

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ**  
**ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**  
**ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 9 ΚΑΙ 10 ΤΟΥ Ν.4808/2021**

ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ:

**CA AUTOBANK GmbH – Τράπεζα – Ελληνικό υποκατάστημα**

**ΜΕ ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟ ΤΙΤΛΟ: CA AUTOBANK GmbH**

**ΚΑΙ**

**DRIVALIA LEASE HELLAS ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.**

**ΚΑΙ ΕΔΡΑ: Λ. Βουλιαγμένης 580<sup>α</sup> - Αργυρούπολη**

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν.4808/2021, και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν.4808/2021.

Η Τράπεζα δεσμεύεται να παρέχει ένα εργασιακό περιβάλλον, το οποίο σέβεται και τηρεί 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.

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 Τράπεζα δεν θα επιτρέψει ούτε θα ανεχθεί βία και παρενόχληση στην εργασία. Η παρούσα πολιτική προστασίας καταλαμβάνει οποιοδήποτε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης εκδηλωθεί στην Τράπεζα, είτε αυτό προέρχεται από πρόσωπο που συνδέεται εργασιακά με αυτήν, είτε με σχέση εξαρτημένης εργασίας, είτε με σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, είτε

με σύμβαση γνήσιου ή μη γνήσιου δανεισμού, πρακτικά ασκουμένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, ή είναι τρίτος, όπως πελάτης ή προμηθευτής της. Η Τράπεζα έχει μηδενική ανοχή σε φαινόμενα βίας ή παρενόχλησης τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και έξω από αυτόν, στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, σε επαγγελματικά ταξίδια, εκπαιδευτικά σεμινάρια ή σε επαγγελματικές και κοινωνικές εκδηλώσεις, κ.λ.π.

Βία και παρενόχληση στην εργασία συνιστούν 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.

Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν 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.

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, 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). Αυτές οι μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν.3986/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

«Σεξουαλική παρενόχληση» είναι η οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, ή άλλη συμπεριφορά, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α**

### **Εκτίμηση κινδύνων – Μέτρα πρόληψης και ενημέρωσης – Δικαιώματα και Υποχρεώσεις εργαζόμενου και εργοδότη**

#### **A1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Η Τράπεζα εντοπίζει τους κινδύνους που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση, όπως πηγάζουν από τη φύση της δραστηριότητάς της, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία, ή άλλα χαρακτηριστικά, εστιάζοντας σε ομάδες προσώπων που είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε τέτοιους κινδύνους. Για την εκτίμηση αυτή δύναται να χρησιμοποιούνται ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου που διατίθενται στη χώρα μας, μέσω της πλατφόρμας (Online Interactive Risk Assessment).

Στο πλαίσιο αυτό η Τράπεζα προβαίνει σε εκτίμηση κινδύνων, κατά περίπτωση, εστιάζοντας σε ειδικές ομάδες εργαζομένων, όπως νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι, ή εργαζόμενοι με χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης σε σχέση με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, το χρώμα, αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ηλικία, κ.α., και λαμβάνει μέτρα για την αποφυγή περιστατικών παρενόχλησης.

Ενδεικτικά λαμβάνονται μέτρα, όπως τεχνικού χαρακτήρα (επαρκής φωτισμός όπου απαιτείται), ή μέτρα που αφορούν στους χώρους διαλλείματος καθώς και τους χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, ή τις κοινωνικές και επαγγελματικές εκδηλώσεις, εκπαιδευτικά σεμινάρια, επαγγελματικά ταξίδια, επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, κ.λ.π.

#### **A2. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς**

Η Τράπεζα προκειμένου για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό της παρενόχλησης και διάκρισης στην εργασία και της επιβολής αντιποίνων σε περίπτωση αναφοράς περιστατικών από τους εργαζόμενους, διευκολύνει την

συμμετοχή των προϊσταμένων/υπευθύνων της και των εργαζομένων, σε εκπαιδευτικά σεμινάρια/ημερίδες σχετικά με την παρενόχληση στην εργασία.

Αν και εφόσον η εκπαίδευση των προϊσταμένων και των υπευθύνων της Τράπεζας ή του προσωπικού εν γένει κρίνεται απαραίτητη και οργανώνεται με έξοδα και πρωτοβουλία από την ίδια ή από εξειδικευμένο εξωτερικό συνεργάτη, όπως εταιρείες παροχής συμβουλών, κέντρα κατάρτισης κ.τ.λ., αυτοί θα αναλάβουν την υποχρέωση να παρακολουθήσουν σχετικά εκπαιδευτικά σεμινάρια, που θα διεξαχθούν είτε στην Τράπεζα, είτε εκτός αυτής από συνεργαζόμενο φορέα.

Οι στόχοι της εκπαίδευσης έχουν σκοπό: α) να βοηθήσουν στην αλλαγή κουλτούρας και εργασιακών προτύπων συμπεριφοράς που δημιουργούν ή συντελούν σε φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης, β) να παρέχουν στους συμμετέχοντες πληροφορίες σχετικά με τις αρνητικές επιπτώσεις του ψυχολογικού εκφοβισμού (bullying) στην εργασία, γ) να καλλιεργήσουν και να δημιουργήσουν αξίες στους απασχολούμενους σε θέσεις ευθύνης, που θα τους βοηθήσουν να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά σε τέτοια περιστατικά και στην εφαρμογή των διαδικασιών που στοχεύουν στην αντιμετώπισή τους, δ) να διευκολύνουν την επικοινωνία των προϊσταμένων και των εργαζομένων με τον εργοδότη.

Σε κάθε περίπτωση η Τράπεζα αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των προληπτικών μέτρων και εφόσον κριθεί απαραίτητο αναθεωρεί ή επικαιροποιεί την εκτίμηση κινδύνων και τη λήψη μέτρων.

Σημειώνεται ότι όλα τα πρόσωπα με θέσεις ευθύνης, έχουν εκ της θέσεώς τους το δικαίωμα να δίνουν οδηγίες στους υφισταμένους τους και να αξιολογούν την απόδοσή τους. Για το λόγο αυτό η εποικοδομητική, στο πλαίσιο της λογικής και του νόμου κριτική της απόδοσης ή της συμπεριφοράς ενός υπαλλήλου από ανώτερό του ή οι οδηγίες που δίνονται ή οι εντολές σε έναν υπάλληλο, στο πλαίσιο της εργασίας του, δεν συνιστούν από μόνες τους παρενοχλητική συμπεριφορά.

### **A3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού**

Η Τράπεζα παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, τα μέτρα πρόληψης και προστασίας, καθώς

και για τη διαδικασία που τηρείται για τη διαχείριση καταγγελιών τέτοιων περιστατικών.

Στο πλαίσιο της παραπάνω ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, επιδιώκει την οργάνωση στοχευόμενων συναντήσεων με το προσωπικό για την πρόληψη και την έγκαιρη αντιμετώπιση των κινδύνων εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Επίσης δύναται να διοργανώνει σεμινάρια με παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, ή με ειδικούς ψυχικής υγείας με σκοπό την αναγνώριση και διαχείριση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

**A4. Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις 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 ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία**

Η Τράπεζα δηλώνει τη μηδενική ανοχή στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και πληροφορεί για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας στο βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

Συγκεκριμένα:

1. Κάθε πρόσωπο που καταλαμβάνεται από την παρούσα πολιτική που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

α) δικαίωμα **δικαστικής προστασίας**,

β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην **Επιθεώρηση Εργασίας**, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία,

γ) αναφοράς στον **Συνήγορο του Πολίτη**, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του,

καθώς και

**δ) καταγγελίας εντός της Τράπεζας**, σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών που αναλύεται κατωτέρω στο Κεφάλαιο Β.

Στην αποδεικτική διαδικασία ενώπιον κάθε διοικητικής ή δικαστικής αρχής ισχύει βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης. Αρκούν δηλαδή στοιχεία που πιθανολογούν ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στην εργασία ώστε να αποδοθεί η ευθύνη στον καταγγελλόμενο, ο οποίος φέρει το βάρος να αντιστρέψει το παραπάνω τεκμήριο.

**2.** Κάθε πρόσωπο που υφίσταται βία ή παρενόχληση στην εργασία 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 ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

**3.** Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Τράπεζα 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 ο αποχωρών αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Τράπεζα μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

**4.** Η Τράπεζα 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.

**5.** Οι έχοντες θέσεις ευθύνης και τα πρόσωπα που εκπροσωπούν την Τράπεζα, είναι δέον να δίνουν οι ίδιοι με τη συμπεριφορά τους το καλό

παράδειγμα, να παρεμβαίνουν ώστε να σταματούν συμπεριφορές παρενόχλησης και ψυχολογικού εκφοβισμού, να αναφέρουν άμεσα στο πρόσωπο/α της παρ. Β1, κάθε παράπονο για βία και παρενόχληση που τους υποβάλλεται, να επικοινωνούν στους υφισταμένους τους καλά πρότυπα συμπεριφοράς και να διασφαλίζουν ότι υπάρχει υποστηρικτικό περιβάλλον για τους συνεργάτες/υφισταμένους τους.

6. Για την εξέταση αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας και παρενόχλησης σε επίπεδο επιχείρησης ακολουθείται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών όπως περιγράφεται στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β.

7. Παροχή στοιχείων επικοινωνίας με δημόσιους φορείς:

Για την Επιθεώρηση Εργασίας (ΣΕΠΕ), τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών το 1555.

Για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας η γραμμή SOS 15900.

Για τον Συνήγορο του Πολίτη το mail [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr) .

#### **A5. Πρόσωπο αναφοράς «σύνδεσμος» για την καθοδήγηση και ενημέρωση εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Αρμόδιος για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, εφεξής «σύνδεσμος», ορίζεται ο Δ/ντής Ανθρώπινου δυναμικού και η βοηθός του.

Ο «σύνδεσμος» ενημερώνει και καθοδηγεί τους εργαζομένους ανεξαρτήτως αν του απευθύνονται ή όχι με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Ο σύνδεσμος, για όσες πληροφορίες περιέρχονται σε γνώση του δεσμεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία περί εμπιστευτικότητας και για την προστασία φυσικών προσώπων από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.

## **A6. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας**

Η Τράπεζα υποστηρίζει θύματα ενδοοικογενειακής βίας, λαμβάνοντας υπόψη την οικογενειακή και οικονομική τους κατάσταση (ανήλικα τέκνα, ή τέκνα με αναπηρία, κ.λπ.).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β**

### **Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών**

#### **B1. Δίαυλοι επικοινωνίας – Αρμόδια πρόσωπα**

Η Τράπεζα ενθαρρύνει την υποβολή καταγγελιών για όλα τα περιστατικά που μπορεί να συνιστούν βία και παρενόχληση ή αντίποινα σε τυχόν καταγγελία τέτοιων περιστατικών κατά οποιοδήποτε και αν στρέφονται και ανεξάρτητα από τη θέση ή το πρόσωπο του δράστη.

Πρόσωπα που έχουν λόγους να ισχυρίζονται ότι είναι θύματα τέτοιας συμπεριφοράς, θα πρέπει να απευθύνονται και να εκφράζουν τις ανησυχίες τους στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.

#### **B2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών - Αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων**

Αρμόδιο πρόσωπο, για την υποβολή καταγγελίας, είναι ο Δ/ντής Ανθρώπινου Δυναμικού και η βοηθός του. Πρόσωπα που είναι μάρτυρες περιστατικών μπορούν να αναφέρονται στο παραπάνω αρμόδιο πρόσωπο. Η αναφορά γίνεται με κάθε πρόσφορο τρόπο και πρέπει να αναφέρει συγκεκριμένα περιστατικά.

Όλες οι αναφορές ή καταγγελίες που αφορούν σε βία, παρενόχληση ή και διάκριση στην απασχόληση θα αποτελέσουν αντικείμενο ενδελεχούς έρευνας της Τράπεζας. Δεν υπάρχει προθεσμία στην υποβολή της καταγγελίας. Ωστόσο, η κατά το δυνατό άμεση αναφορά και εξέταση των περιστατικών είναι τις περισσότερες φορές καθοριστική για την αποτελεσματικότητα της έρευνας. Τα εντεταλμένα για την έρευνα πρόσωπα στο πλαίσιο της έρευνας για την εξέταση επώνυμης καταγγελίας έχουν ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία της



Τράπεζας (καθώς σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της).

Η έρευνα της καταγγελίας ολοκληρώνεται κατ' αρχήν με τη σύνταξη πορίσματος από το εντεταλμένο/α πρόσωπο/α, στο οποίο περιλαμβάνονται διαπιστώσεις, υποδείξεις και συμπεράσματα της έρευνας. Το πόρισμα με τα στοιχεία του φακέλου υποβάλλεται στην Τράπεζα (εκπρόσωπο αυτής) ώστε η τελευταία επί διαπίστωσης περιστατικού βίας ή παρενόχλησης να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί όμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Η Τράπεζα δεσμεύεται για την αμερόληπτη εξέταση των καταγγελλομένων και για την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που θα περιέλθουν εις γνώση της καθ' όλη τη διάρκεια και μετά το τέλος της εξέτασης της καταγγελίας/αναφοράς, στο βαθμό που δεν εμποδίζεται η πρόοδος της έρευνας και η λήψη μέτρων συμμόρφωσης και αντιμετώπισης του περιστατικού, τηρουμένων των ορισμών περί προστασίας προσωπικών δεδομένων για τα εμπλεκόμενα πρόσωπα. Οι αναφορές ή οι καταγγελίες που περιέρχονται στην Τράπεζα και τυχόν έγγραφα που αποκτηθούν κατά τη διάρκεια της έρευνας ή το πόρισμα αυτής, η Τράπεζα διατηρεί το δικαίωμα να τα τηρεί στον προσωπικό φάκελο του καταγγέλλοντος και του καταγγελλόμενου, τηρουμένων των κανόνων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων όπως ορίζονται στον Γενικό Κανονισμό για τα προσωπικά δεδομένα.

Ανεξάρτητα από την παραπάνω διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών εντός της Τράπεζας, τα θιγόμενα πρόσωπα διατηρούν παράλληλα το δικαίωμα να υποβάλλουν καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές, και μάλιστα σε οποιαδήποτε φάση και αν βρίσκεται η διαδικασία εξέτασης από την Τράπεζα.

### **B3. Απαγόρευση αντιποίνων**

Κάθε πράξη εκδίκησης εναντίον του προσώπου επειδή υπέβαλε καταγγελία ή αναφορά για βία, ή παρενόχληση στην εργασία ή επειδή συμμετέχει στη διερεύνηση της σχετικής υπόθεσης αντιβαίνει στην παρούσα πολιτική της Τράπεζας και μπορεί να θεμελιώσει ακόμη και λόγο καταγγελίας της σχέσης

εργασίας/συνεργασίας με τον υπαίτιο, ανάλογα με το μέτρο που κρίνεται πρόσφορο σε κάθε περίπτωση. Κάθε πράξη αντιποίνων θα πρέπει να αναφέρεται άμεσα στο εντεταλμένο ως άνω πρόσωπο υποδοχής καταγγελιών και θα αποτελεί επίσης αντικείμενο ενδελεχούς διερεύνησης από την Τράπεζα και τα αρμόδια προς τούτο όργανά της.

Η Τράπεζα επιφυλάσσεται κάθε νομίμου δικαιώματός της στην περίπτωση ψευδών ή συκοφαντικών καταγγελιών που αφορούν βία / παρενόχληση / διάκριση στην απασχόληση.

#### **B4. Συνέπειες παραβίασης της απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

1. Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η Τράπεζα δεσμεύεται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλομένου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά και να προστατευτεί το θιγόμενο πρόσωπο.

2. Τα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, 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 Α.Κ..

#### **B5. Συνεργασία με Αρχές**

Η Τράπεζα αναλαμβάνει την υποχρέωση να συνεργάζεται και να παράσχει κάθε σχετική πληροφορία και συνδρομή στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί. Την ίδια υποχρέωση υπέχουν και τα εντεταλμένα της πρόσωπα για την υποδοχή και εξέταση καταγγελιών που υποβάλλονται στην Τράπεζα, για βία και παρενόχληση στην εργασία. Για το λόγο αυτό όλα τα στοιχεία που συγκεντρώνουν σε κάθε μορφή τηρούνται σε σχετικό φάκελο, στα οποία εφόσον ζητηθεί δίνεται πρόσβαση στις αρμόδιες αρχές, τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Η παρούσα πολιτική αναρτάται στον ισότοπο της Τράπεζας στην διεύθυνση [www.ca-autobank.gr](http://www.ca-autobank.gr), στο οποίο έχουν πρόσβαση οι εργαζόμενοι και οι συνεργάτες της.

Σε κάθε περίπτωση η πολιτική αυτή μπορεί να τροποποιηθεί από την Τράπεζα, με τη νόμιμη διαδικασία, που ακολουθήθηκε για την υιοθέτησή της.

ΓΙΑ ΤΗΝ CA AUTOBANK GmbH  
Τράπεζα Ελληνικό υποκατάστημα

&

DRIVALIA LEASE HELLAS  
ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.