

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ, ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

COMIDOR ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ (COMIDOR S.A.)

Επωνυμία	COMIDOR ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ
Διακριτικός τίτλος	COMIDOR S.A.
Έδρα / Διεύθυνση	Λασκαράτου 11Α, Δημοτική Κοινότητα Πυλαίας Θεσσαλονίκης
ΑΦΜ	999256614
Γ.Ε.ΜΗ.	58722904000
Νόμιμος εκπρόσωπος	Σκολαρίκης Σπυρίδων
Ημερομηνία υιοθέτησης	31/01/2026

A. Δέσμευση της Εταιρείας και νομική βάση

Η COMIDOR ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ (εφεξής «η Εταιρεία») θεωρεί την ακεραιότητα, τον αμοιβαίο σεβασμό και την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας αναπόσπαστα στοιχεία του εργασιακού της περιβάλλοντος. Δηλώνει μηδενική ανοχή σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, ανεξαρτήτως του προσώπου από το οποίο προέρχεται η συμπεριφορά.

Η παρούσα Πολιτική λαμβάνει υπόψη το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και ιδίως τα άρθρα 59 έως 69 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (Π.Δ. 62/2025), την Υ.Α. 95/2026 (ΦΕΚ Β' 1/08.01.2026), καθώς και τις σχετικές διατάξεις περί υγείας και ασφάλειας στην εργασία και προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Η Εταιρεία υιοθετεί οικειοθελώς την παρούσα ολοκληρωμένη Πολιτική ανεξαρτήτως του εκάστοτε αριθμού απασχολούμενων της. Εφόσον στο μέλλον συντρέξουν οι προϋποθέσεις υποχρεωτικής εφαρμογής του άρθρου 62 του Π.Δ. 62/2025, η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται και προς εκπλήρωση της σχετικής υποχρέωσης, με την επιφύλαξη τυχόν επικαιροποίησης που θα απαιτείται από τη νομοθεσία.

B. Σκοπός

Σκοπός της Πολιτικής είναι η δημιουργία και διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε εργασία χωρίς βία, παρενόχληση, εκφοβισμό ή ταπείνωση. Η Εταιρεία επιδιώκει την πρόληψη

τέτοιων συμπεριφορών, την έγκαιρη αναγνώρισή τους, την ασφαλή αναφορά τους και την άμεση, αμερόληπτη και αποτελεσματική αντιμετώπισή τους.

Γ. Πεδίο εφαρμογής

Η Πολιτική εφαρμόζεται, στο μέτρο που προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία, σε κάθε πρόσωπο που συνδέεται με την Εταιρεία ή έρχεται σε επαγγελματική επαφή με αυτήν, ιδίως:

- εργαζομένους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης,
- απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έμμισθη εντολή,
- δανειζόμενο ή προσωρινά απασχολούμενο προσωπικό και πρόσωπα που παρέχουν υπηρεσίες μέσω τρίτων,
- μαθητευόμενους, ασκούμενους, καταρτιζόμενους και εθελοντές,
- υποψηφίους για εργασία και πρόσωπα των οποίων η σχέση εργασίας ή συνεργασίας έχει λήξει, ως προς περιστατικά που συνδέονται με την εργασία,
- πελάτες, επισκέπτες, προμηθευτές, συνεργάτες και κάθε τρίτο που αλληλεπιδρά με το προσωπικό της Εταιρείας στο πλαίσιο της εργασίας.

Δ. Ορισμοί και πλαίσιο στο οποίο εφαρμόζεται η Πολιτική

Βία και παρενόχληση: 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: συμπεριφορές που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως αν συνιστούν μορφή διάκρισης.

Παρενόχληση λόγω φύλου: συμπεριφορές που συνδέονται με το φύλο προσώπου και έχουν τον ανωτέρω σκοπό ή αποτέλεσμα, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και συμπεριφορών που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου.

Χώρος εργασίας: για τους σκοπούς της Πολιτικής νοείται ευρέως και περιλαμβάνει τους φυσικούς χώρους παροχής εργασίας, χώρους ανάπαυσης, διαλείμματος και υγιεινής, μετακινήσεις από και προς την εργασία όταν συνδέονται με αυτήν, επαγγελματικά ταξίδια, εκπαιδεύσεις, εταιρικές ή κοινωνικές εκδηλώσεις σχετικές με την εργασία, τηλεργασία, καθώς και κάθε επικοινωνία σχετιζόμενη με την εργασία, συμπεριλαμβανομένης της επικοινωνίας μέσω email, εταιρικών ή προσωπικών συσκευών και μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

Ενδοοικογενειακή βία: πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας στο πλαίσιο οικογενειακών ή συντροφικών σχέσεων. Όταν οι συνέπειές της επηρεάζουν την εργασία ή την ασφάλεια εργαζομένου, η Εταιρεία λαμβάνει, στο μέτρο του δυνατού, κατάλληλα μέτρα υποστήριξης και προστασίας.

Ε. Ενδεικτικές μορφές απαγορευμένης συμπεριφοράς

- πραγματική ή επαπειλούμενη σωματική βία, εκφοβισμός, καταδίωξη ή άλλη απειλητική συμπεριφορά,
- λεκτική εχθρότητα, απειλές ή προσβλητικά, μειωτικά και ταπεινωτικά σχόλια,
- σεξουαλικά σχόλια, αστεία, χειρονομίες, ανεπιθύμητα αγγίγματα, επίμονα ή σεξουαλικοποιημένα βλέμματα,

- αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή ή επίμονες προσκλήσεις μετά από άρνηση,
- αποστολή ή κοινοποίηση μηνυμάτων, εικόνων ή άλλου υλικού σεξουαλικού ή προσβλητικού περιεχομένου που συνδέεται με την εργασία,
- συμπεριφορές που συνδέονται με προστατευόμενο χαρακτηριστικό και δημιουργούν εχθρικό ή ταπεινωτικό περιβάλλον,
- πράξεις αντιποίησης ή δυσμενής μεταχείριση προσώπου επειδή ανέφερε περιστατικό ή συμμετείχε σε σχετική διαδικασία,
- προεκτάσεις ενδοοικογενειακής βίας στον χώρο εργασίας ή στην τηλεργασία.

Δεν συνιστούν από μόνες τους βία ή παρενόχληση, εφόσον ασκούνται νόμιμα, καλόπιστα και χωρίς καταχρηστικό ή προσβλητικό τρόπο, η εύλογη άσκηση εποπτείας και διοίκησης, ο καθορισμός στόχων και καθηκόντων, η αξιολόγηση απόδοσης, η τεκμηριωμένη κριτική ή ανατροφοδότηση, η λήψη μέτρων βελτίωσης απόδοσης, η έγκριση ή αιτιολογημένη άρνηση άδειας και το νόμιμο αίτημα τεκμηρίωσης απουσίας.

ΣΤ. Εκτίμηση κινδύνων και μέτρα πρόληψης

Η Εταιρεία εντάσσει τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου και λαμβάνει υπόψη τη φύση της δραστηριότητας, τις θέσεις εργασίας, τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, την τηλεργασία, την επαφή με πελάτες ή τρίτους και τυχόν ομάδες εργαζομένων που ενδέχεται να είναι περισσότερο εκτεθειμένες.

Στο πλαίσιο αυτό η Εταιρεία:

- καλλιεργεί εργασιακό κλίμα βασισμένο στον σεβασμό, τη συνεργασία και την αλληλοβοήθεια,
- παρέχει ενημέρωση και κατάλληλη εκπαίδευση για την αναγνώριση, πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών,
- διατηρεί σαφείς, ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους αναφοράς,
- αξιολογεί περιοδικά την αποτελεσματικότητα των μέτρων και τα επικαιροποιεί όπου απαιτείται,
- συνεργάζεται, όπου προβλέπεται ή κρίνεται αναγκαίο, με τον Τεχνικό Ασφαλείας, τον Ιατρό Εργασίας και άλλους αρμόδιους επαγγελματίες,
- διασφαλίζει ασφαλές και δίκαιο εργασιακό περιβάλλον,
- λαμβάνει τα αναγκαία, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε περίπτωση διαπίστωσης παράβασης, με σκοπό την παύση και τη μη επανάληψη παρόμοιου περιστατικού ή συμπεριφοράς.

Ζ. Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

- να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και αξιοπρέπεια,
- να μην υφίσταται βίαιη, παρενοχλητική ή εκφοβιστική συμπεριφορά,
- να αναφέρει περιστατικό ή ανησυχία χωρίς να υφίσταται αντίποινα ή δυσμενή μεταχείριση,
- να ενημερώνεται για τους διαθέσιμους εσωτερικούς και εξωτερικούς διαύλους προστασίας.

Κάθε εργαζόμενος οφείλει:

- να συμμορφώνεται με την παρούσα Πολιτική,
- να συνεργάζεται καλόπιστα σε διαδικασία διερεύνησης, όταν καλείται,
- να σέβεται την εμπιστευτικότητα των σχετικών διαδικασιών,
- να συμμετέχει σε σχετικές δράσεις ενημέρωσης και εκπαίδευσης της Εταιρείας.

Οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να αναφέρουν περιστατικά που υφίστανται ή περιέρχονται στην αντίληψή τους, ιδίως όταν υφίσταται κίνδυνος για την ασφάλεια ή την υγεία οποιουδήποτε προσώπου.

H. Ειδικές υποχρεώσεις προϊσταμένων και διευθυντικών στελεχών

- να μεριμνούν για την εφαρμογή της Πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους,
- να διαμορφώνουν κατάλληλο πρότυπο συμπεριφοράς,
- να μην εκδηλώνουν οι ίδιοι απαγορευμένες συμπεριφορές,
- να ενεργούν χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση όταν λαμβάνουν γνώση σοβαρού περιστατικού,
- να ενθαρρύνουν την έγκαιρη αναφορά και να ενημερώνουν το αρμόδιο πρόσωπο ή την αρμόδια υπηρεσία της Εταιρείας.

Θ. Πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος») και αρμόδιο πρόσωπο/υπηρεσία καταγγελιών

Ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος») για ενημέρωση και καθοδήγηση σχετικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης ορίζεται:

- Ονοματεπώνυμο: Μαρία Σιάπκα
- Θέση: Βοηθός Διοίκησης (Προσωπικό)
- Στοιχεία επικοινωνίας: smaria@comidor.com

Ως αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση καταγγελιών ορίζεται:

- Ονοματεπώνυμο / Υπηρεσία: Μαρία Σιάπκα
- Θέση: Βοηθός Διοίκησης (Προσωπικό)
- Email / λοιπά στοιχεία επικοινωνίας: smaria@comidor.com

Οι δύο ρόλοι δύνανται να ασκούνται από το ίδιο πρόσωπο, εφόσον αυτό είναι οργανωτικά πρόσφορο και διασφαλίζονται η αμεροληψία, η εμπιστευτικότητα και η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων. Όταν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων ή η καταγγελία αφορά το αρμόδιο πρόσωπο, η υπόθεση ανατίθεται σε άλλο κατάλληλο πρόσωπο ή υπηρεσία που ορίζεται από τη Διοίκηση.

I. Υποβολή και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

Κάθε θιγόμενο πρόσωπο δύναται να υποβάλει επώνυμη προφορική ή έγγραφη καταγγελία στο αρμόδιο πρόσωπο ή στην αρμόδια υπηρεσία, αυτοπροσώπως ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Για την ενεργοποίηση της επίσημης εσωτερικής διαδικασίας εξέτασης και διερεύνησης της καταγγελίας απαιτείται η γνωστοποίηση των στοιχείων του καταγγέλλοντος. Για την έγγραφη καταγγελία χρησιμοποιείται το «Έντυπο Καταγγελίας - Αναφοράς», το οποίο διατίθεται ξεχωριστά από την Εταιρεία. Πρόσωπο που επιθυμεί να μεταφέρει άτυπα μια ανησυχία, χωρίς να υποβάλει επίσημη καταγγελία και χωρίς να ενεργοποιήσει την τυπική διαδικασία διερεύνησης, μπορεί να απευθυνθεί προφορικά στο πρόσωπο αναφοράς, χωρίς να συμπληρώσει το «Έντυπο Καταγγελίας - Αναφοράς».

Η επώνυμη καταγγελία πρέπει να περιλαμβάνει, στον βαθμό που είναι γνωστά, τα στοιχεία του καταγγελλόμενου προσώπου, περιγραφή των συγκεκριμένων περιστατικών, τον χρόνο και τον τόπο εκδήλωσής τους, τυχόν μάρτυρες και διαθέσιμα αποδεικτικά στοιχεία. Ανώνυμη πληροφορία ή αναφορά δεν συνιστά τυπική καταγγελία και δεν ενεργοποιεί την επίσημη διαδικασία εξέτασης και διερεύνησης καταγγελίας. Εφόσον, πάντως, περιέλθουν στην Εταιρεία

συγκεκριμένες πληροφορίες για πιθανό περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, αυτές αξιολογούνται στο πλαίσιο των γενικών υποχρεώσεων πρόληψης και αντιμετώπισης της Εταιρείας και, κατά περίπτωση, μπορεί να λαμβάνονται κατάλληλα προληπτικά ή οργανωτικά μέτρα.

Το αρμόδιο πρόσωπο ή η αρμόδια υπηρεσία:

- παραλαμβάνει και καταγράφει την επώνυμη καταγγελία χωρίς να παρεμποδίζει την υποβολή της,
- διερευνά τα καταγγελλόμενα με αντικειμενικότητα, αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια,
- δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα, τον καταγγελλόμενο και μάρτυρες και να ζητά σχετικά έγγραφα ή άλλα νόμιμα διαθέσιμα στοιχεία,
- λαμβάνει κατάλληλα προσωρινά μέτρα προστασίας όταν αυτό απαιτείται, χωρίς να προδικάζει την έκβαση της υπόθεσης,
- τηρεί εμπιστευτικότητα και εφαρμόζει την αρχή της ελαχιστοποίησης δεδομένων και περιορισμένης πρόσβασης,
- ολοκληρώνει τη διερεύνηση χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση και, κατά κανόνα, εντός τριών (3) εβδομάδων, εκτός αν η πολυπλοκότητα της υπόθεσης επιβάλλει περισσότερο χρόνο,
- υποβάλλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση με τα συμπεράσματα και, όπου απαιτείται, προτάσεις μέτρων.

Ο καταγγέλλων και ο καταγγελλόμενος ενημερώνονται για την ολοκλήρωση της διαδικασίας και, στον βαθμό που επιτρέπεται από τη νομοθεσία και την προστασία προσωπικών δεδομένων και δικαιωμάτων τρίτων, για την έκβασή της.

ΙΑ. Μέτρα σε περίπτωση διαπίστωσης παράβασης

Εφόσον διαπιστωθεί παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση, με σκοπό την παύση και τη μη επανάληψη παρόμοιου περιστατικού ή συμπεριφοράς. Ενδεικτικά, τα μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν:

- σύσταση συμμόρφωσης ή άλλη έγγραφη προειδοποίηση,
- αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, όπου αυτό είναι πρόσφορο και νόμιμο,
- οργανωτικά ή προστατευτικά μέτρα για την αποτροπή επανάληψης,
- καταγγελία της σχέσης εργασίας ή συνεργασίας, όπου δικαιολογείται από τη βαρύτητα της παράβασης και σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

ΙΒ. Δικαιώματα θιγόμενου προσώπου

Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας ή παρενόχλησης διατηρεί, ανεξαρτήτως της εσωτερικής διαδικασίας, το δικαίωμα δικαστικής προστασίας, προσφυγής ή καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας και αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, κατά περίπτωση.

Εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, δύναται να αποχωρήσει από τον χώρο εργασίας για εύλογο χρόνο χωρίς στέρηση αποδοχών ή άλλη δυσμενή συνέπεια, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις της ισχύουσας νομοθεσίας, ενημερώνοντας προηγουμένως εγγράφως τον εργοδότη ή το αρμόδιο πρόσωπο.

ΙΓ. Απαγόρευση αντιποίνων

Απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση, αντίποινο ή θυματοποίηση σε βάρος προσώπου επειδή υπέβαλε καλόπιστα καταγγελία ή αναφορά, ζήτησε προστασία, άσκησε νόμιμο δικαίωμα ή συμμετείχε ως μάρτυρας ή άλλο εμπλεκόμενο πρόσωπο σε σχετική διαδικασία. Η απαγόρευση εφαρμόζεται ανεξάρτητα από την τελική έκβαση της καταγγελίας, υπό την προϋπόθεση ότι η αναφορά δεν έγινε εν γνώσει της αναλήθειάς της με σκοπό την πρόκληση βλάβης.

ΙΔ. Προστασία προσωπικών δεδομένων και τήρηση αρχείου

Τα στοιχεία κάθε υπόθεσης τηρούνται σε ειδικό εμπιστευτικό αρχείο, με πρόσβαση μόνο από τα απολύτως αναγκαία πρόσωπα και για όσο χρονικό διάστημα απαιτείται από τον σκοπό της επεξεργασίας και την ισχύουσα νομοθεσία. Η Εταιρεία εφαρμόζει τον ΓΚΠΔ, τον ν. 4624/2019 και τις αρχές της νομιμότητας, ελαχιστοποίησης, ακρίβειας, περιορισμού του χρόνου αποθήκευσης, ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας.

ΙΕ. Συνεργασία με αρμόδιες αρχές

Η Εταιρεία και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία συνεργάζονται με τις αρμόδιες δημόσιες, διοικητικές ή δικαστικές αρχές, όταν αυτό ζητείται στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, και παρέχουν την αναγκαία συνδρομή και τα στοιχεία που νομίμως διαθέτουν.

ΙΣΤ. Προστασία θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία λαμβάνει, στο μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας, ιδίως όταν οι συνέπειες αυτής επηρεάζουν την εργασία ή την ασφάλειά τους. Τα μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν, ανάλογα με τις περιστάσεις, προσωρινή προσαρμογή ωραρίου ή τόπου εργασίας, οργανωτικές ρυθμίσεις ασφάλειας και ενημέρωση για διαθέσιμες υπηρεσίες υποστήριξης.

ΙΖ. Ισχύς, ενημέρωση και δημοσιότητα

Η Πολιτική τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία υιοθέτησής της. Η Εταιρεία τη γνωστοποιεί στο προσωπικό και την καθιστά εύκολα προσβάσιμη στον χώρο εργασίας και, εφόσον κρίνεται πρόσφορο, στην εσωτερική ή δημόσια ιστοσελίδα της. Κάθε ουσιώδης τροποποίηση γνωστοποιείται με αντίστοιχο τρόπο. Εφόσον η Εταιρεία υπαχθεί στο πεδίο υποχρεωτικής εφαρμογής του άρθρου 62 Π.Δ. 62/2025, τηρούνται επιπλέον οι εκάστοτε ισχύουσες απαιτήσεις διαβούλευσης και δημοσιότητας.

ΙΗ. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων αρχών

- Επιθεώρηση Εργασίας: 1555
- Ελληνική Αστυνομία: 100
- Γραμμή SOS για θύματα έμφυλης / ενδοοικογενειακής βίας: 15900, e-mail: sos15900@isotita.gr
- Συνήγορος του Πολίτη: www.synigoros.gr
- Χρήσιμες ιστοσελίδες: isotita.gr, womensos.gr

Θεσσαλονίκη, 31/01/2026

Για την COMIDOR ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ

Ο/Η νόμιμος/η εκπρόσωπος: Σκολαρίκης Σπυρίδων