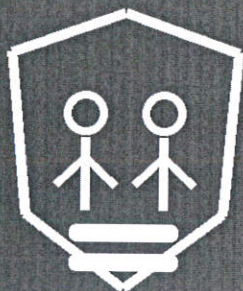




ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ  
ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ  
ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ



## ΣΕΒΑΣΜΟΣ & ΑΞΙΟΠΡΕΠΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΑΝΟΧΗ • ΔΣΦΑΛΗΣ ΑΝΑΦΟΡΑ • ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

Έκδοση: 1η  
Ημερομηνία: 14/06/2026

Έκδοση	Ημερομηνία Έκδοσης	Περιγραφή αλλαγής	Έγκριση από
1η	14/06/2026	ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ	CEO

## Περιεχόμενα

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ .....	3
1. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ .....	3
2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ .....	3
3. ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ .....	3
4. ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΡΕ Α.Ε. ....	4
5. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ.....	4
6. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ.....	5
7. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ.....	5
8. ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟ ΠΡΟΣΩΠΟ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ.....	5
9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ .....	6
9.1 Δίαυλοι και υποβολή καταγγελίας.....	6
9.2 Άμεσα μέτρα προστασίας.....	6
9.3 Διερεύνηση, αμεροληψία και εμπιστευτικότητα .....	6
9.4 Ολοκλήρωση και ενημέρωση .....	6
10. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ .....	7
11. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ .....	7
12. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ.....	7
13. ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ .....	7
14. ΣΤΟΧΟΙ, ΔΕΙΚΤΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ.....	7
15. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ, ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ .....	8

## **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

Η ΚΟΡΕ Α.Ε. αναγνωρίζει ότι ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η ισότητα, η ασφάλεια και η ελευθερία από κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης αποτελούν θεμελιώδεις αρχές της υπεύθυνης και βιώσιμης επιχειρηματικής λειτουργίας. Η Εταιρία δηλώνει μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές βίας, παρενόχλησης, σεξουαλικής παρενόχλησης, εκφοβισμού, απειλών, ταπείνωσης, εκδικητικής μεταχείρισης ή άλλης συμπεριφοράς που προσβάλλει την αξιοπρέπεια οποιουδήποτε προσώπου στον κόσμο της εργασίας.

Η παρούσα Πολιτική συνδυάζει την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης με σαφή διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών αναφορών και καταγγελιών. Εφαρμόζεται με αμεροληψία, εμπιστευτικότητα, σεβασμό στα δικαιώματα όλων των εμπλεκόμενων και προστασία από αντίποινα.

### **1. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

Σκοπός της Πολιτικής είναι η δημιουργία και διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο κάθε πρόσωπο μπορεί να εργάζεται, να εκπαιδεύεται, να συνεργάζεται ή να συναλλάσσεται με την ΚΟΡΕ Α.Ε. χωρίς φόβο βίας, παρενόχλησης ή θυματοποίησης. Η Πολιτική θεσπίζει τις αρχές πρόληψης, τους ρόλους και τις ευθύνες, τα μέτρα προστασίας, τους ασφαλείς διαύλους αναφοράς, τη διαδικασία αμερόληπτης διερεύνησης και τις συνέπειες σε περίπτωση παραβίασης.

Η Πολιτική καταρτίζεται σύμφωνα με τα άρθρα 58 έως 69 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), όπως ισχύει, ιδίως το άρθρο 62, τον ν. 5239/2025, την Υπουργική Απόφαση 95/2026 (ΦΕΚ 1/Β' /8.1.2026), τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και την εφαρμοστέα νομοθεσία για την ίση μεταχείριση και την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

### **2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

Η Πολιτική εφαρμόζεται σε όλες τις εγκαταστάσεις, γραφεία, παραγωγικές και αποθηκευτικές μονάδες, χώρους φόρτωσης και εκφόρτωσης, οχήματα και λοιπούς χώρους που βρίσκονται υπό τον λειτουργικό έλεγχο της ΚΟΡΕ Α.Ε., καθώς και σε κάθε δραστηριότητα που συνδέεται με την εργασία.

Προστατεύει εργαζομένους και απασχολούμενους ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων εργαζομένων με σύμβαση έργου ή ανεξάρτητων υπηρεσιών, απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων, προσωρινά απασχολούμενων, ασκούμενων, μαθητευόμενων, εθελοντών, υποψηφίων για εργασία, προσώπων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και εργολάβων, υπεργολάβων, οδηγών, προμηθευτών, πελατών, επισκεπτών και λοιπών τρίτων που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την Εταιρία.

Η απαγόρευση καλύπτει συμπεριφορές που εκδηλώνονται:

- στους χώρους εργασίας, σε χώρους διαλείμματος, εστίασης, υγιεινής, αποδυτηρίων ή σε τυχόν κατάλυμα που παρέχει η Εταιρία·
- κατά τις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τα επαγγελματικά ταξίδια, τις εκπαιδεύσεις, τις εταιρικές εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία·
- κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τηλεφώνου, εφαρμογών ανταλλαγής μηνυμάτων, τηλεδιασκέψεων και μέσων κοινωνικής δικτύωσης·
- σε επαφές με συναδέλφους, προϊσταμένους, υφισταμένους, πελάτες, προμηθευτές, συνεργάτες ή τρίτους στο πλαίσιο της εργασίας.

### **3. ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ**

Ως «βία και παρενόχληση» νοούνται μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Ως «παρενόχληση» νοούνται συμπεριφορές που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Περιλαμβάνεται η παρενόχληση λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, έκφρασης ή χαρακτηριστικών φύλου, καθώς και για οποιονδήποτε άλλο προστατευόμενο λόγο.

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, απαγορεύονται:

- σωματική βία, απειλή βίας, επιθετικές χειρονομίες, εκφοβισμός, καταδίωξη ή καταστροφή προσωπικών αντικειμένων·
- φωνές, ύβρεις, προσβλητικοί χαρακτηρισμοί, εξευτελισμός, συστηματική υποτίμηση, διάδοση κακόβουλων φημών, κοινωνικός αποκλεισμός ή σκόπιμη απομόνωση·
- καταχρηστική ή εκδικητική ανάθεση καθηκόντων, αδικαιολόγητες απειλές για την εργασιακή σχέση ή συστηματική παρεμπόδιση της εργασίας, όταν αποσκοπούν ή οδηγούν σε προσβολή της αξιοπρέπειας·
- ανεπιθύμητα σεξουαλικά σχόλια, υπονοούμενα, αστεία, μηνύματα, εικόνες ή υλικό σεξουαλικού περιεχομένου, επίμονες προτάσεις, ανεπιθύμητη σωματική επαφή, αίτημα σεξουαλικής εύνοιας ή σύνδεση επαγγελματικού οφέλους ή βλάβης με σεξουαλική ανταπόκριση·
- παρενόχληση ή εκφοβισμός μέσω ηλεκτρονικών μέσων, συμπεριλαμβανομένων επαναλαμβανόμενων προσβλητικών μηνυμάτων, κοινοποίησης προσωπικού υλικού ή αποκλεισμού από αναγκαία κανάλια εργασίας·
- διακριτική ή εχθρική συμπεριφορά λόγω φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας, πειποιθήσεων, οικογενειακής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου ή άλλου προστατευόμενου χαρακτηριστικού·
- αντίποινα, απειλές ή δυσμενής μεταχείριση σε βάρος προσώπου που αναφέρει περιστατικό, συμμετέχει σε διερεύνηση ή παρέχει πληροφορίες καλόπιστα.

Η νόμιμη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, η αντικειμενική αξιολόγηση, η παροχή τεκμηριωμένης ανατροφοδότησης, η λήψη οργανωτικών αποφάσεων και η εφαρμογή κανόνων εργασίας δεν συνιστούν από μόνες τους παρενόχληση, όταν ασκούνται καλόπιστα, με αναλογικότητα, συνέπεια και σεβασμό στην αξιοπρέπεια.

#### **4. ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΟΡΕ Α.Ε.**

Η ΚΟΡΕ Α.Ε. δεσμεύεται να:

- μην ανέχεται οποιαδήποτε μορφή βίας και παρενόχλησης, ανεξάρτητα από την ιδιότητα ή την ιεραρχική θέση του εμπλεκόμενου·
- λαμβάνει προληπτικά, προστατευτικά και διορθωτικά μέτρα με συνέπεια και αναλογικότητα·
- παρέχει ασφαλείς, εύκολα προσβάσιμους και εμπιστευτικούς διαύλους αναφοράς·
- παραλαμβάνει και διερευνά κάθε αναφορά χωρίς να παρεμποδίζει την υποβολή της·
- προστατεύει το θιγόμενο πρόσωπο και κάθε καλόπιστο καταγγέλλοντα, μάρτυρα ή συμμετέχοντα στη διαδικασία από αντίποινα·
- εξετάζει τις καταγγελίες με αμεροληψία, σεβασμό στο τεκμήριο αθωότητας και στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια όλων των μερών·
- περιορίζει την πρόσβαση στις πληροφορίες αποκλειστικά στα πρόσωπα που είναι αναγκαίο να γνωρίζουν και επεξεργάζεται τα δεδομένα σύμφωνα με τον GDPR και τον ν. 4624/2019·
- διαθέτει τους αναγκαίους πόρους για ενημέρωση, εκπαίδευση, υποστήριξη και παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της Πολιτικής.

#### **5. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ**

Η ΚΟΡΕ Α.Ε. εντάσσει τους κινδύνους βίας, παρενόχλησης και λοιπούς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στη διαδικασία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου. Η εκτίμηση λαμβάνει υπόψη τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, τις σχέσεις ιεραρχίας, τις βάρδιες, τη νυχτερινή ή απομονωμένη εργασία, την επαφή με τρίτους, τις μετακινήσεις, τις ψηφιακές επικοινωνίες, την ηλικία, το φύλο, τη γλώσσα και άλλα χαρακτηριστικά που μπορεί να αυξάνουν την έκθεση.

Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται ενδεικτικά σε νεοπροσληφθέντες, προσωρινά απασχολούμενους, μαθητευόμενους, εργαζομένους σε βάρδιες, οδηγούς, εργαζομένους σε απομονωμένους χώρους ή σε συχνή επαφή με πελάτες, μεταφορείς, εργολάβους και λοιπούς τρίτους.

Τα μέτρα πρόληψης περιλαμβάνουν, ανάλογα με τον κίνδυνο:

- σαφείς κανόνες επαγγελματικής συμπεριφοράς και υποχρέωση των στελεχών να λειτουργούν ως πρότυπα σεβασμού·

- έλεγχο πρόσβασης, επαρκή φωτισμό, κατάλληλη εποπτεία και δυνατότητα άμεσης ειδοποίησης σε χώρους αυξημένου κινδύνου·
- οργανωτικά μέτρα για αποφυγή μη αναγκαίας απομονωμένης εργασίας και ασφαλή διαχείριση βαρδιών και μετακινήσεων·
- διαδικασία έγκαιρης αναφοράς εντάσεων, απειλητικών συμπεριφορών και περιστατικών πριν αυτά κλιμακωθούν·
- ενσωμάτωση σχετικών απαιτήσεων σε συμβάσεις και ενημερώσεις εργολάβων, προμηθευτών και συνεργατών·
- τακτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων, ανώνυμη συλλογή απόψεων όπου κρίνεται σκόπιμο και αναθεώρηση της εκτίμησης κινδύνου μετά από περιστατικό ή σημαντική αλλαγή.

## 6. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

Η Εταιρία ενημερώνει το προσωπικό, σε προσβάσιμη και κατανοητή μορφή, για τις απαγορευμένες συμπεριφορές, τους παράγοντες κινδύνου, τα μέτρα πρόληψης, τους διαύλους αναφοράς, τη διαδικασία διερεύνησης και τα δικαιώματα των θιγομένων προσώπων.

Πραγματοποιούνται εισαγωγικές και περιοδικές εκπαιδεύσεις, με ειδική έμφαση στους προϊσταμένους, στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, στο Πρόσωπο Αναφοράς, στα πρόσωπα που παραλαμβάνουν ή διερευνούν καταγγελίες και σε θέσεις αυξημένου κινδύνου. Η εκπαίδευση καλύπτει την αναγνώριση συμπεριφορών, την έγκαιρη παρέμβαση, την ασφαλή υποστήριξη θιγομένων, την αποφυγή αντιποίνων, τη διαχείριση σύγκρουσης συμφερόντων και την προστασία προσωπικών δεδομένων.

## 7. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Κάθε προστατευόμενο πρόσωπο έχει δικαίωμα να εργάζεται σε περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση, να ζητά καθοδήγηση, να υποβάλλει αναφορά ή καταγγελία και να λαμβάνει προστασία χωρίς δυσμενή συνέπεια. Η εσωτερική διαδικασία δεν περιορίζει το δικαίωμα προσφυγής στις διοικητικές ή δικαστικές αρχές.

Όλοι οι εργαζόμενοι και συνεργάτες οφείλουν να:

- συμπεριφέρονται με σεβασμό και να αποφεύγουν κάθε συμπεριφορά που μπορεί εύλογα να εκληφθεί ως βία ή παρενόχληση·
- παρεμβαίνουν με ασφαλή τρόπο ή να αναφέρουν περιστατικά που αντιλαμβάνονται, χωρίς να θέτουν τον εαυτό τους ή άλλους σε κίνδυνο·
- συνεργάζονται καλόπιστα με τη διερεύνηση και να τηρούν την εμπιστευτικότητα·
- μην προβαίνουν σε αντίποινα, εκφοβισμό, επηρεασμό μαρτύρων ή παρεμπόδιση της διαδικασίας.

Τα πρόσωπα που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα έχουν αυξημένη ευθύνη να προλαμβάνουν, να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν έγκαιρα περιστατικά και να ενημερώνουν άμεσα το αρμόδιο πρόσωπο, χωρίς να επιχειρούν άτυπη συγκάλυψη ή επίλυση που θέτει σε κίνδυνο το θιγόμενο πρόσωπο.

Σε περίπτωση εύλογης πεποίθησης επικείμενου σοβαρού κινδύνου για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια λόγω περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, το θιγόμενο πρόσωπο μπορεί να αποχωρήσει για εύλογο χρόνο, αφού ενημερώσει προηγουμένως εγγράφως την Εταιρία, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

## 8. ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟ ΠΡΟΣΩΠΟ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η ΚΟΡΕ Α.Ε. ορίζει Πρόσωπο Αναφοράς («Σύνδεσμο») για την ενημέρωση και καθοδήγηση των εργαζομένων, καθώς και αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την παραλαβή και εξέταση καταγγελιών. Οι ρόλοι μπορούν να ασκούνται από το ίδιο ή διαφορετικά πρόσωπα, εφόσον διασφαλίζονται η επάρκεια, η αμεροληψία, η εμπιστευτικότητα και η απουσία σύγκρουσης συμφερόντων.

**Πρόσωπο Αναφοράς («Σύνδεσμος»)** Αφροδίτη Πορίχη

**Αρμόδιο πρόσωπο/υπηρεσία καταγγελιών** Αφροδίτη Πορίχη

**Ηλεκτρονική διεύθυνση** a.porichi@kore.gr

**Τηλέφωνο**

2105694512

**Ταχυδρομική/φυσική υποβολή**Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού ΚΟΡΕ Α.Ε. –  
Εμπιστευτικό ΑΙΓΕΑ 64, ΤΚ 19441, Κορωπί

Το Πρόσωπο Αναφοράς παρέχει ενημέρωση και καθοδήγηση ακόμη και όταν δεν έχει υποβληθεί καταγγελία. Το αρμόδιο πρόσωπο καταγγελιών παραλαμβάνει, καταγράφει, αξιολογεί και συντονίζει τη διερεύνηση. Αν καταγγελία αφορά ένα από τα αρμόδια πρόσωπα ή υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων, η υπόθεση ανατίθεται σε ανεξάρτητο εναλλακτικό πρόσωπο ή εξωτερικό συνεργάτη που ορίζει η Διοίκηση.

## **9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

### **9.1 Δίαυλοι και υποβολή καταγγελίας**

Η καταγγελία μπορεί να υποβληθεί προφορικά σε προσωπική συνάντηση, εγγράφως, μέσω της ειδικής ηλεκτρονικής διεύθυνσης, τηλεφωνικά ή με εμπιστευτικό κλειστό φάκελο. Μπορεί να υποβληθεί από το θιγόμενο πρόσωπο, μάρτυρα ή άλλο πρόσωπο που έχει εύλογη γνώση του περιστατικού.

Η καταγγελία πρέπει, κατά το δυνατόν, να περιλαμβάνει: στοιχεία επικοινωνίας του καταγγέλλοντος, περιγραφή του περιστατικού, χρόνο και τόπο, εμπλεκόμενα πρόσωπα, πιθανούς μάρτυρες και διαθέσιμα στοιχεία. Ανώνυμες αναφορές αξιολογούνται με βάση την ειδικότητα και την επάρκεια των πληροφοριών τους, χωρίς να αποκλείονται εκ των προτέρων, αλλά η ανωνυμία ενδέχεται να περιορίσει τη δυνατότητα πλήρους διερεύνησης.

Η παραλαβή επιβεβαιώνεται, όπου είναι δυνατή η επικοινωνία, εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών. Η υποβολή γίνεται χωρίς οικονομική επιβάρυνση και δεν απαιτείται τήρηση ειδικού τύπου.

### **9.2 Άμεσα μέτρα προστασίας**

Μετά την παραλαβή, διενεργείται άμεση αξιολόγηση κινδύνου για την ασφάλεια, την υγεία και την εργασιακή κατάσταση των εμπλεκόμενων. Η Εταιρία μπορεί να λάβει προσωρινά και ουδέτερα μέτρα προστασίας, χωρίς αυτά να συνιστούν προκατάληψη ως προς την έκβαση της διερεύνησης, όπως:

- προσωρινός διαχωρισμός των εμπλεκόμενων ή αλλαγή γραμμής αναφοράς·
- προσαρμογή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας·
- περιορισμός μη αναγκαίας επικοινωνίας ή πρόσβασης σε συγκεκριμένους χώρους·
- παροχή υποστήριξης, άδειας, τηλεργασίας ή άλλης εύλογης προσαρμογής, όπου είναι εφικτό·
- λήψη άμεσων μέτρων ασφάλειας ή ενημέρωση αρμόδιων αρχών όταν υφίσταται κίνδυνος ή πιθανό αδίκημα.

### **9.3 Διερεύνηση, αμεροληψία και εμπιστευτικότητα**

Η διερεύνηση πραγματοποιείται άμεσα, αντικειμενικά και αμερόληπτα. Το αρμόδιο πρόσωπο μπορεί να λαμβάνει χωριστές συνεντεύξεις, να ζητά έγγραφα, ηλεκτρονικά στοιχεία ή νόμιμα τηρούμενο οπτικοακουστικό υλικό, να εξετάζει μάρτυρες και να συμβουλευεται εξειδικευμένο νομικό, ψυχολογικό ή τεχνικό σύμβουλο, όταν απαιτείται.

Ο καταγγέλλων και ο καταγγελλόμενος ενημερώνονται για τη διαδικασία και έχουν δυνατότητα να εκθέσουν τις απόψεις τους και να προσκομίσουν στοιχεία. Η διερεύνηση περιορίζεται στα αναγκαία δεδομένα και εφαρμόζεται η αρχή «ανάγκη γνώσης». Η εμπιστευτικότητα δεν μπορεί να είναι απόλυτη όταν απαιτείται αποκάλυψη πληροφοριών για δίκαιη διερεύνηση, προστασία προσώπων ή συμμόρφωση με νόμιμη υποχρέωση, αλλά κάθε γνωστοποίηση περιορίζεται στο απολύτως αναγκαίο.

Τα σχετικά αρχεία τηρούνται με ασφάλεια, χωριστά από τον συνήθη προσωπικό φάκελο, για τον χρόνο που απαιτείται από τη νομοθεσία και τους σκοπούς διερεύνησης, προστασίας δικαιωμάτων και συνεργασίας με τις αρχές.

### **9.4 Ολοκλήρωση και ενημέρωση**

Στόχος είναι η ολοκλήρωση της διερεύνησης εντός τριάντα (30) ημερολογιακών ημερών από την παραλαβή της καταγγελίας. Όταν η πολυπλοκότητα ή η ανάγκη συλλογής πρόσθετων στοιχείων απαιτεί περισσότερο χρόνο, η προθεσμία μπορεί να παραταθεί με αιτιολογημένη ενημέρωση των μερών, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.

Με την ολοκλήρωση συντάσσεται εμπιστευτικό πόρισμα, στο οποίο αποτυπώνονται τα εξετασθέντα στοιχεία, η αξιολόγηση και οι προτεινόμενες ενέργειες. Τα μέρη ενημερώνονται για την ολοκλήρωση και, στον βαθμό που επιτρέπεται από την προστασία προσωπικών δεδομένων και τα δικαιώματα τρίτων, για το αποτέλεσμα και τις ενέργειες που τα αφορούν.

#### **10. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ**

Απαγορεύεται κάθε μορφή αντιποίνων, θυματοποίησης ή δυσμενούς μεταχείρισης σε βάρος προσώπου που καλόπιστα υποβάλλει αναφορά, ζητά καθοδήγηση, καταθέτει ως μάρτυρας, παρέχει πληροφορίες ή συμμετέχει στη διερεύνηση. Ως αντίποινα μπορεί να νοούνται, μεταξύ άλλων, απόλυση, υποβάθμιση, δυσμενής αλλαγή καθηκόντων ή ωραρίου, αποκλεισμός, απειλές, εκφοβισμός ή αρνητική αξιολόγηση που συνδέεται με την αναφορά.

Καταγγελία που δεν επιβεβαιώνεται δεν θεωρείται αυτομάτως κακόβουλη. Συνέπειες εξετάζονται μόνο όταν αποδεικνύεται ότι κάποιος υπέβαλε εν γνώσει του ψευδή καταγγελία με πρόθεση βλάβης ή παρεμπόδισε σκόπιμα τη διαδικασία. Η διάταξη αυτή δεν αποσκοπεί στην αποθάρρυνση καλόπιστων αναφορών.

#### **11. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ**

Όταν διαπιστώνεται παραβίαση, η ΚΟΡΕ Α.Ε. λαμβάνει τα αναγκαία, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα για την παύση και τη μη επανάληψη του περιστατικού. Ανάλογα με τη σοβαρότητα, τη συχνότητα, τις συνέπειες και τις περιστάσεις, τα μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν:

- σύσταση συμμόρφωσης, έγγραφη προειδοποίηση ή υποχρεωτική εκπαίδευση·
- αλλαγή θέσης, καθηκόντων, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας·
- περιορισμό ή διακοπή συνεργασίας με εργολάβο, προμηθευτή ή τρίτο·
- επιβολή πειθαρχικής ποινής σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας και την εφαρμοστέα νομοθεσία·
- καταγγελία της εργασιακής σχέσης ή της σχέσης συνεργασίας, όπου δικαιολογείται.

Παράλληλα, μπορεί να λαμβάνονται διορθωτικά μέτρα σε επίπεδο ομάδας ή οργάνωσης, όπως ανασχεδιασμός διαδικασιών, εκπαίδευση, ενίσχυση επίβλεψης, αλλαγές στην οργάνωση εργασίας ή επανεκτίμηση ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

#### **12. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ**

Η ΚΟΡΕ Α.Ε. αναγνωρίζει ότι η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάζει την ασφάλεια, την υγεία και την απασχόληση. Κατόπιν αιτήματος και με αυστηρή εμπιστευτικότητα, εξετάζει κατά περίπτωση πρόσφορα μέτρα ή εύλογες προσαρμογές, όπως ευέλικτο ωράριο, τηλεργασία όπου είναι εφικτή, προσωρινή αλλαγή τόπου ή στοιχείων επικοινωνίας, άδεια, μέτρα ελεγχόμενης πρόσβασης και παραπομπή σε εξειδικευμένες υπηρεσίες υποστήριξης. Ιδιαίτερη μέριμνα λαμβάνεται όταν υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρία ή σοβαρό νόσημα.

#### **13. ΑΡΜΟΔΙΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ**

Το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί σε κάθε στάδιο το δικαίωμα δικαστικής προστασίας, προσφυγής και υποβολής καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη και προσφυγής σε κάθε άλλη αρμόδια αρχή. Ενδεικτικές γραμμές ενημέρωσης και υποστήριξης είναι:

- Γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών και καταγγελιών Επιθεώρησης Εργασίας: 1555·
- Γραμμή SOS για γυναίκες θύματα έμφυλης βίας: 15900·
- Άμεση Δράση: 100 ή ευρωπαϊκός αριθμός έκτακτης ανάγκης: 112, σε περίπτωση άμεσου κινδύνου.

Η Εταιρία και τα αρμόδια πρόσωπα συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή και παρέχουν, όταν ζητείται νομίμως, συνδρομή και πρόσβαση στα αναγκαία στοιχεία, με τήρηση των απαιτήσεων προστασίας προσωπικών δεδομένων.

#### **14. ΣΤΟΧΟΙ, ΔΕΙΚΤΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ**

Για την έμπρακτη εφαρμογή της Πολιτικής, η ΚΟΡΕ Α.Ε. θέτει και παρακολουθεί τους ακόλουθους στόχους:

- Κοινοποίηση της Πολιτικής και δυνατότητα πρόσβασης στο 100% του προσωπικού και των νεοπροσλαμβανόμενων.
- Εισαγωγική ενημέρωση του 100% των νεοπροσλαμβανόμενων εντός του πρώτου μήνα απασχόλησης.
- Ετήσια εκπαίδευση του 100% των προϊσταμένων, των στελεχών Ανθρώπινου Δυναμικού, του Προσώπου Αναφοράς και των προσώπων που διαχειρίζονται καταγγελίες.
- Ετήσια ανασκόπηση της εκτίμησης κινδύνων βίας, παρενόχλησης και ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
- Επιβεβαίωση παραλαβής του 100% των επώνυμων καταγγελιών εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών.
- Αξιολόγηση άμεσων μέτρων προστασίας στο 100% των καταγγελιών χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.
- Ολοκλήρωση της διερεύνησης, κατά κανόνα, εντός τριάντα (30) ημερολογιακών ημερών ή τεκμηριωμένη ενημέρωση για παράταση.
- Υλοποίηση και παρακολούθηση διορθωτικών ενεργειών στο 100% των επιβεβαιωμένων περιστατικών.
- Μηδενικά επιβεβαιωμένα περιστατικά αντιποίνων σε βάρος καλόπιστων καταγγελλόντων ή μαρτύρων.

Οι δείκτες παρακολουθούνται σε συγκεντρωτική και ανωνυμοποιημένη μορφή. Η Διοίκηση ενημερώνεται τουλάχιστον ετησίως για τον αριθμό αναφορών, τους χρόνους διαχείρισης, τα είδη μέτρων, την ολοκλήρωση ενεργειών, την κάλυψη εκπαίδευσης και τυχόν τάσεις, χωρίς αποκάλυψη προσωπικών δεδομένων πέραν του απολύτως αναγκαίου.

#### **15. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ, ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

Η Πολιτική υιοθετείται κατόπιν της προβλεπόμενης ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζόμενους ή τους εκπροσώπους τους. Κοινοποιείται γραπτώς ή ηλεκτρονικά, αναρτάται σε εμφανή σημεία στους χώρους εργασίας και στην εταιρική ιστοσελίδα, εφόσον χρησιμοποιείται για τον σκοπό αυτό. Τα στοιχεία του Προσώπου Αναφοράς και των αρμόδιων διαύλων επικαιροποιούνται και γνωστοποιούνται άμεσα.

Η Πολιτική ανασκοπείται τουλάχιστον ετησίως και επιπλέον μετά από σημαντικό περιστατικό, αλλαγή στη νομοθεσία, μεταβολή της οργανωτικής δομής ή διαπίστωση ανάγκης βελτίωσης. Κάθε τροποποίηση ακολουθεί την ίδια διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης που εφαρμόστηκε κατά την αρχική υιοθέτηση.

Η Διοίκηση της KOPE Α.Ε. δεσμεύεται για την ουσιαστική εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής και καλεί κάθε εργαζόμενο και συνεργάτη να συμβάλλει ενεργά στη διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος ασφάλειας, ισότητας, αξιοπρέπειας και αμοιβαίου σεβασμού.

Για την KOPE Α.Ε.



Κωνσταντίνος Κουτσιούμπης  
Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος