

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ: «Κ. ΓΕΡΜΑΝΟΣ ΙΑΤΡΙΚΑ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ»**

ΑΡ. ΓΕΜΗ: 004388601000

ΑΦΜ: 081734344 ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΕΔΡΑ: ΠΕΡΙΣΤΕΡΙ ΑΤΤΙΚΗΣ, ΛΥΣΙΑ 33 ΚΑΙ ΛΑΣΗΘΙΟΥ

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ
ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

A. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.

I. Εισαγωγή - Σκοπός & Δήλωση Μηδενικής Ανοχής Σε Κάθε Μορφή Βίας και Παρενόχλησης.

- i. Η εταιρεία τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους II 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.
- ii. Σκοπός της παρούσας πολιτικής 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, οιασδήποτε μορφής από οιοδήποτε πρόσωπο.**
- iii. 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 αρ. 3 του Ν. 4808/2021.

II. Πεδίο Εφαρμογής.

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται και αφορά στο σύνολο των εργαζομένων και απασχολούμενων 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.

III. Ορισμοί.

i. Για τους σκοπούς του παρόντος:

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.

δ) ως «σεξουαλική παρενόχληση» νοείται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα που αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

Ενδεικτικά και μόνον και σε καμία περίπτωση εξαντλητικά, τίθενται κατωτέρω συμπεριφορές που συνιστούν βία ή και παρενόχληση:

- ο λεκτική βία όπως υβριστικά, προσβλητικά σχόλια,
- ο απειλές κάθε είδους,
- ο υποτιμητική, προσβλητική ή ταπεινωτική συμπεριφορά,
- ο διαδικτυακός εκφοβισμός,
- ο συστηματικός αποκλεισμός ενός ατόμου από συναντήσεις της ομάδας εργασίας του,
- ο σωματική βία και παρενόχληση με χειρονομίες (αγγίγματα, τσιμπήματα, σπρωξίματα),
- ο αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για αναφορά ή απειλή αναφοράς,
- ο σεξουαλική παρενόχληση,
- ο οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως φωτογραφίες με υποτιμητική βάση προς τον παραλήπτη,
- ο προσφορά παροχών (π.χ. εργασιακή εξέλιξη) ως αντάλλαγμα για σεξουαλική πράξη,
- ο διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή προς κάποιον λόγω διακρίσεων (ενδεικτικά λόγω ηλικίας, φύλου, οποιασδήποτε αναπηρίας, σεξουαλικής προτίμησης κ.α.) ,
- ο σεξουαλικά υπονοούμενα κ.α.,
- ο σχόλια ή επίμονες ερωτήσεις για την εξωτερική εμφάνιση, το φύλο, θρησκεία, φυλή, σεξουαλικό προσανατολισμό,
- ο αισχρές, απειλητικές, βίαιες ή προσβλητικές χειρονομίες,
- ο υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους.

ii. Για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος εργαζομένου 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.

Β. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.

I. Εκτίμηση Κινδύνων Βίας Και Παρενόχλησης Στην Εργασία.

Η εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων, μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, είναι ήδη υποχρέωση της Εταιρείας για τη διασφάλιση της υγείας και τη δημιουργία ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας, βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας.

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι προκύπτουν από προβληματικό σχεδιασμό, οργάνωση και διαχείριση της εργασίας, καθώς και από μη υγιές κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας και ενδέχεται να οδηγήσουν σε αρνητικά ψυχολογικά, σωματικά και κοινωνικά αποτελέσματα, όπως εργασιακό άγχος, εργασιακή εξουθένωση ή κατάθλιψη.

Η βία και η παρενόχληση στην εργασία εμφανίζονται με πολλές και διαφορετικές μορφές και αναμφισβήτητα εντάσσονται στους ψυχοκοινωνικής φύσεως εργασιακούς κινδύνους που επηρεάζουν τη σωματική και τη ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα πλήττουν και την εταιρεία· ενδεικτικά:

- i.** Ψυχικές και Σωματικές επιπτώσεις στον αποδέκτη συμπεριφοράς βίας ή και παρενόχλησης:
 - συναισθήματα θυμού, ταπείνωσης, απόγνωσης, δυστυχίας, ανικανότητας κ.α..
 - Άγχος, κατάθλιψη, επιθετικότητα, φοβίες, μανία, αυξημένη δυσκολία συνεργασίας, καταχρήσεις, μυοσκελετικά προβλήματα κ.ά.
 - Κόπωση, ημικρανίες, πονοκέφαλοι, διαταραχές ύπνου, διαταραχές εμμήνου ρήσεως, κνησμοί, υπέρταση/υπόταση κ.ά.
- ii.** Επιπτώσεις στην επιχείρηση:
 - αναστάτωση του προσωπικού, απώλεια κινήτρων, απώλεια ενθουσιασμού και δημιουργικότητας, μειωμένη αποδοτικότητα και παραγωγικότητα κ.α.
 - Δημιουργία συγκρούσεων εντός της επιχείρησης που προκαλούν αύξηση λαθών και ατυχημάτων, μείωση της ποιότητας των υπηρεσιών, ελλιπή εξυπηρέτηση των πελατών κ.ά.
 - Νομικές και Οικονομικές συνέπειες.
 - Πλήττεται η δημόσια εικόνα και η φήμη της επιχείρησης με όλες τις συνέπειες.

Για την εκτίμηση και τη συνακόλουθη αποτροπή των κινδύνων αυτών η εταιρεία έχει προβεί στην ανάλογη ενημέρωση της Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού κινδύνου, σε συνεργασία με τον Τεχνικό Ασφαλείας και τον Ιατρό Εργασίας.

Τέλος, η εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα, όπως εκτίθενται στην παρούσα πολιτική για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

II. Μέτρα πρόληψης, ελέγχου, περιορισμού και αντιμετώπισης των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

Η εταιρεία:

- Τηρεί βιβλίο συμβάντων.
- Έχει υιοθετήσει πολιτική διαχείρισης αναφορών/ καταγγελιών περιστατικών παρενόχλησης και βίας.
- Έχει ορίσει πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο») για την ενημέρωση και καθοδήγηση των εργαζομένων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

- Έχει ορίσει τους απαραίτητους διάυλους επικοινωνίας των εργαζομένων με τον σύνδεσμο.
- Λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα (όπως βελτίωση φωτισμού κ.ά).

Επιπλέον:

- Ενθαρρύνει όλους τους απασχολούμενους και τη Διοίκηση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Διασφαλίζει ανοικτή επικοινωνία των εργαζομένων με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.
- Παρέχει καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Παρέχει συνδρομή σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικών βίας ή παρενόχλησης, εφόσον ζητηθεί από αυτές.

Δράσεις της εταιρείας:

- Παροχή της απαραίτητης εκπαίδευσης/πληροφόρησης προς τους εργαζομένους για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

Η εταιρεία, σε τακτική βάση, προβαίνει σε αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και σε αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

III. Ενέργειες Ενημέρωσης Και Ευαισθητοποίησης Προσωπικού.

Η εταιρεία δηλώνει τη μηδενική ανοχή της στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και παρέχει στο προσωπικό, τόσο με την παρούσα όσο και μέσω του «συνδέσμου» αλλά και με κάθε άλλο πρόσφορο μέσο, ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, τόσο για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης όσο και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Επιπλέον, 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.

IV. Πληροφορίες: Δικαιώματα & Υποχρεώσεις Εργαζομένων -Εργοδότη σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

- i. Η εταιρεία πληροφορεί το προσωπικό ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης στην εργασία, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η

σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχειδικαίωμα:

α) δικαστικής προστασίας,

β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,

γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και

δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

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

Στοιχεία επικοινωνίας:

α) Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ): Τα στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είναι διαθέσιμα στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/03/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%82-%CE%A5%CF%80%CE%B7%CF%81%CE%B5%CF%83%CE%B9%CF%8E%CE%BD-%CE%A3.%CE%95%CE%A0.%CE%95.-%CE%95%CE%9A%CE%94%CE%9F%CE%A3%CE%97-2021.02.pdf>

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555.

Πληροφορίες Για θέματα Εργασιακών Σχέσεων και Ασφαλείας και Υγείας στην Εργασία: helpdesk@hli.gov.gr

β) Συνήγορος του Πολίτη: Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα, E-mail: press@synigoros.gr Τηλ.: (+30) 213 1306 600.

γ) Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: Γραμμή SOS 15900.

- ii.** Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 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 τον εργοδότη 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 εργαζόμενος αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

- iii.** Ως προς τη διαδικασία υποδοχής και διαχείρισης αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης βλ. ενότητα Γ.

V. Πρόσωπο Αναφοράς και Στοιχεία Επικοινωνίας («Σύνδεσμος»).

Για κάθε πληροφορία, διευκρίνιση, ερώτημα αναφορικά με την παρούσα Πολιτική οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να απευθύνονται τηλεφωνικά στο πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμο) ο οποίος είναι ο/η Αντωνία Γερμανού του Κωνσταντίνου στο τηλ. Επικοινωνίας 6948543825 ή/και στην ηλεκτρονική διεύθυνση hr@germanos-medicals.gr, με διακριτό τίτλο στο θέμα: Βία και Παρενόχληση στην Εργασία.

Το πρόσωπο αναφοράς ή σύνδεσμος έχει ρόλο ενημερωτικό, ήτοι την ενημέρωση και καθοδήγηση των εργαζομένων εν σχέσει με την παρούσα πολιτική και εν γένει για θέματα παρενόχλησης και βίας, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή συγκεκριμένο περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας ή και παρενόχλησης.

Ο σύνδεσμος υποχρεούται στην σύνομη προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ) που περιέρχονται σε γνώση του.

VI. Προστασία Απασχόλησης και Υποστήριξη Εργαζομένων Θυμάτων Ενδοοικογενειακής Βίας.

Η εταιρεία δεσμεύεται να λαμβάνει κάθε μέτρο για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένου - αποδέκτη ενδοοικογενειακής βίας, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή εφόσον περιέλθει το περιστατικό σε γνώση της, όπως – ενδεικτικά – με ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.

Γ. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ.

I. Διάλογο Επικοινωνίας – Αρμόδια Πρόσωπα.

Ως αρμόδιο πρόσωπο το οποίο θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή παράπονα των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης ορίζεται ο/η Αντωνία Γερμανού του Κωνσταντίνου («Σύνδεσμος»)

Η ενημέρωση του αρμοδίου προσώπου δύναται λαμβάνει χώρα:

- τηλεφωνικώς: 6948543825
- μέσω συστημένης επιστολής υπόψη του αρμοδίου προσώπου στην διεύθυνση: ΛΥΣΙΑ 33 ΚΑΙ ΛΑΣΗΘΙΟΥ, ΠΕΡΙΣΤΕΡΙ ΑΤΤΙΚΗΣ, ΤΚ 12132
- μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ηλεκτρονική διεύθυνση hr@germanos-medicals.gr που διαχειρίζεται αποκλειστικά το αρμόδιο πρόσωπο ή
- δια ζώσης κατόπιν σχετικής συνεννόησης, σε εργάσιμες ημέρες και ώρες της εταιρείας.

Σε περίπτωση προφορικής αναφοράς, ο καταγγέλλων προτρέπεται να προωθήσει εγγράφως και με λεπτομέρειες την αναφορά του, προκειμένου να δύναται η εταιρεία να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά το συμβάν.

Το αρμόδιο πρόσωπο ενημερώνει κάθε θιγόμενο πρόσωπο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, 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.

II. Έρευνα, Εξέταση Καταγγελιών με Αμεροληψία, Προστασία Εμπιστευτικότητας & Προσωπικών Δεδομένων.

Η εταιρεία και το ορισθέν Αρμόδιο Πρόσωπο δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία, να διερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Ο καταγγέλλων έχει δικαίωμα ενημέρωσης σε κάθε στάδιο σχετικά με την εξέλιξη της καταγγελίας του από το αρμόδιο πρόσωπο/ σύνδεσμος.

Το αρμόδιο πρόσωπο (σύνδεσμος) διερευνά την αξιοπιστία της αναφοράς με βάση τα στοιχεία που παρέχονται και εφόσον η καταγγελία αξιολογηθεί ως αξιόπιστη, δύναται - κατά την ευχέρειά του - να προβαίνει σε ενημέρωση της Διοίκησης και του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού.

Το αρμόδιο πρόσωπο (σύνδεσμος) με την αρωγή του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού διερευνά περαιτέρω την υπόθεση, συλλέγοντας στοιχεία για την εξακρίβωση της κατάστασης και του κινδύνου που τίθεται και εισηγείται στο Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού κάθε αναγκαίο μέτρο κατά του εμπλεκόμενου.

Το αρμόδιο πρόσωπο δύναται να έχει πρόσβαση σε αρχεία της εταιρείας, καθώς και σε οπτικοακουστικό υλικό, αλλά και κάθε άλλο μέσο που αποτελεί πηγή άντλησης πληροφοριών εν σχέσει με το περιστατικό.

Εφόσον είναι εφικτό, ο σύνδεσμος επιχειρεί επίλυση του ζητήματος.

Ο σύνδεσμος συνεργάζεται με τις αρμόδιες αρχές (αστυνομικές, εισαγγελικές, δικαστικές, ΣΕΠΕ κλπ.)

Τυχόν αναφορές και καταγγελίες οι οποίες –με την τήρηση των διαδικασιών της παρούσας πολιτικής - αποδεικνύονται καταφανώς κακόβουλες, θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους και αντίστοιχα, ο σύνδεσμος θα εισηγείται στο Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού κάθε αναγκαίο μέτρο κατά του εμπλεκόμενου.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων που θα λάβουν γνώση των περιστατικών, η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

III. Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου (αρ. 13 Ν 4808/2021).

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του θιγόμενου κατά τον Νόμο προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

IV. Συνέπειες επί διαπίστωσης παραβάσεων.

Όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, η εταιρεία θα λάβει τα αναγκαία, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν:

- τη σύσταση συμμόρφωσης,
- την αλλαγή θέσης,
- την αλλαγή ωραρίου,
- την αλλαγή τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας
- ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Τέλος, σε περίπτωση κατά την οποία καταγγελία κριθεί ότι υποβλήθηκε κακόβουλα, η εταιρεία επιφυλάσσεται να λάβει κάθε νόμιμο μέτρο κατά του καταγγέλλοντος στο πλαίσιο της σύμβασης απασχόλησης ή συνεργασίας και του νόμου.

V. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Η εταιρεία, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο (σύνδεσμος) για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).

Δ. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται σε όλους τους απασχολούμενους της εταιρεία με κάθε πρόσφορο μέσο, αναρτήθηκε σε εμφανή σημεία στον χώρο εργασίας και θα αναρτηθεί και στην ιστοσελίδα της εταιρείας.

Η εταιρεία θα προβαίνει σε επικαιροποίηση της παρούσας πολιτικής, ότε κρίνεται απαραίτητο για την αποτελεσματικότητά της.

*Για την Εταιρεία
Ο Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος
Περιστερί, 02.10.2023*

Στο Περιστερί Αττικής, σήμερα την /.../ 20__ , ο υπογράφων εργαζόμενος δηλώνω ρητά ότι έλαβα γνώση και αντίγραφο της παρούσας.

Ο Εργαζόμενος
