Πολιτική για την καταπολέμηση διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης, και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών στην εργασία

Μάρτιος 2026 (V2)

Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού & Διαχείρισης Κουλτούρας

Μάρτιος 2026 (v2)

Πολιτική για την καταπολέμηση διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών στην εργασία

Σύμφωνα με τα άρθρα 62 και 63 του Π.Δ. 62/2025 (ΦΕΚ Α' 121)

Ο Όμιλος Attica, σε συμμόρφωση με **τα άρθρα 62 και 63 του Π.Δ. 62/2025 (ΦΕΚ Α' 121)**, ως ισχύει, καταρτίζει την παρούσα πολιτική για την καταπολέμηση διακρίσεων όπως και την καταπολέμηση κάθε είδους βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης των πάσης φύσεως εργαζομένων στο σύνολο των εταιρειών του Ομίλου της ATTICA Α.Ε. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ, στο εξής από κοινού αναφερόμενες ως οι εταιρείες του Ομίλου.

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι α) η προώθηση της ισότητας ευκαιριών των εργαζομένων και η καταπολέμηση πάσης φύσεως διακρίσεων, β) η διατήρηση και εδραίωση περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί, διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και έχει μηδενική ανοχή σε κάθε είδους βία και παρενόχληση στην εργασία, ρητά συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, γ) η διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Ο Όμιλος Attica αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση στην εργασία συνιστούν κατά περίπτωση παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών, είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία και επιδρούν αρνητικά στην οργάνωση της εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο αλλά και την παραγωγικότητά του.

Περαιτέρω, αναγνωρίζει τη σπουδαιότητα καλλιέργειας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη περιστατικών βίας και της παρενόχλησης.

Σε αυτά, περιλαμβάνεται οποιοδήποτε περιστατικό πάσης φύσεως βίας ή παρενόχλησης εκδηλωθεί στον χώρο εργασίας, κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, αλλά και έξω από τον χώρο εργασίας, στο βαθμό που σχετίζονται με αυτήν (π.χ. κατά τις μετακινήσεις από και προς την εργασία, κατά τη διάρκεια εκπαιδευτικών σεμιναρίων, επαγγελματικών και κοινωνικών εκδηλώσεων των εταιρειών του Ομίλου, κλπ.), εφόσον προέρχεται από πρόσωπο που συνδέεται εργασιακά με τις εταιρείες του Ομίλου με οποιονδήποτε τρόπο ή απασχολούμενο σε αυτές (μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, ασκούμενο, μαθητευόμενο, εθελοντή κλπ) ή εν γένει πρόσωπο συνδεόμενο με τις εταιρείες του Ομίλου σύμφωνα με τα προβλεπόμενα άρθρο 3 παρ.1 του Ν.4808/2021, όπως ενσωματώνονται στο Π.Δ. 62/2025.

Οι εταιρείες του Ομίλου αναγνωρίζοντας το δικαίωμα όλων των εργαζομένων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από κάθε είδους βία και παρενόχληση, δηλώνουν ότι δεν επιτρέπουν ούτε και ανέχονται σε κανέναν βαθμό τέτοιες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ενώ λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα αποφυγής, πρόληψης, ελέγχου, περιορισμού, παρακολούθησης και αντιμετώπισής τους.

Κάθε πρόσωπο υπαγόμενο στο άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4808/2021, όπως ενσωματώνεται στο Π.Δ. 62/2025, το οποίο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμα και αν έχει λήξει η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε η συμπεριφορά, πέραν της δικαστικής προστασίας, έχει το δικαίωμα προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη, καθώς και υποβολής καταγγελίας εντός των εταιρειών του Ομίλου.

Για τους σκοπούς του παρόντος, παρατίθενται οι κατωτέρω ορισμοί, ως αναφέρονται στο άρθρο 4 του Ν. 4808/2021, το οποίο έχει ενσωματωθεί στο άρθρο 62 του Π.Δ. 62/2025 (ΦΕΚ Α' 121), ως ισχύει:

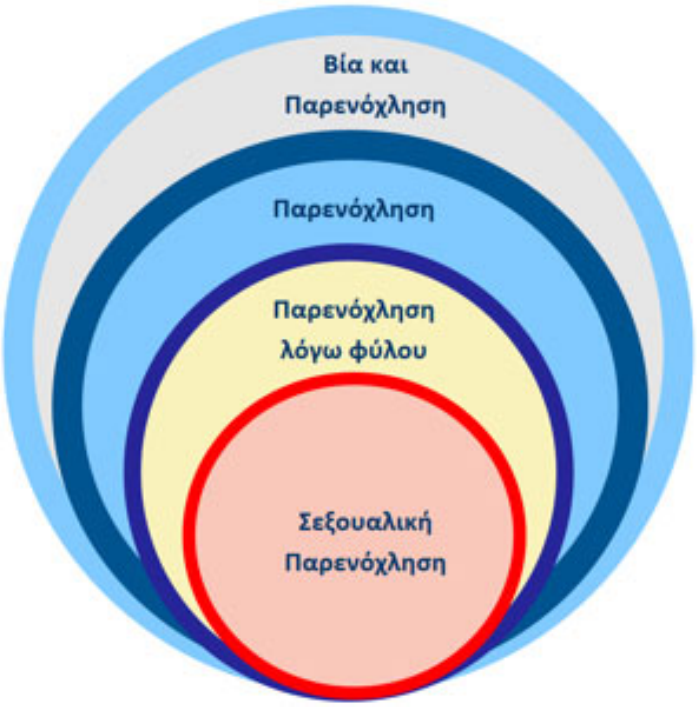
Ως «**βία και παρενόχληση**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Ως «**παρενόχληση**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν 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.

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 κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α΄107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α΄232). Περιλαμβάνει, επίσης, μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται αιτιωδώς με το σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ως «**σεξουαλική παρενόχληση**» νοούνται οι μορφές ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

Σχηματική απεικόνιση της σχέσης μεταξύ των όρων:
"Βία και παρενόχληση", "Παρενόχληση", "Παρενόχληση λόγω φύλου", "Σεξουαλική παρενόχληση"



Προκειμένου για την καταπολέμηση διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία, οι εταιρείες του Ομίλου έχουν προβεί στις αναλυτικά εκτιθέμενες στα επόμενα κεφάλαια της παρούσας ενέργειες, ως κάτωθι αναφέρονται επιγραμματικά:

α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

β) λήψη μέτρων για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς,

γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,

δ) παροχή πληροφοριών στους εργαζομένους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εταιρειών του Ομίλου και των εργαζομένων, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα 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,

ε) ορισμό προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»), αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

στ) λήψη κατά περίπτωση πρόσφορων μέτρων ή εύλογης προσαρμογής προκειμένου για την κατά το δυνατό προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

Εκτίμηση κινδύνων – Μέτρα πρόληψης και ενημέρωσης
Δικαιώματα και Υποχρεώσεις εργαζόμενου και Εταιρείας

Α1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Οι εταιρείες του Ομίλου εντοπίζουν τους «κινδύνους», ήτοι τους παράγοντες που μπορούν να αποτελέσουν λόγους διάκρισης, συντελώντας στην εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης (φύλο, ηλικία, χρώμα, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις ή άλλα χαρακτηριστικά) και εστιάζουν στις ομάδες προσώπων που είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε αυτούς. Εν συνεχεία, προβαίνουν στην εκτίμηση των κινδύνων, για την οποία δύναται να χρησιμοποιούνται και ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου που χρησιμοποιείται από τις εταιρείες του Ομίλου ή όποιο άλλο πρόσφορο εργαλείο. Παράλληλα, οι εταιρείες του Ομίλου προβαίνουν στην αξιολόγηση κινδύνων που σχετίζονται με θέματα διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία και στη λήψη κατάλληλων μέτρων για την αποφυγή περιστατικών παρενόχλησης.

Ενδεικτικά λαμβάνονται μέτρα τεχνικού χαρακτήρα στους χώρους εργασίας (π.χ. επαρκής φωτισμός όπου απαιτείται ή ό,τι άλλο). Περαιτέρω, λαμβάνονται μέτρα που κατά περίπτωση κρίνονται κατάλληλα και αφορούν το χώρο διαλείμματος ή φαγητού, τη ρύθμιση βάρδιας των εργαζομένων - ιδίως κατά την νυχτερινή εργασία, τα επαγγελματικά ταξίδια, τις κοινωνικές εκδηλώσεις των εταιρειών του Ομίλου κλπ.

Παραδείγματα παρενόχλησης

- Σχόλια για τη εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία.
- Προσβολή ή κυκλοφορία προσβλητικού ή άσεμνου υλικού.
- Υπονοούμενα, κοροϊδίες, αισχρά ή σεξουαλικά/ρατσιστικά/αστεία ή σχόλια εναντίον των ομοφυλοφίλων.
- Χρήση προσβλητικής γλώσσας περιγράφοντας κάποιον με αναπηρία ή κοροϊδεύοντας κάποιον με αναπηρία.
- Ανεπιθύμητη προσοχή όπως παρακολούθηση, καταδίωξη και ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή.
- Ανεπιθύμητες σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες ‘’προτάσεις’’ για ραντεβού ή απειλές.
- Αποστολή ανεπιθύμητων μηνυμάτων με σεξουαλικά τολμηρό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής ή κάνοντας απειλητικά τηλεφωνήματα.
- Αυθαίρετες, προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα κάποιου, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας.
- Υπονοούμενα ότι η αποδοχή σεξουαλικών προτάσεων από την πλευρά του μισθωτού μπορεί να προωθήσουν την καριέρα του, ή η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να την επηρεάσει αρνητικά.
- Ανεπιθύμητα βλέμματα με σεξουαλικό περιεχόμενο, αγενείς χειρονομίες, αγγίγματα ή κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή.
- Διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου (κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, τη φυλή, την αλλαγή φύλου, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, το φύλο, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, την θρησκεία του ή τα πιστεύω του).

Α2. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

Οι εταιρείες του Ομίλου μεριμνούν για την υλοποίηση ενεργειών που αποσκοπούν στην ενημέρωση και στην ευαισθητοποίηση του προσωπικού τους σχετικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας. Για το σκοπό αυτό καθιστούν προσβάσιμη την ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς. Οι διαδικασίες αυτές ακολουθούν τις προβλέψεις του άρθρου 63 του Π.Δ. 62/2025, διασφαλίζοντας την εμπιστευτικότητα, την αμεροληψία και την προστασία των εμπλεκόμενων προσώπων. Περαιτέρω, στο πλαίσιο της ενημέρωσης του προσωπικού τους οι εταιρείες του Ομίλου, μπορούν να οργανώνουν με δική τους πρωτοβουλία εκπαίδευση των εργαζομένων τους για το σκοπό της πρόληψης, του ελέγχου και για τον περιορισμό της παρενόχλησης, της διάκρισης στην εργασία και της επιβολής αντιποίνων. Σε αυτήν την περίπτωση, οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες που θα κληθούν να εκπαιδευτούν, είναι υποχρεωμένοι/ες να συμμετάσχουν στις σχετικές εκπαιδευτικές ημερίδες/σεμινάρια που θα διεξαχθούν είτε από τις εταιρείες του Ομίλου, είτε από συνεργαζόμενο με αυτές φορέα (εταιρεία παροχής συμβουλών, κέντρο κατάρτισης κλπ).

Επιπλέον, σε περίπτωση εκδήλωσης ενδιαφέροντος και πρόθεσης των εργαζομένων να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικά σεμινάρια από αρμόδιους φορείς σχετικά με την παρενόχληση στην εργασία καθώς και την ενδοοικογενειακή βία, οι εταιρείες του Ομίλου ενθαρρύνουν την επιμόρφωση και διευκολύνουν την παρακολούθηση χορηγώντας σχετική άδεια στα πρόσωπα που σχετικώς θα αιτούνται.

<u>Στόχοι εκπαίδευσης:</u>

α) να συμβάλουν στην καθιέρωση προτύπων συμπεριφοράς που προάγουν την ισότητα και στην αλλαγή κουλτούρας, εφόσον δημιουργεί ή συντελεί σε φαινόμενα σεξουαλικής ή όποιας άλλης μορφής βίας και/ή παρενόχλησης,
β) να παρέχουν πληροφορίες στα συμμετέχοντα πρόσωπα σχετικά με τις αρνητικές επιπτώσεις του ψυχολογικού εκφοβισμού (bulling) στην εργασία,
γ) να καλλιεργήσουν και να δημιουργήσουν στα απασχολούμενα πρόσωπα σε θέσεις ευθύνης αξίες, που θα τα βοηθήσουν να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά σε τέτοια περιστατικά και στην εφαρμογή των διαδικασιών που στοχεύουν στην αντιμετώπισή τους,
δ) να διευκολύνουν την επικοινωνία προϊσταμένων και εργαζομένων με τις εργοδότριες εταιρείες.

Σε κάθε περίπτωση, οι εταιρείες του Ομίλου αξιολογούν σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των μέτρων και εφόσον κριθεί απαραίτητο, εκτιμούν εκ νέου τους κινδύνους και διαμορφώνουν αναλόγως τα μέτρα.

Οι επικεφαλής όλων των διευθύνσεων, τομέων και τμημάτων των Εταιρειών του Ομίλου έχουν την ειδικότερη ευθύνη να διασφαλίσουν ότι τηρείται και εφαρμόζεται από το υφιστάμενο αυτών προσωπικό η παρούσα πολιτική και γενικά τα μέτρα που έχουν ληφθεί από εκάστη εργοδότρια Εταιρεία του Ομίλου σε ό,τι αφορά στην πρόληψη και στον περιορισμό εκδήλωσης φαινομένων βίας και παρενόχλησης.
Περαιτέρω, τα εν λόγω πρόσωπα καλούνται να είναι διαθέσιμα ώστε να μπορεί το υφιστάμενο αυτών προσωπικό να τα προσεγγίζει και να εκφράζει σε αυτά τυχόν ανησυχίες, παράπονα και διαμαρτυρίες σχετικά με το αντικείμενο της παρούσας πολιτικής. Η δυνατότητα αυτή αποτελεί μέρος της πολιτικής διαχείρισης Αναφορών Δυσλειτουργιών (Whistleblowing Policy) του Ομίλου, όπως ορίζεται στο άρθρο 63 του Π.Δ. 62/2025.

Α3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων

Οι Εταιρείες του Ομίλου παρέχουν στο προσωπικό τους ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, για τα μέτρα πρόληψης και προστασίας που λαμβάνονται, όπως και για τη διαδικασία που τηρείται για τη διαχείριση καταγγελιών τέτοιων περιστατικών.
Στο πλαίσιο της παραπάνω ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων, οι εταιρείες του Ομίλου επιδιώκουν την οργάνωση στοχευμένων συναντήσεων με το προσωπικό για την πρόληψη και την έγκαιρη αντιμετώπιση των κινδύνων εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Επίσης, δύνανται να διοργανώνουν σχετικά σεμινάρια σε συνεργασία με παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών ή ειδικούς ψυχικής υγείας.

Α4. Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εταιρειών του Ομίλου, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν εκάστη εργοδότρια εταιρεία, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης, αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη διαδικασία αντιμετώπισής τους.

Οι εταιρείες του Ομίλου δηλώνουν μηδενική ανοχή στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και πληροφορούν το προσωπικό τους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη διαδικασία αντιμετώπισής τους.
Περαιτέρω, οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες των Εταιρειών του Ομίλου οφείλουν να έχουν κατανοήσει το περιεχόμενο της παρούσας πολιτικής, να γνωρίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικού ή συμπεριφοράς που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας και να ακολουθούν τις οδηγίες και κατευθύνσεις της εργοδότριας εταιρείας για το οικείο ζήτημα.

Συγκεκριμένα:
1. Κάθε εργαζόμενος/η ή απασχολούμενος/η ή εν γένει υπαγόμενο πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 62 του Π.Δ. 62/2025 (το οποίο ενσωματώνει τις σχετικές προβλέψεις του άρθρου 3 παρ. 1 του Ν. 4808/2021) και θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης στην εργασία, 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:

α) δικαίωμα **δικαστικής προστασίας**,
β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην **Επιθεώρηση Εργασίας**, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία,
γ) αναφοράς στον **Συνήγορο του Πολίτη**, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και
δ) **καταγγελίας εντός των εταιρειών του Ομίλου,** σύμφωνα με την Πολιτική διαχείρισης αναφορών δυσλειτουργιών, που αναλύεται κατωτέρω στο Κεφάλαιο Β.

2. Κάθε πρόσωπο που υφίσταται βία ή παρενόχληση στην εργασία 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 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.

3. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον Διευθυντή Ανθρωπίνου Δυναμικού και Διαχείρισης Κουλτούρας του Ομίλου Attica 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 ο αποχωρών αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εργοδότρια εταιρεία του Ομίλου μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

4. Οι εταιρείες του Ομίλου υποχρεούνται να λάβουν τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου, 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, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 Α.Κ.

5. Τα πρόσωπα που έχουν θέσεις ευθύνης και τα πρόσωπα που εν γένει εκπροσωπούν τις εταιρείες του Ομίλου οφείλουν να δίνουν τα ίδια με τη συμπεριφορά τους το καλό παράδειγμα, να παρεμβαίνουν εμποδίζοντας συμπεριφορές παρενόχλησης και ψυχολογικού εκφοβισμού, να αναφέρουν άμεσα στον Διευθυντή Ανθρωπίνου Δυναμικού και Διαχείρισης Κουλτούρας του Ομίλου Attica κάθε παράπονο για βία και παρενόχληση που τους υποβάλλεται, να επικοινωνούν στους υφισταμένους και στις υφιστάμενές τους καλά πρότυπα συμπεριφοράς και να διασφαλίζουν ότι υπάρχει υποστηρικτικό περιβάλλον για τους/τις συνεργάτες/υφισταμένους/ες τους.

Παροχή στοιχείων επικοινωνίας με δημόσιους φορείς:

- Για την Επιθεώρηση Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)**,** τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών το 1555.
- Για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας η γραμμή SOS 15900.
- Για τον Συνήγορο του Πολίτη στην ιστοσελίδα www.synigoros.gr.

Α5. Ορισμός προσώπου αναφοράς - «Συνδέσμου» για την καθοδήγηση και ενημέρωση εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Αρμόδιο πρόσωπο για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία εφεξής «***Σύνδεσμος***» ορίζεται ο ***Διευθυντής Ανθρωπίνου Δυναμικού και Διαχείρισης Κουλτούρας*** του Ομίλου Attica.
Το εν λόγω πρόσωπο «Σύνδεσμος», ενημερώνει και καθοδηγεί το προσωπικό αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης, σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικού ή υποβολής καταγγελίας.
Τα πρόσωπα που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας μπορούν να προσεγγίζουν το κατά τα ανωτέρω προσδιοριζόμενο πρόσωπο αναφοράς «Σύνδεσμο» στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) του. Το ανωτέρω πρόσωπο αναφοράς, για όσες πληροφορίες περιέρχονται σε γνώση του δεσμεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία περί εμπιστευτικότητας και για την προστασία φυσικών προσώπων από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.

Σύμφωνα με την Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών Δυσλειτουργιών (Whistleblowing Policy), το προσωπικό δύναται να απευθύνεται και στον Υ.Π.Π.Α. ο οποίος παρέχει τις κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με τη δυνατότητα υποβολής Αναφοράς και κοινοποιεί τις σχετικές πληροφορίες σε εμφανές σημείο στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας.

Α6. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Οι Εταιρείες του Ομίλου υποστηρίζουν έμπρακτα τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας, λαμβάνοντας υπόψη την οικογενειακή και οικονομική τους κατάσταση (ανήλικα τέκνα, ή τέκνα με αναπηρία, κ.λπ.)

και επιδεικνύουν την απαραίτητη μέριμνα για τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους και την ομαλή τους επανένταξη. Για την υλοποίηση της ανωτέρω δέσμευσής τους δύνανται οι εταιρείες του Ομίλου να προβαίνουν στις κάτωθι ενέργειες μεταξύ άλλων:

- Πρόσβαση σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης.
- Παροχή συνδρομής για τη διευκόλυνση της πρόσβασης σε υποστηρικτικές δομές.
- Παροχή ειδικής άδειας κατόπιν αιτήματος εργαζόμενου/ης που έχει υπάρξει θύμα ενδοοικογενειακής βίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

Διαδικασία υποδοχής και διερεύνηση καταγγελιών (σύμφωνα με το άρθρο 63 του Π.Δ. 62/2025)

Β1. Δίαυλοι επικοινωνίας – Αρμόδια πρόσωπα

Οι εταιρείες του Ομίλου ενθαρρύνουν την υποβολή καταγγελιών για όλα τα περιστατικά που μπορεί να συνιστούν βία και παρενόχληση ή αντίποινα σε τυχόν καταγγελία τέτοιων περιστατικών, κατά οποιουδήποτε και αν στρέφονται και ανεξάρτητα από τη θέση ή το πρόσωπο του δράστη.
Οι αποδέκτες τέτοιας συμπεριφοράς θα πρέπει να υποβάλουν τις αναφορές- καταγγελίες απευθείας στον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού & Διαχείρισης Κουλτούρας.
Η διαδικασία υποδοχής και διαχείρισης των αναφορών-καταγγελιών διενεργείται σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 63 του Π.Δ. 62/2025, με σεβασμό στην εμπιστευτικότητα και την προστασία των προσωπικών δεδομένων.
Εναλλακτικά, η υποβολή των αναφορών-καταγγελιών μπορεί να γίνει μέσω των κάτωθι διαύλων επικοινωνίας, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην εν ισχύ Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών Δυσλειτουργιών (Whistleblowing Policy) του Ομίλου:

Έγγραφη Αναφορά
- Επιστολή η οποία υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή ταχυδρομικώς (επώνυμα ή ανώνυμα) στην έδρα της Εταιρίας υπόψιν του Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α), σε φάκελο που φέρει την ένδειξη «Υπόψιν Υ.Π.Π.Α.» ή άλλη σχετική ένδειξη:

Attica A.E. Συμμετοχών ή Attica Group
Λυσικράτους 1-7, Καλλιθέα Τ.Κ.17674
Υπόψιν Υ.Π.Π.Α.

- Μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) το οποίο αποστέλλεται στην ειδική διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου: whistleblowing@attica-group.com

Προφορική Αναφορά
- Τηλεφωνική γραμμή που ανήκει στον Υ.Π.Π.Α. με αριθμό: +30 210 8919180, εσωτερική γραμμή 1251.
- Προσωπική συνάντηση με τον Υ.Π.Π.Α. κατόπιν υποβολής από τον Αναφέροντα αιτήματος προς συνάντηση, το οποίο μπορεί να υποβληθεί στον Υ.Π.Π.Α. γραπτώς, προφορικώς ή μέσω email.

Αναφορά σε Πλατφόρμα
- Αναφορά η οποία υποβάλλεται διαδικτυακά μέσω της ειδικά διαμορφωμένης ηλεκτρονικής πλατφόρμας που είναι διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο της Εταιρίας www.attica-group.com.

Β2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών - Αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων

Όλες οι αναφορές-καταγγελίες σχετικά με περιστατικά που μπορεί να συνιστούν βία και παρενόχληση ή αντίποινα σε τυχόν καταγγελία τέτοιων περιστατικών, εξετάζονται από τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διαχείρισης Κουλτούρας.

Οι αναφορές-καταγγελίες διερευνώνται ενδελεχώς από τις εταιρείες του Ομίλου χωρίς περιορισμό προθεσμίας υποβολής. Ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού & Διαχείρισης Κουλτούρας και τα τυχόν εντεταλμένα για την έρευνα καταγγελίας πρόσωπα έχουν ελεύθερη πρόσβαση στα αρχεία των εταιρειών του Ομίλου, όπως και σε τυχόν οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτές για την ασφάλεια των εγκαταστάσεών τους.

Σε περίπτωση που η καταγγελία αποδειχθεί βάσιμη, λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα για την αντιμετώπισή της. Περαιτέρω, πραγματοποιείται εκ νέου εκτίμηση κινδύνων, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί όμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Η έρευνα της καταγγελίας ολοκληρώνεται κατ' αρχήν με τη σύνταξη πορίσματος από τον Διευθυντή Ανθρωπίνου Δυναμικού & Διαχείρισης Κουλτούρας, στο οποίο περιλαμβάνονται διαπιστώσεις, υποδείξεις και συμπεράσματα της έρευνας. Το τελικό πόρισμα, συνοδευόμενο από τα σχετικά στοιχεία του φακέλου, υποβάλλεται στη Διοίκηση της αντίστοιχης εργοδότριας εταιρείας του Ομίλου. Εφόσον η αναφορά έχει υποβληθεί μέσω των διαύλων επικοινωνίας που ορίζονται στην Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών Δυσλειτουργιών, ο Υ.Π.Π.Α. ενημερώνεται με ηλεκτρονικό μήνυμα για την ολοκλήρωση της εξέτασης της καταγγελίας.

Οι Εταιρείες του Ομίλου και τα κατά τα ανωτέρω εντεταλμένα προς τούτο φυσικά πρόσωπα δεσμεύονται για την αμερόληπτη εξέταση των καταγγελλομένων και για την τήρηση εμπιστευτικότητας των πληροφοριών που θα περιέλθουν εις γνώση τους καθ' όλη τη διάρκεια και μετά το τέλος της εξέτασης της καταγγελίας/αναφοράς, στο βαθμό που δεν εμποδίζεται η πρόοδος της έρευνας και η λήψη μέτρων συμμόρφωσης και αντιμετώπισης του περιστατικού και τηρουμένων πιστά σε κάθε περίπτωση των οριζομένων στον Γενικό Κανονισμό για την προστασία δεδομένων, ως ισχύει, για τα εμπλεκόμενα πρόσωπα. Πιο συγκεκριμένα, οι αναφορές ή οι καταγγελίες που περιέρχονται στις εταιρείες του Ομίλου, τυχόν έγγραφα που περιέλθουν στην κατοχή τους κατά τη διάρκεια της έρευνας καθώς και το πόρισμα αυτής, θα τηρούνται από το Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού & Διαχείρισης Κουλτούρας σε ειδικό αρχείο, τηρουμένων των κανόνων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων όπως ορίζονται στον Γενικό Κανονισμό για την προστασία δεδομένων, ως ισχύει.
Η παρούσα διαδικασία διερεύνησης καταγγελιών αποτελεί μέρος της πολιτικής διαχείρισης αναφορών δυσλειτουργιών του Ομίλου και εφαρμόζεται σύμφωνα με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το άρθρο 63 του Π.Δ. 62/2025.

Β3. Απαγόρευση αντιποίνων

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του Ν. 3896/2010 (Α' 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του Ν. 4808/2021. Περαιτέρω, κάθε πράξη εκδίκησης εναντίον του προσώπου που υπέβαλε καταγγελία ή αναφορά για βία ή παρενόχληση στην εργασία ή επειδή συμμετέχει στη διερεύνηση καταγγελίας αντιβαίνει στην παρούσα πολιτική και μπορεί να θεμελιώσει ακόμη και λόγο καταγγελίας της σχέσης εργασίας/συνεργασίας με το υπαίτιο πρόσωπο, ανάλογα με το μέτρο που κρίνεται πρόσφορο σε κάθε περίπτωση. Κάθε πράξη αντιποίνων θα πρέπει να αναφέρεται άμεσα στα εντεταλμένα ως άνω πρόσωπα υποδοχής καταγγελιών και θα αποτελεί επίσης αντικείμενο ενδελεχούς διερεύνησης από τις εταιρείες του Ομίλου και τα αρμόδια προς τούτο όργανά τους.

Β4. Συνέπειες παραβίασης της απαγόρευσης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

1. Όταν Εργαζόμενος/η ή με άλλη σχέση απασχολούμενος/η ή εν γένει πρόσωπο υπαγόμενο στο άρθρο 3 παρ. 1 του Ν. 4808/2021 παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, οι εταιρείες του Ομίλου δεσμεύονται να λάβουν τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά και να προστατευτεί το θιγόμενο πρόσωπο.

2. Τα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου προσώπου, μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 Α.Κ.
3. Επιπροσθέτως, για τις Εταιρείες του Ομίλου που διαθέτουν ***Κανονισμό Εργασίας*** σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, θα ακολουθείται η οικεία από έκαστο Κανονισμό προβλεπόμενη διαδικασία, αναφορικά με πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχική διαδικασία και πειθαρχικές ποινές στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Β5. Συνεργασία με Αρχές

Οι εταιρείες του Ομίλου αναλαμβάνουν την υποχρέωση να συνεργάζονται και να παρέχουν κάθε σχετική πληροφορία και συνδρομή στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί. Την ίδια υποχρέωση υπέχουν και τα εντεταλμένα πρόσωπα για την υποδοχή και διερεύνηση καταγγελιών που υποβάλλονται στις εταιρείες του Ομίλου για βία και παρενόχληση στην εργασία. Για το λόγο αυτό όλα τα στοιχεία που συγκεντρώνουν σε κάθε μορφή τηρούνται σε σχετικό φάκελο, στα οποία εφόσον ζητηθεί δίνεται πρόσβαση στις αρμόδιες αρχές, τηρουμένων των διατάξεων για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.