

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ του Εγκεκριμένου υπ'αριθμ. 732/03.04.2002  
ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΔΡΟΜΕΣ Α.Ε.**

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**



**ΣΥΝΤΑΧΘΗΚΕ ΑΠΟ:**  
ΝΟΜΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

Α. Στάβερη

**ΕΛΕΧΘΗΚΕ ΑΠΟ:**  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ  
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
Β.Μερεντίτη

**ΕΓΚΡΙΘΗΚΕ ΑΠΟ:**  
ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟ

Ι. Λέφα

ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ  
Α. Στάβερη



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι – Γενικές Διατάξεις

### 1. Εισαγωγή

**1.1** Η εταιρεία με την επωνυμία «ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΗΣ ΛΕΩΦΟΡΟΥ ΕΛΕΥΣΙΝΑΣ ΣΤΑΥΡΟΥ ΑΕΡΟΔΡΟΜΙΟΥ ΣΠΑΤΩΝ ΚΑΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΛΕΩΦΟΡΟΥ ΥΜΗΤΤΟΥ ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ» (εφεξής «ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ» ή «Εταιρεία») έχει υιοθετήσει 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.

**1.2** 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 ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ Α.Ε. δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιοσδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

**1.3** 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.

**1.4** Η παρούσα 2η Έκδοση της Πολιτικής της Εταιρείας, κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία αποτελεί προσάρτημα του εγκεκριμένου Κώδικα Ηθικής (Β' αναθεώρηση) με την από 04.05.2023 απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου.

### 2. Πεδίο Εφαρμογής

**2.1** Η παρούσα Πολιτική καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 και εφαρμόζεται στο σύνολο των εργαζομένων και απασχολούμενων της ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ, 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.

**2.2** Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται για τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που προκαλούνται κατά την διάρκεια της εργασίας είτε συνδέονται με αυτήν, είτε προκύπτουν από αυτήν και εκδηλώνονται:

- Στο χώρο όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία και αμείβεται, συγκεκριμένα στο σύνολο των εγκαταστάσεων δραστηριοποίησης της ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ και στα γραφεία αυτής συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,



στις εγκαταστάσεις εξυπηρέτησης πελατών, στους χώρους ανάπαυσης, διαλείμματος, φαγητού, στους χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας (τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια) και στα καταλύματα εφόσον θα παρέχει τέτοια η Εταιρεία στο προσωπικό της.

- Κατά τις μετακινήσεις τους από και προς τον τόπο εργασίας, τις λοιπές μετακινήσεις, καθώς και στις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία (εταιρικές εκδηλώσεις, σεμινάρια, επαγγελματικά ταξίδια κτλ.)
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (emails, sms, zoom meetings, κτλ.).

### 3. Ορισμοί

**3.1** Στο πλαίσιο της παρούσας πολιτικής, δίνονται οι κάτωθι ορισμοί.

Ως «**διακρίσεις**» νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

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 επίσης 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.

Η παρενόχληση κάθε μορφής απαγορεύεται με την παρούσα Πολιτική και περιλαμβάνει ενδεικτικά :

- Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας.
- Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

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. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του Ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Εκφάνσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά αποτελούν:



- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Η Οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.τ.λ.), ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
- Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.
- Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα, κ.τ.λ

Οι τύποι βίας ορίζονται ως εξής:

Τύπος	Ορισμός
Εγκληματική πρόθεση	Αφορά άτομο χωρίς σχέση με τον χώρο εργασίας, το οποίο διαπράττει βίαιη πράξη
Κακοήθης Πελάτης	Ένας πελάτης με ηθελημένη πρόθεση να προκαλέσει βλάβη στον εργαζόμενο
Συνδεδεμένος με εργαζόμενο	Εργαζόμενος που προβαίνει σε επανειλημμένες και επίμονες αρνητικές πράξεις προς έναν ή περισσότερους εργαζόμενους με αποτέλεσμα τη δημιουργία τοξικού ή ανθυγιεινού εργασιακού περιβάλλοντος
Προσωπική σχέση	Βία στις σχέσεις που εκδηλώνεται στο χώρο εργασίας (π.χ. μέλος της οικογένειας που διαπράττει βίαιη πράξη εναντίον εργαζομένου στο χώρο εργασίας)

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος ασκεί βία ή παρενόχληση στο χώρο εργασίας, και αυτό περιέλθει σε γνώση της ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ, θα διεξαχθεί αμέσως έρευνα. Ο εμπλεκόμενος εργαζόμενος θα αντιμετωπίσει πειθαρχική δίωξη όπως αυτή προβλέπεται στο Κεφάλαιο Θ' του Κανονισμού Εργασίας, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει μέχρι και την άμεση απόλυση.



#### 4. Απαγόρευση βίας και παρενόχλησης στην εργασία

**4.1** Με την παρούσα Πολιτική η Εταιρεία δεσμεύεται και διασφαλίζει την αντιμετώπιση και εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, είτε αυτή προέρχεται από άλλον εργαζόμενο, οποιουδήποτε βαθμού και ιεραρχίας, είτε από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο που επισκέπτεται το χώρο εργασίας ή αλληλεπιδρά με το προσωπικό, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου επικρατεί σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν επιτρέπονται διακρίσεις βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών των εργαζομένων.

**4.2** Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

**4.2** Στα πλαίσια αυτά η ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ Α.Ε. δηλώνει ότι απαγορεύονται μεταξύ άλλων αυστηρά:

- Σχόλια ή επίμονες ερωτήσεις για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου. το φύλο, θρησκεία, φυλή, σεξουαλικό προσανατολισμό τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία.
- Φραστικά υπονοούμενα, προσβολές και χειρονομίες.
- Σεξιστικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια.
- Αποστολή μηνυμάτων με αντικειμενικά απρεπές περιεχόμενο μέσω χρήσης κοινωνικών δικτύων, sms, email, κλπ.
- Προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την προσωπική, σεξουαλική ζωή και προτίμηση κάποιου.
- Απειλές, βίαιες συμπεριφορές και εκφοβισμός.
- Σεξουαλικά υπονοούμενα και αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή.
- Διάδοση κακόβουλων σχολίων.
- Ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, καθώς και η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής.
- Αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις και συναντήσεις ομάδων εργασίας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ II – Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

### 1. Εκτίμηση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

**1.1** Οι κίνδυνοι που απορρέουν από τη βία και παρενόχληση στην εργασία μπορεί να αποδειχθούν πολύ σοβαροί, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για την ίδια την εταιρεία. Πιο συγκεκριμένα, για τους εργαζομένους οι κίνδυνοι περιλαμβάνουν ιδίως:

- Προσβολή ανθρώπινης αξιοπρέπειας και πρόκληση ηθικής βλάβης.
- Πρόκληση άγχους, στρες, θυμού και φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας.
- Πρόκληση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων (όπως κεφαλαλγίες, ταχυκαρδίες και αύξηση αρτηριακής πίεσης, διαταραχές ύπνου, κλπ).

Παράλληλα με τους εργαζομένους και η ίδια η εταιρεία αντιμετωπίζει κινδύνους όπως:

- Διατάραξη εργασιακών σχέσεων και εύρυθμης λειτουργίας της εταιρείας.
- Μειωμένη παραγωγικότητα.



- Νομικές και οικονομικές συνέπειες.
- Αρνητική δημοσιότητα.

Ωστόσο, τα μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και παρακολούθησης και διαχείρισης τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς τα οποία εφαρμόζει η ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ, οι ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού της για θέματα βίας και παρενόχλησης που πραγματοποιεί, σε συνδυασμό με τις μεθόδους οργάνωσης της εργασίας, τη φύση της δραστηριότητάς της και την πιστή τήρηση της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, συμβάλλουν ουσιαστικά στην βελτίωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των συναφών κινδύνων.

## **2. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς**

**2.1** Η ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ λαμβάνει μέτρα και εφαρμόζει διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Ενδεικτικά τα ως άνω μέτρα και διοικητικές πρακτικές να περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Υιοθέτηση Πολιτικής για τη Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης, η οποία περιλαμβάνεται στην παρούσα (Κεφάλαιο ΙΙΙ), ώστε κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά να παραλαμβάνεται, να διερευνάται και να επιλύεται με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η Εταιρεία δύναται να τηρεί Βιβλίο συμβάντων για τα καταγγελλόμενα περιστατικά.
- Ορισμός Προσώπου Αναφοράς για την καθοδήγηση και την ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.
- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως η ύπαρξη κατάλληλου φωτισμού κ.α.
- Εκπαίδευση του προσωπικού στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας και εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Παροχή συνδρομής σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικών βίας ή παρενόχλησης, εφόσον ζητηθεί από αυτές.
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.



- Κάθε άλλο πρόσφορο και ενδεδειγμένο μέτρο προς επίτευξη των σκοπών της παρούσας.

### 3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για θέματα βίας και παρενόχλησης

**3.1** Η ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ δηλώνει τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού της στα φαινόμενα αυτά:

- Παρέχει δια της παρούσας στο προσωπικό της ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.
- Δύναται να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, κ.λπ.
- Ενθαρρύνει τη συμμετοχή εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η παρούσα Πολιτική διασφαλίζει ότι:

- Τα άτομα γνωρίζουν και κατανοούν ότι οι πράξεις βίας ή παρενόχλησης θεωρούνται σοβαρό αδίκημα για το οποίο προβλέπονται και επιβάλλονται τα απαραίτητα μέτρα.
- Τα άτομα που υφίστανται πράξεις βίας ή παρενόχλησης ενθαρρύνονται να έχουν πρόσβαση σε οποιαδήποτε βοήθεια χρειάζονται για να προβούν σε καταγγελία- και
- Τα άτομα ενημερώνονται για τα μέσα προσφυγής που παρέχει η Εταιρία σε περίπτωση που υποστούν ή αντιληφθούν καταστάσεις βίας ή παρενόχλησης.

### 4. Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων της ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας, καθώς και για τη σχετική διαδικασία

#### **4.1. Δυνατότητες θιγόμενων από περιστατικά βίας και παρενόχλησης:**

4.1.1. Σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης του ή συνεργασίας με την ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας του με την ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

- Δικαίωμα δικαστικής προστασίας.
- Δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της.
- Δικαίωμα υποβολής αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, καθώς και





- Δικαίωμα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας εντός της ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ σύμφωνα με την διαδικασία υποδοχής και διαχείρισης των καταγγελιών που προβλέπεται στο Κεφάλαιο ΙΙΙ της παρούσας. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

4.1.2. Περαιτέρω, κάθε πρόσωπο υπαγόμενο στην παρούσα πολιτική που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του 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 δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι πρόσωπο που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπεί την Εταιρεία ή όταν η Εταιρεία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το Πρόσωπο Αναφοράς της ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ 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 το θιγόμενο πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, εφαρμοζομένων σχετικά των διατάξεων του άρθρου 18 του Νόμου 4808/2021, όπως εκάστοτε ισχύει.

#### 4.2. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο

α) Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ): Φόρμα επικοινωνίας <https://www.hli.gov.gr/epikoinonia/>

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555

β) Συνήγορος του Πολίτη: Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα, E-mail: [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr) Τηλ.: (+30) 213 1306 600

γ) Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: Γραμμή SOS 15900.

δ) Τηλεφωνική Γραμμή Ψυχολογικής Υποστήριξης Αττικών Διαδρομών: -800 11 50 327 (από σταθερό, χωρίς χρέωση) και 694 80 50 163 (από κινητό, χρέωση αναλόγως της τιμολογιακής πολιτικής του παρόχου).

4.3. Συνέπειες από τη μη συμμόρφωση με την παρούσα πολιτική στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης  
Ισχύουν τα οριζόμενα στο ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ της παρούσας.



## 5. Ορισμός Προσώπου Αναφοράς («Σύνδεσμου»)

**5.1** Ως Πρόσωπο Αναφοράς («Σύνδεσμος») για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής ορίζεται η Δικηγόρος/Νομική Σύμβουλος της ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ. Υπό την ιδιότητά του αυτή, ο Σύνδεσμος είναι αρμόδιος για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους υπαγόμενους στην παρούσα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Η ευθύνη ενημέρωσης της Διοίκησης εναπόκειται στην κρίση του Σύνδεσμου. Περαιτέρω, ο Σύνδεσμος υποχρεούται να μεριμνά για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Περαιτέρω, ως αναπληρωματικός Σύνδεσμος ορίζεται η Δικηγόρος/Βοηθός Νομικού Συμβούλου της Εταιρείας, η οποία αντικαθιστά τον τακτικό Σύνδεσμο σε περίπτωση οποιουδήποτε κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων ή υπόνοιας μεροληψίας ή για οποιονδήποτε λόγο αδυναμίας χειρισμού του περιστατικού από τον τακτικό Σύνδεσμο.

**Τηλέφωνο Επικοινωνίας: 2106682000, e-mail: [compliance@attikesdiadromes.gr](mailto:compliance@attikesdiadromes.gr)**

## 6. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας με κάθε πρόσφορα μέσο ή εύλογη προσαρμογή

**6.1** Η ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ, ως έμπρακτη απόδειξη της κοινωνικής ευθύνης της απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, έπειτα από αίτημα εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, δύναται να εξετάζει, κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των καθηκόντων του και τις οργανωτικές της δυνατότητες, τη λήψη κατάλληλων μέτρων με σκοπό την υποστήριξή του εργαζομένου στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα (ενδεικτικά, υιοθέτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας κλπ).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ III – Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Καταγγελιών

### 1. Στοιχεία Επικοινωνίας για την Υποδοχή Καταγγελιών

**1.1** Ως αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζεται η **κα Άννα Στάβερη** Δικηγόρος/Νομική Σύμβουλος της Εταιρείας («Σύνδεσμος») και, σε περίπτωση οποιουδήποτε κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων ή υπόνοιας μεροληψίας ή για οποιονδήποτε λόγο αδυναμίας χειρισμού του περιστατικού από τον τακτικό Σύνδεσμο, στον αναπληρωματικό Σύνδεσμο, **κα Παναγιώτα (Νάγια) Παπαγεωργίου**, Δικηγόρος/Βοηθός Νομικού Συμβούλου. Όπου στην παρούσα πολιτική γίνεται αναφορά στον Σύνδεσμο, συμπεριλαμβάνεται και ο αναπληρωματικός Σύνδεσμος. Τα παράπονα ή καταγγελίες μπορούν να υποβάλλονται δια ζώσης, τηλεφωνικά ή έγγραφως:

**Τηλέφωνο Επικοινωνίας: 2106682000, e-mail: [compliance@attikesdiadromes.gr](mailto:compliance@attikesdiadromes.gr)**



**1.2** Ο Σύνδεσμος σε συνεργασία με το Διευθυντή Ανθρωπίνου Δυναμικού (ΔΑΔ) είναι αρμόδιος:

- Να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται με αμεροληψία κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- Να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια διοικητική ή δικαστική αρχή
- Να εξασφαλίζει και διαχειρίζεται την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών.
- Να περιγράφει τις συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων.
- Να παρέχει 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 στο βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης, αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών καθώς και για τη σχετική διαδικασία.
- Να αναφέρει αρμοδίως και εμπιστευτικά στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και καθ' υπόδειξη του Διευθύνοντος Συμβούλου στον Γενικό Διευθυντή και/ή σε άλλους Διευθυντές ή Προϊσταμένους της Εταιρίας, γεγονότα που αναφέρθηκαν μόνο σε αυτόν και τις σχετικές διαπιστώσεις του.

## **2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των Προσωπικών Δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων**

**2.1** Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μία τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να εφαρμόσει τη Διαδικασία Υποβολής Αναφορών που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία για την περαιτέρω διερεύνηση του περιστατικού. Στο πλαίσιο αυτό:

- Τα πρόσωπα που υποβάλλουν καταγγελία θα ενημερώνονται για την παραλαβή της καταγγελίας και, σε τακτά διαστήματα, για την πορεία εξέτασης της καταγγελίας τους. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η Εταιρεία ενημερώνει τον/την καταγγέλοντα/ουσα για τα αποτελέσματα της έρευνας
- Ο Σύνδεσμος, συνεπικουρούμενος, εφόσον το κρίνει ενδεδειγμένο ή απαραίτητο, από τον Διευθυντή Ανθρωπίνου Δυναμικού ή/και Διευθυντές/Προϊσταμένους της ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ, προβαίνει σε διερεύνηση των καταγγελλομένων, όπου δύναται να χρησιμοποιήσει κάθε πρόσφορο μέσο εφόσον αυτό δεν αντίκειται στο νόμο και στα χρηστά ήθη. Περαιτέρω, εφόσον το κρίνει σκόπιμο ή απαραίτητο, ο Σύνδεσμος ενημερώνει τη Διοίκηση της Εταιρείας (Διευθύνοντα Σύμβουλο ή/και Διοικητικό Συμβούλιο) για την καταγγελία και τα αποτελέσματα της σχετικής έρευνας.
- Αν υπάρχει δυνατότητα, ο Σύνδεσμος προσπαθεί να επιλύσει το περιστατικό κατά τρόπο συμβιβαστικό πριν αυτό κλιμακωθεί.
- Για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία δύναται, μεταξύ των άλλων, να μετακινεί το θιγόμενο πρόσωπο ή τον καταγγελλόμενο ή να τους τροποποιεί το ωράριο ή τον τόπο ή τρόπο παροχής της εργασίας, μέχρι την ολοκλήρωση της έρευνας.
- Κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων ο Σύνδεσμος ενδέχεται να έχει πρόσβαση σε αρχεία της ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ, σε οπτικοακουστικό υλικό που



συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων.

- Προ της λήψης οποιουδήποτε μέτρου ή επιβολής οποιασδήποτε κύρωσης, ο Σύνδεσμος καλεί τον καταγγελλόμενο σε απολογία, εκτός αν κρίνει αιτιολογημένα ότι τούτο δεν απαιτείται είτε γιατί θα θέσει σε κίνδυνο το θιγόμενο πρόσωπο, είτε διότι υφίστανται αδιάσειστες αποδείξεις αναφορικά με την τέλεση ή μη της πράξης που συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο.
- Αν το περιστατικό αποτελεί ταυτόχρονα παράνομη πράξη και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις ο Σύνδεσμος συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά δικαστικές, εισαγγελικές, ΣΕΠΕ, Συνήγορο του Πολίτη, κλπ).

#### **Η ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ Α.Ε. και ο Σύνδεσμος δεσμεύονται:**

- Να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση.
- Να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε Δημόσια Αρχή κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.
- Να λαμβάνουν τα απαραίτητα πρόσφορα και αναγκαία μέτρα κατά περίπτωση, για την απάλειψη παρόμοιων περιστατικών ή συμπεριφορών στο μέλλον.
- Για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

#### **2.2 Διευθυντές και Προϊστάμενοι:** Οι Διευθυντές και Προϊστάμενοι της εταιρίας **ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ** είναι αρμόδιοι να διασφαλίζουν ότι:

- Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται σωστά και κοινοποιείται στους εργαζομένους.
- Όλοι οι εργαζόμενοι στο τμήμα τους είναι επαρκώς εκπαιδευμένοι στις διαδικασίες της εταιρείας που αφορούν τους παράγοντες κινδύνου βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.
- Όλες οι αναφορές/καταγγελίες/περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας θα αντιμετωπίζονται με κατάλληλο και έγκαιρο τρόπο- και
- Όλες οι καταγγελίες ή τα περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας θα αναφέρονται αμέσως στη διοίκηση της Εταιρείας και θα διερευνώνται αμέσως.
- Ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να αναφέρουν καταγγελίες ή περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
- Συνεργάζονται και να παρέχουν κάθε σχετική πληροφορία στις αρμόδιες αρχές (δημόσια αρχή, δικαστική, διοικητική), εφόσον ζητηθεί από αυτές.
- Να αναφέρουν στο Πρόσωπο Αναφοράς όλα τα συμβάντα που έχουν πέσει στην αντίληψη τους ή έλαβαν γνώση καθ' οιονδήποτε τρόπο.

#### **2.3 Εργαζόμενοι:** Είναι ευθύνη και υποχρέωση κάθε εργαζομένου, εθελοντή ή συμβασιούχου:

- Να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις σχετικές διαδικασίες ανά πάσα στιγμή για τη δική του προστασία και την προστασία των άλλων στο χώρο εργασίας.



- Να αναφέρει αμέσως κάθε βίαιο ή δυνητικά βίαιο περιστατικό στον προϊστάμενο/επόπτη τους ή/και στις αρμόδιες αρχές ως νόμος ορίζει σε περίπτωση ακραίας ή άμεσης απειλής σωματικής βλάβης για τον εαυτό τους ή για οποιοδήποτε πρόσωπο στην εταιρεία.
- Να συνεργάζεται πλήρως σε κάθε έρευνα καταγγελιών ή περιστατικών βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, όπως αναφέρεται στην παρούσα πολιτική.

Κάθε εργαζόμενος που παρατηρεί βία ή παρενόχληση στο χώρο εργασίας ή πέφτει θύμα της, πρέπει να το αναφέρει είτε στον άμεσα Προϊστάμενο του, είτε στο Διευθυντή της Διεύθυνσης στην οποία ανήκουν είτε στο **Πρόσωπο Αναφοράς**.

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της Πολιτικής, γίνονται δεκτές γραπτώς, επώνυμα ή ανώνυμα και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά. Περαιτέρω, τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, θα καταγράφονται στο **Έντυπο Αναφοράς Βίας και Παρενόχλησης**, από τον **Διευθυντή/Προϊστάμενο** του εργαζομένου προς το **Πρόσωπο Αναφοράς** ή απ'ευθείας από το **Πρόσωπο Αναφοράς**, παρέχοντας αντίγραφο αν και εφόσον κριθεί απαραίτητο στη **Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού**.

**2.4** Το Πρόσωπο Αναφοράς ή/και οι εκάστοτε αρμόδιοι Διευθυντές θα διεξάγουν αμέσως έρευνα. Όλες οι αναφορές θα διερευνώνται και οι πληροφορίες θα τηρούνται εμπιστευτικές, στο μέτρο του δυνατού. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα κοινοποιούνται στον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο το συντομότερο δυνατό, από τη στιγμή που έγινε η καταγγελία. (Αφορά περιστατικά βίας και παρενόχλησης μεταξύ εργαζομένων).

Στη συνέχεια στα πλαίσια της περαιτέρω εμπεριστατωμένης έρευνας το **Πρόσωπο Αναφοράς** και ανά περίπτωση όπως το κρίνει αναγκαίο σε συνεργασία με τον Διευθυντή Ανθρωπίνου Δυναμικού ή/και σε συνεργασία με τους αρμόδιους Διευθυντές/Προϊσταμένους θα διεξάγει:

- Συνέντευξη από τον καταγγέλλοντα ή/και το θύμα.
- Συνέντευξη από τον/τους φερόμενο/ους δράστη/ες.
- Συνέντευξη από τυχόν μάρτυρες που έχουν να παράσχουν σχετικές πληροφορίες- και
- Προβαίνει σε οτιδήποτε άλλο κρίνει σχετικό με τη διερεύνηση της καταγγελίας ή του περιστατικού.

Μετά το πέρας της διερεύνησης μιας καταγγελίας ή ενός περιστατικού, το **Πρόσωπο Αναφοράς** υποβάλλει γραπτή έκθεση των ευρημάτων και παρέχει τυχόν προτάσεις για την αποτροπή επανάληψης στον Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Μετά τη διερεύνηση, τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα θα καθορίζονται από τον **Διευθύνοντα Σύμβουλο**, και τον/τους **Διευθυντή/ες** του/των εμπλεκόμενου/ων υπαλλήλου/ων.

### 3. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου



**3.1** Η ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων κατά θιγόμενων προσώπων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, για οποιονδήποτε εργαζόμενο που υποβάλλει γνήσια καταγγελία.

Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται, μεταξύ των άλλων, κάθε δυσμενής μεταχείριση θιγόμενου προσώπου εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο εναντίον του λόγω της υποβολής καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

#### **4. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβιάσεων της παρούσας Πολιτικής**

**4.1** Η ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ επιφυλάσσεται να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας, κατά τα οριζόμενα στη σχετική νομοθεσία. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται.

Εφόσον το περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης βίας, παρενόχλησης ή αντεκδίκησης επιβεβαιωθεί, μετά την έρευνα, η Εταιρεία θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή και άλλες ενέργειες, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Τη σύσταση συμμόρφωσης.
- Την επιβολή πειθαρχικής ποινής, εφαρμοζομένων σχετικά και των οικείων διατάξεων του Κανονισμού Εργασίας (Κεφάλαιο Θ') ή/και του Κώδικα Ηθικής της Εταιρείας, όπως εκάστοτε ισχύουν.
- Την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση.
- Την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.
- Δικαστικές ενέργειες.

Σε κάθε περίπτωση ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινική ή αστική ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Περαιτέρω, σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι η καταγγελία είναι ψευδής ή ότι υποβλήθηκε κακόβουλα και κακόπιστα, θα επιβληθούν οι προβλεπόμενες από τον Εσωτερικό Κανονισμό της Εταιρείας και την Εργατική Νομοθεσία κυρώσεις.

#### **5. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί**

**5.1** Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται παράλληλα με την ισχύουσα γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας. Τα θιγόμενα πρόσωπα δε, έχουν το δικαίωμα, εκτός από τη δικαστική προστασία, να προσφύγουν ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το Ν.



3896/2010 (Α' 207) και το Ν. 4443/2016 (Α' 232). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, η Εταιρεία, ο Σύνδεσμος και κάθε τυχόν άλλο αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών βίας ή παρενόχλησης οφείλουν συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα εν λόγω στοιχεία. Τα αρχεία τηρούνται σε σχετικό φάκελο υπό τις προϋποθέσεις των διατάξεων της νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV – Τελικές Διατάξεις

### 1. Επικοινωνία και κατάρτιση εργαζομένων

Η παρούσα Πολιτική αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων για την υγεία και την ασφάλεια και γνωστοποιείται εγγράφως σε όλους τους εργαζόμενους της ΑΤΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ.

Επιπλέον, όλοι οι εργαζόμενοι, καθώς και τα διευθυντικά στελέχη όλων των επιπέδων θα εκπαιδεύονται σχετικά με το περιεχόμενο αυτής της πολιτικής και του προγράμματος πρόληψης της βίας. Τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και ο **Διευθύνων Σύμβουλος** έχουν ενημερωθεί για τη νομοθεσία που ισχύει για τη βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας, προκειμένου να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα κατά τη διάρκεια και μετά από τέτοιες συμπεριφορές. Η ισχύουσα νομοθεσία περιλαμβάνει τον Ν. 4808/2021.

Για οιοδήποτε θέματα προκύπτουν από την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της Πολιτικής θα πρέπει να υποβάλλονται στο Πρόσωπο Αναφοράς, ως ορίζεται στην παρούσα, για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού, καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

### 2. Ισχύς

Η παρούσα Πολιτική θα επανεξετάζεται ετησίως ή ανάλογα με τις ανάγκες της Εταιρείας, με την συμμετοχή των εργαζομένων, ώστε να διασφαλίζεται ότι εντοπίζονται τυχόν νέοι κίνδυνοι βίας ή παρενόχλησης και ότι οι εργαζόμενοι προστατεύονται κατάλληλα από τους κινδύνους αυτούς. Η Πολιτική αυτή θα επανεξετάζεται μετά από κάθε βίαιο συμβάν ώστε να διαπιστώνεται η ανάγκη κατάλληλης τροποποίησης και προσαρμογής αυτής στα νέα δεδομένα.