

| | | | | | |
|---|--|----------------|----------------|------------------------|------------|
| ΕΙΔΟΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ: | ΠΟΛΙΤΙΚΗ | | | | |
| ΤΙΤΛΟΣ: | ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΒΟΛΗ & ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ | | | | |
| ΚΩΔΙΚΟΣ: | GCD_P10 | ΕΚΔΟΣΗ: | 2 ^η | ΗΜ/ΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: | 01.11.2024 |
| ΑΛΛΑΓΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΚΔΟΣΗ | | | | | |

2^η έκδοση: Αλλαγή αρμοδίου προσώπου αναφοράς και προσθήκη τρόπου επικοινωνίας με τον Υπεύθυνο Αναφορών για θέματα Βίας και Παρενόχλησης. Αλλαγή e-mail Επιτροπής Διερεύνησης Καταγγελιών Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία.

ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός του παρόντος είναι να περιγράψει την Πολιτική για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και τη διαδικασία για την υποβολή και διερεύνηση εσωτερικών καταγγελιών.

ΟΡΙΣΜΟΙ

Ειδικότερα, για τους σκοπούς της παρούσας:

- 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' 107) 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) σε οποιονδήποτε χώρο της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων, όπου οι εργαζόμενοι παρέχουν εργασία, λαμβάνουν αμοιβή, κάνουν διάλειμμα ιδίως, για

ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η εταιρεία στο προσωπικό της και στους επισκέπτες,

- β) στις κάθε είδους μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της Εταιρείας και
- γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με τις εργασίες της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Στόχος της εταιρείας «ΓΕΝΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ Α.Ε.» (εφεξής, για συντομία η Εταιρεία), είναι η διατήρηση υψηλών επιπέδων επαγγελματικής συμπεριφοράς και συνεργασίας μεταξύ συναδέλφων / συνεργατών / ασθενών. Κάθε εργαζόμενος και συνεργάτης οφείλει να συμπεριφέρεται με ήθος, αξιοπρέπεια και σεβασμό.

Σε καμιά περίπτωση δεν γίνεται ανεκτή οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης, εκφοβισμού, εργασιακής ψυχολογικής κακομεταχείρισης, επιθετικής ή αδικαιολόγητης συμπεριφοράς, προσβλητικής, ενοχλητικής και γενικά ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σε βάρος οποιουδήποτε εργαζόμενου, συνεργάτη ή πελάτη, εκ μέρους προϊσταμένου, συναδέλφου ή/και τρίτων.

ΑΛΛΗΛΟΥΧΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ

Πεδίο Εφαρμογής

1. Στην παρούσα πολιτική εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι της εταιρείας, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία.

Αρμόδιο Πρόσωπο για Ενημέρωση και Καθοδήγηση των Εργαζομένων

2. Ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος») ορίζεται ο Προϊστάμενος Λογιστηρίου, ο οποίος είναι πάντα στη διάθεσή κάθε εργαζόμενου για να παρέχει οποιαδήποτε ενημέρωση και καθοδήγηση σε θέματα πρόληψης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, μέσω του ειδικά διαμορφωμένου email: vh.info.rhodes@euromedica.gr.

Υποβολή και Διερεύνηση Καταγγελιών/Αναφορών

3. Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει Διαδικασία Υποβολής και Διερεύνησης Καταγγελιών, μέσω της οποίας:
- α) παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με 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) 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,
 - γ) παρέχει στους εργαζομένους, παράλληλα με το πρόσωπο που ορίζεται αρμόδιος για την ενημέρωση και καθοδήγηση τους κατά τα παραπάνω, 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,
 - δ) 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.

Διαδικασία Υποβολής και Διερεύνησης Καταγγελιών

4. Η Εταιρεία, καθιερώνει ειδική διαδικασία όσον αφορά στα ζητήματα προστασίας από την παρενόχληση και τη βία. Στο πλαίσιο αυτό καθιερώνεται ειδικός μηχανισμός διαμαρτυρίας-αναφοράς-καταγγελίας για τον εντοπισμό και την αναφορά των προβλημάτων και των παραβάσεων της παρούσας πολιτικής και του νόμου, διασφαλίζοντας:
- α) την άμεση επικοινωνία και πρόσβαση στον/στους αρμόδιο/ους για την παραλαβή της αναφοράς, καθώς και σε ανεξάρτητες αρχές,
 - β) την κατάλληλη υποστήριξη και βοήθεια όταν χρειάζεται.
5. Η διαδικασία αυτή βασίζεται στις παραπάνω αρχές της παρούσας πολιτικής της εταιρείας.
- Όλα τα παράπονα/αναφορές/καταγγελίες για παρενόχληση ή βία τυγχάνουν χειρισμού με ταχύτητα, σοβαρότητα και πλήρη εμπιστευτικότητα.
 - Όλοι οι εργαζόμενοι/ες έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος διερεύνησης καταγγελίας.
 - Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή/και διάδοση φημών δεν γίνεται ανεκτή.

- Όλοι οι εργαζόμενοι/ες προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και τη βλαπτική μεταβολή συνθηκών επειδή συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. καταγγελία, μαρτυρία) στη διερεύνηση καταγγελίας παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
 - Ο σεβασμός στις αρχές της εμπιστοσύνης, της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων είναι απαραίτητος.
 - Η προστασία των δεδομένων και η εχεμύθεια καταλαμβάνει όλες τις εργασίες και τα καθήκοντα της Εταιρείας και συνεχίζει και μετά την ολοκλήρωσή τους.
 - Η ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων τηρείται απαρέγκλιτα.
6. Η λήψη και διερεύνηση των αναφορών/καταγγελιών γίνεται από την ειδικά ορισμένη προς τούτο Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία, η οποία ορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας, είναι τριμελής και αποτελείται από τα ακόλουθα μέλη ή από αυτά που θα ορίσει το Διοικητικό Συμβούλιο με απόφασή του:
- Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού ή πρόσωπο με αρμοδιότητα επί ζητημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού
 - Νομικό Σύμβουλο της Εταιρείας ή άλλο συνεργαζόμενο με την Εταιρεία Δικηγόρο
 - Διευθυντή με αρμοδιότητα ζητημάτων επί διαχείρισης διαδικασιών
7. Οποιαδήποτε αναφορά/καταγγελία υποβάλλεται εγγράφως από τον/τη θιγόμενο/η στην Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία, στο email vh.committe.rhodes@euromedica.gr καταβάλλοντας κάθε προσπάθεια ώστε οι παρεχόμενες πληροφορίες να είναι όσο το δυνατόν σαφείς, πλήρεις και τεκμηριωμένες.
8. Απαραίτητες πληροφορίες είναι :
- Το ονοματεπώνυμο του καταγγέλλοντα
 - Η φύση και περιγραφή της καταγγελλόμενης παραβίασης
 - Ο χρόνος και τον τόπος που συνέβη η παραβίαση
 - Τα πρόσωπα που εμπλέκονται σε αυτή
 - Τυχόν αυτόπτες ή αυτήκοοι μάρτυρες
 - Οτιδήποτε άλλο μπορεί να είναι χρήσιμο στην διερεύνηση της καταγγελίας
9. Η Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία είναι αρμόδια για τη σωστή και άμεση διαβίβαση κάθε καταγγελίας στον νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρείας.
10. Μετά την υποβολή της αναφοράς/καταγγελίας, γίνεται το συντομότερο δυνατό επαφή με τα αναφερόμενα/καταγγελλόμενα πρόσωπα. Η έρευνα του περιστατικού διεξάγεται με εχεμύθεια, αντικειμενικότητα και σεβασμό στα προσωπικά δεδομένα των θιγόμενων και των καταγγελλομένων. Η Επιτροπή με την παραλαβή της αναφοράς οφείλει να διερευνήσει, με κάθε πρόσφορο μέσο, τι έχει

συμβεί και να διαπιστώσει τα πραγματικά γεγονότα με όσο το δυνατόν πιο αντικειμενικό και άμεσο τρόπο. Μετά την αξιολόγηση της αναφοράς και τη σχετική έρευνα, υποβάλλει τα συμπεράσματά της και τις σχετικές προτάσεις στον νόμιμο εκπρόσωπο της Εταιρείας. Ο νόμιμος εκπρόσωπος, σε συνεργασία με την Επιτροπή Διερεύνησης Καταγγελιών Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία, σε περίπτωση κατά την οποία διαπιστωθεί παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

11. 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 υπό την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Σε περίπτωση υποβολής σοβαρών αναφορών ή ισχυρισμών, ο νόμιμος εκπρόσωπος διατηρεί το δικαίωμα να υποβάλει σχετική αναφορά στην αρμόδια τοπική αρχή (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) και να ζητήσει τη συμβουλή της. Οι συμβουλές που δίνονται θα πρέπει να ακολουθούνται. Ανάλογα με την περίπτωση, μπορεί να κινηθεί δικαστική διαδικασία ή/και άλλες τυχόν νομικές διαδικασίες.
12. Εκτός από την υποβολή αναφοράς/καταγγελίας κατά τα παραπάνω, κάθε θιγόμενος/η, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του/της το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 (Α' 207) και ν. 4443/2016 (Α' 232).
13. Επιπλέον, κάθε θιγόμενος/η που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο 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. Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την επιχείρηση 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/η θιγόμενος/η αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

Απαγόρευση Αντιποίνων

14. Η εταιρεία δε θα ασκήσει αντίποινα κατά οποιουδήποτε, καλή τη πίστει, αναφέρει δεόντως μια πιθανή παραβίαση του νόμου ή/και της παρούσας πολιτικής, ούτε θα ανεχθεί οποιαδήποτε

παρενόχληση ή εκφοβισμό οποιουδήποτε εργαζόμενου/συνεργαζόμενου/απασχολούμενου αναφέρει μια πιθανή παραβίαση ή συμμετέχει στη διερεύνηση μιας πιθανής παραβίασης. Ωστόσο, η εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να επιβάλει κυρώσεις, εάν ο αναφερόμενος/η προβεί σε κατηγορίες, εν γνώσει του ή ακουσίως, οι οποίες δε γίνονται εύλογα και καλόπιστα ή/και δεν παρέχει αληθείς και ακριβείς πληροφορίες ή/και υποβάλει εσκεμμένα ψευδείς πληροφορίες και καταγγελίες. Οποιοδήποτε άτομο, το οποίο προβαίνει στην άσκηση αντιποίνων, άμεσα ή έμμεσα, ή ενθαρρύνει άλλους να προβούν σε αυτήν την πράξη, δύναται να υποστεί σχετικές κυρώσεις.

Υπεύθυνος Επικοινωνίας

15. Για οποιαδήποτε διευκρίνιση/ερώτημα σχετικά με την παρούσα πολιτική, μπορείτε να επικοινωνήσετε με το Τμήμα Λογιστηρίου στο email hr.rhodes@euromedica.gr.

| ΠΗΓΕΣ / ΕΛΕΓΧΟΜΕΝΑ ΕΓΓΡΑΦΑ ΟΜΙΛΟΥ | |
|---|---------------|
| ΤΙΤΛΟΣ (ή/και URL) * | ΧΡΗΣΗ (Α/Π)** |
| N. 4808/ 19.06.2021 Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις. | Π |

* Πρότυπο σύνταξης βιβλιογραφίας: Harvard Style

**Α = Αυτούσιο / Π = Προσαρμογή