

## **Πολιτική για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων, της Βίας & της Παρενόχλησης στην Εργασία**

### **1. Σκοπός**

Σκοπός της πολιτικής για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων, της Βίας & της Παρενόχλησης στην Εργασία είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

### **2. Πεδίο Εφαρμογής**

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται στο σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας ή ειδικότητας σύμφωνα και με τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 3 Ν. 4808/2021

### **3. Δήλωση Μηδενικής Ανοχής στις Διακρίσεις, τη Βία και την Παρενόχληση**

Η Διοίκηση της AUTOVISION SAKAR A.E. εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν θα επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και των επιλογών.

### **4. Ορισμοί**

**4.1. Διακρίσεις :** Ως διακρίσεις νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού 4.2.

**4.2. Βία και Παρενόχληση :** Βία και Παρενόχληση συνιστούν 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. Παρενόχληση συνιστούν επίσης οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

**4.3. Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση :** Ως Παρενόχληση λόγω φύλου και Σεξουαλική Παρενόχληση 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, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές

συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

5. Μέτρα για την Πρόληψη, τον Ελεγχο και τον Περιορισμό των Κινδύνων-Ενέργειες Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης.

Η AUTOVISION SAKAR A.E. λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέσο με σκοπό να διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων σε αυτή, αλλά και των συνεργατών της διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση. Στο πλαίσιο :

- Προβαίνει τακτικά στην εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία με τη διενέργεια αυτοψίας των εργασιακών χώρων της, αλλά και λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως την αναλογία του πληθυσμού των εργαζομένων, το φύλο, την ηλικία και άλλα χαρακτηριστικά που μπορούν να αποτελέσουν λόγους διάκρισης των εργαζομένων. Παράλληλα, εκτιμά τους κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων της.
- Ενημερώνει κατάλληλα τα στελέχη των επιμέρους τμημάτων της Εταιρίας ώστε να μπορούν να αναγνωρίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και να μπορούν να εστιάζουν και να ελέγχουν διακριτικά το ενδεχόμενο εκδήλωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, έχοντας ανοιχτή επικοινωνία με τους εργαζόμενους.
- Ενθαρρύνει τους εργαζόμενους για τη διατήρηση ενός εργασιακού κλίματος με γνώμονα το σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τη διαφορετικότητα, την αλληλεγγύη, συνεργασία και αλληλοβοήθεια ως βασικές αξίες.
- Επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους εργαζόμενους οι οποίοι δεν συμμορφώνονται με αυτήν.
- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων ως άνω προληπτικών μέτρων και μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί ή επικαιροποιεί την εκτίμηση των παραπάνω κινδύνων και μέτρων προκειμένου να διασφαλίσει ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές και δίκαιο.
- Προβαίνει σε ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού της για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, αξιοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (έντυπα και ηλεκτρονικά), διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της εταιρείας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, ώστε οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση εκδήλωσης τέτοιων περιστατικών.
- Οργανώνει, επίσης, στοχευμένες συναντήσεις του προσωπικού της για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων και των στελεχών της εταιρείας σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- Παρέχει πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της εργοδότης εταιρείας, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την εταιρία,

στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

- Συγκεκριμένα, η εταιρία ενημερώνει τους εργαζόμενους για τα δικαιώματα και τις νόμιμες δυνατότητες που έχει ένα θιγόμενο πρόσωπο, μεταξύ των οποίων είναι το δικαίωμα δικαστικής προστασίας, η υποβολή καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, η αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη επίσης στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και η καταγγελία προς το αρμόδιο όργανο της εταιρίας σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.
- Μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή. Ειδικότερα, η Εταιρία αποδεικνύει έμπρακτα την υποστήριξη της παραπάνω κατηγορίας εργαζομένων με την παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας του και στην ομαλή επανένταξή του μετά από ανάλογα περιστατικά.
- Ορίζει ως Πρόσωπο Αναφοράς («σύνδεσμο») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία τον Πρόεδρο του Δ.Σ. & Δ/νοντα Σύμβουλο της Εταιρίας κ. Βασίλη Καραφέρη, ο ρόλος του οποίου είναι ενημερωτικός και έχει σκοπό να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα εάν του απευθύνονται με αφορμή κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή σχετική καταγγελία.
- Με την ιδιότητά του αυτή ο κ. Καραφέρης ενημερώνει τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της Εταιρίας, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους, ήτοι προς την Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνήγορο του Πολίτη, καθώς και στις δικαστικές αρχές κατ' επιλογήν του.

#### 6. Αναφορά, Διερεύνηση και Αντιμετώπιση Καταγγελιών

Κάθε πρόσωπο που έχει θιγεί από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας έχει λήξει, έχει δικαίωμα:

- δικαστικής προστασίας στις αρμόδιες δικαστικές αρχές
- προσφυγής ή υποβολής καταγγελίας και αίτημα για διενέργεια εργατικής διαφοράς στις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιθεώρησης Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της
- αναφοράς στο Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του
- υποβολής καταγγελίας-αναφοράς εντός της επιχείρησης στο ορισθέν από την Εταιρία «πρόσωπο αναφοράς»

Κάθε εργαζόμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκαν περιστατικά βίας ή κάθε μορφής παρενόχλησης μπορεί να υποβάλει έγγραφη καταγγελία-αναφορά στον Πρόεδρο του Δ.Σ. & Δ/νοντα Σύμβουλο της Εταιρίας, με την ιδιότητά του ως «πρόσωπο αναφοράς»

Η καταγγελία-αναφορά μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως σε κλειστό φάκελο ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Στην καταγγελία-αναφορά αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, του προσώπου δηλαδή που προέβη στην εκδήλωση μιας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και περιγραφή του περιστατικού το οποίο κατά την εκτίμηση του καταγγέλλοντος συνιστά περιστατικό βίας ή παρενόχλησης (με αναφορά κυρίως στο χρόνο τον τόπο και τις συνθήκες εκδήλωσής του).

Το «πρόσωπο αναφοράς» διερευνά την καταγγελία-αναφορά λαμβάνοντας κάθε πρόσφορο μέτρο και συλλέγοντας οποιοδήποτε στοιχείο είναι απαραίτητο. Η έρευνα παραμένει αυστηρά εμπιστευτική, λαμβανομένης υπόψη της ευαισθησίας της κάθε υπόθεσης και της διασφάλισης του απορρήτου των εμπλεκόμενων προσώπων. Ειδικότερα μπορεί να ζητήσει την κατάθεση εργαζομένων οι οποίοι ήταν παρόντες ή γνώριζαν με οποιονδήποτε τρόπο το περιστατικό, να ζητήσει πρόσθετες πληροφορίες από τον καταγγέλλοντα, να συλλέξει πρόσθετα στοιχεία έγγραφα ή τηλεφωνικά μηνύματα ή μηνύματα ηλεκτρονικής αλληλογραφίας προς απόδειξη ή μη των καταγγελλόμενων πράξεων, να ακούσει τις απόψεις και εξηγήσεις του καταγγελλόμενου και κάθε στοιχείου που αυτός θα προσκομίσει για την αντίκρουση των καταγγελλομένων σε βάρος του.

Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας της το ορισθέν ανωτέρω «πρόσωπο αναφοράς» της εταιρείας υποβάλει στη διοίκηση της εταιρείας το αποτέλεσμα της έρευνας της σε εύλογο χρόνο. Το αποτέλεσμα της έρευνας γνωστοποιείται τόσο στον καταγγέλλοντα όσο και στον καταγγελλόμενο εργαζόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών.

Σε περίπτωση που προκύψει ότι πράγματι συνέβη περιστατικό που στοιχειοθετείται ως περιστατικό βίας ή παρενόχλησης η Εταιρεία προβαίνει ανά περίπτωση στη λήψη των αναγκαίων πρόσφορων και ανάλογων με την πράξη μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. Τα μέτρα αυτά ενδεικτικά είναι:

- Σύσταση για συμμόρφωση
- αλλαγή θέσης εργασίας, ωραρίου εργασίας, τόπου εργασίας και γενικότερα συνθηκών εργασίας.
- καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας του με την εταιρεία, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Η Εταιρία αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης. Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της αναφοράς και ανά τακτά χρονικά διαστήματα και για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η Εταιρία θα επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο.

## 7. Κακόβουλες Καταγγελίες

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Διοίκησης της AUTOVISION SAKAR A.E. τόσο ως προς τα



*κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκομένους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.*

Βασίλης Καραφέρης  
Πρόεδρος Δ.Σ. & Δ/νων Σύμβουλος