

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ  
ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ & ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ  
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ  
(κατ' άρθρ. 61 και 62 ΤΟΥ ΠΔ 80/2022)**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ





## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ:**

- 1. ΠΡΟΤΥΠΑ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ – ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ**
- 2. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ**
- 3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**
- 4. ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΕΣ**
- 5. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**
- 6. Α\_ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**  
  
**B\_ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ**
- 7. ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**
- 8. Α\_ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΑΝΕΠΙΣΗΜΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ**  
  
**B\_ΕΠΙΣΗΜΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**
- 9.ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ**

## 1. ΠΡΟΤΥΠΑ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ – ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

1. Το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας μας είναι η κινητήρια δύναμη της επιχείρησης και η πιο σημαντική παράμετρος για την ανάπτυξη και την εξέλιξή της. Η «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ» (η «Εταιρεία») θεωρεί ύψιστης σημασίας το να διέπονται οι εργασιακές σχέσεις από πνεύμα ομαδικότητας και αλληλεγγύης, καθώς και το να βασίζονται αυτές στην αμοιβαία εμπιστοσύνη, την ειλικρίνεια και το σεβασμό. Στο πλαίσιο αυτό, η συμπεριφορά του προσωπικού της επιχείρησης θα πρέπει να διακατέχεται από ήθος, διαφάνεια, υπευθυνότητα και εντιμότητα, ενώ παράλληλα είναι ανεπίτρεπτη και μη ανεκτή οποιασδήποτε μορφής βία, εκφοβιστική ή προσβλητική συμπεριφορά, ανεξαρτήτως της θέσεως ή του βαθμού στην ιεραρχία της εταιρείας.
2. Η «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ» υποστηρίζει ανεπιφύλακτα το σεβασμό της διαφορετικότητας και την αποφυγή των διακρίσεων. Η εθνική καταγωγή, το κοινωνικό υπόβαθρο, οι πολιτικές, ιδεολογικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις, το φύλο, η οικογένεια, η ηλικία, η σεξουαλική ταυτότητα και οι φυσικές ικανότητες δεν αποτελούν κριτήρια διάκρισης στην επιχείρηση, αλλά τουναντίον αντιμετωπίζονται ως ευκαιρίες για νέες ιδέες και καλύτερα αποτελέσματα.
3. Το προσωπικό της επιχείρησης οφείλει να αποφεύγει συμπεριφορές που θα μπορούσαν ακόμα και να χαρακτηριστούν ως διάκριση ή διακριτική μεταχείριση, ενώ κάθε εργαζόμενος/η οφείλει να επικοινωνεί άμεσα με τον προϊστάμενό του/της ή τη διοίκηση της εταιρείας, σε περίπτωση που υποπέσει στην αντίληψή του/της τέτοιου είδους περιστατικό.

## 2. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

1. Η «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ» εκφράζει ρητά και ανεπιφύλακτα τη σταθερή δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, με σκοπό τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο θα κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Προς το σκοπό τούτο, ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου, καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

**Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά**, η Εταιρεία δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά:

- τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια,
- η χρήση προσβλητικής γλώσσας κατά την περιγραφή ατόμων με αναπηρίες,

- τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου-ας, τα οποία μπορεί να προκαλέσουν ντροπή ή αμηχανία,
- η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου,
- η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικά τολμηρό περιεχόμενο μέσω τηλεφωνικού μηνύματος (SMS), ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-mail), μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής,
- οι προσβλητικές και/ή επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου-ας, την προσωπική του/της ζωή, τα σεξουαλικά του/της ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις ή ταυτότητα, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του/της, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του/της ταυτότητας και θρησκείας,
- οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές,
- τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου-ας μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του/της ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του/της πορεία στην εταιρεία
- οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή
- η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου-ας, ιδίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, το σύμφωνο συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του/της προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα “πιστεύω” του/της
- οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι ύβρεις δημόσια ή κατ’ ιδίαν
- η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ’ ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων
- τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου-ας
- η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής
- ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό
- ο διαδικτυακός εκφοβισμός
- τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

2. Η «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» δεσμεύεται ότι θα παραλαμβάνει, θα διερευνά και θα διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα, διακριτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επίσης, δεσμεύεται ότι δεν θα παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή των αναφορών αυτών.

3. Η «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ» δεσμεύεται ότι θα παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.
4. Η παραβίαση των υποχρεώσεων που πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική συνιστά λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας.

### 3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται:

- i. στη Διοίκηση της «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ»,
- ii. στους εργαζόμενους-ες της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς της απασχόλησής τους (ορισμένου ή αορίστου χρόνου, μερικής ή πλήρους απασχόλησης),
- iii. στους-στις απασχολούμενους-ες στην επιχείρηση δυνάμει συμβάσεως έργου, μίσθωσης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών και έμμισθης εντολής,
- iv. στους-στις απασχολούμενους-ες μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- v. στους πρακτικώς ασκούμενους-ες και μαθητευόμενους-ες,
- vi. στους τυχόν εθελοντές και στις τυχόν εθελόντριες
- vii. στους-στις εργαζόμενους-ες των οποίων η σχέση εργασίας με την επιχείρηση έχει λήξει,
- viii. στους-στις υποψήφιους-ες εργαζόμενους-ες της επιχείρησης,
- ix. σε άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την εταιρεία.

### 4. ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΕΣ

1. «*Βία και Παρενόχληση*» είναι οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, οι οποίες αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.
2. «*Παρενόχληση*» είναι 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.
3. «*Παρενόχληση λόγω φύλου*» είναι 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. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και

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

4. Οι ως άνω συμπεριφορές απαγορεύονται στον χώρο εργασίας της εταιρίας, συμπεριλαμβανομένων και των χώρων όπου ο/η εργαζόμενος-η παρέχει εργασία, κάνει διάλειμμα ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η εταιρία.
5. Η απαγόρευση ισχύει και 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. Τέλος, ισχύει και κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

## 5. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Με σκοπό την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης η «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» δύναται να διεξάγει ανώνυμες εμπιστευτικές έρευνες, μέσω ερωτηματολογίων για το εργασιακό κλίμα και την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίζει ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον ώστε να μην υφίστανται κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία ή άλλοι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.

Η Εταιρία διαθέτει **ιατρό εργασίας** και **τεχνικό ασφαλείας** και λαμβάνει μέριμνα για την υιοθέτηση των συστάσεων τους σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία που υποχρεούται να λάβει, όπως ο νόμος ορίζει.

Επιπλέον για την βέλτιστη εξασφάλιση του ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, υλοποίησε Μελέτη που προβλέπεται να εκπονηθεί αναφορικά με την Εκτίμηση Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων και η οποία προσαρμόστηκε στην παρούσα Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης και στην οποία θα λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων, η εγγενής επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία, καθώς και κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (π.χ. άτομα με αναπηρία). Ειδικότερα η μελέτη λαμβάνει υπόψη της τη φύση της δραστηριότητας της εταιρείας, την οργάνωση της εργασίας, την διαμόρφωση των χώρων εργασίας, τον χρόνο λειτουργίας, την ασφάλεια των χώρων εργασίας, την ανοιχτή επικοινωνία που προωθείται μεταξύ των προσώπων που απασχολούνται στην εταιρία, την ανατροφοδότηση και τις κατευθύνσεις που δίνονται από την εταιρία για τη συμπεριφορά των απασχολούμενων σε αυτήν και τις οδηγίες για την αντιμετώπιση περιστατικών με προμηθευτές προκειμένου να εκτιμηθεί ο βαθμός τους κινδύνου βίας και παρενόχλησης.

Ως εκ τούτου στην ανωτέρω μελέτη εκτίμησης αναφέρονται αναλυτικά οι πηγές ψυχοκοινωνικού κινδύνου για το χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, και θα προτείνονται μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον

περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

## **6.A\_ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Η διαφορετικότητα, η αξιοπρέπεια και ο σεβασμός αποτελούν σημεία αναφοράς για την «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**», ως εκ τούτου είναι προς όφελος όλων των εμπλεκομένων ο εντοπισμός και η αντιμετώπιση της απειλής της εργασιακής βίας και παρενόχλησης. Στο πλαίσιο της προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, αποτελεί καθήκον της Διοίκησης της «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» να προστατεύει τους εργαζόμενους, λαμβάνοντας μέτρα για τη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων που προκύπτουν από συμπεριφορές, στάσεις και περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Η «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» επιδιώκει και καλλιεργεί ένα εργασιακό κλίμα όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

Η «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» εμπιστεύεται τους υπαλλήλους της και επιτρέπει την αυθεντικότητα και την ατομικότητα.

Η «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» προωθεί την ισότητα ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Σέβεται τον πολιτισμό, τη θρησκεία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό όλων. Πιστεύει ότι η αμοιβαία εμπιστοσύνη είναι η βάση για μια ώριμη εργασιακή σχέση, στην οποία όλοι πρέπει να αναλάβουν τη δική τους ευθύνη. Επιδιώκει την ανοικτή επικοινωνία των εργαζομένων με τους αμέσους προϊσταμένους τους για την επίλυση και την εξομάλυνση των συγκρούσεων και των διαφωνιών. Επιδιώκει την οργάνωση της εργασίας με σαφείς ρόλους και καθήκοντα, καθώς και την εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση και την απαιτούμενη πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους. Παρέχει κάθε δυνατή βοήθεια και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης (λεκτικής, σωματικής ή μέσω διαδικτύου και social media) ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας συμπεριλαμβανομένης της ενημέρωσης μέσω του «προσώπου αναφοράς» σχετικά με τους Φορείς στους οποίους μπορούν να προσφεύγουν.

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

Η «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού της σε θέματα αξιών, ενδεικτικά μέσω awareness trainings, webinars, ημερίδων, στοχεύει πρώτα και κύρια στην πρόληψη φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» συμπεριλαμβάνει στο ετήσιο πρόγραμμα δράσεων της προγράμματα προαγωγής της υγείας των εργαζομένων και ευαισθητοποίησης

(εκπαίδευσης και κατάρτισης) σε υγιή πρότυπα διαβίωσης και συμπεριφοράς, αλλά και σε ζητήματα πολιτικών των χώρων εργασίας που αφορούν σε μεγάλης ηλικίας εργαζόμενους, νέους εργαζόμενους, εργαζόμενους με χρόνιες παθήσεις.

Επίσης η «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» σχεδιάζει και υλοποιεί διάφορες ενέργειες. Ενδεικτικά:

- έχει ενεργοποιήσει **24/7 Γραμμή Ψυχολογικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης** για τους εργαζόμενους συμπεριλαμβανομένων και των κατόχων θέσεων ευθύνης, με απεριόριστη χρήση, εμπιστευτικά και δωρεάν για τον καλούντα.
- οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων
- πραγματοποιεί εκπαιδεύσεις ευαισθητοποίησης (awareness trainings), σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους δημοσίων φορέων και εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ.
- ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων συμπεριλαμβανομένων και των κατόχων θέσεων ευθύνης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- Δημιουργεί και επικοινωνεί εκπαιδευτικό και ενημερωτικό υλικό προς τους εργαζομένους
- Παρέχει τη δυνατότητα προγραμματισμού συμβουλευτικής συνάντησης με εργασιακό ψυχολόγο, με τον οποίο συνεργάζεται η Εταιρεία για τον σκοπό αυτόν
- Σχεδιάζει και προτείνει τη λήψη επιπλέον μέτρων προς την εκπλήρωση του σκοπού της παρούσας πολιτικής, κατόπιν σχετικών εισηγήσεων του «προσώπου αναφοράς».

**Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη**, καθώς και των ατόμων που κατέχουν θέση ευθύνης 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 «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» πληροφορεί το προσωπικό της με κάθε πρόσφορο μέσο για τα στοιχεία των αρμόδιων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 15512 και την τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS 15900 της ΓΓΔΟΠΙΦ.

Επίσης η «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» γνωστοποιεί με κάθε πρόσφορο μέσο και ειδικότερα μέσω των ενημερωτικών συναντήσεων που διοργανώνει ή/και εσωτερικών ανακοινώσεων προς όλους τους εργαζομένους:



- την ύπαρξη και διαθεσιμότητα του κειμένου της παρούσας πολιτικής κατά της βίας και παρενόχλησης συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης,
- τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης,
- τις υποχρεώσεις της εταιρείας και των εργαζομένων ως προς την τήρηση των προβλεπόμενων και τις επιπτώσεις για τη μη συμμόρφωση,
- τα δικαιώματα των θιγόμενων προσώπων,
- τον ορισμό προσώπου αναφοράς, αρμοδίου να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία
- τις διαδικασίες για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

### Ειδικά ως προς τα Δικαιώματα Θιγόμενου προσώπου:

i. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε 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 δικαίωμα δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, του Συνηγόρου του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων τους, καθώς και καταγγελίας εντός της «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» στο πρόσωπο αναφοράς που έχει ορισθεί από τον εργοδότη για τη διαχείριση τέτοιων περιστατικών.

ii. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι υφίσταται περιστατικό βίας ή παρενόχλησης έχει το δικαίωμα: (α) να καταγγείλει οποιαδήποτε συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης (β) να ζητήσει την μεταφορά του σε άλλο χώρο εργασίας εντός της έδρας της Υπηρεσίας, (γ) να ζητήσει την παροχή εργασίας του εξ αποστάσεως (δ) να προσφύγει στις αρμόδιες Αστυνομικές και άλλες κρατικές Αρχές καταγγέλλοντας τα περιστατικά, (ε) να αιτείται από την «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» τη συνδρομή της στην απόδειξη των περιστατικών βίας και παρενόχλησης κατά το μέτρο που αυτό είναι εφικτό, (στ) να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρση 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.

**Οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες υποχρεούνται να μην τελούν πράξεις παρενόχλησης και βίας, όπως αυτές ορίζονται στο 2.1 . Επιπλέον:**

α. Οι Εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν τα Δικαιώματα θιγομένων προσώπων ως αναφέρονται ανωτέρω και τα αποτελέσματα επί παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, όπως αυτά ορίζονται στην παρούσα πολιτική και Π.Δ.80/2022.

β. Οι Εργαζόμενοι θα πρέπει να μελετούν και να κατανοούν το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού υλικού και των ενημερώσεων που θα τους αποστέλλει «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**». Στην περίπτωση που δημιουργούνται ερωτήματα ή απορίες οι Εργαζόμενοι θα πρέπει να επικοινωνούν με το πρόσωπο αναφοράς με σκοπό να κατανοούν πλήρως το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού υλικού και των ενημερώσεων.

γ. Οι Εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται με τις επιταγές της παρούσας Πολιτικής και να απέχουν από κάθε αποδοκιμαστέα από την Πολιτική αυτή συμπεριφορά.

δ. Οι Εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν κατανοήσει την Διαδικασία Υποβολής και Εξέτασης Παραπόνων/Αναφορών και Καταγγελιών και να την ενεργοποιούν, όταν προκύψει εις βάρος τους ή υποπέσει στην αντίληψή τους εν γένει, περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.

## **6.B\_ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ**

Προστασία της απασχόλησης και της υποστήριξης εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή. Η ενδοοικογενειακή βία είναι η βία ή η κακοποίηση από ένα άτομο έναντι οποιουδήποτε άλλου σε οικογενειακό περιβάλλον. Η ενδοοικογενειακή βία μπορεί επίσης να περιλαμβάνει βία κατά παιδιών, γονέων, ηλικιωμένων. Ένα κοινό στοιχείο είναι ότι πρόκειται για ένα συνεχόμενο μοντέλο συμπεριφοράς που στοχεύει στην εξουσία και τον έλεγχο μέσω του φόβου. Παίρνει διάφορες μορφές, όπως σωματική, λεκτική, συναισθηματική, οικονομική, σεξουαλική κακοποίηση.

Η«**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» αναγνωρίζει ότι η ενδοοικογενειακή βία είναι ένα σοβαρό θέμα στην Ελλάδα. Κάποιοι από τους εργαζομένους της «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» ή οι συγγενείς τους (παιδιά, γονείς, ηλικιωμένοι, που μοιράζονται το ίδιο νοικοκυριό) ενδέχεται να πέσουν θύματα τέτοιων συμπεριφορών χωρίς καμιά δική τους υπαιτιότητα, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει να ακολουθήσουν την εργασία τους και / ή την απόδοσή τους. Ως αποτέλεσμα της βίας είναι ότι σε κάποιες περιπτώσεις τα θύματα βιώνουν σωματικές ανικανότητες, χρόνια προβλήματα υγείας, ψυχικές ασθένειες, καθώς και μικρή ικανότητα στη δημιουργία κάποιας υγιούς κατοπινής σχέσης. Ενώ πολλά θύματα έχουν διαταραχές μετατραυματικού στρες. Τα παιδιά που έζησαν και μεγάλωσαν σε τέτοιο οικογενειακό περιβάλλον, πολλές φορές, αργότερα, έχουν ψυχολογικά προβλήματα, ή ακόμα, κι από την παιδική ηλικία.

Η πολιτική έχει σκοπό να συμβάλει στην ασφάλεια και την ευημερία των εργαζομένων της «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» και των οικογενειών τους μέσω:

- της Ευαισθητοποίησης σχετικά με την ενδοοικογενειακή βία
- της Παροχής υποστήριξης για την ανίχνευση τέτοιων περιστατικών
- της Παροχής ενημέρωσης για εξωτερικούς εξειδικευμένους φορείς που δύνανται να παρέχουν υποστήριξη

Η «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» δεσμεύεται για την παροχή της υποστήριξής της σε εργαζόμενους θύματα ενδοοικογενειακής βίας, στη βάση του εφικτού και στο πλαίσιο προστασίας των προσωπικών τους δεδομένων, με κάθε μέσο που της είναι πρόσφορο ως εργοδότης. Στα παραπάνω συμπεριλαμβάνεται και πιθανή ειδική άδεια ή ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, προκειμένου για την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ειδικά στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

Ο εργαζόμενος της «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» έχει το δικαίωμα να μην υφίσταται διακρίσεις ή να αντιμετωπίζεται διαφορετικά αν αποκαλυφθεί ότι είναι θύμα ενδοοικογενειακής βίας. Οι εργαζόμενοι που ενδέχεται να πέσουν θύματα ενδοοικογενειακής βίας οι ίδιοι ή συγγενείς α' βαθμού τους, μπορούν να αναφέρουν την ενδοοικογενειακή βία:

- α. Στο πρόσωπο αναφοράς
- β. επικοινωνώντας με τη Γραμμή SOS 15900,
- γ. επικοινωνώντας στη Εθνική Γραμμή Παιδικής Προστασίας 1107 (για παιδιά και εφήβους)

Η «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» δύναται επιπλέον να:

- Προστατεύσει τον ανήλικό ή έναν ηλικιωμένο που αντιμετωπίζει ενδοοικογενειακή βία. Το πρόσωπο αναφοράς θα πρέπει να ειδοποιείται και θα χειρίζεται το αίτημα από την αρχή μέχρι το τέλος σε συνεργασία με την Διοίκηση και την υποστήριξη των νομικών της εταιρείας, παραπέμποντας στα αρμόδια όργανα.
- Υποστηρίζει τη διευθυντική ομάδα να κατανοήσει τα διαφορετικά είδη βίας εντοπίζοντας τα σημάδια ενός συναδέλφου που βιώνει ενδοοικογενειακή βία και να γνωρίζει πώς να ενεργήσει και που θα προωθηθεί θα υλοποιηθούν σχετικές εκπαιδεύσεις και βιωματικά εργαστήρια.

Εφόσον κριθεί απαραίτητο θα υπάρχει δυνατότητα για:

- Αλλαγή του προγράμματος ωρών εργασίας, του τόπου εργασίας ή των καθηκόντων.
- Αλλαγή στον αριθμό τηλεφώνου εργασίας ή τη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.
- Λήψη άλλων κατάλληλων μέτρων αναφορικά με την ευέλικτη εργασία.

## 7. ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

1. Η «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ», με σκοπό την αντιμετώπιση και την εξάλειψη περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθορίζει σαφείς διαδικασίες για την υποβολή καταγγελιών, αναφορών και παραπόνων που σχετίζονται με τα φαινόμενα αυτά και εξασφαλίζει την επίλυση των σχετικών ζητημάτων με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο.
2. Η εσωτερική διαδικασία επίλυσης των προβλημάτων που σχετίζονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μπορεί να είναι είτε ανεπίσημη είτε επίσημη.
3. Η διαδικασία υποβολής καταγγελιών ή αναφοράς περιστατικών βίας και παρενόχλησης έχει ως αποκλειστικό στόχο να γνωστοποιήσει σε όλα τα πρόσωπα που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος τους τρόπους με τους οποίους θα αναφέρονται τέτοιου είδους περιστατικά, καθώς και τυχόν παραβιάσεις ή μη συμμόρφωσης με τις προβλέψεις του παρόντος.
4. Κάθε παράβαση του παρόντος θα έχει ως αποτέλεσμα τη λήψη δίκαιων και αναλόγων πειθαρχικών μέτρων, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις σχετικές εταιρικές διαδικασίες, ανεξάρτητα από τη θέση του παραβάτη ή της παραβάτιδας.
5. Για κάθε καταγγελία ή αναφορά περιστατικών βίας και παρενόχλησης που τυχόν θα λάβει η εταιρεία, θα ληφθούν όλα τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να τηρηθεί εμπιστευτική η ταυτότητα του ατόμου που θα γνωστοποιήσει οποιαδήποτε σχετική πληροφορία. Όλες οι παρεχόμενες πληροφορίες θα υπόκεινται σε αυστηρά εμπιστευτική διαχείριση και θα υποβάλλονται σε έλεγχο ως προς την αξιοπιστία τους από κατάλληλα εκπαιδευμένα πρόσωπα που θα έχουν υπογράψει σύμβαση εχεμύθειας.
6. Κατ' εξαίρεση, η ταυτότητα του καταγγέλλοντος ή της καταγγέλλουσας μπορεί να αποκαλύπτεται, όταν: α) συναινεί εγγράφως ο ίδιος ο καταγγέλλων ή η καταγγέλλουσα, β) απαιτείται από το νόμο η αποκάλυψη του καταγγέλλοντος ή της καταγγέλλουσας, γ) η καταγγελία εμπεριέχει προδήλως δόλο και δ) η αποκάλυψη της ταυτότητας θεωρείται αναγκαία για την πρόληψη ή τη μείωση της απειλής για την ασφάλεια του προσωπικού της επιχειρήσεως.
7. Οι εργαζόμενοι-ες που αναφέρουν περιστατικά βίας ή παρενόχλησης και γενικά μη αποδεκτούς τρόπους συμπεριφοράς, σε σχέση με τον παρόντα Κώδικα, θα προστατεύονται από τυχόν συμπεριφορές που μπορεί να έχουν εκδικητικό χαρακτήρα.
8. Οι καταγγελίες ή αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα πρέπει να λαμβάνουν χώρα, με βάση την καλή πίστη. Καταγγελίες ή αναφορές που περιέχουν εκουσίως και δολίως ψευδείς, κακόβουλες ή προπετείς κατηγορίες και ισχυρισμούς,

ενδέχεται κατά περίπτωση να υπόκεινται σε πειθαρχικές ή και ποινικές κυρώσεις, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία.

9. Οι καταγγελίες ή αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα πρέπει να στηρίζονται σε βάσιμες υποψίες και όχι σε ανυπόστατα στοιχεία ή φήμες. Παρόλα αυτά, δεν αναμένεται η πλήρης απόδειξη της καταγγελίας ή της αναφοράς από τον ίδιο τον καταγγέλλοντα ή την ίδια την καταγγέλλουσα, καθόσον τούτο αποτελεί αντικείμενο διερεύνησης από τα αρμόδια όργανα και τις υπηρεσίες της εταιρείας.

## 8.A \_ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΑΝΕΠΙΣΗΜΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ

1. Ο/Η καταγγέλλων/ουσα, εφόσον το επιθυμεί, έχει τη δυνατότητα να απευθυνθεί και να αναφέρει ή να υποβάλλει εγγράφως το παράπονό του/της στο πρόσωπο αναφοράς-, που έχει εξουσιοδοτηθεί από την Διοίκηση της εταιρείας να παραλαμβάνει, να διερευνεί και να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επιπλέον **ο γιατρός εργασίας** κατά το χρόνο παραμονής του στο χώρο εργασίας μπορεί να καθοδηγεί τον εργαζόμενο για τους εξωτερικούς φορείς υποστήριξης και για τη διαδικασία μέσω του προσώπου αναφοράς της εταιρείας.
2. Η εσωτερική ανεπίσημη διαδικασία δεν αφορά σε υποβολή καταγγελίας - αναφοράς, αλλά μόνο στην υποβολή παραπόνου **και σε καμία περίπτωση δεν υποκαθιστά την επίσημη διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελίας**. Ο/Η καταγγέλλων/ουσα μπορεί σε οποιοδήποτε στάδιο της εσωτερικής ανεπίσημης διαδικασίας, αν το επιθυμεί, να προχωρήσει και στη διαδικασία υποβολής επίσημης καταγγελίας.
3. Κατά την εσωτερική ανεπίσημη διαδικασία υποβολής παραπόνων, το «πρόσωπο αναφοράς» καταγράφει το ιστορικό του περιστατικού και διερευνά τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας του/της καταγγέλλοντος/ουσας με το-τη φερόμενο-η ως δράστη/δράστιδα ή τη δυνατότητα της διαμεσολάβησης.
4. Ο/η καταγγέλλων/ουσα δηλώνει εγγράφως την επιθυμία του/της είτε για άμεση επικοινωνία με τον-τη φερόμενο-η ως δράστη/δράστιδα, είτε για διαμεσολάβηση. Στην περίπτωση που ο /η καταγγέλλων/ουσα επιλέξει την άμεση επικοινωνία με τον φερόμενο ως δράστη, τότε το πρόσωπο αναφοράς έχει την ευθύνη και υποχρέωση να παρακολουθήσει την έκβαση της επικοινωνίας.
5. Το πρόσωπο αναφοράς διατηρεί το δικαίωμα να καλέσει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα, ώστε να λάβει περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το περιεχόμενο του παραπόνου.
6. Το πρόσωπο αναφοράς προβαίνει σε ενέργειες διαμεσολάβησης μόνο στην περίπτωση που ο/η καταγγέλλων/ουσα δηλώσει εγγράφως την επιθυμία να γίνει

διαμεσολάβηση, εφόσον αυτό φυσικά επιτρέπεται από τη σχετική νομοθεσία. Σε περίπτωση διαμεσολάβησης, το πρόσωπο αναφοράς αναλαμβάνει την ευθύνη της επικοινωνίας με τον-τη φερόμενο-η ως δράστη/δράστιδα.

7. Το πρόσωπο αναφοράς οφείλει να επιδεικνύει πλήρη εχεμύθεια και αντικειμενικότητα κατά την ανωτέρω διαδικασία, η οποία θα πρέπει να ολοκληρώνεται μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας, το πρόσωπο αναφοράς πρέπει να ενημερώνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για το αποτέλεσμα της επίλυσης του παραπόνου του/της, καθώς και για το δικαίωμά του/της να υποβάλει επίσημη καταγγελία.
8. Ο/η καταγγέλλων/ουσα προστατεύεται από πάσης φύσεως αντίποινα και άνισης ή δυσμενούς μεταχείρισης στο χώρο εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι η καταγγελία διενεργήθηκε «καλή τη πίστει» και «με εύλογους λόγους ή πεποίθηση» ότι η πληροφορία αυτή ήταν αληθής κατά τον χρόνο απόκτησής της. Η εν λόγω προστασία δεν έχει συγκεκριμένα χρονικά όρια και αποκλείει κάθε είδους βλαπτικές συνέπειες σε βάρος του/της καταγγέλλοντος/ουσας, όπως επί παραδείγματι: α) καταγγελία της σύμβασης εργασίας, β) διαθεσιμότητα, γ) πειθαρχικές ποινές, δ) μεταβολή καθηκόντων ή ωραρίου εργασίας, ε) στέρηση δικαιώματος προαγωγής, στ) απώλεια προνομίων.

## 8.B \_ΕΠΙΣΗΜΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

1. Προκειμένου να ξεκινήσει η επίσημη διαδικασία εξέτασης μιας καταγγελίας – αναφοράς για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ο/η καταγγέλλων/ουσα πρέπει να υποβάλει έγγραφη καταγγελία, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) στη διεύθυνση που έχει γνωστοποιηθεί . Η υποβληθείσα καταγγελία θα εξεταστεί με βάση τον τρόπο και τις διαδικασίες που προβλέπει η Νομοθεσία από τους εξωτερικούς συνεργάτες της εταιρείας σε νομικά θέματα και θα προωθηθεί στο Δ.Σ. της «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**».
2. Το Δ.Σ. της «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» οφείλει να ερευνά και να εξετάζει κάθε καταγγελία με αμεροληψία, εχεμύθεια και αντικειμενικότητα και με βάση τις αρχές και τα μέτρα που προβλέπονται στην παρούσα Πολιτική.
3. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί, κατά την εξέταση της καταγγελίας – αναφοράς, συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης, το Δ.Σ. της «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**» λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα κατά περίπτωση μέτρα σε βάρος του δράστη, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, ιδίως εάν η συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης προσβάλει την υγεία του ατόμου ή/και επηρεάζει το ομαλό εργασιακό περιβάλλον της «**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**».

## 9. ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΩΝ ΜΕΡΩΝ

Η «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ» υπό την ιδιότητά της ως εργοδότης και το «πρόσωπο αναφοράς» για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών και παραπόνων δεσμεύονται αφενός ως προς την τήρηση του απορρήτου και της ασφάλειας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ) τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των αρμοδιοτήτων τους και αφετέρου για την συμμόρφωσή τους με το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία ΔΠΧ και συγκεκριμένα το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων 2016/679 (ΕΕ), το Ν.4624/2019, καθώς και τις Αποφάσεις, Οδηγίες και Γνωμοδοτήσεις της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Σε αυτό το πλαίσιο, η «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ», έχει υιοθετήσει τα απαιτούμενα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την προστασία των ΔΠΧ και έχει διασφαλίσει τη διαβαθμισμένη πρόσβαση σε αυτά, μόνο από ρητά εξουσιοδοτημένα πρόσωπα που εμπλέκονται στη διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών. Για περαιτέρω πληροφορίες σχετικά με την επεξεργασία των ΔΠΧ, οι εργαζόμενοι μπορούν να απευθυνθούν στον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων (DPO) της «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ», στο email [gr-ath-sm-dpo@legrand.com](mailto:gr-ath-sm-dpo@legrand.com)

Ευαίσθητες Πληροφορίες μη σχετιζόμενες με την Καταγγελία δεν λαμβάνονται υπόψη και διαγράφονται.

Τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να διατηρούνται μέχρι να παραγραφεί η δυνατότητα προσφυγής στη δικαιοσύνη ώστε να μπορεί να τα χρησιμοποιήσει το θύμα αν το αποφασίσει – ήτοι, 20ετία.

Χαλάνδρι Αττικής, 19.06.2023

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΛΕΓΚΡΑΝ ΑΕΒΕ**