

Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Υπαλλήλων
Φαρμακευτικών Εργασιών
Τ.Ε.Α.Υ.Φ.Ε. Ν.Π.Ι.Δ.
Καθολικός διάδοχος
του τ. Τομέα Ε.Α.Υ.Φ.Ε. του τ. Ν.Π.Δ.Δ. Τ.Ε.Α.Ι.Τ.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

2022

Χαλκοκονδύλη 56 - Τ.Κ. 10432, Αθήνα
Α.Φ.Μ. 997380931 Δ.Ο.Υ. Α' Αθηνών
Τηλ.: 210-5289500, 210-5289600
Site: www.teayfe.gr – Email: teayfe@teayfe.gr

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	2
Άρθρο 1 Σκοπός Πολιτικής	2
Άρθρο 2 Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία	3
2.1 Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.....	3
2.2 Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς	3
2.3 Ενέργειες ευαισθητοποίησης του προσωπικού.....	4
2.4 Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του Ταμείου, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν το Ταμείο, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία	4
2.5 Ορισμός προσώπου αναφοράς (συνδέσμου) για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία	6
2.6 Προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή	6
Άρθρο 3 Διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελιών	6
3.1 Δίαυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα	6
3.2 Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.....	6
3.3 Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου	8
3.4 Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων	8
3.5 Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί	8
Άρθρο 4 Επικαιροποίηση Πολιτικής.....	9
Άρθρο 5 Ισχύς της Πολιτικής	9
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α Φόρμα Καταγγελίας περιστατικού Βίας ή /και Παρενόχλησης	10

Εισαγωγή

Το Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Φαρμακευτικών Εργασιών (Τ.Ε.Α.Υ.Φ.Ε.-Ν.Π.Ι.Δ.) εφεξής «Ταμείο» τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η παρούσα Πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021.

Σύμφωνα με τον ν. 4808/2021, Μέρος ΙΙ, άρθρο 4, παρ.2 α έως γ

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,

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,

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.

Περιστατικά. Στις μορφές συμπεριφοράς που απαγορεύονται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνονται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά: Η προσβολή λόγω διακρίσεων βάσει φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας, ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, οι απειλές, οι ύβρεις, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, η ηθική παρενόχληση. Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις, η προσφορά παροχών ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες, η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων. Η σωματική ανεπιθύμητη επαφή και πάσης φύσεως φυσική βία.

Άρθρο 1 Σκοπός Πολιτικής

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. Το Ταμείο δηλώνει ότι

αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Άρθρο 2 Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

2.1 Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η βία και η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον. Επίσης επηρεάζουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, παρεμποδίζουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, στην αγορά εργασίας και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον εργαζόμενο, στη φήμη του Ταμείου και στην παραγωγικότητα.

Οι κίνδυνοι πηγάζουν από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της νύχτας, νεοπροσληφθέντες κ.α.).

Αναφέρονται ενδεικτικά περιπτώσεις κινδύνου όπως: υψηλό άγχος στο χώρο εργασίας, εργασία ατομική ή σε απομονωμένο χώρο, εργασία αργά το βράδυ ή κατά τις πρωινές ώρες.

2.2 Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

• Για την πρόληψη των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, το Ταμείο υιοθετεί τις κάτωθι πρακτικές:

- ✓ ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες
- ✓ ενθαρρύνει την ανοικτή επικοινωνία των εργαζομένων με τους άμεσα Προϊσταμένους /Υπευθύνους και συναδέλφους, με δυνατότητα επικοινωνίας με ανώτερη ιεραρχική βαθμίδα σε περίπτωση που ο καθ' ου καταγγελία είναι ο άμεσα Προϊστάμενος /Υπεύθυνος
- ✓ ορίζει διαδικασία διαχείρισης αναφορών /καταγγελιών
- ✓ λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως επαρκής φωτισμός των χώρων
- ✓ εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/ πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν την μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης
- ✓ λαμβάνει δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων

- ✓ εκπαιδεύει τους εργαζομένους στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Για τον έλεγχο/παρακολούθηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, το Ταμείο υιοθετεί την κάτωθι πρακτική:
 - ✓ αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί / επικαιροποιεί την εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων.
- Για τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, το Ταμείο υιοθετεί τις κάτωθι πρακτικές:
 - Για τον καταγγελλόμενο
 - ✓ την σύσταση συμμόρφωσης
 - ✓ την μετακίνηση σε άλλο τμήμα εργασίας (αλλαγή θέσης),
 - ✓ την αλλαγή ωραρίου (αλλαγή βάρδιας του προσωπικού) ή τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας (απασχόληση με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων)
 - ✓ την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.
 - Για τον καταγγέλλοντα
 - ✓ απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας για εύλογο χρόνο με καταβολή πλήρων των αποδοχών του

2.3 Ενέργειες ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Το Ταμείο στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού υιοθετεί τις κάτωθι πρακτικές:

- ✓ πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κλπ
- ✓ ενθαρρύνει την 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.
- ✓ οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.

2.4 Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του Ταμείου, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν το Ταμείο, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

- ✓ Να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια
- ✓ 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 της εργασίας (σύμφωνα με την παρούσα πολιτική), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο.

Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:

- ✓ Να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών εργαζομένων στο Ταμείο
- ✓ Να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον ιεραρχικά ανώτερό του με δυνατότητα επικοινωνίας με ανώτερη ιεραρχική βαθμίδα σε περίπτωση που ο καθ' ου καταγγελία είναι ο άμεσα Προϊστάμενος /Υπεύθυνος
- ✓ Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κάτωθι διαδικασία.

Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης, ακόμη και αν έχει λήξει η εργασιακή σχέση του με το Ταμείο, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα

α) προσφυγής ατομικά στη δικαιοσύνη

β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των εκ του νόμου προβλεπόμενων αρμοδιοτήτων της (Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών 1555, helpdesk@sepenet.gr Περιφερειακή Δ/ση Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Αθηνών, Πατησίων 37, 2^{ος} όροφος 104 32 Αθήνα, τηλ 210 528120-3,-4,-6,-9, email: dkeath@yeka.gr)

γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των εκ του νόμου προβλεπόμενων αρμοδιοτήτων της Ανεξάρτητης Αρχής (Χαλκοκονδύλη 17, 104 32 Αθήνα, 213 1306 600, e-mail: press@synigoros.gr, ιστότοπος <https://www.synigoros.gr/>)

δ) καταγγελίας εντός του Ταμείου όπως ορίζεται στην παρούσα Πολιτική καθώς και

ε) αποχώρησης 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 πρόσωπα του Ταμείου είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν το Ταμείο δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα κατά το προηγούμενο άρθρο 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 το Ταμείο 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, το Ταμείο αποδεδειγμένα και με κάθε πρόσφορο τρόπο καλεί τον εργαζόμενο –καταγγέλλοντα να επιστρέψει στην εργασία του ή μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς, που ανακύπτει εξ αυτού του λόγου.

2.5 Ορισμός προσώπου αναφοράς (συνδέσμου) για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Το Ταμείο ορίζει τον Προϊστάμενο Διοικητικού ως πρόσωπο αναφοράς («συνδέσμου»), αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ο ρόλος είναι ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σε κάθε περίπτωση αποτελεί υποχρέωση του προσώπου αναφοράς η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

2.6 Προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή

Το Ταμείο λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος είναι δικαστικά διαπιστωμένο θύμα ενδοοικογενειακής βίας η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικώς ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον Προϊστάμενό του ή στο Γραφείο Ανθρώπινου Δυναμικού προκειμένου να ενημερωθεί το Ταμείο και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα (δυνατότητα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζομένου- θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα). (Πληροφορίες: Εθνικό Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων www.isotita.gr, τηλ. 15900 emailsos15900@isotita.gr)

Άρθρο 3 Διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελιών

3.1 Δίαυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα

Το Ταμείο ενθαρρύνει όλους τους εργαζόμενους να γνωστοποιούν κάθε ανησυχία τους και ειδικότερα κάθε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και ορίζει το Πειθαρχικό Συμβούλιο αρμόδιο για την παραλαβή και εξέταση τέτοιων καταγγελιών.

3.2 Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων

Κάθε εργαζόμενος υποβάλλει επώνυμη καταγγελία σχετικά με την βία και την παρενόχληση που δέχτηκε προς το Πειθαρχικό Συμβούλιο, συμπληρώνοντας τη φόρμα «**Καταγγελία περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης**» (Παράρτημα Α).

Η κατάθεση της καταγγελίας γίνεται στην Γραμματεία Δ.Σ. προκειμένου να λάβει εμπιστευτικό πρωτόκολλο και η καταγγελία διαβιβάζεται αρμοδίως για την αξιολόγησή της. Το έντυπο είναι τοποθετημένο σε εμφανές σημείο στο Τμήμα Διοικητικού. Η καταγγελία θα μπορεί να υποβάλλεται και μέσω e-mail στο gram_ds@teayfe.gr, στο οποίο θα έχει αποκλειστική πρόσβαση η γραμματέας του Δ.Σ., από την προσωπική ηλεκτρονική διεύθυνση (email) του καταγγέλλοντα με την επισύναψη υπεύθυνης δήλωσης ότι η ηλεκτρονική διεύθυνση (email) είναι του καταγγέλλοντα θεωρημένη μέσω των ψηφιακών εγγράφων gov.gr.

Το Ταμείο και κάθε αρμόδιο όργανο δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Σε κάθε περίπτωση αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων η τήρηση εμπιστευτικότητας/εχεμύθειας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των εν λόγω καθηκόντων.

Το Πειθαρχικό Συμβούλιο κατά την παραλαβή της καταγγελίας είναι αρμόδιο για την εφαρμογή /υλοποίηση/ λειτουργία των κάτωθι διαδικασιών:

- τη δημιουργία φακέλου όπου καταχωρούνται πληροφορίες όπως η ημερομηνία παραλαβής, το έντυπο της δήλωσης και τα σχετικά συνοδευτικά έγγραφα εάν υπάρχουν, κτλ. (τήρηση του σχετικού αρχείου)
- την αξιολόγηση της σοβαρότητας της καταγγελίας λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα:
 - ✓ εάν η καταγγελία δύναται να έχει σημαντικές επιπτώσεις για το Ταμείο όπως διοικητικές και ποινικές κυρώσεις, επιβολή προστίμων, δυσφήμιση κ.ά.,
 - ✓ εάν έχουν γίνει παρόμοιες καταγγελίες κατά το παρελθόν,
 - ✓ εάν χρειάζεται διερεύνηση του αιτήματος με τη συνδρομή άλλων προσώπων, μέσων και πρόσθετων πληροφοριών, κ.ά.
- τη διερεύνηση καταγγελίας. Κατά τη διερεύνηση της καταγγελίας:
 - ✓ συλλέγει και εξετάζει τις απαραίτητες πληροφορίες,
 - ✓ καλεί τον /την καταγγέλλοντα/ουσα εντός 48 ωρών σε ακρόαση
 - ✓ συνεργάζεται με όποιον εργαζόμενο κρίνει ότι θα του παρέχει κάποια σημαντική πληροφορία,
 - ✓ απευθύνεται στη Νομική Υπηρεσία για νομικές συμβουλές,
 - ✓ τηρεί πρακτικά σε κάθε συνάντηση με τα εμπλεκόμενα μέρη.
- τη διασφάλιση της διαχείρισης της καταγγελίας με τρόπο διακριτικό, που περιορίζεται μεταξύ των άμεσα εμπλεκόμενων. Η έρευνα και εξέταση των καταγγελιών γίνεται με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων όλων των εργαζομένων που αναμειγνύονται (είτε των θυμάτων είτε των καταγγελλόμενων είτε των

εργαζομένων που θα κληθούν σε ανάκριση είτε των εργαζομένων που γνωρίζουν πληροφορίες για το καταγγελλόμενο περιστατικό ως αυτόπτες ή αυτήκοες μάρτυρες).

- την αξιολόγηση του κατάλληλου τρόπου προσωρινής επίλυσης και διευθέτησης της διαφοράς έως την ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας,
- την ενημέρωση του καταγγελλόμενου και του Ταμείου για τις προσωρινές ενέργειες έως την ολοκλήρωση της εξέτασης της καταγγελίας. Τα προσωρινά μέτρα που μπορεί να ληφθούν αναφέρονται ανωτέρω.
- Στο πέρας της έρευνας συντάσσεται σχετικό πόρισμα. Το αποτέλεσμα της έρευνας κοινοποιείται στα εμπλεκόμενα μέρη καθώς και στο Δ.Σ. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η κοινοποίηση του πορίσματος πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα 3 εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας εκ μέρους του καταγγέλλοντα.

Κατά τα λοιπά ισχύει και ακολουθείται ο Πειθαρχικός Κανονισμός όπως εκάστοτε ισχύει και οι διαδικασίες του.

3.3 Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου

Οποιοσδήποτε εργαζόμενος καταγγείλει ή αναφέρει περιστατικό παραβίασης της παρούσας Πολιτικής προστατεύεται από οιαδήποτε μορφή αντιδικίας, εκδίκασης ή παρόμοιας συμπεριφοράς, εκτός εάν οι ισχυρισμοί του ή οι πληροφορίες που έδωσε αποδειχθεί ότι ήταν αναληθείς ή σκόπιμα ψευδείς.

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 καταγγέλλοντος, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 για καταγγελλθέν περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

3.4 Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Σε περίπτωση συμπεριφοράς που αντιβαίνει στους όρους του παρόντος θα λαμβάνονται μέτρα στο πλαίσιο των ισχυόντων Νόμων, συμβάσεων και Κανονισμών. Πιθανή παραβίαση της Πολιτικής ή μη συμμόρφωση με αυτήν, ενεργοποιεί άμεσα την πειθαρχική διαδικασία και την επιβολή πειθαρχικών ποινών, όπως αυτά περιγράφονται στον Πειθαρχικό Κανονισμό όπως εκάστοτε ισχύει. Ειδικότερα η τέλεση του πειθαρχικού παραπτώματος της άσκησης βίας ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, μπορεί να επιφέρει τη ποινή της οριστικής παύσης.

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

Το Ταμείο συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, και πάντα στο

πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (αρ. 5 παρ.1 ν. 4808/2021).

Άρθρο 4 Επικαιροποίηση Πολιτικής

Η Πολιτική επικαιροποιείται με απόφαση του Δ.Σ. εάν το απαιτούν οι περιστάσεις.

Άρθρο 5 Ισχύς της Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους του σωματίου του Ταμείου.

Τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία ανάρτησης στην ιστοσελίδα του Ταμείου και κοινοποίησης στους εργαζόμενους.

Η παρούσα Πολιτική αναρτάται και στον χώρο εργασίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α Φόρμα Καταγγελίας περιστατικού Βίας ή /και Παρενόχλησης

**ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ
Τ.Ε.Α.Υ.Φ.Ε. - Ν.Π.Ι.Δ.**

Καθολικός διάδοχος του τ. Τομέα Ε.Α.Υ.Φ.Ε. του τ. Ν.Π.Δ.Δ. Τ.Ε.Α.Ι.Τ.

Έδρα: Χαϊκοκονδύλη 56 | 104 32 | ΑΘΗΝΑ

www.teayfe.gr

Καταγγελία περιστατικού Βίας ή/και Παρενόχλησης

Όνοματεπώνυμο:

Καταγγελία συμβάντος που συνιστά παραβίαση της Πολιτικής για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. Παρακαλώ περιγράψτε.

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

Εμπλεκόμενα μέρη (Εργαζόμενος του Ταμείου ή/και ανάμιξη οποιουδήποτε τρίτου). Παρακαλώ περιγράψτε.

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

Αποδείξεις: Υπάρχει κάποιο αποδεικτικό στοιχείο που μπορεί να στηρίξει τον προαναφερθέντα ισχυρισμό; Παρακαλώ περιγράψτε.

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

Άλλα σχόλια, συμπληρωματικές πληροφορίες που μπορεί να φανούν χρήσιμα.

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

Αθήνα,/...../.....

Ο/Η καταγγέλλ....

(Υπογραφή)