβίασης Κανονιστικού Πλαισίου του Ομίλου, για την αναφορά του περιστατικού.

Ειδικότερα, για την υποβολή αναφορών σχετικά με αμφιβολία, παράπονο ή (ισχυρισμό) παραβίαση(ς) της παρούσας Πολιτικής, τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής δύνανται να επικοινωνούν επώνυμα ή ανώνυμα μέσω των παρακάτω διαύλων επικοινωνίας:

- Ηλεκτρονική Πλατφόρμα Αναφορών: <https://whistleblowing.moh.gr/#/>
- Έγγραφη αναφορά - Επιστολή με την ένδειξη «υπόψη του Υ.Π.Π.Α. ή του Υπευθύνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης (για τις εταιρείες του Ομίλου οι οποίες δεν έχουν ορίσει Υ.Π.Π.Α.)» ή «Αναφορά του ν. 4808/2021» στη διεύθυνση: Ηρώδου Αττικού 12Α, 151 24, Μαρούσι, Ελλάδα
- Προσωπική συνάντηση του αναφέροντος με τον Υ.Π.Π.Α. ή Υπευθύνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης (για τις εταιρείες του Ομίλου οι οποίες δεν έχουν ορίσει Υ.Π.Π.Α.), κατόπιν υποβολής αιτήματος του αναφέροντος γραπτώς ή προφορικώς ή μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) στον Υ.Π.Π.Α. ή τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης αντίστοιχα.

Ο Όμιλος έχει δημιουργήσει τους κατάλληλους μηχανισμούς έρευνας, ακολουθώντας τη Διαδικασία Διαχείρισης και Διερεύνησης Αναφορών Παραβίασης Κανονιστικού Πλαισίου και αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης.

Εν αναμονή του αποτελέσματος ενδεχόμενης έρευνας και έχοντας ως γνώμονα τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, ο Όμιλος μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις ενδέχεται να μην επιτρέπεται.

09

ΣΧΕΤΙΖΟΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ & ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ

- Πολιτική Αναφορών Παραβίασης Κανονιστικού Πλαισίου, και
- Διαδικασία Διαχείρισης και Διερεύνησης Αναφορών Παραβίασης Κανονιστικού Πλαισίου (Whistleblowing).



www.moh.gr



Motor Oil



Motor Oil Hellas

