Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην εργασία

και Πολιτική για τη Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών της εταιρείας «LOULIS FOOD INGREDIENTS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η διοίκηση της Loulis Food Ingredients A.E. και οι άνθρωποί της είναι προσηλωμένοι στο σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και είναι ενάντια σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης. Ως εκ τούτου, έχουν προβεί στη δημιουργία της παρακάτω πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, η οποία συμπεριλαμβάνει και τον τρόπο διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών βίας ή παρενόχλησης, εφόσον αυτές προκύψουν.

Κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας απαγορεύεται από ένα πλέγμα διατάξεων του διεθνούς, ευρωπαϊκού και ελληνικού δικαίου, μεταξύ άλλων και με το ν. 4808/2021, ΦΕΚ Α' 101/19.6.2021, με τον οποίο κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190 (Μέρος Ι, άρθρο 1) και θεσπίστηκαν οι εφαρμοστικές της διατάξεις (Μέρος ΙΙ, άρθρα 2-23). Οι παρούσες εσωτερικές πολιτικές (εφεξής, συνολικά «Πολιτική») της εταιρείας «LOULIS FOOD INGRIDIENTS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (εφεξής η «Εταιρεία») για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών υιοθετούνται κατ' εφαρμογή των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021 και σκοπός τους είναι να συμβάλουν στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε εργασία χωρίς βία και παρενόχληση.

---

2. ΟΡΙΣΜΟΙ/ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής:

- Ως **«βία και παρενόχληση»** νοούνται 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.

- Ως **«παρενόχληση»** νοούνται 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, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού.

- Ως **«σεξουαλική παρενόχληση»** νοείται η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης[1] λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

[1] Ο ανεπιθύμητος χαρακτήρας της συμπεριφοράς είναι αυτό που διακρίνει τη σεξουαλική παρενόχληση από τη φιλική συμπεριφορά, η οποία είναι ευπρόσδεκτη και αμοιβαία.

- Ως **«παρενόχληση λόγω φύλου»** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου (συμπεριλαμβανομένης της έκφρασης φύλου, της ταυτότητας φύλου ή των χαρακτηριστικών φύλου του 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.

Η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση λόγω φύλου αποτελούν διακεκριμένες μορφές απαγορευμένης διάκρισης λόγω φύλου, ενώ η παρενόχληση για τους άλλους λόγους αποτελεί διακεκριμένη μορφή απαγορευμένης διάκρισης για τους λόγους αυτούς.

Για λόγους συντομίας εφεξής όλες οι ανωτέρω συμπεριφορές θα αναφέρονται ως **«βία και παρενόχληση»**.

Η παρούσα Πολιτική τυγχάνει εφαρμογής σε όλους τους εργαζόμενους και απασχολούμενους της Εταιρείας, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία. Για λόγους συντομίας και για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής εφεξής όλα τα ανωτέρω πρόσωπα θα αναφέρονται ως **«εργαζόμενοι/ες**».

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, η απαγόρευση κάθε μορφής συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των εργαζομένων εκτείνεται και καταλαμβάνει, ιδίως: (α) τον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων, όπου ο/η εργαζόμενος/η παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης, (β) τις 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) τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων ενδεικτικά εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, είτε στο χώρο εργασίας ή κατά τη διάρκεια τηλεργασίας ή εργασίας από απόσταση. Για λόγους συντομίας εφεξής όλες οι ανωτέρω περιπτώσεις θα αναφέρονται ως βία και παρενόχληση **«στην εργασία»**.

---

3. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΝΤΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΑΝΟΧΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ (Άρθρο 9 Ν. 4808/2021)

Η Εταιρεία δεσμεύεται να διατηρεί το εργασιακό της περιβάλλον ελεύθερο από κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης. Καμία μορφή βίας και παρενόχλησης στην εργασία δεν είναι επιτρεπτή ή ανεκτή.

Όλοι οι εργαζόμενοι/ες καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την Εταιρεία οφείλουν να απέχουν από οποιαδήποτε μορφή βίας και παρενόχλησης στον κόσμο, στο πλαίσιο και εξ αφορμής της εργασίας, να συμμορφώνονται με την παρούσα Πολιτική και να εξασφαλίζουν ότι συμπεριφέρονται με σεβασμό και αξιοπρέπεια στους συναδέλφους τους και τους

τρίτους, με τους οποίους έρχονται σε επαφή κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Επιπλέον, οι Προϊστάμενοι/ες, Διευθυντές/τριες και εν γένει τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την εργοδότρια Εταιρεία οφείλουν να εξασφαλίζουν, στο μέτρο που δύνανται να γνωρίζουν, ότι δεν υφίσταται βία και παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον που εμπίπτει στον τομέα ευθύνης τους, καθώς και να λαμβάνουν κάθε πρόσφορο μέτρο για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων του Τμήματός τους προς το σκοπό αυτό.

Κατά την πρώτη εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και στη συνέχεια περιοδικά η Εταιρεία, με γνώμονα την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, λαμβάνει όλα τα οργανωτικά μέτρα και θεσπίζει διαδικασίες για την διενέργεια εκτίμησης κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την εκπόνηση σχετικής αναφοράς εκτίμησης κινδύνου, η οποία θα επικαιροποιείται σε τακτική βάση, οργανώνει τακτικά δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων και των στελεχών της για τη βία και την παρενόχληση, ιδίως με τη μορφή επιμορφωτικών σεμιναρίων και σχετικών εκπαιδεύσεων (trainings) σε σχέση με τις διάφορες μορφές και εκδηλώσεις βίας και παρενόχλησης, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων όλων των βαθμίδων, τα μέτρα που λαμβάνει η Εταιρεία σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για την προβλεπόμενη διαδικασία διαχείρισης τέτοιων καταγγελιών/αναφορών. Οι εργαζόμενοι όλων των βαθμίδων οφείλουν να συμμετέχουν σ' αυτές τις δράσεις.

Οι εργαζόμενοι/ες έχουν το δικαίωμα καταγγελίας κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης σε βάρος τους. Στις περιπτώσεις αυτές οφείλουν να απευθυνθούν στο πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμο») για συμβουλές και συνδρομή και/ή να υποβάλουν απευθείας εσωτερική καταγγελία, εφόσον το επιθυμούν. Η Εταιρεία ενθαρρύνει την υποβολή καταγγελιών ως μέτρο για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και θα είναι αρωγός στην προσπάθεια επίλυσης οποιουδήποτε τέτοιου ζητήματος τυχόν τεθεί, από οποιονδήποτε εργαζόμενο/η της Εταιρείας. Υπογραμμίζεται ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο 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: α) δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, 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, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος») σε επίπεδο της επιχείρησης, με αρμοδιότητα καθοδήγησης και ενημέρωσης των εργαζομένων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ορίζεται η κυρία Νικολέτα Κιούση, Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού.

Με φροντίδα της Εταιρείας, η «Σύνδεσμος» λαμβάνει την κατάλληλη κατάρτιση και εκπαίδευση για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης και τη διαχείριση τέτοιων αναφορών/περιστατικών, ώστε να μπορεί να εκπληρώσει το ρόλο της κατά τρόπο αποτελεσματικό. Επίσης, ο εργοδότης πληροφορεί το προσωπικό και έχει σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως δε να πληροφορεί για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης

και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας να μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900.

Οποιοσδήποτε/οποιαδήποτε εργαζόμενος/η καταγγέλλει περιστατικό βίας και παρενόχλησης, παρέχει πληροφορίες ή συνδράμει με οποιονδήποτε τρόπο στη διερεύνηση καταγγελίας για βία και παρενόχληση (συμπεριλαμβανομένου της «Συνδέσμου» και των αρμοδίων οργάνων για τη διερεύνηση των καταγγελιών) δεν επιτρέπεται να υποστεί ως αντίμετρο δυσμενή μεταχείριση. Κάθε πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής αυτής της Πολιτικής και θεωρεί ότι έχει υποστεί τέτοια αντίμετρα οφείλει να το αναφέρει αμέσως στην «Σύνδεσμο».

Η βία και η παρενόχληση συνιστά όχι μόνον παραβίαση των πολιτικών της Εταιρείας αλλά και, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, ποινικά κολάσιμη πράξη, που ενδέχεται να θεμελιώσει τόσο ποινική όσο και αστική ευθύνη του δράστη έναντι του θύματος.

Η Εταιρεία λαμβάνει ειδικά μέτρα για την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας παρέχοντας κατά περίπτωση στα θύματα, κατόπιν αίτησης του θύματος ενδοοικογενειακής βίας: α) ειδική άδεια μίας (1) ημέρας με αποδοχές ανά περιστατικό σε ετήσια βάση για την αναζήτηση ιατρικής/ιατροδικαστικής/κοινωνικής/νομικής συνδρομής και προσφυγής στις αρμόδιες υπηρεσίες και δικαστικές αρχές και β) ευέλικτες ρυθμίσεις στα ωράρια εργασίας και για χρονικό διάστημα μέχρι μία (1) εβδομάδα μετά από τέτοιο περιστατικό σε ετήσια βάση.

---

4. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΝΤΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ (Άρθρο 10 Ν. 4808/2021)

Αρμόδια για τη παραλαβή των καταγγελιών για τη βία και την παρενόχληση είναι η «Σύνδεσμος», Νικολέτα Κιούση, Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού. Οι εργαζόμενοι/ες, που υπέστησαν βία και παρενόχληση ή όσοι υπήρξαν μάρτυρες ή έλαβαν με οποιονδήποτε τρόπο γνώση τέτοιων περιστατικών μπορούν να υποβάλουν σχετικές καταγγελίες/αναφορές στη «Σύνδεσμο» προφορικά ή εγγράφως. Αν η καταγγελία είναι προφορική, το πρόσωπο που καταγγέλλει ενθαρρύνεται να την υποβάλει εγγράφως. Σε περίπτωση άρνησής του/της, η «Σύνδεσμος» θα συμπληρώνει έντυπο καταγγελίας βάσει των όσων προφορικά καταγγέλθηκαν.

Η «Σύνδεσμος» είναι υπεύθυνη να συγκεντρώνει όλα τα απαιτούμενα στοιχεία και εν συνεχεία να διαβιβάζει τις καταγγελίες/αναφορές στους κ.κ. Νικόλαο Λούλη, Πρόεδρο Δ.Σ. και Νικόλαο Φωτόπουλο, Διευθύνοντα Σύμβουλο, οι οποίοι θα επιλαμβάνονται των εν λόγω περιπτώσεων.

Η διερεύνηση οποιασδήποτε καταγγελίας/αναφοράς από τους αρμόδιους πρέπει να αρχίζει αμέσως μετά την παραλαβή της και να ολοκληρώνεται το ταχύτερο δυνατόν, και πάντως μέσα σε έναν μήνα από την υποβολή της και να διεξάγεται αναλυτικά με ανεξαρτησία, αμεροληψία, αντικειμενικότητα, ευαισθησία και με τη μέγιστη δυνατή εχεμύθεια. Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να διασφαλίζεται η προστασία των δικαιωμάτων όλων των εμπλεκομένων προσώπων για μία δίκαιη και αμερόληπτη διερεύνηση, με εμπιστευτικότητα και

σεβασμό των προσωπικών τους δεδομένων. Η έρευνα θα πρέπει να επικεντρώνεται στα γεγονότα που αναφέρονται στην καταγγελία. Θα τηρούνται πρακτικά όλων των ακροάσεων και ερευνών.

Σε περίπτωση παραβίασης της παρούσας Πολιτικής και του νομοθετικού πλαισίου περί απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, η Εταιρεία 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, πάντοτε με γνώμονα τις αρχές της καλής πίστης και των χρηστών ηθών.

Η Εταιρεία θα συνεργάζεται και θα παρέχει κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες αρχές, εφόσον της ζητηθεί. Ειδικότερα, η Εταιρεία και τα ως άνω αρμόδια πρόσωπα για την υποδοχή και διαχείριση των καταγγελιών που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα σχετικά στοιχεία, κατά τα προβλεπόμενα στη διάταξη του άρθρ. 5 παρ. 1 ν. 4808/2021. Προς τον σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων της εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων, συμπεριλαμβανομένων και του ν. 4624/2019.

---

5. ΔΙΑΝΟΜΗ

Η Πολιτική αυτή αναρτάται στο ενδοεταιρικό πληροφοριακό σύστημα (intranet), από το οποίο λαμβάνουν γνώση αυτής όλοι οι εργαζόμενοι/ες της Εταιρείας, καθώς και σε εμφανές σημείο των χώρων εργασίας, προκειμένου να λάβει γνώση το σύνολο των εργαζομένων της Εταιρείας που τυχόν δεν έχουν πρόσβαση στο intranet. Η πρώτη ανάρτηση της παρούσας Πολιτικής, υπό μορφή σχεδίου, γίνεται την 1η Απριλίου 2026, για σκοπούς ενημέρωσης των εργαζομένων της Εταιρείας, οι οποίοι καλούνται όπως υποβάλουν τις απόψεις τους επ' αυτής εντός 10 ημερών από την ημερομηνία ανάρτησης προκειμένου να οριστικοποιηθεί και να τεθεί σε ισχύ.

Η παρούσα Πολιτική θα τίθεται υπό συνεχή αναθεώρηση και επικαιροποίηση λαμβανομένων πάντοτε υπ' όψιν των σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων.

---

6. ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η πολιτική αυτή υπόκειται σε περιοδική αναθεώρηση, ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά της και η ευθυγράμμισή της με τις στρατηγικές προτεραιότητες της εταιρείας.

Έκδοση 01	30/05/2021
Έκδοση 02	01/07/2023
Έκδοση 03	01/04/2026