



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ
ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

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, που είναι προσαρμοσμένη στα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α΄ 101/19.6.2021), την Απόφαση 82063/2021 (ΦΕΚ Β΄ 5059/1.11.2021) του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων καθώς και σε διεθνείς βέλτιστες πρακτικές.

Ο Όμιλος, έχοντας ως γνώμονα την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο κυριαρχεί ο σεβασμός προς όλους, δεσμεύεται να λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση οποιασδήποτε εν δυνάμει ή πραγματοποιηθείσας 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:

- 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, εθελοντές,
- iii. εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει,
- iv. υποψήφιοι εργαζόμενοι σε εταιρία του Ομίλου,
- v. 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
- ρατσιστικά σχόλια
- σεξιστικά υπονοούμενα
- σωματική παρενόχληση και σεξουαλικές προτάσεις
- ανήθικα σχόλια για τον σεξουαλικό προσανατολισμό

Οι παραπάνω συμπεριφορές είναι ενδεικτικές 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 Μέτρα για την πρόληψη περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Ο Όμιλος, έχοντας ως 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 εταιριών 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 των πλαισίων 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,
- ενθαρρύνει της 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 διερεύνηση,
- 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,
- διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι ενημερώνονται σχετικά με το περιεχόμενο της παρούσας πολιτικής. 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.

06

ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

6.2 Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων

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 δικαιούται και οφείλει 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 διαφορά 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.

07

ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Όλα τα παραπάνω θέματα και τα πανομοιότυπά τους, θα επεξηγούνται από τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού της αντίστοιχης εταιρείας του Ομίλου, ο οποίος, οριζόμενος ως Πρόσωπο Αναφοράς αυτής της Πολιτικής, με ευθύνη και εχεμύθεια, καθοδηγεί και ενημερώνει τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο της.

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, οφείλει να ακολουθήσει όσα αναλυτικά προβλέπονται στην Πολιτική Αναφορών του Ομίλου, για την αναφορά του περιστατικού.

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

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

moh.gr



Motor Oil



Motor Oil Hellas

