ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΕΥΓΕΝΙΔΕΙΟ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟ Η ΑΓΙΑ ΤΡΙΑΣ Α.Ε.»

Α. Εισαγωγή

Στην Αθήνα σήμερα στις 22 **Δεκεμβρίου 2022**, μεταξύ της εταιρίας με την επωνυμία **«ΕΥΓΕΝΙΔΕΙΟ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟ Η ΑΓΙΑ ΤΡΙΑΣ Α.Ε.»** εκπροσωπούμενης από τον κο Παναγιώτη Φωτόπουλο, Πρόεδρο και Δ/ντα Σύμβουλο και της αντιπροσωπευτικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία **«Σωματείο Εργαζομένων Ευγενιδείου Θεραπευτηρίου»** εκπροσωπούμενης από τον κο Κωνσταντίνο Φραγκιαδάκη του Γεωργίου, Πρόεδρο και την κα Μαρία Ζενιώδη του Γεωργίου, Γενική Γραμματέα νομίμως εξουσιοδοτημένους για τη διαπραγμάτευση και υπογραφή της παρούσας Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 3 § 1γ και 5 του Ν. 1876/1990, λαμβάνοντας υπόψη ότι :

(α) Η εταιρία υποχρεούται στην τήρηση των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την απαγόρευση, αλλά και την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, ως ειδικότερα ορίζεται στα άρθρα του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021, για τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία του νόμου.

(β) Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, η εταιρία έχει την υποχρέωση :

i) να υιοθετεί πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4 του ν. 4808/2021, στην οποία να δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς, να προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και της εταιρίας για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς και

ii) να υιοθετεί πολιτική στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που να διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

(γ) Η εταιρία διαπραγματεύτηκε με τον Σύλλογο Εργαζομένων Ευγενιδείου Θεραπευτηρίου τον πλέον Αντιπροσωπευτικό και συμφώνησαν στην υιοθέτηση της πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, συζητώντας όλα τα αναφερόμενα στο περιεχόμενο της εν προκειμένω πολιτικής ζητήματα, ενδεικτικά δε και μεταξύ άλλων, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των προσώπων σε περιπτώσεις περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, τις διαδικασίες ενημέρωσης, υποδοχής και διερεύνησης τυχόν καταγγελιών, κ.α.

Συμφωνήθηκαν, συνομολογήθηκαν και έγιναν αμοιβαία αποδεκτά τα ακόλουθα:

Άρθρο 1
Εισαγωγή

1. Η ανάπτυξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου στην εργασία χωρίς βία και παρενόχληση, αποτελεί δέσμευση και προτεραιότητα για το «ΕΥΓΕΝΙΔΕΙΟ ΘΕΡΑΠΕΥΤΗΡΙΟ «Η ΑΓΙΑ ΤΡΙΑΣ»Α.Ε. (εφεξής 'Η Επιχείρηση').

Προς την κατεύθυνση αυτή και, προκειμένου να υλοποιηθεί κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο η δέσμευση της Επιχείρησης για την αντιμετώπιση και – τελικά – την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, η Επιχείρηση θέτει σε εφαρμογή την παρούσα Πολιτική **Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης**, με την οποία παρέχει καθοδήγηση σχετικά με την καλόπιστη αναφορά περιστατικού ή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

2. Η Επιχείρηση επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί με την παρούσα πολιτική σε συμμόρφωση με τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, με τον οποίο επικυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, της οποίας το κείμενο προσάρτησε αυτούσιο στο κείμενο του νόμου, και η οποίας εφεξής ισχύει παράλληλα με τις ανωτέρω αναφερόμενες Πολιτικές.

3. Ως προς την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής λαμβάνονται υπόψη παράλληλα α) ο ισχύον εσωτερικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων της Επιχείρησης καθώς και β) ο ισχύων και με αριθμό Ο.Ε.Υ. της Επιχείρησης σύμφωνα με το πεδίο εφαρμογής αυτού.

Άρθρο 2
Σκοπός

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 Επιχείρηση δηλώνει, ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου και εργαζόμενης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά οιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.
- να ενθαρρυνθούν όλοι όσοι περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής να προβαίνουν σε καταγγελίες σε περίπτωση που υποπέσει στην αντίληψή τους ή υποστούν οι ίδιοι οποιασδήποτε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης,
- να υπάρξει διαβεβαίωση ότι η διαχείριση από την Επιχείρηση των εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης αλλά και η διερεύνηση των σχετικών περιστατικών θα γίνεται με πλήρη αντικειμενικότητα και εμπιστευτικότητα,
- να υπάρξει διαβεβαίωση ότι τα προσωπικά δεδομένα των εμπλεκομένων μερών θα προστατεύονται και
- ότι όσοι προβαίνουν σε εσωτερικές καταγγελίες θα προστατεύονται από τυχόν αντίποινα.

Άρθρο 3
Πεδίο εφαρμογής

Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας εντάσσεται το πάσης φύσεως προσωπικό, που συνδέεται με την Επιχείρηση **α)** με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης), **β)** με σύμβαση έργου, **γ)** με σύμβαση ανεξαρτήτων

υπηρεσιών, **δ)** με έμμισθη εντολή, **ε)** με σύμβαση μαθητείας, **ζ)** με σύμβαση δανεισμού, **η)** απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων εργασίας, **θ)** εθελοντές και **ι)** επί νομικών συμβούλων και συνεργατών με οιαδήποτε σχέση και αν συνδέονται με την Εταιρεία.

Άρθρο 4

Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς - Ορισμοί

Α) Βία και παρενόχληση

1. 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) Παρενόχληση

2. Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και την 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) Παρενόχληση λόγω φύλου

3. 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 αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, όπως αυτή τυποποιείται στον Ν. 3896/2010 (άρθρο 2), καθώς και οι μορφές συμπεριφοράς, που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου του προσώπου.

4. Ως περιστατικό βίας και παρενόχλησης, που ως είδος συμπεριφοράς ενδέχεται να εκδηλωθούν, απαριθμούνται ενδεικτικά οι κατωτέρω:

- Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία.
- Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη.
- Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο.
- Λεκτική εχθρότητα.
- Απροκάλυπτες απειλές.
- Απειλές, οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας.
- Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο.
- Υποτιμητικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια.
- Πράξεις αντιποίνων.
- Ενδοοικογενειακή βία, που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας.
- Σεξουαλικά σχόλια και χειρονομίες
- Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.
- Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή την σεξουαλική ζωή
- Σεξουαλικά υπονοούμενα
- Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάδια, φιλιά
- Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου με οιονδήποτε γραπτό ή ηλεκτρονικό τρόπο

Από την άλλη **δεν** συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

- Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζομένου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης.
- Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο τρόπο και χρόνο εκτέλεσης αυτών.
- Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών.
- Η έγκριση ή άρνηση άδειας.

- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις
- Η ηθική και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζομένου.
- Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

5. Ως χώρος εργασίας για την εφαρμογή του παρόντος νοείται το ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, εντός του οποίου μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και πιο συγκεκριμένα:

- Στον χώρο εργασίας περιλαμβανομένων δημοσίων ή ιδιωτικών χώρων και χώρων, όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ή αναπαύεται, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας.
- Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα επαγγελματικά ταξίδια, την εκπαίδευση καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες, που σχετίζονται με την εργασία.
- Κατά τις επικοινωνίες, που σχετίζονται με την εργασία συμπεριλαμβανομένων και εκείνων, που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (εταιρικών e-mails και κινητών τηλεφώνων).

6. Ως ενδοοικογενειακή βία νοούνται όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας, που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

7. Η ενδοοικογενειακή βία, που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους, που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις. Η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να ασκείται, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, και κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

Άρθρο 5
Υποχρεώσεις της Εταιρείας – Μέτρα πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης

1. Η Επιχείρηση δηλώνει, για ακόμη μία φορά, την μηδενική ανοχή της σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί να λάβει, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, το οποίο λαμβάνει χώρα στην εργασία ή εξ αφορμής αυτής, από εργαζόμενο εναντίον άλλου εργαζομένου, από προϊστάμενο, από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο νοείται ως εργοδότης, από πελάτη, προμηθευτή και οιονδήποτε τρίτο.

2. Η Επιχείρηση λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό, αφενός την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

Πιο συγκεκριμένα η Εταιρεία:

- Παρέχει πληροφορίες αλλά και την κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζόμενούς της σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τις ευθύνες και τα δικαιώματά τους.
- Συνεργάζεται με τον αρμόδιο ιατρό Εργασίας με σκοπό την επικαιροποίηση της Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασίας και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.

- Επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν συμμορφώνονται.
- Διασφαλίζει ένα ασφαλές και δίκαιο εργασιακό περιβάλλον.
- Επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε εργαζόμενο, πελάτη, επισκέπτη ή προϊστάμενο

Άρθρο 6
Δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων

1. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:
- Να αντιμετωπίζεται με ευγένεια και σεβασμό.
- Να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού.
- Να καταγγείλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας (σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, όπως αναλύεται κατωτέρω) χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο.

2. Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:
- Να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό την προσωπική του προστασία όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην Επιχείρηση.
- Να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον προϊστάμενό του.
- Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία.
- Να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Εταιρείας σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

3. Ειδικά οι Διευθυντές και προϊστάμενοι της Επιχείρησης οφείλουν:
- Να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους.
- Να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους.
- Να μην προβαίνουν οι ίδιοι στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους.
- Να ενεργούν άμεσα, όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς.
- Να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους.
- Να ενημερώνουν άμεσα την Διοίκηση της Επιχείρησης για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους.

Άρθρο 7
Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης

1. Με στόχο την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας είναι σκόπιμο οι εργαζόμενοι να:
- Επιδιώκουν την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση σχετικά με τη νομοθεσία, που αφορά στην βία και παρενόχληση αλλά και στους μηχανισμούς προστασίας. Η Επιχείρηση μπορεί να παρέχει βοήθεια και πληροφορίες σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα.

- Συμμετέχουν σε δράσεις και προγράμματα, που στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεότυπων, προκαταλήψεων και των δυσμενών διακρίσεων.
- Διορθώνουν την συμπεριφορά τους, όταν αντιλαμβάνονται ότι ενοχλεί ή προσβάλει κάποιον συνάδελφο ή συνεργάτη.
- Μην αγνοούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
- Μην αισθάνονται άβολα, ντρέπονται ή κατηγορούν τον εαυτό τους για τη συμπεριφορά του δράστη.
- Μην δικαιολογούν τη συμπεριφορά του δράστη.
- Αποκρούουν ή αντιμετωπίζουν ψύχραιμα και αποφασιστικά τη βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά.
- Τηρούν ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Ενημερώνουν τον προϊστάμενό τους ή την Επιχείρηση μέσω άτυπου, ανοικτού και ειλικρινούς διαλόγου.
- Υποβάλλουν γραπτή καταγγελία μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για περαιτέρω υποστήριξη στο
- σε περίπτωση, που επετεύχθη λύση, σχετικά με την καταγγελία, που αφορά συμπεριφορά βίας ή παρενόχλησης στην εργασία.

Άρθρο 8
Διαδικασία υποβολής και διαχείρισης
Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς

1. Κάθε εργαζόμενος, σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον του ο οποίος ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς» για την παρουσα πολιτική. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση

Η καταγγελια οεν μπορεί να γίνει ανώνυμα.

2. Οι καταγγελίες διακρίνονται σε **άτυπες** και **επίσημες**.

2.1 Άτυπη καταγγελία

Άτυπη καταγγελία μπορεί να υποβληθεί προφορικά μόνο από τον/την παθόντα/ούσα περιστατικού βίας ή/και παρενόχλησης και αφορά, κατά την κρίση του/της καταγγέλλοντος/ουσας, περιστατικά ήσσονος σημασίας τα οποία μπορούν να αντιμετωπιστούν με συζήτηση ή/καιπροφορικές συστάσεις προς το δράστη. Η καταγγελία υποβάλλεται αποκλειστικά στον/στην Προϊστάμενο/η κάθε Τμήματος εκ των λειτουργούντων βάσει του Οργανογράμματος και συγκεκριμένα των:

ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΙ-ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΤΜΗΜΑΤΩΝ

1. ΧΕΙΡΟΥΡΓΕΙΟ
2. ΜΕΘ –
3. 1ος ΟΡΟΦΟΣ ΝΟΣΗΛΕΙΑΣ-
4. 3ος ΟΡΟΦΟΣ ΝΟΣΗΛΕΙΑΣ-
5. 4ος ΟΡΟΦΟΣ ΝΟΣΗΛΕΙΑΣ-
6. 5ος ΟΡΟΦΟΣ ΝΟΣΗΛΕΙΑΣ-
7. ΕΞΩΤΕΡΙΚΑ ΙΑΤΡΕΙΑ-
8. ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΒΙΟΠΑΘΟΛΟΓΙΑΣ-
9. ΑΚΤΙΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ-
10. ΕΝΔΟΣΚΟΠΙΚΟ-
11. ΤΜΗΜΑ ΣΙΤΙΣΗΣ-

12. ΤΜΗΜΑ ΙΜΑΤΙΣΜΟΥ-
13. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ-
14.ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ – ΔΙΑΧ/ΣΗ ΥΛΙΚΟΥ-ΠΡΟΜΗΘΕΙΕΣ –
15. ΓΡΑΦΕΙΟ ΚΙΝΗΣΕΩΣ ΑΣΘΕΝΩΝ-ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ Ε.Ι.-ΤΕΧΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ-ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ-

Ο/Η Προϊστάμενος/η είναι αρμόδιος/α να ερευνήσει τις συνθήκες υπό τις οποίες έλαβε χώρα το περιστατικό, να καλέσει τον δράστη ή και άλλα πρόσωπα προκειμένου να διακριβώσει τα πραγματικά περιστατικά και να απευθύνει σχετικές συστάσεις. Αντίστοιχα για τις περιπτώσεις που αφορούν Ιατρό, η καταγγελία υποβάλλεται στον/στην Διευθυντή/τρια της Ιατρικής Υπηρεσίας. Σε περίπτωση που ο/η Προϊστάμενος/η ή ο/η Διευθυντής/ντρια (εναλλακτικά):

- κρίνει ότι το περιστατικό δεν είναι ήσσονος σημασίας και απαιτείται η λήψη περαιτέρω μέτρων ως προς το δράστη,
- διαπιστώσει ότι ο φερόμενος ως δράστης είναι υπότροπος, *ή*
- κρίνει ότι δεν είναι σε θέση να μεσολαβήσει για την αποτελεσματική επίλυση του προβλήματος,
- υποδεικνύει στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα να υποβάλει επίσημη επώνυμη, σύμφωνα και με τα παρακάτω, καταγγελία.

Στην τελευταία περίπτωση, η μη υποβολή επίσημης καταγγελίας εκ μέρους του/της παθόντα/ουσας θεωρείται ανάκληση της άτυπης καταγγελίας.

2.2.Επίσημη καταγγελία είναι δυνατό να υποβληθεί μόνο εγγράφως και επωνύμως σύμφωνα με τη διαδικασία που περιγράφεται αμέσως κατωτέρω.

3. Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του/της καταγγελλόμενου/νης, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένες συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.

4. Το ορισμένο από την Επιχείρηση «πρόσωπο αναφοράς» διερευνά διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων.

5. Ειδικότερα δύναται να συνομιλεί με τον/την καταγγέλλοντα/ουσα και τον/την καταγγελλόμενο/νη, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων, που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους και διευθυντές κάθε τμήματος, σε περίπτωση ο/η καταγγέλλων/ουσα απευθύνθηκε σε αυτούς.

6. Εφόσον το ορισμένο από την Επιχείρηση «πρόσωπο αναφοράς» ολοκληρώσει την έρευνά του, υποβάλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της Επιχείρησης, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Το αποτέλεσμα της έρευνας γνωστοποιείται παράλληλα και στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα και στον/στην καταγγελλόμενο/νη, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος του προσώπου αναφοράς πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα τριών εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του/της καταγγέλλοντα/ουσας.

7. Σε περίπτωση, που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Διοίκηση της Επιχείρησης προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του/της καταγγελλόμενου/νης. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά: α) τη σύσταση συμμόρφωσης, β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχή της εργασίας τους, γ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την Επιχείρηση.

2.3.Αρμόδια όργανα

Τα όργανα διαχείρισης επισήμων καταγγελιών είναι, **αναλόγως της ιδιότητας του φερόμενου** ως δράστη του περιστατικού βίας και παρενόχλησης, τα εξής:

Η **Επιτροπή Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών**, η οποία είναι αρμόδια για τη διαχείριση και διερεύνηση περιστατικών βίας και παρενόχλησης και αποτελείται από:

- Τη Δικηγόρο της εταιρείας ως Πρόεδρο,
- Την Υπεύθυνη Νοσηλεύτρια λειτουργίας του 1ου ορόφου
- Τον Νοσηλευτή & Πρόεδρο του Σωματείου Εργαζομένων του Ε.Θ.

«πρόσωπο αναφοράς», ο οποίος ασκεί και καθήκοντα γραμματέα.

Σε περίπτωση που συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων στο πρόσωπο ενός από τα μέλη της Επιτροπής Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών, το ως άνω πρόσωπο – μέλος της Επιτροπής αντικαθίσταται από ένα μέλος του διοικητικού προσωπικού της Επιχείρησης.

Η Επιτροπή βρίσκεται σε απαρτία εφόσον παρίστανται τουλάχιστον δύο (2) μέλη της, εκ των οποίων ένα (1) είναι ο Πρόεδρος. Οι αποφάσεις της Επιτροπής λαμβάνονται κατά πλειοψηφία,σε περίπτωση δε ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου.

Η Επιτροπή Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών έχει τις εξής αρμοδιότητες:

- Εξετάζει το παραδεκτό των καταγγελιών που έρχονται σε γνώση τους από όλους τους θεσπισμένους διαύλους εσωτερικών καταγγελιών της Επιχείρησης,
- διερευνά τις καταγγελίες ή φροντίζει για τη διερεύνησή τους μέσω εξουσιοδοτημένων στελεχών ή εξωτερικών συμβούλων,
- επικοινωνεί με τον/την καταγγέλλοντα/ουσα και τον/την καταγγελλόμενο/νη, εφόσον χρειαστεί,
- λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέσο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των υποκειμένων που εμπλέκονται στις καταγγελίες,
- εισηγείται προς τα αρμόδια όργανα τη λήψη κατάλληλων μέτρων, σε περίπτωση που διαπιστωθούν παραβάσεις ή απαράδεκτες συμπεριφορές σύμφωνα με την παρ. 3.4 της παρούσας πολιτικής.
- Η Επιτροπή Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών τηρεί Αρχείο των επίσημων καταγγελιών που έχουν υποβληθεί, σε ηλεκτρονική ή έντυπη μορφή, σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

2.2.1. Υποβολή Επίσημων Καταγγελιών

Κάθε επίσημη επώνυμη καταγγελία θα πρέπει προκειμένου να θεωρείται έγκυρη, να υποβάλλεται αποκλειστικά μέσω των ακόλουθων διαύλων:

Μέσω αποστολής μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

Ταχυδρομικώς, στη διεύθυνση της έδρας της Επιχείρησης: Παπαδιαμαντοπούλου 20, Τ.Κ. 11528 ΑΘΗΝΑ με συστημένη, απόρρητη επιστολή .

Με υποβολή έγγραφης καταγγελίας, απευθείας στον/στην Προϊστάμενο/η ή τον/την Διευθυντή/ντρια.

8. Γενικές κατευθύνσεις και οδηγίες για την υποβολή των επισήμων εσωτερικών καταγγελιών έχουν ως εξής:

- η επίσημη καταγγελία θα πρέπει να γίνεται εγγράφως και επώνυμα,
- η καταγγελία θα πρέπει να γίνεται με καλή πίστη και χωρίς καθυστέρηση, αμέσως μόλις το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης γίνει αντιληπτό,
- η καταγγελία θα πρέπει να είναι σαφής, ορισμένη και να περιέχει όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες και λεπτομέρειες, προκειμένου να καταστεί ευκολότερη η διερεύνησή της,

- η καταγγελία θα πρέπει να περιλαμβάνει το όνομα του ατόμου (ή των ατόμων) το οποίο ενδέχεται να διενήργησε πράξη βίας ή παρενόχλησης, την ημερομηνία/χρονική περίοδο και τόπο όπου έλαβε χώρα η πράξη, το είδος της πράξης και όσο το δυνατόν πιο αναλυτική περιγραφή της,
- δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ειδικών κατηγοριών (υπό την έννοια του άρθρου 9 παρ. 1 του Κανονισμού 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου) και άλλες ευαίσθητες πληροφορίες που δεν σχετίζονται με την πράξη βίας ή παρενόχλησης δεν θα πρέπει να περιλαμβάνονται στην καταγγελία1,
- ο καταγγέλλων θα πρέπει να είναι διαθέσιμος να παράσχει περαιτέρω πληροφορίες, εφόσον του ζητηθούν,
- καταγγελίες για περιστατικά τα οποία αποτελούν ήδη κατά το χρόνο υποβολής αντικείμενο δικαστικής διερεύνησης θα καταγράφονται, αλλά δεν θα εξετάζονται.

[1] Ως δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ειδικών κατηγοριών θεωρούνται, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 1 του Κανονισμού 2016/679, δεδομένα τα οποία αποκαλύπτουν τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, καθώς και γενετικά δεδομένα, βιομετρικά δεδομένα με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου, δεδομένα που αφορούν την υγεία ή δεδομένα που αφορούν τη σεξουαλική ζωή φυσικού προσώπου ή τον γενετήσιο προσανατολισμό.

3. Διαδικασία Διερεύνησης Καταγγελιών

3.1. Διερεύνηση καταγγελιών

Κάθε καταγγελία θα αντιμετωπίζεται από την Επιτροπή Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών με τη δέουσα προσοχή. Η καταγγελία διαβιβάζεται στον Γραμματέα της Επιτροπής Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών αμέσως μετά την παραλαβή της προκειμένου να διεξαχθεί έρευνα για τα περιστατικά που περιέχονται σε αυτή στο συντομότερο δυνατό χρόνο.

Όπου κρίνεται απαραίτητο και ανάλογα με το περιεχόμενο της καταγγελίας, η Επιτροπή Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών μπορεί να ζητά και να λαμβάνει επιπλέον υποστήριξη από άλλα στελέχη της Επιχείρησης καθώς και από εξωτερικούς συμβούλους.

Η έρευνα ολοκληρώνεται το αργότερο εντός δύο (2) μηνών.

Η Επιτροπή Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών ενημερώνει, εφόσον αυτό ζητηθεί, τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για την παραλαβή της καταγγελίας το αργότερο εντός επτά (7) ημερολογιακών ημερών από την παραλαβή της, καθώς και – σε κάθε περίπτωση – για το αποτέλεσμα της διερεύνησης, εντός εύλογου χρονικού διαστήματος μετά την ολοκλήρωσή της.

Η ενημέρωση του/της καταγγέλλοντος/ουσας γίνεται πάντοτε εγγράφως (συμπεριλαμβανομένου του μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου) από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών ή από ανάλογα εξουσιοδοτημένο για την περίπτωση αυτή μέλος της Επιτροπής. Μοναδική εξαίρεση στα περί έγγραφης ενημέρωσης του καταγγέλλοντος για την έκβαση της διερεύνησης αποτελεί η περίπτωση όπου ο/η καταγγέλλων/ουσα δηλώνει στην καταγγελία ότι δεν επιθυμεί έγγραφη ενημέρωση.

Ο/η καταγγέλλων/ουσα μπορεί, κατά τη διάρκεια της διερεύνησης, να ανακαλέσει την καταγγελία. Ανάκληση μπορεί να λάβει χώρα μόνο εγγράφως (συμπεριλαμβανομένου του μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου). Το κατά περίπτωση αρμόδιο όργανο για τη διερεύνηση της καταγγελίας μπορεί σε κάθε περίπτωση να αποφασίσει τη συνέχιση της διερεύνησης, ιδίως σε περιπτώσεις καταγγελιών για σοβαρά περιστατικά τα οποία, κατά την κρίση της Επιχείρησης πρέπει να αντιμετωπιστούν ανεξαρτήτως της βούλησης του/της καταγγέλλοντα/ουσας ή εφόσον από τα στοιχεία προκύπτουν σοβαρές ενδείξεις ότι η καταγγελία ήταν (ή ενδέχεται να ήταν) κακόβουλη.

3.2. Προστασία ατόμων που υποβάλλουν καταγγελία αλλά και ατόμων που περιλαμβάνονται σε καταγγελίες

Η Επιχείρηση προστατεύει τόσο τα άτομα που υποβάλλουν καταγγελία όσο και τα άτομα τα οποία περιλαμβάνονται σε καταγγελίες. Η διερεύνηση πραγματοποιείται με αμεροληψία, με πλήρη εχεμύθεια και τηρώντας το απόρρητο σε κάθε στάδιο της διαδικασίας, κατά το μέτρο του δυνατού, προκειμένου να αποφεύγεται τόσο ο στιγματισμός όσο και η «θυματοποίηση» ατόμων.

Τα άτομα τα οποία περιλαμβάνονται στις καταγγελίες έχουν το δικαίωμα να ενημερωθούν άμεσα για το παράπτωμα για το οποίο κατηγορούνται και για τα πρόσωπα που διαχειρίζονται τα περιλαμβανόμενα στις καταγγελίες δεδομένα. Ωστόσο, εφόσον υπάρχει σοβαρός κίνδυνος ότι η παραπάνω ενημέρωση θα μπορούσε να παρακωλύσει τη διερεύνηση της υπόθεσης και τη συλλογή των απαραίτητων αποδεικτικών στοιχείων, η ενημέρωση των ατόμων που περιλαμβάνονται στην καταγγελία μπορεί να αναβληθεί μέχρις ότου πάψει να υφίσταται αυτός ο κίνδυνος, κατά την κρίση της Επιτροπής Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών.

Αντίστοιχα, η Επιχείρηση προστατεύει κάθε πρόσωπο που καλόπιστα καταγγέλλει περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό, απαγορεύεται ρητά κάθε είδους αρνητική συμπεριφορά σε βάρος οποιουδήποτε έχει πραγματοποιήσει εσωτερική καταγγελία, ακόμα και εάν η καταγγελία του αποδειχθεί, εκ των υστέρων, εσφαλμένη.

Συγκεκριμένα, η Επιχείρηση διασφαλίζει τη μη ύπαρξη αντιποίνων στην περίπτωση που οποιοσδήποτε καλόπιστα καταγγείλει περιστατικά βίας και παρενόχλησης, ενώ δεσμεύεται ότι τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει εσωτερική καταγγελία δεν θα υποστούν παρενόχληση ή περιθωριοποίηση, εκφοβισμό ή απειλές και άδικη μεταχείριση ως αποτέλεσμα της καταγγελίας τους, (π.χ. απόλυση, αβάσιμη αρνητική αξιολόγηση, μη παροχή αδείας, αποκλεισμό από εκπαιδευτικά σεμινάρια, κ.ο.κ.). Επιπλέον, σε περίπτωση που ο/η καταγγέλλων/ουσα εκφράσει επιθυμία να του/της παρασχεθεί ειδική προστασία από τυχόν αντίποινα (π.χ. μετακίνηση σε άλλο τμήμα ή αλλαγή ωραρίου απασχόλησης), η Επιχείρηση θα εξετάζει, μέσω της Επιτροπής Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών, τη δυνατότητα ικανοποίησης του σχετικού αιτήματος, εντός των εκάστοτε υφιστάμενων δυνατοτήτων της.

Αντίστοιχα, δεν επιτρέπεται βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας ως αποτέλεσμα της καταγγελίας (π.χ. διαθεσιμότητα, υποβιβασμός ή στέρηση προαγωγής, μείωση μισθού, αλλαγή τόπου εργασίας, μετακίνηση, διαφοροποίηση καθηκόντων, μεταβολή ωραρίου εργασίας κ.λπ.), εκτός εάν η μεταβολή αυτή (π.χ. μεταβολή τόπου ή χρόνου παροχής της εργασίας) αποσκοπεί στην προστασία του/της καταγγέλλοντος/ουσας.

Επιπλέον, το ίδιο επίπεδο προστασίας ισχύει και για τρίτα πρόσωπα που συνδέονται με τους καταγγέλλοντες και θα μπορούσαν να υποστούν αντίποινα σε εργασιακό πλαίσιο, όπως συνάδελφοι ή συγγενείς των καταγγελλόντων.

Τέλος, σε περίπτωση που ο/η καταγγέλλων/ουσα είναι εξωτερικός συνεργάτης ή μέλος του προσωπικού εξωτερικού συνεργάτη, η πρόωρη διακοπή ή ακύρωση της σύμβασής του/της με την Επιχείρηση ως αποτέλεσμα της καταγγελίας δεν επιτρέπεται.

Εφόσον πάντως διαπιστώνεται – κατά την τεκμηριωμένη κρίση της Επιτροπής Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – κακόβουλη εσωτερική καταγγελία, η παραπάνω προστασία παύει να παρέχεται.

3.3. Αναφορά πράξεων που συνιστούν αντίποινα

Οποιαδήποτε πράξη αντιποίνων θα πρέπει να αναφέρεται άμεσα στο πρόσωπο αναφοράς της εταιρείας- Γραμματέα της Επιτροπής Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών μέσω των παραπάνω Διαύλων Επικοινωνίας, ο οποίος και θα διαβιβάζει τη σχετική αναφορά στην Επιτροπή Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών. Η Επιτροπή Διαχείρισης Εσωτερικών

Καταγγελιών με τη σειρά της θα διερευνά το θέμα και θα προτείνει τη λήψη μέτρων για την επίλυσή του. Αν από την έρευνα προκύψει ότι πράγματι υπήρξαν αντίποινα, θα λαμβάνεται κάθε πρόσφορο μέτρο σε βάρος αυτού/αυτής που τα διέπραξε, ενώ το βάρος της απόδειξης ότι οι ενέργειές του/της δεν σχετίζονται με την καταγγελία στην οποία προέβη ο/η καταγγέλλων/ουσα έχει αυτός/ή ο/η οποίος/α κατηγορείται ότι διέπραξε τα αντίποινα (αντιστροφή βάρους απόδειξης). Σε κάθε περίπτωση η Επιχείρηση δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων σύμφωνα με το άρθρ. 13 του Ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

3.4. Συνέπειες επί διαπίστωσης απαράδεκτων συμπεριφορών ή παραβάσεων

Ανάλογα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η Επιτροπή Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών προτείνει προς τα αρμόδια όργανα της Επιχείρησης (τον νόμιμο εκπρόσωπο της Επιχείρησης ή τα αρμόδια όργανα για την άσκηση πειθαρχικής εξουσίας σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 32 έως 38 του Κανονισμού Εργασίας της Επιχείρησης) διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά):

- σύσταση συμμόρφωσης
- μεταβολή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας του δράστη,
- πειθαρχικές κυρώσεις σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στον Κανονισμό Εργασίας.

Ειδικότερα, οποιαδήποτε συμπεριφορά εμπίπτει στην έννοια της βίας και της παρενόχλησης σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική και την Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης της Επιχείρησης συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 36 του Κανονισμού Εργασίας της Επιχείρησης και τιμωρείται σύμφωνα με τις πειθαρχικές ποινές του άρθρου 37 και σύμφωνα με την πειθαρχική διαδικασία που προβλέπεται στα άρθρα 32 έως 39 του ως άνω Κανονισμού.

- καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας του δράστη με την Επιχείρηση
- δικαστικές ενέργειες (αστικής ή/και ποινικής φύσης) σε βάρος του δράστη.

Σε περίπτωση που ο δράστης πράξης βίας ή/και παρενόχλησης είναι πρόσωπο το οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του στους χώρους της Επιχείρησης σε εκπλήρωση σύμβασης έργου που έχει συνάψει η τελευταία με τον εργοδότη του/της, η Επιχείρηση δύναται να ζητήσει από τον εργοδότη του/της την οριστική απομάκρυνσή του/της από τους χώρους της. Μη ικανοποίηση, εντός εύλογου χρόνου του αιτήματος της Επιχείρησης από τον εργοδότη του δράστη, θα αποτελεί σπουδαίο λόγο αζήμιας καταγγελίας από πλευράς της Επιχείρησης της σύμβασης που συνδέει τα δύο μέρη.

9. Κακόβουλες καταγγελίες

Εάν μια καταγγελία τεκμηριωμένα αποδειχθεί κακόβουλη, εφόσον ο/η καταγγελλόμενος/νη το αιτηθεί, μπορεί να ενημερωθεί για την ταυτότητα του/της καταγγέλλοντος/ουσας προκειμένου να ασκήσει τα νόμιμα δικαιώματά του/της.

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι τεκμηριωμένα κακόβουλες θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Επιχείρηση , τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκομένους, προκειμένου να αποκαθίσταται η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

10. Εμπιστευτικότητα - Ανωνυμία

Η Επιχείρηση δεσμεύεται ότι θα καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια και θα λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο ώστε να προστατεύσει την ταυτότητα τόσο του/της καταγγέλλοντος/ουσας όσο και των ατόμων που περιλαμβάνονται στις καταγγελίες, και θα χειριστεί κάθε υπόθεση με πλήρη εμπιστευτικότητα και εχεμύθεια.

Η ταυτότητα του καταγγέλλοντος δεν θα αποκαλύπτεται σε κανέναν άλλον πέρα από τα εξουσιοδοτημένα άτομα που είναι αρμόδια να λαμβάνουν, να παρακολουθούν και να

διερευνούν τις καταγγελίες, δηλαδή τα μέλη της Επιτροπής Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών και τους τυχόν εξειδικευμένους εξωτερικούς συμβούλους ή/και άλλα στελέχη τηςΕπιχείρησης που έχουν κληθεί ειδικά για τη διερεύνηση συγκεκριμένου περιστατικού. Κατ' εξαίρεση, η ταυτότητα του καταγγέλλοντος θα αποκαλύπτεται εάν (εναλλακτικά):

- συναινεί ο/η καταγγέλλων/ουσα για την αποκάλυψη της ταυτότητας του/της,
- απαιτείται από τον νόμο η αποκάλυψη της ταυτότητας του/της καταγγέλλοντος/ουσας,
- η καταγγελία εμπεριέχει αποδεδειγμένα δόλο και έχει χαρακτηρισθεί ως κακόβουλη,
- η αποκάλυψη της ταυτότητας θεωρείται αναγκαία για την πρόληψη ή τη μείωση απειλής για την ασφάλεια του ανθρώπινου δυναμικού της Επιχείρησης.

Άρθρο 9

Δικαιώματα θιγομένων

1. Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, κάθε πρόσωπο 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/της υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του/της, 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.

2. Στην περίπτωση αυτήν, ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το «πρόσωπο αναφοράς» εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του/της, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του/της.

3. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι/ες που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία (**α.** δικαίωμα δικαστικής προστασίας, **β.** δικαίωμα προσφυγής και υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια Εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, **γ.** αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του).

Άρθρο 10

Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

1. Το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται να ενεργεί κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλει να συμπεριφέρεται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο.

Απαγορεύεται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία.

2. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και την Διοίκηση της Επιχείρησης κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

Άρθρο 11

Απαγόρευση Αντιποίνων – Θυματοποίησης του/της καταγγέλλοντος/ουσας

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του/της καταγγέλλοντα/ουσας, ο/η οποίος/α ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του/της και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του/της καταγγέλλοντα/ουσας αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον/την ενεργούντα/ουσα κατά τον τρόπο αυτόν.

Άρθρο 12
Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές
Σε περίπτωση, που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής η δικαστικής αρχής, η Επιχείρηση δεσμεύεται ότι θα παρέχει οιαδήποτε αναγκαία βοήθεια ή αρωγή, καθώς και τα στοιχεία που τυχόν διαθέτει προς τις αρμόδιες αυτές αρχές.

Άρθρο 13
Περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας
1.Η Επιχείρηση λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.
2.Κάθε εργαζόμενος/η, ο/η οποίος/α έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικώς ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του/της προκειμένου να ενημερωθεί η Επιχείρηση και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

Άρθρο 14
Παρεκκλίσεις
Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής δε μπορούν να λάβουν χώρα.
Η Εταιρία δεσμεύεται να αξιολογεί την παρούσα κατά τρόπο συνεπή με τις απαιτήσεις των ισχυόντων νόμων και κανονισμών, φροντίζοντας τη συνεχή ενημέρωσή της για τις σχετικές εξελίξεις.

Σε περίπτωση ανάγκης τροποποίησης της παρούσης, για την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών, η εταιρία και ο αντιπροσωπευτικός Σύλλογος, θα διαπραγματευθούν και θα υπογράψουν τις τροποποιήσεις, οι οποίες θα ενταχθούν ως προσάρτημα στην παρούσα.

Η εταιρία οφείλει να αναρτήσει την παρούσα πολιτική και διαδικασία σε όλα τα μέσα εσωτερικήςεπικοινωνίας προκειμένου να λάβουν γνώση όλοι οι εργαζόμενοι/ες.

Η παρούσα συντάχθηκε σε τρία (3) αντίτυπα, έλαβε κάθε μέρος από ένα και το τρίτο θα κατατεθεί ηλεκτρονικά στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Για το Ευγενίδειο Θεραπευτήριο

Ο Πρόεδρος & Δ/νων Σύμβουλος
Δρ. Παναγιώτης Φωτόπουλος

Για το Σωματείο Εργαζομένων
του Ευγενιδείου Θεραπευτηρίου

Ο Πρόεδρος Κ. Φραγκιαδάκης

Η Γενική Γραμματέας Μ. Ζενιώδη