ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων της ΙΑΣΩ Α.Ε.

Στο Μαρούσι σήμερα, την 11/11/2022, τα παρακάτω συμβαλλόμενα μέρη:

Α. – Η εταιρεία με την επωνυμία «**ΙΑΣΩ** Ιδιωτική Γενική, Μαιευτική-Γυναικολογική και Παιδιατρική Κλινική Διαγνωστικό, Θεραπευτικό και Ερευνητικό Κέντρο Α.Ε.», που εδρεύει στο Μαρούσι Αττικής, Λ. Κηφισίας 37-39, όπως εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσης από τους κ.κ. Γεώργιο Σταματίου Πρόεδρο ΔΣ και Εμμανουήλ Δουλγεράκη Διευθύνοντα Σύμβουλο και

Β. – Το επιχειρησιακό σωματείο με την επωνυμία **«Σωματείο Εργαζομένων Ιασώ»**, όπως εκπροσωπείται από τους κ.κ. Παναγιώτη Μαυροειδή Πρόεδρο Δ.Σ. και Ιωάννη Τσεκαρέα Γεν. Γραμματέα νόμιμα εξουσιοδοτημένους για την υπογραφή της παρούσης δυνάμει της υπ' αριθ. 258/3-11-2022 απόφασης του Δ.Σ.,

συνομολογήσαμε και συναποφασίσαμε την σύνταξη και την υπογραφή της παρούσας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, η οποία έχει ως εξής:

Α. Πεδίο εφαρμογής

Στην παρούσα σύμβαση υπάγονται οι εργαζόμενοι όλων των ειδικοτήτων της ΙΑΣΩ Α.Ε.

Β. Διατήρηση ισχύος όρων προηγούμενης σσε.

Όλοι οι όροι της προηγούμενης από 25-6-2021 συλλογικής σύμβασης εργασίας μεταξύ των μερών, διατηρούνται σε ισχύ.

Γ. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Η προσωπική διαφορά του διατηρούμενου όρου 1.2 της κωδικοποιούμενης παρακάτω σσε, προσαυξάνεται από **1-1-2023** κατά ποσό ίσο με το 7% του βασικού μισθού των δικαιούχων (της προσωπικής διαφοράς) εργαζομένων.

Δ. Κωδικοποίηση όρων προηγούμενων σσε που διατηρούνται ισχυόντων

Κωδικοποιούνται σε ενιαίο κείμενο σύμφωνα με το άρθρου 8 του ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 97 του ν. 4808/2021, οι όροι των προηγούμενων συλλογικών συμβάσεων που διατηρούνται σε ισχύ:

1. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΟΡΟΙ

1.1. *Οι αποδοχές των εργαζομένων των αντίστοιχων ειδικοτήτων, είναι αυτές που είχαν διαμορφωθεί με βάση και την από 19-9-2014 κλαδική ΣΣΕ μεταξύ ΣΕΚ και ΟΣΝΙΕ, με εξαίρεση το προβλεπόμενο επίδομα εξομάλυνσης, το οποίο καταργείται, και με την επιφύλαξη των παρακάτω.*

1.2 *Το ποσό που αντιστοιχούσε στο άνω καταργηθέν επίδομα εξομάλυνσης διατηρείται ως πρόσθετη οικονομική παροχή όσων το ελάμβαναν (προσωπική διαφορά).*

1.3. *Στους υπαγομένους στην παρούσα που απασχολούνται με ειδικότητες που δεν περιλαμβάνονται στην άνω κλαδική ΣΣΕ (ΣΕΚ-ΟΣΝΙΕ), καθορίζεται βασικός μισθός, ο προβλεπόμενος κατά τα ανωτέρω για τους νοσηλευτές, καθώς και η κλιμακωτή μείωση μηνιαίων αποδοχών της επόμενης παραγράφου.*

1.4. *Από την 1-1-2017, οι μηνιαίες αποδοχές όλων των εργαζομένων, όπως αυτές προβλέπονται παραπάνω, μειώνονται κατά ποσό που ορίζεται ως ποσοστό των συνολικά καταβαλλομένων μεικτών μηνιαίων αποδοχών τους (με εξαίρεση το τυχόν καταβαλλόμενο επίδομα κατ' οίκον ετοιμότητας που δεν συνυπολογίζεται στη μείωση και θα καταβάλλεται επιπλέον), σύμφωνα με την αναλογική κλίμακα που περιλαμβάνεται στο επισυναπτόμενο στην παρούσα Παράρτημα. Το ποσό της μείωσης, καταλογίζεται στις αποδοχές αφαιρούμενο κατά σειρά (και μέχρι κάλυψής του) από το τμήμα του μισθού εκάστου εργαζομένου που τυχόν υπερβαίνει τις προβλεπόμενες στην παρούσα αποδοχές, την τυχόν καταβαλλόμενη πρόσθετη οικονομική παροχή της παρ. 2.2. (ήδη 1.2), ή αν τα ανωτέρω δεν επαρκούν, από το σύνολο των αποδοχών.*

1.5. *Οι αποδοχές όσων απασχολούνται με ειδικότητες προβλεπόμενες από την άνω κλαδική ΣΣΕ και προσελήφθησαν μετά την 30/6/2015 και αμείβονται με βάση το ν. 4093/2012, θα εξομοιωθούν με αυτές των προσληφθέντων μετά την 1-7-2012, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί με βάση την ίδια κλαδική ΣΣΕ, εφαρμοζόμενης της παρ. 2.4.(ήδη 1.4) της*

παρούσης, εφόσον έχουν συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στην εταιρεία, συνυπολογιζομένου και τυχόν χρόνου πρακτικής άσκησης.

1.6. *Οι εργαζόμενοι που θα προσληφθούν μετά την υπογραφή της παρούσης, θα αμείβονται κατ' ελάχιστο με συνολικό μεικτό μηνιαίο μισθό 700 ευρώ, ποσό που αναπροσαρμόζεται κατά περίπτωση, ώστε να μην υπολείπεται του συνόλου των προβλεπομένων στο νόμο ελάχιστων αποδοχών. Μετά από ένα έτος εργασίας, θα εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα ανωτέρω υπό 2.5.(ήδη 1.5) .*

1.7 *Σε περίπτωση, κατά την οποία καταργηθούν νομοθετικά τα Δώρα Εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα) ή/και το Επίδομα Αδείας, συμφωνείται, ότι οι παροχές αυτές θα ενσωματωθούν, κατανεμόμενες αναλογικά, στις μικτές μηνιαίες αποδοχές κάθε εργαζομένης/εργαζομένου.*

1.8 *Οι αμειβόμενοι με ωρομίσθιο/ημερομίσθιο εργαζόμενοι, θα λαμβάνουν τις αποδοχές, που προβλέπονται στην παρούσα βάσει της ειδικότητάς τους, ανάλογα με τις πράγματι παρασχεθείσες ώρες/ημέρες εργασίας τους εντός της εκάστης μισθολογικής περιόδου (μηνός).*

2. ΘΕΣΜΙΚΟΙ ΟΡΟΙ

2.1. *Καθιερώνεται για όλους τους εργαζομένους 40ωρη εβδομαδιαία εργασία που κατανέμεται σε 5 ημέρες ανά εβδομάδα.*

2.2. *Οι παρακάτω ημέρες θα αμείβονται ως αργίες, σε περίπτωση απασχόλησης εργαζομένου κατ' αυτές: Πρωτοχρονιά, Θεοφάνεια, Καθαρά Δευτέρα, 25η Μαρτίου, Μεγάλη Παρασκευή, Κυριακή του Πάσχα, Δευτέρα του Πάσχα, Αγίου Πνεύματος, 15η Αυγούστου, 28η Οκτωβρίου, 25η Δεκεμβρίου και 26η Δεκεμβρίου.*

4. ΕΚΠΤΩΣΕΙΣ

Στους εργαζόμενους της εταιρείας παρέχεται χρήση των υπηρεσιών της κλινικής χωρίς χρέωση, μετά από παραπεμπτικό ιατρού και εφόσον υπάρχει κάλυψη του ασφαλιστικού τους φορέα. Σε αντίθετη περίπτωση, παρέχεται έκπτωση ποσοστού 50% επί του εκάστοτε ισχύοντος τιμοκαταλόγου της εταιρείας.

5. ΙΣΧΥΣ

Η παρούσα υπερισχύει κάθε άλλης συλλογικής ρύθμισης. Σε περίπτώση πάντως που μετά την υπογραφή της παρούσης συναφθεί κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας με ευνοϊκότερους όρους για τους εργαζόμενους η τελευταία θα υπερισχύσει της παρούσης.

6. Λοιποί όροι

Από την 1/5/2021 έως την 31/12/2021 η εταιρεία θα καλύπτει δαπάνη τροφής έως του ύψους των 40 ευρώ μηνιαίως, σε όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης, εξαιρουμένων ρητώς των ιατρών, των διευθυντών, των εργαζόμενων στο τμήμα Εξωσωματικής Αναπαραγωγής (IVF), όσων εργαζομένων δεν έχουν συμπληρώσει 1 έτος εργασίας ανεξαρτήτως ειδικότητας και τμήματος απασχόλησης, και όσων έχουν ονομαστικό μηνιαίο μεικτό μισθό άνω των 1500€.

Δ. Διάρκεια ισχύος

Η παρούσα συλλογική σύμβαση, εφόσον δεν προβλέπεται διαφορετικά σε επιμέρους όρους της, έχει έναρξη ισχύος την 1-1-2022 και λήξη την 31-12-2024.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΑΣΩ Α.Ε.

Γ. Σταματίου

Πρόεδρος Δ.Σ.

Εμμανουήλ Δουλγεράκης

Διευθύνων Σύμβουλος

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Παναγιώτης Μαυροειδής

Ιωάννη Τσεκαρέας

Γεν. Γραμματέας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΤΗΣ ΑΠΟ 8/8/2016 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΕΙΩΣΕΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (άρθρο 2.3)

ΜΙΣΘΟΣ	ΜΕΙΩΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΜΙΣΘΟΣ	ΜΕΙΩΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΜΙΣΘΟΣ	ΜΕΙΩΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ
700	0	0,00%	3700	310	8,38%	6700	610	9,10%
800	20	2,50%	3800	320	8,42%	6800	620	9,12%
900	30	3,33%	3900	330	8,46%	6900	630	9,13%
1000	40	4,00%	4000	340	8,50%	7000	640	9,14%
1100	50	4,55%	4100	350	8,54%	7100	650	9,15%
1200	60	5,00%	4200	360	8,57%	7200	660	9,17%
1300	70	5,38%	4300	370	8,60%	7300	670	9,18%
1400	80	5,71%	4400	380	8,64%	7400	680	9,19%
1500	90	6,00%	4500	390	8,67%	7500	690	9,20%
1600	100	6,25%	4600	400	8,70%	7600	700	9,21%
1700	110	6,47%	4700	410	8,72%	7700	710	9,22%
1800	120	6,67%	4800	420	8,75%	7800	720	9,23%
1900	130	6,84%	4900	430	8,78%	7900	730	9,24%
2000	140	7,00%	5000	440	8,80%	8000	740	9,25%
2100	150	7,14%	5100	450	8,82%	8100	750	9,26%
2200	160	7,27%	5200	460	8,85%	8200	760	9,27%
2300	170	7,39%	5300	470	8,87%	8300	770	9,28%
2400	180	7,50%	5400	480	8,89%	8400	780	9,29%
2500	190	7,60%	5500	490	8,91%	8500	790	9,29%
2600	200	7,69%	5600	500	8,93%	8600	800	9,30%
2700	210	7,78%	5700	510	8,95%	8700	810	9,31%
2800	220	7,86%	5800	520	8,97%	8800	820	9,32%
2900	230	7,93%	5900	530	8,98%	8900	830	9,33%
3000	240	8,00%	6000	540	9,00%	9000	840	9,33%
3100	250	8,06%	6100	550	9,02%	9100	850	9,34%
3200	260	8,13%	6200	560	9,03%	9200	860	9,35%
3300	270	8,18%	6300	570	9,05%	9300	870	9,35%
3400	280	8,24%	6400	580	9,06%	9400	880	9,36%
3500	290	8,29%	6500	590	9,08%	9500	890	9,37%
3600	300	8,33%	6600	600	9,09%	9600	900	9,38%

ΜΙΣΘΟΣ	ΜΕΙΩΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΜΙΣΘΟΣ	ΜΕΙΩΣΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ
9700	910	9,38%	12700	1210	9,53%
9800	920	9,39%	12800	1220	9,53%
9900	930	9,39%	12900	1230	9,53%
10000	940	9,40%	13000	1240	9,54%
10100	950	9,41%	13100	1250	9,54%
10200	960	9,41%	13200	1260	9,55%
10300	970	9,42%	13300	1270	9,55%
10400	980	9,42%	13400	1280	9,55%
10500	990	9,43%	13500	1290	9,56%
10600	1000	9,43%	13600	1300	9,56%
10700	1010	9,44%	13700	1310	9,56%
10800	1020	9,44%	13800	1320	9,57%
10900	1030	9,45%	13900	1330	9,57%
11000	1040	9,45%	14000	1340	9,57%
11100	1050	9,46%	14100	1350	9,57%
11200	1060	9,46%	14200	1360	9,58%
11300	1070	9,47%	14300	1370	9,58%
11400	1080	9,47%	14400	1380	9,58%
11500	1090	9,48%	14500	1390	9,59%
11600	1100	9,48%	14600	1400	9,59%
11700	1110	9,49%	14700	1410	9,59%
11800	1120	9,49%	14800	1420	9,59%
11900	1130	9,50%	14900	1430	9,60%
12000	1140	9,50%	15000	1440	9,60%
12100	1150	9,50%	15100	1450	9,60%
12200	1160	9,51%	15200	1460	9,61%
12300	1170	9,51%	15300	1470	9,61%
12400	1180	9,52%	15400	1480	9,61%
12500	1190	9,52%	15500	1490	9,61%
12600	1200	9,52%	15600	1500	9,62%

ΤΑ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΑΣΩ Α.Ε.

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ

ΙΑΣΩ
ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΕΩΣ 1997

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για την θέσπιση Πολιτικών για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών και τη συμπλήρωση του Κανονισμού Εργασίας της εταιρείας ΙΑΣΩ Α.Ε.

Στο Μαρούσι σήμερα, την 11/11/2022, τα παρακάτω συμβαλλόμενα μέρη:

Α. – Η εταιρεία με την επωνυμία «ΙΑΣΩ Ιδιωτική Γενική, Μαιευτική-Γυναικολογική και Παιδιατρική Κλινική Διαγνωστικό, Θεραπευτικό και Ερευνητικό Κέντρο Α.Ε.», που εδρεύει στο Μαρούσι Αττικής, Λ. Κηφισίας 37-39, όπως εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσης από τους κ.κ. Γεώργιο Σταματίου Πρόεδρο ΔΣ και Εμμανουήλ Δουλγεράκη Διευθύνοντα Σύμβουλο και

Β. – Το επιχειρησιακό σωματείο με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων Ιασώ», όπως εκπροσωπείται από τους κ.κ. Παναγιώτη Μαυροειδή Πρόεδρο Δ.Σ. και Ιωάννη Τσεκαρέα Γεν. Γραμματέα νόμιμα εξουσιοδοτημένους για την υπογραφή της παρούσης δυνάμει της υπ' αριθ. 258/3-11-2022 απόφασης του Δ.Σ.,

αφού έλαβαν υπόψη τις διατάξεις του πρώτου κεφαλαίου του ν. 4808/2021

συνομολόγησαν την σύνταξη και την υπογραφή της παρούσας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, **δια της οποίας συμπληρώνονται οι διατάξεις του ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας** της εταιρείας με την θέσπιση Πολιτικών για την Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και για την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

1. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

ΙΑΣΩ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ, ΜΑΙΕΥΤΙΚΗ - ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΗ & ΠΑΙΔΙΑΤΡΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ – ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ, ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΟ & ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ Α.Ε.

Ι. Δήλωση Πολιτικής

1. Η εταιρεία ΙΑΣΩ Α.Ε. θεωρεί ιδιαίτερα σημαντικό και έχει εντάξει στις προτεραιότητές της να παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον για όλους τους υπαλλήλους της, απαλλαγμένο από οποιασδήποτε μορφής βία και παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου ή της σεξουαλικής παρενόχλησης, τηρεί δε όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του ν. 4808/2021 (του Μέρους ΙΙ) δια των οποίων κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ».

2. Η ΙΑΣΩ Α.Ε. δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης να απασχολείται σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιοσδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο και δεσμεύεται να εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής για οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, θα αντιμετωπίζει όλα τα περιστατικά σοβαρά και θα διερευνά αμέσως τις σχετικές καταγγελίες.

3. Για το σκοπό αυτό η ΙΑΣΩ Α.Ε. υιοθετεί την παρούσα Πολιτική Πρόληψης και Προστασίας για την Καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασίας, σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία. Η παρούσα Πολιτική έχει ως στόχο τη δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη

αξιοπρέπεια και να ενημερώσει τους εργαζόμενους για τα δικαιώματά τους σε περίπτωση περιστατικών οποιαδήποτε μορφής βίας, για τις ακολουθούμενες στην επιχείρηση διαδικασίες και τα μέσα προστασίας τους, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

4. Η ΙΑΣΩ Α.Ε. βασιζόμενη στην παρούσα πολιτική μπορεί να αναπτύξει ειδικότερες διαδικασίες για την εφαρμογή της, καθώς και να τροποποιεί, επικαιροποιεί, αναθεωρεί, ή άλλως μεταβάλει την παρούσα Πολιτική, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο και πάντοτε κατόπιν ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζομένους της, σύμφωνα με τη νομοθεσία. Επιπλέον μπορεί να μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και να προωθεί την ισότητα των ευκαιριών και την εξάλειψη των διακρίσεων.

II. Πεδίο Εφαρμογής και Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής Προστασίας νοούνται ως:

- **"βία και παρενόχληση" στον χώρο της εργασίας** είναι όλες οι απαράδεκτες πράξεις, μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, οι οποίες αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει και την έμφυλη βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν.

- **«έμφυλη βία και παρενόχληση»** σημαίνει βία και παρενόχληση, που στοχεύουν σε άτομα λόγω του φύλου τους ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν.

- **«πρόσωπα υπαγόμενα στην προστασία του νόμου 4808/21 και της παρούσας πολιτικής»** είναι όλοι οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση με σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, οι εργαζόμενοι και απασχολούμενο στην επιχείρηση, 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 ενδεχομένως παρακολουθούν κατάρτιση (π.χ. μαθητευόμενοι), καθώς και εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, αλλά και άτομα που αιτούνται εργασία (του άρθρο 3 παρ. 1 του ν. 4808/2021).

- «**σύνδεσμος**» είναι το πρόσωπο αναφοράς για τα σχετικά θέματα, το οποίο ορίζεται από την επιχείρηση για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

ΙΙ. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

Απαγορεύεται αυστηρά οποιαδήποτε πράξη βίας ή παρενόχλησης στην εργασία. Για την πρόληψη και αντιμετώπιση σχετικών περιστατικών η εταιρεία υιοθετεί διαδικασίες και μεθοδολογία για την αναγνώριση και την αξιολόγηση της επικινδυνότητας και την διαχείρισή της με πρόβλεψη μέτρων, ενέργειες ευαισθητοποίησης των εργαζομένων, πειθαρχική διαδικασία κλπ.

α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που μπορεί να προκληθούν από συναδέλφους, ανώτερους στην ιεραρχία, εξωτερικούς συνεργάτες, πελάτες, επισκέπτες:

- Κίνδυνος επίθεσης που οδηγεί σε σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη
- Απόπειρα τραυματισμού προς σε άτομο, που οδηγεί σε σωματική βλάβη.
- Παρενόχληση ή εκφοβισμός που περιλαμβάνει την κατάχρηση σωματικής και ψυχολογικής δύναμης.
- Ανεπιθύμητη συμπεριφορά – λεκτική, μη λεκτική, οπτική, ψυχολογική ή σωματική με βάση την ηλικία, την αναπηρία, την κατάσταση της υγείας, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυλή, το χρώμα, τη γλώσσα, τη θρησκεία ή άλλο καθεστώς που επηρεάζει αρνητικά την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών στην εργασία.

- Σεξουαλική παρενόχληση - ανεπιθύμητη συμπεριφορά που θα μπορούσε να εκληφθεί από το θύμα ως ταπείνωση, απειλή ή αδίκημα
- Ψυχολογική παρενόχληση (bullying) που συνίσταται σε κακόβουλες, σκληρές ή εκδικητικές προσπάθειες ταπείνωσης ή υπονόμευσης του ατόμου.

Β. Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να αναφέρουν οποιαδήποτε ενέργεια ή κατάσταση που παραβιάζει την παρούσα πολιτική, στο πρόσωπο («σύνδεσμο») που έχει οριστεί από την επιχείρηση για το σκοπό αυτό, αλλά και στους αμέσως προϊσταμένους τους.

Οι προϊστάμενοι των τμημάτων οφείλουν να λαμβάνουν όλα τα ενδεδειγμένα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης κάθε μορφής στην εργασία, καθώς και να παρακολουθούν τέτοια περιστατικά ή μορφές συμπεριφοράς.

γ. Οποιοσδήποτε, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων της ΙΑΣΩ Α.Ε., των συνεργατών/συνδεόμενων με αυτήν με οποιοδήποτε τρόπο εργασίας, των πελατών, των περιστασιακών εργαζομένων, των εργολάβων ή των επισκεπτών που παρενοχλούν κάποιον άλλο, καθώς και των ασκούντων διευθυντικό δικαίωμα, προϊσταμένων ή εκπροσώπων του εργοδότη, θα ελέγχεται σύμφωνα με την παρούσα εσωτερική πολιτική.

δ. Οποιαδήποτε πράξη ή συμπεριφορά εργαζομένου της εταιρείας παραβιάζει την παρούσα Πολιτική θεωρείται Πειθαρχικό Παράπτωμα, τιμωρούμενο ανάλογα με την βαρύτητά του. Η πειθαρχική διαδικασία που θα εφαρμόζεται θα είναι καταρχήν η προβλεπόμενη στον Κανονισμό Εργασίας Προσωπικού, ο οποίος συμπληρώνεται με την παρούσα.

ε. Η εταιρεία αναλαμβάνει σε τακτά χρονικά διαστήματα να ενημερώνει και ευαισθητοποιεί τους εργαζομένους για το περιεχόμενο της παρούσας πολιτικής, την διαδικασία διαχείρισης καταγγελιών, όπως και για τα απορρέοντα δικαιώματα και υποχρεώσεις τους.

Αυτό θα επιτυγχάνεται με τακτική διοργάνωση ενημερωτικών συναντήσεων σε επίπεδο τμήματος, ή και ημερίδων με τη συμμετοχή του συνόλου του προσωπικού.

III. Ορισμός προσώπου αναφοράς

Η ΙΑΣΩ Α.Ε. οφείλει να ορίζει και ανακοινώνει κάθε φορά στους εργαζομένους συγκεκριμένο πρόσωπο ή πρόσωπα αναφοράς («Σύνδεσμο»), αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Στο πρόσωπο αυτό, οι εργαζόμενοι θα μπορούν να απευθύνονται για κάθε ζήτημα που αφορά την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής. Πρόσωπα αναφοράς ορίζονται ειδικότερα για την πρώτη εφαρμογή της παρούσης ο Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων (ή ο εκάστοτε αναπληρωτής του) και ο Ιατρός Εργασίας. Τα πρόσωπα αυτά θα συμμετέχουν στην **Επιτροπή Διερεύνησης των Καταγγελιών** για την βία και παρενόχληση στην εργασία, η οποία θα συσταθεί σύμφωνα με τις διαδικασίες της επιχείρησης και τα γνωστοποιηθεί στις εργαζόμενους.

2. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Σύμφωνα με τον νόμο, τα δικαιώματα των εργαζομένων που τυχόν υποστούν βία ή παρενόχληση είναι: **α)** δικαίωμα δικαστικής προστασίας, **β)** υποβολή αίτησης για διενέργεια διαδικασίας εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, **γ)** αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και **δ)** καταγγελία εντός της επιχείρησης.

2. Καταγγελία εντός της επιχείρησης

Για τις καταγγελίες εντός της επιχείρησης και για την πρώτη εφαρμογή της παρούσας ορίζεται και ακολουθείται η παρακάτω διαδικασία:

2.1. Όλες οι καταγγελίες βίας ή παρενόχλησης θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και θα αντιμετωπίζονται με σεβασμό και εμπιστοσύνη.

2.2. Κανείς δεν θα περιέλθει σε δυσμενή θέση εξ' αιτίας της υποβολής τέτοιας καταγγελίας, ενώ απαγορεύονται κάθε μορφής αντίποινα σε βάρος του καταγγέλλοντος.

2.3. Όλοι οι εμπλεκόμενοι στην διαδικασία εξέτασης καταγγελιών, θα πρέπει να τηρούν απόλυτη εμπιστευτικότητα και να διασφαλίζουν τα προσωπικά δεδομένα των θυμάτων και των καταγγελλομένων.

2.4. Όποιος υφίσταται πράξη ή συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης θα πρέπει να υποβάλει αναφορά εναλλακτικά και κατ' επιλογήν του σε κάποιον εκ των ανωτέρω οριζόμενων «Συνδέσμων» ή στον προϊστάμενο του Τμήματός του.

2.5. Οι αναφορές μπορεί να υποβάλλονται εμπιστευτικά, εγγράφως ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Όλες οι αναφορές/καταγγελίες πρέπει να αντιμετωπίζονται με σεβασμό και απόλυτη εμπιστευτικότητα. Οι καταγγέλλοντες σχετικά περιστατικά και συμπεριφορές δεν πρέπει να γίνονται αποδέκτες αντιποίνων .

2.6. Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων του προσώπου και των πληροφοριών που αυτός/ή υπέβαλε, γνωστοποιώντας την ταυτότητά τους μόνο όπου απαιτείται από την ισχύουσα νομοθεσία, ή όταν η γνωστοποίηση είναι αναπόφευκτη για τη διεξαγωγή αποτελεσματικής έρευνας και τη λήψη των κατάλληλων μέτρων. Επιπλέον, η Εταιρεία θα παρέχει κάθε συνδρομή και σχετικές πληροφορίες σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, εφ' όσον ζητηθεί, κατά τη διερεύνηση περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

2.7. Όλες οι αναφορές θα διερευνώνται έγκαιρα, διεξοδικά, αμερόληπτα και τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της αναφοράς και για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους.

Με την υποβολή κάθε αναφοράς και σε όσες περιπτώσεις υφίστανται περιστατικά βίας ή παρενόχλησης, ανάλογα με τη φύση και τη σημαντικότητα της περίπτωσης, ο αποδέκτης της αναφοράς συλλέγει περαιτέρω στοιχεία και προβαίνει κατά περίπτωση,

σε συζήτηση των πραγματικών στοιχείων με το εμπλεκόμενο πρόσωπο για την αποσαφήνιση της κατάστασης. Έπειτα, η **Επιτροπή Διερεύνησης των Καταγγελιών** θα αξιολογεί εάν η καταγγελία είναι ουσιώδης καθώς και το ενδεχόμενο επιρροής στη δραστηριότητα της Εταιρείας. Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία διασφαλίζει ότι η τελική απόφαση βασίζεται σε διαφανή και αμερόληπτα στοιχεία.

2.8. Κατά την διερεύνηση του περιστατικού από την Επιτροπή και εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας, η εταιρεία επιφυλάσσεται να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, κατά τα οριζόμενα στη σχετική νομοθεσία., ή/και να μην επιτρέπει μερικώς ή ολικώς την πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις. Εφόσον το περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης βίας, παρενόχλησης ή αντεκδίκησης επιβεβαιωθεί, μετά την έρευνα, η Εταιρεία, κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής, θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή και άλλες ενέργειες, όπως ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: (α) πειθαρχικές κυρώσεις, (β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, (δ) δικαστικές ενέργειες. Αρμόδια όργανα επιβολής πειθαρχικών κυρώσεων είναι, κατά την πρώτη εφαρμογή της παρούσας, το οριζόμενο από τον ισχύοντα Κανονισμό Εργασίας.

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

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.

Περαιτέρω 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.

Η Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Παρενόχλησης στην Εργασία

παρακολουθείται τακτικά και αναθεωρείται εφόσον απαιτηθεί.

3. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ

Η παρούσα ισχύει για 3 έτη (από 1/1/2022 έως 31/12/2024). Οι πολιτικές που υιοθετούνται με την παρούσα θα επανεξετάζονται σε τακτά χρονικά διαστήματα από τα μέρη, ώστε να διασφαλίζεται ότι εντοπίζονται τυχόν νέοι κίνδυνοι βίας ή παρενόχλησης και ότι οι εργαζόμενοι προστατεύονται κατάλληλα από τους κινδύνους αυτούς.

Σε πίστωση των ανωτέρω συντάχθηκε η παρούσα και υπογράφεται ως ακολούθως:

Για το Σωματείο

Για την ΙΑΣΩ Α.Ε.