

## **Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης -εσωτερικές καταγγελίες**

Εταιρεία: **ATHENS AEROSERVICES A.E.**

### **A. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ1.**

Η **ATHENS AEROSERVICES A.E.** (εφεξής η «**Εταιρεία**») 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.

**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 Εταιρεία 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, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

**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.

**4.** Αυτή η εσωτερική Πολιτική αφορά και ισχύει για:

- i.** Όλους τους εργαζόμενους, διευθυντές, αξιωματούχους και στελέχη της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, καθώς και τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, καθώς και εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει.

- ii. Όλους τους συνεργάτες – εργαζόμενους των εταιρειών που συνεργάζεται η Εταιρεία.
- iii. Όλους τους εργολάβους, τους εργαζόμενους τους και φορείς που σχετίζονται με την Εταιρεία.

## **B. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ-ΟΡΙΣΜΟΙ**

Στην Εταιρεία δεν γίνεται ανεκτή οποιαδήποτε μορφή βίας, παρενόχλησης, εκφοβισμού, εργασιακής ψυχολογικής κακομεταχείρισης, επιθετικής ή αδικαιολόγητης συμπεριφοράς, προσβλητικής, ενοχλητικής και γενικά ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σε βάρος οποιουδήποτε εργαζόμενου εκ μέρους προϊσταμένου, συναδέλφου ή/και τρίτων.

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.

Στην Εταιρεία δεν γίνεται ανεκτή οποιαδήποτε μορφή διακρίσεων ή παρενόχλησης βάσει φυλής, χρώματος, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, φύλου, ηλικίας, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σωματικής ή νοητικής αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης ή ιατρικών εν γένει παθήσεων, σωματικής εμφάνισης, ή άλλου στοιχείου που προστατεύεται από την ελληνική κι ενωσιακή νομοθεσία.

Η ανωτέρω συμπεριφορά δεν επιτρέπεται σε βάρος οποιουδήποτε εργαζόμενου, ανεξάρτητα από το συμβατικό του καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, του απασχολούμενου μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντών, εργαζόμενων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και ατόμων που αιτούνται εργασία κλπ.

Ειδικότερα, για τους σκοπούς της εν λόγω απαγόρευσης:

- (α) 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,

**(β)** ως «**παρενόχληση**» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

**(γ)** 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' 207) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). 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.

Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

**(α)** στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,

**(β)** στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

**(γ)** κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

## **Γ. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### **1. Εισαγωγικά:**

Η Εταιρεία επιδιώκοντας ένα περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση δεσμεύεται να αποτρέψει πλήρως ή/και να αντιμετωπίσει τυχόν περιπτώσεις παρενόχλησης και προς το σκοπό αυτό:

- (α)** παρέχει μια διαδικασία για καταγγελία ή αναφορά (που προβλέπεται πιο κάτω) που είναι αμερόληπτη, δίκαιη, έγκαιρη και αποτελεσματική: παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και διερευνώντας αμέσως όλους τους ισχυρισμούς για βία και παρενόχληση, με σεβασμό και εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών.
- (β)** διασφαλίζει ότι ο/ ή οι υπεύθυνοι υποδοχής και διαχείρισης καταγγελιών κατανοούν πώς να αντιδρούν σε περιστατικά παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου συλλογής πληροφοριών, της εχεμύθειας, του τρόπου δράσης, του τρόπου αντιμετώπισης του απορρήτου, του τρόπου τεκμηρίωσης και του τρόπου διατήρησης αρχείων.
- (γ)** παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της ζητηθεί από αυτές,
- (δ)** προωθεί κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς,
- (ε)** παρέχει στους εργαζομένους ενημέρωση, εκπαίδευση και κατάρτιση παρέχοντας πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον χώρο αυτής και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους επί τέτοιων περιστατικών.
- (στ)** αναρτά και καθιστά προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές

## 2. Ειδικότερα

### **(α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Η Εταιρεία πραγματοποιεί ελέγχους Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου με εξωτερικούς εξειδικευμένους συνεργάτες, λαμβάνοντας υπόψιν τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας, τους ισχύοντες επιχειρησιακούς κανονισμούς και τα αποτελέσματα της εσωτερικής έρευνας ικανοποίησης εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό συντάσσονται σχετικές εκθέσεις.

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

**Ενδεικτικά τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές της Εταιρείας για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης περιλαμβάνουν:**

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ανοικτή επικοινωνία με την διοίκηση, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.
- Διαδικασία διαχείρισης αναφορών / καταγγελιών.
- 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.
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού, λειτουργία εσωτερικού κυκλώματος με κάμερες κ.ά.
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.

- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/ επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

#### **(γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,**

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, 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.

Στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού η Εταιρεία:

- Οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων,
- Πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ.
- Ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

**(δ) 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 στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία**

#### **Ως προς τις δυνατότητες του θιγομένου:**

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

- καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών που αναφέρεται στη συνέχεια,
- προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
- αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και
- δικαίωμα δικαστικής προστασίας,

Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά η καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

#### ***Ως προς τα στοιχεία επικοινωνίας:***

Σε εμφανές σημείο στον πίνακα ανακοινώσεων έχουν αναρτηθεί τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη),

Η τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών είναι το 1555.

**Ως προς τον Συνήγορο του Πολίτη**, οδηγίες καταγγελίες διατίθενται στην ιστοσελίδα [www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr).

Ως προς την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας μπορείτε να επικοινωνείτε με την Γραμμή SOS 15900.

***Ως προς τα δικαιώματα και τις συνέπειες από τη μη συμμόρφωση στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης, αυτά προβλέπονται στα άρθρα 12-15 του ν. 4808/2021.***

**(ε) ορισμός προσώπου αναφοράς («Συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία**

Πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος») για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία είναι ο **Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού**.

Ο ρόλος του είναι ενημερωτικός: έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Μέσα / δίαυλοι επικοινωνίας μαζί του:

EMAIL [hr@athensaero.com](mailto:hr@athensaero.com)

ΤΗΛ + 30 210 8971055

Τα ανωτέρω στοιχεία επικοινωνίας ενδέχεται να αλλάζουν.

**στ) προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.**

Η Εταιρεία δρα με κοινωνική ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας και ενδεικτικά λαμβάνει μέτρα για την προστασία της απασχόλησης, την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του 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.

#### **Δ. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ**

##### **1. Εισαγωγικά**

Η Εταιρεία υιοθετεί διαδικασία για τη διαχείριση, υποδοχή και εξέταση καταγγελιών και αναφορών περιστατικών βίας και παρενόχλησης

Η διαδικασία αυτή διασφαλίζει:

- (α)** την προστασία του θύματος και το σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια,
- (β)** την κατάλληλη υποστήριξη και νομική βοήθεια όταν χρειάζεται,



- (γ) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων,
- (δ) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων,
- (ε) την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου,
- (στ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων,
- ζ) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

## **2. Αρχές που διέπουν την διαδικασία**

Οι εσωτερικές καταγγελίες για παρενόχληση ή βία διερευνώνται με ταχύτητα, σοβαρότητα, αμεροληψία, εμπιστευτικότητα και προστασία των προσωπικών δεδομένων.

### **2.1. Εχεμύθεια & Εμπιστευτικότητα**

Η ταυτότητα του θιγόμενου, του καταγγελλόμενου, των μαρτύρων, των καταθέσεων και άλλων αποδεικτικών στοιχείων που συλλέγονται κατά τη διαδικασία της έρευνας, οι συστάσεις των επιτροπών, οι ενέργειες της Εταιρείας θεωρούνται εμπιστευτικό υλικό και δε θα δημοσιευθούν ούτε θα γίνουν γνωστά στο κοινό ή στα μέσα ενημέρωσης ή σε άλλα πρόσωπα στην Εταιρία που δεν είναι απαραίτητα για την επίλυση της καταγγελίας.

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος διερεύνησης της καταγγελίας.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει την υιοθέτηση της τακτικής των επώνυμων αναφορών, καθώς οι ανώνυμες αναφορές καθιστούν το έργο της αναλυτικής διερεύνησης εξαιρετικά δυσχερές ή και αδύνατο λόγω της δυσκολίας επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης με τον ανώνυμο καταγγέλλοντα. Επιπλέον, η αξιολόγηση της αξιοπιστίας της αναφοράς-καταγγελίας επιτυγχάνεται καλύτερα στο πλαίσιο των επώνυμων αναφορών. Οι υποβαλλόμενες ανώνυμες αναφορές εξετάζονται ανάλογα με το βαθμό τεκμηρίωσής τους και τη δυνατότητα

εντοπισμού της μη σύνομης ενέργειας που περιγράφουν για αυτό και θα πρέπει να έχουν σαφές και όσο γίνεται καλύτερα τεκμηριωμένο περιεχόμενο.

Στην περίπτωση των επώνυμων αναφορών, η Εταιρεία δεσμεύεται να διατηρήσει στο βαθμό που αυτό είναι δυνατόν και εφόσον ζητηθεί, την ανωνυμία του καταγγέλλοντος και να μην προβεί σε ενέργειες που ενδεχομένως να έχουν ως αποτέλεσμα την αποκάλυψη της ταυτότητας του. Σημειώνεται ότι η αποκάλυψη της ταυτότητας του καταγγέλλοντος όπως και των στοιχείων της έρευνας της καταγγελίας (καταθέσεις κλπ) ενδέχεται να απαιτηθεί στο πλαίσιο τυχόν δικαστικής διερεύνησης της υπόθεσης ή άλλης νομικής διαδικασίας ή προκειμένου να είναι δυνατή η διερεύνηση της καταγγελίας και ή η λήψη μέτρων σε βάρος του καταγγελλόμενου. Επίσης, θα διατηρηθεί εφόσον ζητηθεί η ανωνυμία οποιωνδήποτε άλλων προσώπων εμπλέκονται στην αναφορά, υποκείμενη στους ανωτέρω περιορισμούς.

Τα αρμόδια όργανα είναι δυνατόν να περιορίσουν την πρόσβαση του καταγγελλόμενου στα συλλεγόμενα στοιχεία σχετικά με την αναφορά και τις σχετικές πληροφορίες και έγγραφα, με σκοπό ιδίως της προστασία του θιγόμενου.

Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή/και διάδοση φημών δεν γίνεται ανεκτή.

Οποιοδήποτε πρόσωπο παραβιάζει τις ρήτρες εμπιστευτικότητας αποτελεί σοβαρή παράβαση και υπόκειται σε κυρώσεις και πειθαρχικά μέτρα.

## **2.2. Προστασία από αντίποινα**

Όλοι οι εργαζόμενοι προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τα αντίποινα, τη δυσμενή μεταχείριση και τη βλαπτική μεταβολή συνθηκών επειδή συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο (πχ καταγγελία, μαρτυρία) στη διερεύνηση καταγγελίας βίας και παρενόχλησης.

Με την επιφύλαξη κακόβουλων ισχυρισμών, η Εταιρεία δεν θα αποδεχτεί αντίποινα οποιουδήποτε είδους εναντίον οποιουδήποτε προσώπου, το οποίο ενεργώντας καλή τη πίστη, αναφέρει πράξεις βίας ή παρενόχλησης. Οποιοδήποτε πρόσωπο εμπλέκεται σε τέτοιες ενέργειες, άμεσα ή έμμεσα ή ενθαρρύνει άλλους να το πράξουν, θα υπόκειται σε κυρώσεις και πειθαρχικά μέτρα.

Τα αντίποινα θα αντιμετωπίζονται ως σοβαρό παράπτωμα. Οποιοσδήποτε υποπτεύεται ή βιώνει αντίποινα θα πρέπει να το αναφέρει στον Προϊστάμενό του/Διευθυντή του ή τον Προϊστάμενο του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού

ή στον Υπεύθυνο παραλαβής αναφορών (βλ. πιο κάτω παρ. 3.1.). Τα αντίποινα αντιμετωπίζονται από την Εταιρία το ίδιο σοβαρά με τη Βία και την Παρενόχληση, ακόμη και αν δεν αποδειχθεί η αρχική καταγγελία για Βία ή Παρενόχληση.

### **2.3. Κακόβουλοι ισχυρισμοί**

Εφόσον ο Υπεύθυνος παραλαβής αναφορών συμπεράνει ότι ο ισχυρισμός κατά του καταγγελλόμενου είναι κακόβουλος, ή ο Καταγγέλλων ή οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο που υποβάλλει την καταγγελία έχει υποβάλει το παράπονο γνωρίζοντας ότι είναι ψευδές, τότε μπορεί να συστήσει στην Επιτροπή που αναφέρεται στη συνέχεια (παρ. 4) και στα αρμόδια όργανα μέτρα να λάβουν μέτρα κατά του καταγγέλλοντος ή του προσώπου που υποβάλλει την καταγγελία.

Η προτεινόμενη ενέργεια είναι από την λίστα των ενεργειών που αναφέρονται παρακάτω ως κυρώσεις και πειθαρχικά μέτρα.

## **3. Περιγραφή της διαδικασίας**

### **3.1. Υποβολή της αναφοράς- καταγγελίας**

ι. Η καταγγελία-αναφορά υποβάλλεται στον προϊστάμενο του καταγγέλλοντα, το Διευθυντή του, τον Νομικό Σύμβουλο, ή απευθείας στον υπεύθυνο για την παραλαβή και την εξέταση των αναφορών και των καταγγελιών (εφεξής ο «Υπεύθυνος παραλαβής αναφορών»);, ο οποίος είναι ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού:

EMAIL: [hr@athensaero.com](mailto:hr@athensaero.com)

ΤΗΛ : + 30 2108971055

Τα ανωτέρω στοιχεία μπορεί να αλλάζουν.

Εάν η υπόθεση σχετίζεται με τη συμπεριφορά/ πράξεις του προϊσταμένου του εργαζομένου, τότε η επικοινωνία μπορεί να γίνει απευθείας στον Διευθυντή του.

Ο προϊστάμενος / διευθυντής και Νομικός σύμβουλος διαβιβάζουν την καταγγελία στον Υπεύθυνο παραλαβής αναφορών στο email [hr@athensaero.com](mailto:hr@athensaero.com)

Εάν η υπόθεση σχετίζεται με τη συμπεριφορά/ πράξεις του Υπευθύνου παραλαβής αναφορών, τότε η επικοινωνία γίνεται μόνον στον εκπρόσωπο της Εταιρείας ο οποίος ορίζει άλλο άτομο για να εκτελέσει τα καθήκοντά του.

Οποιαδήποτε αναφορά ή διαμαρτυρία από τρίτο πρόσωπο (εκτός από το προσωπικό) αναφέρεται στον Υπεύθυνο παραλαβής αναφορών.

Ο Υπεύθυνος παραλαβής αναφορών ενημερώνει τον εκπρόσωπο της Εταιρείας για την καταγγελία-αναφορά.

Σε περίπτωση που ο καταγγελλόμενος είναι από την Διοίκηση της Εταιρείας (Γενικός Διευθυντής, Διευθύνων Σύμβουλος, άλλοι) και εμπλέκεται με οποιονδήποτε τρόπο στην καταγγελία για βία ή παρενόχληση, αυτό το άτομο δεν θα εμπλακεί σε καμία από τις διαδικασίες.

ii. Τα παράπονα/καταγγελίες/αναφορές για ενέργειες παρενόχλησης ή αντεκδίκησης που αποτελούν παράβαση της Πολιτικής, θα γίνονται δεκτά γραπτώς κάνοντας χρήση του επίσημου εντύπου βίας και παρενόχλησης (το έντυπο παρέχεται στην παρούσα Πολιτική) ή προφορικώς και τα ανώνυμα παράπονα θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και θα ερευνώνται.

Οποιοσδήποτε έχει παρατηρήσει οποιοδήποτε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης θα πρέπει να το αναφέρει αμέσως.

Σε περίπτωση προφορικής καταγγελίας, η καταγγελία θα καταγραφεί από τον παραλήπτη της καταγγελίας και θα ληφθούν οι υπογραφές του Καταγγέλλοντος.

iii. Οι καταγγελίες πρέπει να υποβάλλονται χωρίς καθυστέρηση από την ημερομηνία του συμβάντος/του τελευταίου περιστατικού. Οι καταγγελίες θα πρέπει να συνοδεύονται από υποστηρικτικά στοιχεία σε όλες τις μορφές (έγγραφα, βίντεο, email, γραπτά μηνύματα ή φωνητικά μηνύματα, μάρτυρες κ.λπ.). Οι καταγγέλλοντες θα πρέπει να γνωρίζουν ότι η καθυστέρηση στην υποβολή καταγγελίας θα καταστήσει πιο δύσκολη τη δίκαιη και πλήρη διερεύνηση της καταγγελίας.

iv. Όταν ο Υπεύθυνος παραλαβής αναφορών λάβει καταγγελία για βία ή παρενόχληση, θα:

- καταγράψει αμέσως τις ημερομηνίες, τις ώρες και τα γεγονότα των περιστατικών
- βεβαιωθεί ότι ο Καταγγέλλον κατανοεί τις διαδικασίες της Εταιρείας για την αντιμετώπιση της καταγγελίας

- κρατήσει εμπιστευτικό αρχείο των συζητήσεων
- βεβαιωθεί ότι ο Καταγγέλλον γνωρίζει ότι μπορεί να υποβάλει την καταγγελία εκτός της εταιρίας μέσω του σχετικού νομικού πλαισίου
- ετοιμάσει κείμενο περιγραφής της καταγγελίας και να στείλει αντίγραφο αυτού που να περιγράφει την καταγγελία στον καταγγελλόμενο εντός 10 ημερών από την παραλαβή της καταγγελίας.

### **3.2. Διαδικασία -Αξιολόγηση καταγγελίας-αναφοράς**

Ο Υπεύθυνος παραλαβής αναφορών διερευνά τα πραγματικά γεγονότα κάθε καταγγελίας με αντικειμενικό και άμεσο τρόπο και με εχεμύθεια, συλλέγοντας όλα τα αναγκαία στοιχεία και καταθέσεις.

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων και η εχεμύθεια καταλαμβάνει όλες τις εργασίες και τα καθήκοντα του Υπευθύνου παραλαβής αναφορών.

Εάν χρειάζεται, ιατρική και ψυχολογική αξιολόγηση και υποστήριξη θα πρέπει να παρέχεται άμεσα στον καταγγέλλοντα.

Ο Υπεύθυνος παραλαβής αναφορών θα ζητήσει γραπτές εξηγήσεις, σχετικά με τις κατηγορίες, από τον καταγγελλόμενο.

Ο καταγγελλόμενος θα πρέπει να υποβάλει - εντός 5 εργάσιμων ημερών από την ημερομηνία λήψης του κειμένου- γραπτή απάντηση στον Υπεύθυνο παραλαβής αναφορών μαζί με τυχόν έγγραφα, ονόματα και διευθύνσεις μαρτύρων ή/και άλλα στοιχεία που μπορούν να στηρίξουν τους ισχυρισμούς του/της.

Εξετάζεται από τον Υπεύθυνο παραλαβής αναφορών το αν τα στοιχεία που περιγράφονται στην καταγγελία είναι αρκετά και σε περίπτωση που χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες, ξεκινά διαδικασία εσωτερικής έρευνας.

Ο Υπεύθυνος παραλαβής αναφορών δύναται να διενεργεί προκαταρκτική εξέταση /θα πάρει συνέντευξη από το θιγόμενο και τον καταγγελλόμενο (φερόμενος ως παρενοχλητής), καθώς και πιθανά με άλλα σχετικά τρίτα μέρη χωριστά και αμερόληπτα.

Έχει τη δυνατότητα να έχει πρόσβαση σε αρχεία της Εταιρείας και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση

της καταγγελίας, με σκοπό τη διαπίστωση των καταγγελλομένων. Κατά τη διάρκεια της έρευνας ενημερώνεται και ο/η Νομικός Σύμβουλος.

#### **4. Επιτροπή**

**4.1.** Μετά την αξιολόγηση της αναφοράς-καταγγελίας και την εξέταση όλων των αποδεικτικών στοιχείων που συγκεντρώθηκαν, ο Υπεύθυνος παραλαβής υποβάλλει τα συμπεράσματά του και τις σχετικές προτάσεις του σε Επιτροπή η οποία αποτελείται από τα **Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου** και τον **Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού**.

Ειδικότερα ο Υπεύθυνος παραλαβής αναφορών θα εκδώσει την Έκθεση Διερεύνησης, που περιέχει τις έρευνες, τα ευρήματα και τυχόν συστάσεις προς την Επιτροπή, μετά την ολοκλήρωση της έρευνας.

Εάν η Έκθεση Διερεύνησης καταλήξει στο συμπέρασμα ότι η παρενόχληση έλαβε χώρα, ο Υπεύθυνος παραλαβής αναφορών θα προτείνει στην Επιτροπή ποιες είναι οι κατάλληλες ενέργειες για το Θιγόμενο.

Σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα για την άρση της σύγκρουσης και ορίζεται από τους υπόλοιπους συμμετέχοντες της Επιτροπής αντικαταστάτης για το άτομο που δε μπορεί να συμμετέχει στην ομάδα έρευνας ή/και στην Επιτροπή.

**4.2.** Η Επιτροπή λαμβάνει την απόφαση σχετικά με την διαπίστωση ή μη της παράβασης και το περαιτέρω σχέδιο δράσης.

Εάν η καταγγελία είναι αβάσιμη, το περιστατικό θα κλείσει και θα αρχειοθετηθεί, και ο καταγγέλλων εργαζόμενος θα ενημερωθεί σχετικά.

**4.3.** Σε περίπτωση υποβολής σοβαρών αναφορών ή ισχυρισμών, η Επιτροπή δύναται να υποβάλει σχετική αναφορά στην αρμόδια τοπική αρχή και να ζητήσει τη συμβουλή της. Ανάλογα με την περίπτωση, μπορεί να κινηθεί δικαστική διαδικασία ή/και άλλες τυχόν νομικές διαδικασίες.

Η Επιτροπή αποφασίζει αν χρειάζεται και εξωτερική νομική υποστήριξη ή/και περαιτέρω διερεύνηση του/ων συμβάντος/ων.

**4.4.** Το σχέδιο δράσης περιλαμβάνει -ανάλογα με την περίπτωση περαιτέρω διερεύνηση, ενέργειες προστασίας με ασφαλή και ενδεδειγμένο τρόπο, καταγγελία στις τοπικές αρχές, διαδικασία επίλυσης συγκρούσεων/καταγγελιών κλπ.) και ο Υπεύθυνος παραλαβής αναφορών ενημερώνει τον καταγγέλλοντα.

**4.5.** Κατόπιν ολοκλήρωσης της συλλογής στοιχείων, η Επιτροπή ορίζει τις ενέργειες που θα πραγματοποιηθούν για την αντιμετώπιση του περιστατικού και την εξασφάλιση της μη επανάληψής του, με κριτήριο το βαθμό και το είδος του συμβάντος.

Ενέργειες που μπορούν να πραγματοποιηθούν ενδεικτικά:

- υποχρεωτική Γραπτή Συγγνώμη που υπόσχεται ότι τέτοια ενέργεια δε θα επαναληφθεί στο μέλλον προς κανένα πρόσωπο
- υποχρεωτική εκπαίδευση ή συμβουλευτική συνεδρία
- τη σύσταση συμμόρφωσης
- προφορική ή γραπτή προειδοποίηση
- αλλαγή θέσης, ωραρίου, τρόπου ή τόπου παροχής εργασίας
- υποβιβασμός
- αναστολή εργασίας
- πειθαρχικά μέτρα
- απόλυση (με επιφύλαξη της απαγόρευσης κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ).

Η φύση των κυρώσεων θα εξαρτηθεί από τη σοβαρότητα και την έκταση της βίας ή παρενόχλησης. Θα εφαρμοστούν κατάλληλες αποτρεπτικές κυρώσεις για να διασφαλιστεί ότι τα περιστατικά παρενόχλησης δεν αντιμετωπίζονται ως ασήμαντα.

## **6. Διάφορα**

Τα αρμόδια όργανα ενημερώνουν τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη), καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

## **7. Αρχείο:**

Τηρείται αρχείο των εκθέσεων και εγγράφων που αφορούν κάθε υπόθεση και αναφορά-καταγγελία.

## **Ε. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται σχετικά με το περιεχόμενο αυτής της πολιτικής. Είναι ευθύνη κάθε διευθυντή /προϊσταμένου να διασφαλίσει ότι όλοι οι υπάλληλοί του γνωρίζουν την πολιτική της Εταιρίας.

Η Εταιρία θα αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα αυτής της πολιτικής και θα προβεί σε τυχόν αλλαγές που απαιτούνται σε ετήσια βάση με βάση τη συμμόρφωση με αυτήν την πολιτική, συμπεριλαμβανομένου του αριθμού των περιστατικών, του τρόπου αντιμετώπισής τους και τυχόν συστάσεων που έγιναν.



**Έντυπο αναφοράς Βίας και Παρενόχλησης**

(συμπληρώνεται από τον υπάλληλο)

Όνομα:.....

Θέση:.....

Τίτλος εργασίας:.....

Τμήμα:.....

Τηλέφωνο εργασίας:.....

Ημερομηνία(ες) και ώρα(ες) του περιστατικού:.....

.....

Όνομα ατόμου που πιστεύετε ότι εφάρμοσε βία ή παρενόχλησε εσάς ή άλλο άτομο:

.....

.....

Εάν το φερόμενο περιστατικό απευθύνθηκε σε άλλο άτομο εκτός από εσάς, αναφέρετε το άλλο άτομο:

.....

.....

Περιγράψτε όσο το δυνατόν πιο ξεκάθαρα τι συνέβη, συμπεριλαμβανομένου του τι ειπώθηκε, τι έγινε και εάν υπήρχε σωματική επαφή.



Επισυνάψτε επιπλέον σελίδες, εάν χρειάζεται

.....  
.....

Περιγράψτε πώς εσείς ή το άτομο στο οποίο απευθύνθηκε το περιστατικό ανταποκρίθηκε ή αντέδρασε στο συμβάν, συμπεριλαμβανομένου του τι ειπώθηκε.

.....  
.....

Πού συνέβη το περιστατικό;

.....  
.....

Υπήρχαν μάρτυρες; Εάν ναι, παρακαλούμε αναφέρετε τα ονόματά τους.

.....  
.....  
.....

Δώστε οποιαδήποτε άλλη πληροφορία ή στοιχεία που πιστεύετε ότι θα βοηθήσει την ..... στη διερεύνηση αυτού του συμβάντος.

.....  
.....

Με την υπογραφή μου παρακάτω, επιβεβαιώνω ότι υποβάλλω αυτήν την αναφορά με καλή πίστη και οι πληροφορίες που παρέχονται παραπάνω αντικατοπτρίζουν επακριβώς τη μνήμη μου για τα περιστατικά που σχετίζονται με την καταγγελία μου.

---

Ημερομηνία υπογραφής

---

Όνοματεπώνυμο