



ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Handbook 2019

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	3
Γενικοί Κανόνες	4
1.1. Σεβασμός και Αξιοπρέπεια για όλους	4
1.2. Ίσες Ευκαιρίες Απασχόλησης	4
1.3. Σχέσεις μεταξύ Εργαζομένων	4
1.4. Επικοινωνία/Διερεύνηση	5
Ειδοποίηση	5
Η εγγύηση των Γιατρών του Κόσμου	6
1.5. Υγεία Εργασιακού Περιβαλλόντος & Πολιτική Ασφαλείας	6
Πολιτική κατά του Καπνίσματος	7
Ενδυματολογικός Κώδικας	7
Πολιτικός Ακτιβισμός	8
Πολιτική κατά της Κακοποίησης	8
Παρενόχληση	8
Σεξουαλική Παρενόχληση	9
Αναφορά και Πρόληψη	9
1.6. Πολιτική πάνω στη Σύγκρουση Συμφέροντος	10
Στόχος	10
Ορισμός	11
Διαδικασία	11
1.7. Εμπιστευτικότητα	12

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΩΝ ΓΙΑΤΡΩΝ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

Οι ΓτΚ εφαρμόζουν την αποστολή της φροντίδας και προστασίας και σε όσους την πραγματοποιούν – τους υπαλλήλους μας.

Οι ΓτΚ δεσμεύονται να προάγουν την ασφάλεια και την ευεξία σας και να σας προσφέρουν ένα περιβάλλον σεβασμού στο οποίο θα εργαστείτε παραγωγικά.

Οι ΓτΚ εκτιμούν την διαφορετικότητα των υπαλλήλων τους και αναγνωρίζουν ότι η δουλειά μας επιτυγχάνεται καλύτερα μέσω της πραγματικής συνεργασίας ατόμων από πολλούς πολιτισμούς με μεγάλη ποικιλία δεξιοτήτων και προοπτικών. Προς στήριξη αυτής της βασικής αξίας, οι ΓτΚ διατηρούν και επιβάλλουν πολιτικές για την προώθηση σχέσεων που σέβονται την αξιοπρέπεια, την διαφορετικότητα και την αξία κάθε ατόμου.

Οι πολιτικές των ΓτΚ διατηρούνται σύμφωνα με τις αρχές του εθνικού δικαίου και τους κώδικες συμπεριφοράς και δεοντολογίας και επιβεβαιώνουμε ότι όλοι οι εργαζόμενοι είναι υπεύθυνοι για την προώθηση των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της ισότητας των ανδρών, των γυναικών και των κοριτσιών. Οι εργαζόμενοι πρέπει να αντιμετωπίζουν κάθε άτομο χωρίς διάκριση βάσει της φυλής, της φυλετικής θρησκείας, του χρώματος, εθνικής καταγωγής, της οικογενειακής κατάστασης, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ηλικίας, της επαγγελματικής εμπειρίας ή της αναπηρίας.

Η ανώτερη διοίκηση των ΓτΚ αναγνωρίζει τη σημασία της ανοιχτής επικοινωνίας, ενθαρρύνοντας τους υπαλλήλους να συζητούν ανοιχτά τα προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία τους ή τις εισηγήσεις τους με τους προϊστάμενους τους χωρίς φόβο για αντίποινα.

ΓΕΝΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ

1.1 ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΡΕΠΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ

Οι ΓτΚ επιδιώκουν να διασφαλίσουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι, οι δικαιούχοι και οι εθελοντές αντιμετωπίζονται με σεβασμό και αξιοπρέπεια υπό οποιεσδήποτε συνθήκες. Κατά την εγκαθίδρυση ενός συστήματος με το οποίο εφαρμόζουμε τα πρότυπά μας για σεβασμό στην παροχή υπηρεσιών υγείας, τηρούμε μια σειρά βασικών οδηγιών συμπεριφοράς, διαχειριστικών και νομικών. Ενσωματώνουμε αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές στις καθημερινές μας αλληλεπιδράσεις, ακολουθώντας τις πολιτικές και τις διαδικασίες των ΓτΚ, συμπεριλαμβανομένων αλλά χωρίς περιορισμό του κώδικα δεοντολογίας των ΓτΚ.

Οι ΓτΚ δεσμεύονται στις βασικές ανθρωπιστικές αρχές του ανθρωπισμού, της ουδετερότητας, της αμεροληψίας και της ανεξαρτησίας και αναμένουν από όλους τους υπαλλήλους να τηρήσουν αυτές τις αρχές.

1.2 ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Οι ΓτΚ έχουν διαρκή δέσμευση να προσφέρουν ίσες ευκαιρίες στον χώρο εργασίας σε όλους τους εργαζόμενους και τους καταρτισμένους υποψηφίους σε όλους τους όρους και συνθήκες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης, ενδεικτικά, της πρόσληψης, επιλογής, προώθησης, αποζημίωσης και παροχών. Οι ΓτΚ παρέχουν ίσες ευκαιρίες απασχόλησης σε όλα τα άτομα ανεξάρτητα από τη φυλή, το φύλο, τη θρησκεία, το χρώμα, την εθνική καταγωγή, την οικογενειακή κατάσταση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία, την εμπειρία ή κατάσταση αναπη-

ρίας, σε κάθε περίπτωση όπως απαιτείται από την ισχύουσα νομοθεσία.

1.3 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι ΓτΚ ενθαρρύνουν μια ανοιχτή και ειλικρινή ατμόσφαιρα στην οποία τα προβλήματα, οι καταγγελίες, οι προτάσεις ή οι ερωτήσεις λαμβάνουν έγκαιρη απάντηση. Οι ΓτΚ δεσμεύονται να παρέχουν τις καλύτερες δυνατές συνθήκες εργασίας στους υπαλλήλους τους.

Οι ΓτΚ παρέχουν στους υπαλλήλους την ευκαιρία να διορθώσουν και να επιλύσουν τυχόν παρεξηγήσεις, καταγγελίες ή ζητήματα που ενδέχεται να προκύψουν. Τα περισσότερα προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία επιλύονται καλύτερα εντός του χώρου εργασίας του εργαζομένου, με την άμεση βοήθεια του άμεσου επόπτη του εργαζομένου.

Για το λόγο αυτό, οι εργαζόμενοι αναμένεται να συζητήσουν πρώτα και να επιλύσουν θέματα εργασίας / διαμάχες με τον επόπτη. Εάν το θέμα / σύγκρουση δεν μπορεί να επιλυθεί από τον επόπτη ή εάν το ζήτημα / σύγκρουση σχετίζεται με τον επόπτη, ο υπάλληλος θα πρέπει να φέρει το ζήτημα / σύγκρουση απευθείας στον επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού (HR).

Όλες οι οργανώσεις αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο μιας κατάστασης που εξελίσσεται λάθος, ή της ακούσιας εφαρμογής αθέμιτων πρακτικών. Οι ΓτΚ πιστεύουν ότι έχουν καθήκον να εντοπίσουν τέτοιες καταστάσεις και να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπιση της κατάστασης. Ενθαρρύνοντας μια κουλτούρα διαφάνειας μέσα στον οργανισμό μας, οι ΓτΚ πιστεύουν ότι μπορούν να βοηθήσουν

στην πρόληψη της αναποτελεσματικής διοίκησης. Και η πρόληψη είναι η καλύτερη θεραπεία. Αυτός είναι ο στόχος της πολιτικής «Ειδοποίησης», που περιγράφεται παρακάτω.

Η ηγεσία του Εργατικού Δυναμικού εργάζεται για να διευκολύνει τις ανοικτές συζητήσεις, να ξεκινήσει έρευνα (εάν είναι απαραίτητο) και να καθορίσει τις κατάλληλες ενέργειες ώστε να αντιμετωπιστούν γρήγορα τα όποια ζητήματα με το προσωπικό.

Τα παρακάτω βήματα προτείνονται ως οδηγίες στο έμμισθο προσωπικό σε θέματα που σχετίζονται με την εργασία, την επικοινωνία και τις σχέσεις με συναδέλφους:

1. **Επισημάνετε το θέμα στον προϊστάμενό σας και / ή στον επικεφαλής Εργατικού Δυναμικού.** Όταν ένα ζήτημα / σύγκρουση δεν σχετίζεται με τον προϊστάμενο του υπαλλήλου, το Εργατικό Δυναμικό μπορεί να εμπλέξει τον επόπτη ανάλογα και κατά την κρίση του. Μια συνάντηση κατά την οποία το θέμα μπορεί να συζητηθεί πρέπει να πραγματοποιηθεί πολύ σύντομα μετά την κοινοποίηση.
2. Σε περίπτωση που το ζήτημα δεν επιλυθεί κατά την αρχική συνεδρίαση, το ζήτημα μπορεί να τεθεί υπό αμφισβήτηση από τον επόπτη του επιβλέποντος.
3. Εάν το πρόβλημα εξακολουθεί να υφίσταται μετά την ενημέρωσή του από τον επόπτη του επιβλέποντος, ο υπάλληλος το γνωστοποιεί στον Γενικό Συντονιστή. Οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται άβολα να το κάνουν αυτό επειδή φοβούνται ότι θα επηρεαστεί αρνητικά η σχέση τους με τον επιβλέποντα. Να είστε βέβαιοι ότι οι ΓτΚ δεν θα ανεχτούν καμία μορφή αντιποίμων. Εάν προκύψουν αντίποινα, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να επικοινωνήσουν άμεσα με τον Γενικό Συντονιστή.

Τόσο κατά το δεύτερο όσο και κατά το τρίτο βήμα, το πρόσωπο που ειδοποιήθηκε για το ζήτημα θα συνεργαστεί με τον υπάλληλο για την επίλυση του θέματος μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα. Θα καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια για να διατηρηθεί η εμπιστευτικότητα. Ωστόσο, οι ΓτΚ δεν μπορούν να εγγυηθούν ότι το ζήτημα δεν θα κοινοποιηθεί στον επιβλέποντα του εργαζομένου.

1.4 ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ/ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

Οι ερωτήσεις ή οι διερευνήσεις που ξεκινούν από έναν υπάλληλο και σχετίζονται με αυτό το έγγραφο πολιτικής θα πρέπει να απαντηθούν διεξοδικά και έγκαιρα από τον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού ή το ανώτερο προσωπικό Ανθρώπινου Δυναμικού σε εκείνο τον χώρο. Η ομάδα Ανθρώπινου Δυναμικού θα χρησιμοποιήσει τις πολιτικές και τις διαδικασίες των ΓτΚ για να απαντήσει σε ερωτήσεις ή διερευνήσεις. Εάν δεν μπορούν να απαντήσουν στην ερώτηση, θα διεξαγάγουν έρευνες για να εξετάσουν περαιτέρω την ερώτηση του υπαλλήλου ή, όταν είναι απαραίτητο, να προσλάβουν άλλους στην οργάνωση για να παράσχουν μια εμπειριστατωμένη και έγκαιρη απάντηση.

ΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ

Ενθαρρύνοντας μια κουλτούρα ανοιχτής στάσης, οι ΓτΚ θέλουν να ενθαρρύνουν το προσωπικό να θέσει θέματα που σας απασχολούν στην εργασία. Μπορεί να ανησυχείτε ότι με την αναφορά τέτοιων ζητημάτων θα εκθέσετε τον εαυτό σας σε κίνδυνο θυματοποίησης ή βλάβης, ή ακόμα και ότι θα διακινδυνεύσετε την ασφάλεια της εργασίας σας. Αυτό είναι αρκετά κατανοητό. Ωστόσο, όλο το προσωπικό απολαμβάνει νομική προστασία εάν εγείρει ανησυχίες με τον σωστό τρόπο. Αυτή η πολιτική έχει σχεδιαστεί για να σας προσφέρει αυτή την ευκαιρία και προστασία. Εφόσον ενεργείτε με καλές προθέσεις,

Δεν έχει σημασία αν κάνετε λάθος. Δεν τίθεται θέμα για το προσωπικό να χρειάζεται να αποδείξει οτιδήποτε.

Εάν υπάρχει κάτι που πιστεύετε ότι πρέπει να γνωρίζουν οι ΓτΚ, χρησιμοποιήστε τη διαδικασία που περιγράφεται στην παρούσα πολιτική. Έχοντας λάβει εγκαίρως γνώση για εφαρμογή κακών πρακτικών, οι ΓτΚ έχουν καλές πιθανότητες να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για να διαφυλάξουν τα συμφέροντα του προσωπικού και να προστατεύσουν τον οργανισμό. Εν ολίγοις, παρακαλούμε, μην διστάσετε να «ειδοποιήσετε» για κακή πρακτική.

Σημείωση: Αυτή η πολιτική δεν είναι η διαδικασία γενικών παραπόνων. Εάν έχετε κάποια καταγγελία σχετικά με δικές σας προσωπικές καταστάσεις, τότε θα πρέπει να χρησιμοποιήσετε την κανονική διαδικασία παραπόνων. Αν έχετε ανησυχίες για κακή πρακτική εντός του οργανισμού, τότε θα πρέπει να χρησιμοποιήσετε τη διαδικασία που περιγράφεται στην παρούσα πολιτική.

Η ΕΓΓΥΗΣΗ ΤΩΝ ΓΤΚ

Οι ΓτΚ δεσμεύονται για αυτή την πολιτική. Εάν χρησιμοποιήσετε αυτήν την πολιτική για να εγείρετε ανησυχία, οι ΓτΚ σας παρέχουν τη διαβεβαίωση ότι δεν θα υποστείτε οποιαδήποτε μορφή αντίποινων, θυματοποίησης ή βλάβης. Οι ΓτΚ θα αντιμετωπίσουν σοβαρά την ανησυχία σας και θα ενεργήσουν σύμφωνα με αυτήν την πολιτική. Δεν θα σας ζητηθεί να αποδείξετε τίποτα. Εάν ζητήσετε να αντιμετωπιστεί σαν θέμα εμπιστοσύνης, οι ΓτΚ θα σεβαστούν το αίτημά σας και θα προβούν σε γνωστοποιήσεις μόνο με τη συγκατάθεσή σας. Θα λάβετε ανατροφοδότηση σχετικά με οποιαδήποτε έρευνα και οι ΓτΚ θα είναι ευαίσθητοι σε τυχόν ανησυχίες που μπορεί να έχετε ως αποτέλεσμα οποιωνδήποτε μέτρων που έχουν ληφθεί στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας.

1.5 ΥΓΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ & ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Η υγεία, η ασφάλεια και η γενική ευημερία των υπαλλήλων των ΓτΚ είναι υψίστης σημασίας για την οργάνωση. **Κατά συνέπεια, οι ΓτΚ υιοθέτησαν αυτήν την πολιτική για να διασφαλίσουν ότι ελαχιστοποιούνται οι πιθανοί κίνδυνοι και ότι οι εργαζόμενοι εργάζονται σε ένα ασφαλές περιβάλλον χωρίς την παρουσία αλκοόλ, ναρκωτικών ουσιών και βίαιης και απειλητικής συμπεριφοράς. Οι εργαζόμενοι μπορούν να συμβάλλουν σε μεγάλο βαθμό στην προσπάθεια αυτή για να διατηρήσουν τα υψηλότερα πρότυπα ασφάλειας στον χώρο εργασίας, αναγνωρίζοντας και αναφέροντας πιθανούς κινδύνους εντός και γύρω από τον χώρο εργασίας τους και συμμορφούμενοι με τους κανόνες ασφαλείας.**

ΟΙ ΓΤΚ ΑΠΑΓΟΡΕΥΟΥΝ ΑΥΣΤΗΡΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ, ΚΑΤΟΧΗ Η ΔΙΑΝΟΜΗ ΕΛΕΓΧΟΜΕΝΩΝ ΟΥΣΙΩΝ, ΣΕ ΟΠΟΙΟΔΗΠΟΤΕ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Η ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΓΤΚ. ΟΙ ΓΤΚ ΑΠΑΓΟΡΕΥΟΥΝ ΕΠΙΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΝΑ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΗΡΕΙΑ ΟΙΝΟΠΝΕΥΜΑΤΩΔΩΝ Η ΕΛΕΓΧΟΜΕΝΩΝ ΟΥΣΙΩΝ ΣΕ ΕΝΑ ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΩΝ ΓΤΚ, ΣΕ ΕΝΑ ΠΕΔΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Η ΣΕ ΜΙΑ ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΩΝ ΓΤΚ.

Οι ΓτΚ δεσμεύονται επίσης να διατηρήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία, απειλή βίας, παρενόχληση, εκφοβισμό και άλλες καταστροφικές συμπεριφορές και ότι αυτές δεν θα γίνουν ανεκτές στο χώρο εργασίας. Όλες οι αναφορές για τέτοια περιστατικά θα ληφθούν σοβαρά υπόψη και θα αντιμετωπιστούν καταλλήλως.

Η μη αποδεκτή συμπεριφορά καθορίζεται σύμφωνα με τη διακριτική ευχέρεια της διοίκησης και μπορεί να περιλαμβάνει:

- Προφορικές ή γραπτές δηλώσεις, χειρονομίες ή εκφράσεις που αναγγέλλουν άμεση ή έμμεση απειλή για πρόκληση σωματικής βλάβης
- Σκόπιμη καταστροφή ή απειλή για την καταστροφή της ιδιότητας και την εικόνα των ΓτΚ
- Μη εξουσιοδοτημένη κατοχή πυροβόλων ή άλλων όπλων
- Παρενόχληση ή συστηματική παρακολούθηση
- Χτύπημα, σωματική επίθεση σε ένα άτομο
- Ρατσιστικά / σεξιστικά σχόλια σχετικά με τους συνεργάτες ή τους δικαιούχους
- Προσέλευση στον χώρο εργασίας υπό την επήρεια οινόπνευματων ή φαρμακευτικών ουσιών.

Οι εργαζόμενοι που ασκούν βίαιη ή απειλητική συμπεριφορά όπως περιεγράφηκε παραπάνω ή βρίσκονται στην κατοχή παράνομων ουσιών στις εγκαταστάσεις των ΓτΚ ή που βρίσκονται υπό την επήρεια ελεγχόμενων ουσιών ή έχουν μείνει σε κατάσταση ηρεμίας ενώ βρίσκονται σε χώρους των ΓτΚ ή σε επιχειρήσεις των ΓτΚ θα απομακρυνθούν αμέσως και μπορεί υπόκεινται σε πειθαρχικές κυρώσεις, μέχρι και τη λήξη της απασχόλησης, όπου ενδείκνυται, το περιστατικό μπορεί να παραπέμπεται στις υπηρεσίες επιβολής του νόμου.

Σε μια προσπάθεια περαιτέρω μείωσης του κινδύνου σωματικής βλάβης των εργαζομένων και διατήρησης των υψηλότερων προτύπων ασφάλειας, οι ΓτΚ απαιτούν όλοι οι εργαζόμενοι να συμμορφώνονται με τους ακόλουθους κανόνες ασφάλειας κατά την άσκηση επιχειρησιακών δραστηριοτήτων ή σε χώρους γραφείων ή τομέων των ΓτΚ:

- Διατηρείτε πάντα τον χώρο εργασίας καθαρό και τακτοποιημένο.
- Μην αφαιρείτε ή παρακάμπετε τυχόν παραμέτρους ασφάλειας σε οποιοδήποτε μηχάνημα ανά πάσα στιγμή.

- Να είστε ενήμεροι για τον εξοπλισμό ασφάλειας και να μελετήσετε τα σχέδια διαχείρισης ασφάλειας για το γραφείο σας.
- Χρησιμοποιήστε τον κατάλληλο εξοπλισμό ασφάλειας κατά την εργασία σας. Ένας εργαζόμενος πρέπει να απευθυνθεί στον επόπτη του εάν χρειάζεται πρόσθετο εξοπλισμό ή οδηγίες για να κάνει μια δουλειά με ασφάλεια.
- Συμβουλευτείτε τις οδηγίες ασφάλειας των ΓτΚ και τις ειδικές πληροφορίες για την υγεία και την ασφάλεια της περιοχής πριν επισκεφθείτε τα γραφεία των ΓτΚ.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΟΥ ΚΑΠΝΙΣΜΑΤΟΣ

Για την προώθηση της καλής υγείας, οι ΓτΚ έχουν καθιερώσει μια πολιτική για το κάπνισμα σε όλα τα γραφεία και τα οχήματα τους. Αυτό σημαίνει ότι δεν επιτρέπεται το κάπνισμα οπουδήποτε μέσα σε αυτές τις εγκαταστάσεις, συμπεριλαμβανομένων ιδιωτικών γραφείων.

Οι εργαζόμενοι που καπνίζουν υποχρεούνται να το κάνουν σε καθορισμένους χώρους και αναμένεται να τηρούν τις κανονικές περιόδους εργασίας. Οποιοσδήποτε καταγγείλει σχετικά με παραβίαση αυτής της πολιτικής, ιδίως για όσους καπνίζουν και μετά τις «κανονικές περιόδους διαλείμματος», ενδέχεται να απευθύνονται στον επιβλέποντα ή στον Γενικό Συντονιστή τους και μπορεί να οδηγήσουν σε πειθαρχική ενέργεια.

ΕΝΔΥΜΑΤΟΛΟΓΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ

Ως δημόσιοι εκπρόσωποι των ΓτΚ αναμένεται ότι, εκτός από την επαγγελματική συμπεριφορά στο σύνολό της από τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της θητείας τους και εκτός του χώρου, δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στον ενδυματολογικό κώδικα.

Αναμένεται από όλους τους εργαζόμενους να ακολουθήσουν έναν «απλό επαγγελματικό» ένδυμα, που

σημαίνει ότι τα ρούχα θα πρέπει να είναι κατάλληλα για ένα περιβάλλον γραφείου και να αντικατοπτρίζουν ένα επίπεδο επαγγελματισμού. Η «*επίσημη επαγγελματική*» ενδυμασία – όπως κοστούμια, γραβάτες, ψηλά τακούνια κλπ. – δεν απαιτείται στο γραφείο των ΓτΚ. Εντούτοις, ενθαρρύνεται όταν οι υπάλληλοι συμμετέχουν σε συναντήσεις ή εκπροσωπούν τον οργανισμό εκτός του γραφείου ή όταν φιλοξενούν ειδικούς επισκέπτες στο γραφείο. Επιπλέον, οι υπάλληλοι αναμένεται να ντύνονται αρκετά συντηρητικά όταν αλληλοεπιδρούν με τις κοινότητες των επωφελούμενων. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να φορούν ρούχα που είναι πολύ αποκλυπτικά, καθώς αυτό δεν μπορεί να είναι πολιτιστικά αποδεκτό στην Ελλάδα. Απαιτούνται άνετα, μακριά, χαλαρά ενδύματα που προσφέρονται στο προσφυγικό πεδίο και σε άλλες ενέργειες αλληλεπίδρασης και επικοινωνίας με τους επωφελούμενους. Εκτός αν σας συμβουλευσουν διαφορετικά από την ασφάλεια, χρησιμοποιήστε καλή κρίση πριν φορέσετε ένα μπλουζάκι που φέρει το σήμα των ΓτΚ δημοσίως.

ΠΟΛΙΤΙΚΟΣ ΑΚΤΙΒΙΣΜΟΣ

Η ουδετερότητα και η αμεροληψία είναι θεμελιώδεις αξίες των ΓτΚ, που είναι κρίσιμες για την επιτυχία του έργου των ΓτΚ στη χώρα. Για να διατηρηθεί η ουδετερότητα και η αμεροληψία των ΓτΚ, ο οργανισμός δεν πρέπει ποτέ να θεωρείται ως πολιτικά παρακινήμενος ή πολιτικά μεροληπτικός ή σε καμία περίπτωση να συνδέεται με οποιαδήποτε παράταξη. Οι εργαζόμενοι είναι ευπρόσδεκτοι να ασκούν τις προσωπικές τους επιλογές σε πολιτικά θέματα, αλλά πρέπει να το κάνουν με τρόπο που καθιστά απολύτως σαφές ότι το κάνουν σε ατομικό και προσωπικό και όχι για λογαριασμό των ΓτΚ. Σε αντίθετη περίπτωση μπορεί να προκύψουν πειθαρχικά μέτρα.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΚΑΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

Οι ΓτΚ έχουν μια μακροχρόνια πολιτική για να εξασφαλίσουν ένα περιβάλλον εργασίας που θα είναι

απαλλαγμένο από κάθε μορφή παρενόχλησης που βασίζεται στη φυλή, την ταυτότητα φύλου, τη θρησκεία, την εθνική καταγωγή, την υπηκοότητα, την οικογενειακή κατάσταση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία, την εμπειρία ή οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό που προστατεύεται από το νόμο. Η συμπεριφορά παρενόχλησης που παραβιάζει αυτή την πολιτική, είτε βασίζεται σε φύλο είτε όχι, δεν θα γίνει ανεκτή. Αυτή η πολιτική ισχύει για όλους τους υπαλλήλους των ΓτΚ, όλους τους εξωτερικούς συνεργάτες και συμβούλους, τους εργαζόμενους μέσω προσωρινής απασχόλησης και τους πωλητές ή τους προμηθευτές. Η συμπεριφορά οποιοδήποτε από αυτά τα άτομα που παραβιάζει αυτήν την πολιτική δεν θα γίνει ανεκτή.

ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Η παρενόχληση περιλαμβάνει ανεπιθύμητη λεκτική ή φυσική συμπεριφορά όταν η συμπεριφορά αυτή βασίζεται στη φυλή, την ταυτότητα φύλου, τη θρησκεία, την εθνική / εθνοτική καταγωγή, την υπηκοότητα, την οικογενειακή κατάσταση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία, την αναπηρία, την επαγγελματική πείρα ή οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό που προστατεύεται από και έχει ως σκοπό ή ως αποτέλεσμα την αδικαιολόγητη παρεμπόδιση της απόδοσης του εργαζομένου και / ή τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Τα παραδείγματα περιλαμβάνουν, χωρίς περιορισμό:

- Να γίνονται ακατάλληλα ή ανυπόστατα σχόλια σχετικά με την ηλικία, τη φυσική κατάσταση, την εμφάνιση ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ενός ατόμου
- Χρήση φυλετικών επικρίσεων ή επιθέτων
- Αρνητικά στερεότυπα
- Αδικαιολόγητα αστεία και απεικόνιση ή κυκλοφορία στο χώρο εργασίας γραπτού ή γραφικού υλικού

που δυσφημεί ή δείχνει εχθρότητα ή αποστροφή έναντι ατόμου ή ομάδας με βάση την κατάσταση της προστατευμένης τάξης τους (συμπεριλαμβανομένων, αλλά χωρίς περιορισμό, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, κειμένου ή άμεσων μηνυμάτων)

- Την απομάκρυνση καταλυμάτων ή διορθωτικών συσκευών που παρέχονται ή χρησιμοποιούνται από άτομα με ειδικές ανάγκες
- Εξαίρεση ατόμων από τη χρήση ή κόνοντάς τους να αισθάνονται άβολα για τη χρήση των εγκαταστάσεων ΓτΚ λόγω προστατευμένων χαρακτηριστικών.

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Η σεξουαλική παρενόχληση (συγκεκριμένη μορφή παρενόχλησης) περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε, ανεπιθύμητες σεξουαλικές συμπεριφορές, αιτήματα για σεξουαλικές εύνοιες / χάρες και άλλες λεκτικές, μη λεκτικές ή φυσικές συμπεριφορές σεξουαλικού χαρακτήρα όταν:

- Η υποβολή ενός υπαλλήλου σε μια τέτοια συμπεριφορά είτε γίνεται ρητά είτε σιωπηρά όρος ή προϋπόθεση για την απασχόληση του εν λόγω εργαζομένου
- Η υποβολή ή απόρριψη μιας τέτοιας συμπεριφοράς από έναν εργαζόμενο χρησιμοποιείται ως βάση για αποφάσεις απασχόλησης που επηρεάζουν το άτομο
- Η συμπεριφορά αυτή έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την αδικαιολόγητη παρεμπόδιση της απόδοσης εργασίας ενός εργαζομένου ή άλλως τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Μερικά παραδείγματα του τί μπορεί να συνιστά σεξουαλική παρενόχληση είναι:

- Ανεπιθύμητες παρατηρήσεις σεξουαλικής φύσης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που γίνονται ως μέρος οιασδήποτε δήθεν χιουμοριστικής συμπεριφοράς (όπως αστεία)

- Επίμονο και ανεπιθύμητο σεξουαλικό φλερτ, προτάσεις ή αιτήματα για σεξουαλικές εύνοιες
- Ανεπιθύμητη φυσική επαφή οποιουδήποτε είδους
- Ανοιχτή επίδειξη ή ανεπιθύμητη εμφάνιση γυμνών ή σεξουαλικών φωτογραφιών, υβριστικά ή υποτιμητικά μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μηνύματα κειμένου, προστασία οθόνης υπολογιστή, αφίσες, κινούμενα σχέδια, κάρτες ή γκραφίτι
- Απαιτήσεις για σεξουαλικές σχέσεις με αντάλλαγμα ευνοϊκής μεταχείρισης ή συνεχούς απασχόλησης
- Προσβλητικά σχόλια, συμπεριλαμβανομένων των ανεπιθύμητων γραφικών σχολίων ή υπονοουμένων σχετικά με το σώμα, την εμφάνιση, την ένδυση, τη σεξουαλική ικανότητα ή ανικανότητα ενός ατόμου
- Κάθε άλλη μη αποδεκτή και ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, όπως η κακοποίηση, το σφύριγμα, η αγκαλιά, η ονομασία και η σεξουαλική ενόχληση.

ΑΝΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΨΗ

Κάθε υπάλληλος που πιστεύει ότι έχει υποβληθεί σε παρενόχληση θα πρέπει να αναφέρει αμέσως το θέμα σε οποιοδήποτε από τα ακόλουθα πρόσωπα: τον Υπεύθυνο Εργατικού Δυναμικού / ανώτερο προσωπικό Εργατικού Δυναμικού στον χώρο, τον επόπτη, τον επιβλέποντα του επόπτη ή τον ανώτερο στον χώρο. Οι εκθέσεις αυτές θα αντιμετωπίζονται εμπιστευτικά στο μέγιστο δυνατό βαθμό. Η διαθεσιμότητα αυτής της διαδικασίας υποβολής παραπόνων δεν αποκλείει τα άτομα που πιστεύουν ότι υφίστανται συμπεριφορά διάκρισης, από την έγκαιρη ενημέρωση του παραβάτη ότι η συμπεριφορά του είναι ανεπιθύμητη και ζητούν τη διακοπή της. Η έγκαιρη αναφορά και παρέμβαση αποδείχθηκε η πιο αποτελεσματική μέθοδος επίλυσης πραγματικών ή αντιληπτών περιστατικών παρενόχλησης. Ως εκ τούτου, οι ΓτΚ προτρέπουν ένθερμα την έγκαιρη αναφορά τυχόν ζητημάτων, κα-

ταγγελιών ή ανησυχιών, ώστε να μπορούν να ληφθούν ταχέως τα απαραίτητα μέτρα.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι ο καταγγέλλων υπέστη παρενόχληση, θα αναληφθούν αποτελεσματικές διορθωτικές ενέργειες για την αποκατάστασή του. Οποιοσδήποτε υπάλληλος, συμπεριλαμβανομένης της διοίκησης, που εμπλέκεται στην παρενόχληση, θα υπόκειται σε πειθαρχική ενέργεια, μέχρι και τη λήξη της σύμβασης εργασίας.

Δεν υπάρχουν αντίποινα. Οι ΓτΚ δεν θα επιφέρουν με κανέναν τρόπο αντίποινα εναντίον εργαζομένου, δυνητικού υπαλλήλου ή πρώην υπαλλήλου ο οποίος, καλή τη πίστη, υποβάλλει καταγγελία ή αναφορά παρενόχλησης ή συμμετέχει στην διερεύνηση μιας τέτοιας καταγγελίας ή έκθεσης. Επίσης, οι ΓτΚ απαγορεύουν τα αντίποινα των εργαζομένων εναντίον οποιουδήποτε ατόμου που αναφέρει την παρενόχληση ή συμμετέχει σε έρευνα σχετικά με τέτοιες αναφορές. Η εκδίκαση εναντίον ενός ατόμου για αναφορά σε παρενόχληση ή για συμμετοχή σε έρευνα σχετικά με αναφορά παρενόχλησης αποτελεί σοβαρή παραβίαση της πολιτικής αυτής και θα αποτελέσει αντικείμενο πειθαρχικών μέτρων. Τα άτομα που εν γνώσει τους κάνουν ψευδείς καταγγελίες, εντούτοις, ή εν γνώσει τους παρέχουν ψευδείς μαρτυρίες κατά τη διάρκεια μιας έρευνας, ενδέχεται να υπόκεινται σε πειθαρχική δίωξη.

1.6 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΑΝΩ ΣΤΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΟΣ

ΣΤΟΧΟΣ

Η πολιτική σύγκρουσης συμφερόντων αποσκοπεί στην αποφυγή προσωπικών και / ή θεσμικών συμφερόντων των ατόμων που εμπλέκονται στη λήψη αποφάσεων, καθώς και στην υλοποίηση δράσεων του οργανισμού, ώστε να μην παρεμβαίνουν στην εργα-

σία τους εντός των ΓτΚ είτε στη σχέση του προσωπικού με τον ωφελούμενο πληθυσμό. Απολύτως κανένα προσωπικό, επαγγελματικό ή πολιτικό συμφέρον δεν πρέπει να βλάψει τον οργανισμό στο σύνολό του.

Ως εκ τούτου, η σύγκρουση συμφερόντων είναι μία κατάσταση που μπορεί να επηρεάσει – ή μπορεί να φαίνεται ότι θα επηρεάσει – τη γνώμη ή τη συμπεριφορά ενός ή περισσότερων ανθρώπων του οργανισμού ή υπαλλήλων των ΓτΚ εις βάρος των συμφερόντων του οργανισμού.

Σκοπός αυτής της πολιτικής δεν είναι να απαγορεύσει οποιαδήποτε σχέση μεταξύ ενός τρίτου και του προσωπικού που συνδέεται με τα όργανα λήψης αποφάσεων του οργανισμού, αλλά στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι, αν υπάρξει σχέση, δεν εμπλέκεται το προσωπικό συμφέρον κάποιου εργαζομένου ή κάποιου τρίτου ατόμου. Αυτή η πολιτική στοχεύει στην επίτευξη κοινού ενδιαφέροντος υπέρ του οργανισμού. (Αρχή «διπλής φύσεως» και καμία «σύγκρουση» συμφερόντων). Ως «ιδιωτικά συμφέροντα» νοούνται οικογενειακά, αισθηματικά, οικονομικά, πολιτικά ή άλλα κοινά συμφέροντα, συμπεριλαμβανομένων και αντικρουόμενων επαγγελματικών συμφερόντων

Από την άλλη πλευρά, η πολιτική αυτή δηλώνει ότι, παρά το όφελος που θα μπορούσε να αποκομίσει από τη συμβατική σχέση η οργάνωση, εάν αυτή η συμφωνία βοηθά κάποιο μέλος του προσωπικού: θα πρέπει να αναφέρεται στην οργάνωση, ώστε η οργάνωση να μπορεί να αποφασίσει εάν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων και επίσης εάν οι εμπλεκόμενοι πρέπει να συμμετέχουν στη διαδικασία για λήψη αποφάσεων ή όχι.

Σε καμία περίπτωση το προσωπικό και η διοίκηση των Γατρών του Κόσμου δεν μπορούν να αναπτύ-

ξουν πελατειακή σχέση με τους δικαιούχους και τους ωφελούμενους των προγραμμάτων τους. Η παροχή των υπηρεσιών είναι δωρεάν για τον πληθυσμό που απευθύνεται στα κλιμάκια και τις δομές των ΓτΚ.

ΟΡΙΣΜΟΣ

Η σύγκρουση συμφερόντων συναντάται στις παρακάτω περιπτώσεις:

- Υιοθέτηση συμφωνιών συμβατικής σχέσης μεταξύ των ΓτΚ και μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού στον οποίο το άτομο που συμμετέχει στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ή στη διαδικασία σύναψης συμβάσεων, τα μέλη της οικογένειάς του, ο σύζυγός του ή κάποιος με συναισθηματική σχέση παρόμοια με σχέση συζύγου, κατέχουν συμμετοχή άνω του 25%.
- Η υιοθέτηση συμφωνίας που οδηγεί στην κατοχή προσωπικών πλεονεκτημάτων για ένα μέλος των ΓτΚ, πλεονεκτήματα που δεν θα είχε χωρίς αυτή τη σχέση, είτε πρόκειται για τον εαυτό του, τον εκπρόσωπό του, τα μέλη της οικογένειάς του στον τέταρτο βαθμό εξ αίματος ή το δεύτερο βαθμό εξ αγχιστείας, ή κάποιον με συναισθηματική σχέση παρόμοια με την σχέση του συζύγου ακόμα και αν αυτό το συμφέρον είναι συμβατό με τη δραστηριότητα των ΓτΚ.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Επικοινωνία

Τα άτομα που γνωρίζουν την ενδεχόμενη ύπαρξη σύγκρουσης συμφερόντων που εμπλέκει τους ίδιους ή άλλο πρόσωπο που συμμετέχει στη διαδικασία λήψης αποφάσεων της διαδικασίας σύναψης συμβάσεων, οφείλουν να το υποβάλλουν στην συντονιστική επιτροπή ή στο καθορισμένο όργανο ανάλογα με την περίπτωση (*Γενική ομάδα συντονισμού για τις αποστολές*) και πρέπει να παρουσιάσει επαρκή αποδεικτικά στοιχεία ή επιχειρήματα για να αποφασιστεί αν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων.

Διαδικασία

Η υπόθεση θα παρουσιαστεί με όλα τα πιθανά δεδομένα και ο ενδιαφερόμενος θα ακουστεί κατά τη συνεδρίαση της συντονιστικής επιτροπής ή του ορισθέντος οργάνου, ανάλογα με την περίπτωση (ομάδα συντονισμού, επιτροπή έργου κλπ.). Στη συνέχεια, το άτομο αυτό θα εγκαταλείψει τη συνεδρίαση και μετά από συζήτηση, ο καθορισμένος φορέας θα αποφασίσει εάν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων που πρέπει να ληφθεί υπόψη ή όχι.

- Η Συντονιστική Επιτροπή ή ο ορισθείς οργανισμός μπορεί να καλέσει έναν ή περισσότερους μη εμπλεκόμενους στη συνάντηση προκειμένου να βρεθούν εναλλακτικές λύσεις για τη συναλλαγή ή τη διαδικασία σύναψης συμβάσεων που εισήγαγε ο ενδιαφερόμενος.
- Θα πρέπει να καθορίσει εάν ορισμένες εναλλακτικές λύσεις μπορούν να είναι πιο συμφέρουσες από αυτές που συνεπάγονται σύγκρουση συμφερόντων.
- Σε περίπτωση που καμία από τις προτεινόμενες εναλλακτικές λύσεις δεν είναι πιο συμφέρουσα από αυτή που προτείνεται από το εμπλεκόμενο πρόσωπο, η Επιτροπή Συντονισμού ή ο ορισθείς οργανισμός πρέπει να αποφασίσει με πλειοψηφία εάν πρέπει να ολοκληρωθεί η διαδικασία σύναψης της σύμβασης ή η συμφωνία.

Μη εκτέλεση της πολιτικής για τη Σύγκρουση Συμφερόντων

- Αν η Συντονιστική Επιτροπή ή ο ορισθείς οργανισμός γνωρίζει πιθανή μη εκτέλεση της πολιτικής για τη σύγκρουση συμφερόντων, θα πρέπει να ενημερώσει το άτομο για τους λόγους για τους οποίους το πιστεύουν, επιτρέποντας στο εν λόγω πρόσωπο να εκφράσει την άποψή του σχετικά με την κατάσταση.
- Εάν, στη συνέχεια, η Συντονιστική Επιτροπή ή ο ορισθείς οργανισμός διαπιστώσει ότι δεν τη-

ρήθηκε η κατάλληλη διαδικασία ή ότι δεν έχουν ενημερωθεί για σύγκρουση συμφερόντων, εάν είναι πραγματική ή υποτιθέμενη κατάσταση, θα ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα. Και αυτά τα μέτρα θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε πειθαρχικές ενέργειες έναντι του ατόμου που δεν ανέφερε την ενδεχόμενη σύγκρουση συμφερόντων.

Καταγραφή

Οι εκθέσεις των συνεδριάσεων της συντονιστικής επιτροπής ή του ορισθέντος οργανισμού πρέπει να περιλαμβάνουν:

1. Το όνομα κάθε ατόμου που συμμετείχε στη διαδικασία από την αρχή με μια περιγραφή των ενεργειών του.
2. Την περιγραφή των στοιχείων που θα μπορούσαν να μας επιτρέψουν τοποθετηθούμε στο κέντρο της σύγκρουσης συμφερόντων.
3. Τις επιλογές που προτείνει ο ενδιαφερόμενος.
4. Τους λόγους για τους οποίους η συναλλαγή διεκπεραιώθηκε ή ακυρώθηκε.
5. Τελική ψηφοφορία και συμφωνία.

Δημοσιότητα

Κάθε μέλος της Επιτροπής Συντονισμού της Οργάνωσης, καθώς και όλοι όσοι έχουν αναλάβει τη λήψη αποφάσεων και δέσμευσης της ένωσης (= Γενική Ομάδα Συντονισμού), θα πρέπει να υπογράψουν ένα έγγραφο στο οποίο πιστοποίησαν ότι:

- Παραλήφθηκε αντίγραφο της πολιτικής σύγκρουσης συμφερόντων.
- Η πολιτική αναγνώστηκε και κατανοήθηκε.
- Έχει δοθεί η συγκατάθεση του ατόμου σε αυτή την πολιτική.

Οι βεβαιώσεις αυτές φυλάσσονται στους φακέλους του προσωπικού του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού. Κάθε μέλος του προσωπικού θα ενημερωθεί για την ύπαρξη αυτής της πολιτικής.

1.7 ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ

Οι υπάλληλοι και άλλοι εργαζόμενοι οφείλουν να μην αποκαλύπτουν «Εμπιστευτικές ή ιδιόκτητες πληροφορίες» ή «ιδιωτικές πληροφορίες» σε οποιονδήποτε εκτός των ΓτΚ, είτε κατά τη διάρκεια είτε μετά από την απασχόλησή τους στους ΓτΚ. Είναι επίσης υποχρεωμένοι να μην αποκαλύπτουν σε οποιονδήποτε άλλον στον οργανισμό, εκτός από ένα πρόσωπο που έχει επιχειρησιακό λόγο, να γνωρίζει αυτή τη πληροφορία (δηλαδή έναν επόπτη ή έναν συναδέλφο που εργάζεται για το ίδιο θέμα) ή όπως απαιτείται από το νόμο.

Ως «εμπιστευτικές ή ιδιόκτητες πληροφορίες» ορίζονται οι πληροφορίες που:

- Ανακαλύπτονται ή αναπτύσσονται από τους εργαζόμενους, τους συναδέλφους τους ή τους επιβλέποντες και που σχετίζεται ειδικά με τον τρόπο με τον οποίο οι ΓτΚ ασκούν τις δραστηριότητές τους και παρέχουν ανθρωπιστική βοήθεια
- Είναι πληροφορίες που έχουν δημιουργηθεί, ανακαλυφθεί ή αναπτυχθεί από ή είναι γνωστές στους ΓτΚ και έχουν οποιαδήποτε αξία. Για παράδειγμα, οι «Εμπιστευτικές ή ιδιόκτητες πληροφορίες» περιλαμβάνουν αλλά δεν περιορίζονται σε ιδιωτικούς καταλόγους δωρητών και σχετικές πληροφορίες, σε όλες τις προτάσεις δωρητών, σε όλα τα εγχειρίδια και σε οποιοδήποτε υλικό αναπτύχθηκε και συντάχθηκε από τον υπάλληλο για εσωτερική χρήση των ΓτΚ.

Ως «ιδιωτικές πληροφορίες» νοούνται οι πληροφορίες που είναι προσωπικές ή / και ιδιωτικές και σχετίζονται με προσωπικό, πρόσφυγες, δικαιούχους βοήθειας, επωφελούμενους ή υποκείμενα αξιολόγησης και συλλογής δεδομένων από τους ΓτΚ.

Για παράδειγμα, οι «προσωπικές πληροφορίες» μπορούν να περιλαμβάνουν, αλλά δεν περιορίζονται

σε ιατρικά αρχεία, ισχυρισμούς για την κατάσταση πρόσφυγα, ισχυρισμούς περί παρενόχλησης, αιτήσεις ασύλου, αξίωση συμμετοχής σε πολιτικές δραστηριότητες, πληροφορίες παροχών, αρχεία προσωπικού και οποιεσδήποτε πληροφορίες περιέχονται σε αυτά, αναφορές, μνημόνια, έντυπα δράσης προσωπικού, έντυπα αξιολόγησης απόδοσης, αρχεία μισθοδοσίας και εκθέσεις, σύμφωνα απασχόλησης, σύμφωνα αποχώρησης, εκθέσεις δαπανών, αναλύσεις θέσεων, ζώνες μισθών και σειρών μισθών, επιστολές προσφορών και έλεγχοι πιστώσεων / ποινικών υποθέσεων.

Η πειθαρχική ενέργεια που μπορεί να περιλαμβάνει τον τερματισμό της σύμβασης εργασίας περιλαμβάνει τη διάδοση εμπιστευτικών οργανωτικών πληροφοριών.



ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ – ΕΛΛΑΔΑΣ

Σαπφούς 12, 105 53 Αθήνα

T: 210.32.13.150, F: 210.32.13.850, e-Mail: info@mdmgreece.gr

www.mdmgreece.gr

TÜV
AUSTRIA

EN ISO 9001:2015
Registration number of Certificate
20001200004215