



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Gender Equality Plan

(Στην Ελληνική γλώσσα)

Γενικό Νοσοκομείο Παπαγεωργίου
Περιφερειακή οδός Θεσσαλονίκης
Νέα Ευκαρπία
ΤΚ 56403 , Θεσσαλονίκη

Σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων - Gender Equality Plan

1. Εισαγωγή

Η ισότητα των φύλων είναι θεμελιώδης αρχή που περιλαμβάνει την ίση μεταχείριση και την ίση πρόσβαση στις ευκαιρίες, κατοχυρώνοντας ταυτόχρονα την ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων για όλα τα φύλα. Η εμπέδωση της παραπάνω δικαιοϊκής αρχής κατατείνει στη δημιουργία μιας κοινωνίας, όπου ο κάθε άνθρωπος συμμετέχει ισότιμα στη δημόσια και στην ιδιωτική ζωή. Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών περιλαμβάνει επιπλέον την καταπολέμηση των διακρίσεων και τη δημιουργία περιβάλλοντος που προάγει την αναγνώριση των δυνατοτήτων κάθε ατόμου, ανεξάρτητα από το φύλο του.

Το Γενικό Νοσοκομείο Παπαγεωργίου αναγνωρίζει την ισότητα των φύλων ως εξαιρετικά σημαντική, καθώς η εμπέδωσή της ενισχύει τη δικαιοσύνη, την ελευθερία και την αμοιβαία αναγνώριση μεταξύ των προσώπων ανεξάρτητα από το φύλο τους. Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας στην πράξη στοχεύει στην εξάλειψη κάθε διάκρισης που περιορίζει την προσέλευση και διατήρηση των καταλληλότερων επαγγελματιών στον οργανισμό. Ενσωματώνοντας την ισότητα των φύλων στις πρακτικές του, προάγει τη συμμετοχή όλων, ενδυναμώνοντας γνώσεις και δεξιότητες. Αυτή η δέσμευση δημιουργεί ένα εργασιακό περιβάλλον υποστήριξης και έμπνευσης, που ενισχύει την παραγωγικότητα και διασφαλίζει τη διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Η δέσμευση του Νοσοκομείου για ισότητα των φύλων εντάσσεται σε μια ευρύτερη στρατηγική που προάγει τη διαφορετικότητα και την ένταξη, εξαλείφοντας κάθε μορφή διάκρισης, είτε αυτή αφορά στο φύλο, στη φυλή, στην εθνικότητα, στη θρησκεία, στην αναπηρία, στην ηλικία ή στον σεξουαλικό προσανατολισμό. Στόχος του είναι να δημιουργήσει ένα ανθρώπινο δυναμικό που αντικατοπτρίζει την ποικιλομορφία της κοινωνίας, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι κάθε εργαζόμενος νιώθει σεβαστός και έχει ίσες ευκαιρίες να αξιοποιήσει τις δυνατότητές του. Επιπλέον, δεσμεύεται να αποτρέψει κάθε μορφή διάκρισης στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, διασφαλίζοντας την ίση μεταχείριση στους πολίτες χωρίς διακρίσεις.

Το Σχέδιο Δράσης Ισότητας των Φύλων (ΣΔΙΦ) του ΓΝ Παπαγεωργίου στοχεύει στην προώθηση της ισότιμης εκπροσώπησης των δύο φύλων σε όλες τις πτυχές της λειτουργίας του οργανισμού, όπως η οργανωτική δομή, οι πρακτικές, η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, η έρευνα και η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων. Παράλληλα, επιδιώκει την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων και βίας λόγω φύλου, θέτοντας τις βάσεις για ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και με ευαισθησία

απέναντι σε κάθε πρόσωπο ανεξάρτητα από το φύλο του.

Το ΣΔΙΦ υλοποιήθηκε ακολουθώντας τις κατευθυντήριες οδηγίες και προδιαγραφές του Ορίζοντα Ευρώπη (Horizon Europe)¹, του νέου Προγράμματος Πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για την έρευνα και την καινοτομία για την περίοδο 2021-2027 και πληροί τις τέσσερις υποχρεωτικές απαιτήσεις που σχετίζονται με τη διαδικασία:

- Αποτελεί στρατηγικό έγγραφο του οργανισμού υπογεγραμμένο από την ανώτατη διοίκηση το οποίο είναι δημοσιευμένο στον επίσημο ιστότοπο του οργανισμού και κοινοποιείται ενεργά προς όλα τα μέλη του οργανισμού.
- Προβλέπει ειδικούς πόρους και εμπειρογνομosύνη στην ισότητα των φύλων για την εφαρμογή του σχεδίου και την υποστήριξη μιας βιώσιμης οργανωτικής αλλαγής.
- Προβλέπει τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων ανά φύλο σχετικά με το προσωπικό και τον φοιτητικό πληθυσμό, την παρακολούθηση σχετικών δεικτών και τη δημιουργία και δημοσίευση ετήσιων απολογιστικών εκθέσεων που θα ενημερώνουν τους στόχους και τους δείκτες του ΣΔΙΦ.
- Περιλαμβάνει δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σχετικά με την ισότητα των φύλων οι οποίες εμπλέκουν και απευθύνονται σε όλα τα μέλη του οργανισμού και αποτελούν συνεχή και μακροπρόθεσμη διαδικασία.

Εκτός από τις παραπάνω τέσσερις υποχρεωτικές απαιτήσεις, το ΣΔΙΦ περιλαμβάνει στόχους που αναπτύσσονται γύρω από τις θεματικές περιοχές που προτείνονται από τις κατευθυντήριες οδηγίες του Ορίζοντα Ευρώπη. Έπειτα από την ανάλυση και την αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης στο ΓΝ Παπαγεωργίου, σχετικά με την ισότητα των φύλων, διαμορφώθηκαν οι εξής θεματικές:

- Θεματική περιοχή Α: Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- Θεματικός Τομέας Β: Ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων
- Θεματικός Τομέας Γ: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας
- Θεματική Περιοχή Δ: Ισότητα των φύλων στα εκπαιδευτικά και ερευνητικά προγράμματα
- Θεματικός Τομέας Ε: Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας, του Εκφοβισμού και της Παρενόχλησης

¹ <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

- Θεματικός Τομέας ΣΤ: Πολιτική εγγύησης ορθής διαχείρισης παραπόνων
- Θεματικός Τομέας Ζ: Ενημέρωση για το ΣΔΙΦ

Για καθεμία από τις παραπάνω θεματικές περιοχές τέθηκαν συγκεκριμένοι στόχοι και προτάθηκαν επιμέρους δράσεις και μέτρα για την επίτευξή τους. Προσδιορίστηκαν, επίσης, οι απαιτούμενοι πόροι, όπως ανθρώπινο δυναμικό και οικονομικά μέσα, ενώ ορίστηκαν υπεύθυνοι για την παρακολούθηση της εφαρμογής τους εντός προκαθορισμένου χρονοδιαγράμματος.

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) εστιάζει στην ανάπτυξη πολυεπίπεδων πρωτοβουλιών, εφαρμόζοντας μια συστημική προσέγγιση για την ενίσχυση της ισότητας. Οι ειδικοί στόχοι και οι αντίστοιχες δράσεις έχουν προσδιοριστεί και προβλέπεται η υλοποίησή τους κατά την περίοδο 2024-2026.

Το ΣΔΙΦ εγκρίθηκε επίσημα από τον Κωνσταντίνο Εμμανουηλίδη, Γενικό Διευθυντή του ΓΝ Παπαγεωργίου, στις 15 Δεκεμβρίου 2024. Θα ανανεωθεί τον Δεκέμβριο του 2026, με ενδιάμεση αξιολόγηση στο τέλος του 2025.

2. Ρυθμιστικό πλαίσιο

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) έχει σχεδιαστεί σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες του Horizon Europe, του νέου Πλαισίου Έρευνας και Καινοτομίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την περίοδο 2021-2027. Το Horizon Europe καθιστά την ισότητα των φύλων προϋπόθεση για τη συμμετοχή όλων των φορέων που δραστηριοποιούνται στην έρευνα και την καινοτομία. Επιπλέον, το ΣΔΙΦ συνάδει τόσο με την εθνική όσο και με την ευρωπαϊκή νομοθεσία, ενώ ευθυγραμμίζεται με εθνικές πρωτοβουλίες και δράσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, την προστασία των δικαιωμάτων και την εξάλειψη των διακρίσεων. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ίση μεταχείριση, στην αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στην ενίσχυση της κοινωνικής ευθύνης των οργανισμών, καθώς και σε άλλα σχετικά πεδία. Η παρούσα ενότητα περιγράφει το κανονιστικό πλαίσιο σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, το οποίο λήφθηκε υπόψη κατά την εκπόνηση του ΣΔΙΦ.

Πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο

Τις τελευταίες δεκαετίες, η Ελλάδα έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο στην ευθυγράμμιση του νομικού και πολιτικού πλαισίου της με τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των

φύλων, ειδικά στον τομέα της έρευνας και της εκπαίδευσης. Υπάρχει νομοθετικό και θεσμικό πλαίσιο που υποστηρίζει την εφαρμογή μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για την εξάλειψη της ανισότητας των φύλων στους συγκεκριμένους τομείς. Ενδεικτικά:

- **Άρθρο 6 του Ν. 2839/2000** : ορίζει ότι ο αριθμός των εκπροσώπων κάθε φύλου, πρέπει να αντιστοιχεί σε ποσοστό τουλάχιστον με το ένα τρίτο ($\frac{1}{3}$) των μελών του οργάνου λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένων των πανεπιστημίων.
- **Άρθρο 57 του Ν. 3653/2008** : ορίζει ελάχιστη ποσόστωση ένα τρίτο ($\frac{1}{3}$) για κάθε φύλο στη συμμετοχή επιστημόνων στις επιτροπές των ερευνητικών ιδρυμάτων και τεχνολογικών οργανισμών, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν ίσα προσόντα.
- **Ν. 4386/2016** : Ενισχύει την ανάγκη ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων στις επιτροπές αξιολόγησης, επιλογής και συμβουλευτικών οργάνων στον τομέα της έρευνας και της καινοτομίας.
- **Ν. 4531/2018** : Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας. Η σύμβαση αποτελεί ένα ολοκληρωμένο νομικό εργαλείο για την πρόληψη της βίας, την προστασία των θυμάτων και τη δίωξη των δραστών, επιβεβαιώνοντας τη δέσμευση της χώρας στην προώθηση της ισότητας και στην καταπολέμηση της έμφυλης βίας.
- **Ν. 4604/2019**: για την «Προώθηση της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων και την Καταπολέμηση της Βίας με βάση το Φύλο» ενθαρρύνει τα πανεπιστήμια και τους ερευνητικούς οργανισμούς να ενσωματώσουν το φύλο στα προγράμματα σπουδών και στο ερευνητικό τους περιεχόμενο (άρθρο 17) και τονίζει ότι τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα πρέπει να διασφαλίζουν την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα και τις διαδικασίες ακαδημαϊκής ζωής, σύμφωνα με το άρθρο 33 του ν. 4589/2019 (άρθρο 13).
- **Ν. 4808/2021** : Κύρωση της σύμβασης 190 της διεθνούς οργάνωσης εργασίας «για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας». Η σύμβαση αυτή θεσπίζει ένα παγκόσμιο πρότυπο για την πρόληψη και καταπολέμηση αυτών των φαινομένων, προάγοντας ένα περιβάλλον εργασίας που σέβεται την αξιοπρέπεια και την ισότητα όλων των εργαζομένων.

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 περιλαμβάνει μέτρα που αφορούν στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές διαφόρων τομέων, την προώθηση της ισότητας στην εκπαίδευση, στην επιστήμη και στην έρευνα, καθώς και στην ενίσχυση της συμμετοχής

των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων. Επιπλέον, επικεντρώνεται στη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, στην προώθηση της εκπαίδευσης και κατάρτισης αυτών στους τομείς της έρευνας και της τεχνολογίας, καθώς και στη στήριξη τους όταν αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις.

Σχετικά με τις πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην έρευνα και στην καινοτομία, η ισότητα των φύλων ενισχύθηκε σταδιακά ως προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (ECE)/ European Research Area (ERA)⁹ και το 2020 υπήρξε μια νέα δέσμευση, η οποία ενσωματώθηκε σε διάφορα μέτρα και πρωτοβουλίες, όπως στο Πρόγραμμα Πλαίσιο Ορίζοντας Ευρώπη (Horizon Europe)¹⁰ της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την έρευνα και την καινοτομία για την περίοδο 2021-2027. Σε αυτό τίθεται η ισότητα των φύλων ως οριζόντια προτεραιότητα, τόσο στην αξιολόγηση των ερευνητικών προτάσεων, όσο και στην εφαρμογή των ερευνητικών προγραμμάτων, καθώς και στο προφίλ των οργανισμών που κάνουν αίτηση για χρηματοδότηση. Έτσι, μία από τις βασικές προϋποθέσεις χρηματοδότησης αποτελεί η ύπαρξη Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Plan) σε ισχύ, με συγκεκριμένες προδιαγραφές.

Η ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στους στρατηγικούς σχεδιασμούς και τους στόχους για την εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία απαιτεί σαφή και δεσμευτική προσέγγιση, η οποία μπορεί να επιτευχθεί μέσω ενός ολοκληρωμένου σχεδιασμού, όπως αυτός που υλοποιείται με τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ). Το παρόν ΣΔΙΦ στοχεύει να συμβάλει ουσιαστικά σε αυτές τις μεταρρυθμίσεις, ανταποκρινόμενο στον κοινωνικό ρόλο του ΓΝ Παπαγεωργίου.

3. Τρέχουσα κατάσταση/Δείκτες

Το Γενικό Νοσοκομείο Παπαγεωργίου, δεσμεύεται να προάγει την ισότητα των φύλων σε όλες τις πτυχές της λειτουργίας του. Αναγνωρίζει τη σημασία της ανάλυσης της ποικιλομορφίας των φύλων στο σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού του και στο διοικητικό του συμβούλιο. Το 28% των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι γυναίκες, ενώ το 50% των διευθυντικών θέσεων υπηρεσιών κατέχεται επίσης από γυναίκες. Η σύνθεση αυτή συμβάλλει στη λήψη αποφάσεων, ενισχύοντας την ανταλλαγή ευρύτερων απόψεων, την ανάπτυξη διαφοροποιημένων πολιτικών και την προσαρμοστικότητα στις προκλήσεις. Παράλληλα, ένα ετερογενές διοικητικό συμβούλιο αντικατοπτρίζει την πολυμορφία της κοινωνίας, συμβάλλοντας σε έναν πιο αντιπροσωπευτικό και

αποτελεσματικό οργανισμό.

Επιπλέον, η δέσμευσή του νοσοκομείου στην εκπροσώπηση του φύλου επεκτείνεται και στο ανθρώπινο δυναμικό όπου οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν

- το 45% των θέσεων ευθύνης στην ιατρική υπηρεσία
- το 73% των θέσεων ευθύνης στη νοσηλευτική και στις λοιπές υγειονομικές υπηρεσίες
- το 60% των θέσεων ευθύνης στις υπηρεσίες διοικητικής/οικονομικής και τεχνικής υποστήριξης

Αναγνωρίζοντας τη σημασία της προώθησης της διαφορετικότητας των φύλων σε ηγετικές θέσεις, το νοσοκομείο επενδύει στην περαιτέρω ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους και δίνει έμφαση στη διαφύλαξη της αξιοκρατίας που συναρτάται με την ετήσια αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Το Γενικό Νοσοκομείο Παπαγεωργίου εγγυάται την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ανεξαρτήτως φύλου, όπως ορίζεται από την ελληνική νομοθεσία και τις προβλεπόμενες από τον νόμο αμοιβές.

Δίνει προτεραιότητα στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δεσμευόμενο να προσφέρει ένα εργασιακό περιβάλλον που ανταποκρίνεται στις ανάγκες όλων των φύλων. Αναγνωρίζει επίσης ότι η ευελιξία ωραρίου, όπως η δυνατότητα προσαρμογής των ωρών εργασίας ανάλογα με τις προσωπικές ανάγκες, αποτελεί σημαντικό παράδειγμα αυτής της προσέγγισης.

Αναλυτικότερα, χορηγεί τη νόμιμη άδεια ανατροφής τέκνου σε γυναίκες και άνδρες που το δικαιούνται, παρέχει άδειες ασθένειας τέκνων και ειδική άδεια έκτακτων οικογενειακών αναγκών για να διευκολύνει τους εργαζόμενους να ανταποκρίνονται στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις και, τέλος, προσφέρει με χαμηλό κόστος υπηρεσίες φύλαξης και φροντίδας για βρέφη και παιδιά προσχολικής ηλικίας μέσω του Βρεφονηπιακού Σταθμού που λειτουργεί εντός του χώρου του Νοσοκομείου. Οι πρακτικές αυτές διευκολύνουν τους εργαζομένους να ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις, συμβάλλοντας στην προσέλκυση και διατήρηση προσωπικού, την αύξηση της ικανοποίησής τους και την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Στόχος είναι η δημιουργία και διατήρηση ενός χώρου εργασίας, όπου κάθε άτομο έχει την ευκαιρία να εξελιχθεί και να επιτύχει.

Το Διοικητικό Συμβούλιο του ΓΝ Παπαγεωργίου, με την υπ' αριθμ. 628 απόφασή του στις 27 Ιουλίου 2022, ενέκρινε το «**Σχέδιο Πολιτικής για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας, του Εκφοβισμού**

και της Παρενόχλησης», επιβεβαιώνοντας τη δέσμευσή του στη δημιουργία ενός ασφαλούς και αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Η πολιτική αυτή, η οποία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως της μορφής απασχόλησής τους, αποσκοπεί στην πρόληψη, στον έλεγχο και στην εξάλειψη περιστατικών βίας και παρενόχλησης, με ιδιαίτερη έμφαση στη διαφύλαξη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Καθορίζει τα όρια της αποδεκτής συμπεριφοράς, προσδιορίζει τις ανεπιθύμητες πρακτικές που παραβιάζουν την εργασιακή ηθική, και θέτει ως προτεραιότητα τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που προάγει τη συνεργασία και τον σεβασμό μεταξύ των εργαζομένων.

Βασικός στόχος της πολιτικής είναι η εξάλειψη οποιασδήποτε μορφής βίας ή παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένων περιστατικών λόγω φύλου ή σεξουαλικής παρενόχλησης, ενισχύοντας το δικαίωμα κάθε εργαζομένου (έμμισθου, συνεργάτη, πανεπιστημιακού, εργαζόμενου διά αναδόχου, με σύμβαση έργου, φοιτητή πρακτικής, εθελοντή κ.α.) σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς διακρίσεις και φόβο. Αναλυτικότερα :

1. Το ΓΝ Παπαγεωργίου 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 στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
2. Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και προστατεύει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Το Νοσοκομείο Παπαγεωργίου, δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα των εργαζομένων σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής και από οποιοδήποτε πρόσωπο.
3. 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.

Ειδικότερα, το Νοσοκομείο Παπαγεωργίου, ως εργοδότης με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, προβαίνει στην υιοθέτηση κάθε δυνατού τρόπου πρόληψης και καταπολέμησης περιστατικών βίας και παρενόχλησης εντός του εργασιακού χώρου, με τις ακόλουθες ενέργειες:

A. Αναφορικά με την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία :

- α) εκτιμά τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης στην εργασία με τη διενέργεια αυτοψίας των

εργασιακών χώρων του Νοσοκομείου, αλλά και λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως την αναλογία του πληθυσμού των εργαζομένων, το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης και άλλα χαρακτηριστικά που μπορούν να αποτελέσουν λόγους διάκρισης των εργαζομένων. Παράλληλα, εκτιμά τους κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων του (όπως εργαζόμενοι σε νυχτερινή βάρδια, νεοπροσληφθέντες, άτομα με αναπηρία).

β) λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των ανωτέρω κινδύνων, καθώς και για την παρακολούθηση σχετικών περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

Συγκεκριμένα, ενθαρρύνει τους εργαζόμενους για τη διατήρηση ενός εργασιακού κλίματος, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

Οι προϊστάμενοι των επιμέρους κλινικών και τμημάτων του Νοσοκομείου οφείλουν να είναι σε επικοινωνία με τους εργαζόμενους και είναι επιφορτισμένοι με την υποχρέωση παρακολούθησης και ελέγχου για τυχόν σχετικά περιστατικά βίας και παρενόχλησης εντός του τμήματός τους.

Περαιτέρω, το Νοσοκομείο λαμβάνει μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, ως εξής :

- με τη βελτίωση του φωτισμού όλων των χώρων και την τεχνική παρέμβαση στους βασικότερους χώρους, τηρουμένων των προβλεπόμενων νομοθετικών διατάξεων, για την ενίσχυση του αισθήματος ασφάλειας των εργαζομένων
- με τη διασφάλιση κλειστού και περιφραγμένου αύλειου χώρου για τον ίδιο λόγο
- με ορισμένη αρμόδια επιτροπή η οποία αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων ως άνω προληπτικών μέτρων και μέτρων αντιμετώπισης και αναθεωρεί ή επικαιροποιεί την εκτίμηση των παραπάνω κινδύνων και μέτρων.

γ) προβαίνει σε ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης. Το Νοσοκομείο Παπαγεωργίου, ως εργοδότης, δηλώνει μηδενική ανοχή σε φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές (intranet, ιστοσελίδα, πίνακες ανακοινώσεων), καθώς και να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις του προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.

δ) παρέχει πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της Διοίκησης του Νοσοκομείου, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν το Δ.Σ., στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία. Συγκεκριμένα, το ορισμένο πρόσωπο αναφοράς εκ μέρους του Νοσοκομείου, ενημερώνει τους εργαζόμενους για τα δικαιώματα

και τις νόμιμες δυνατότητες που έχει ένα θιγόμενο πρόσωπο, μεταξύ των οποίων είναι το δικαίωμα δικαστικής προστασίας, η υποβολή καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, η αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, επίσης στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και η καταγγελία προς το αρμόδιο όργανο του Νοσοκομείου σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών.

ε) ορίζει ως πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμο) για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία την Προϊσταμένη του Τμήματος Προσωπικού. Ο ρόλος της είναι ενημερωτικός και έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα εάν της απευθύνονται με αφορμή κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή σχετική καταγγελία. Η δε πρόσβαση των εργαζομένων σε αυτήν είναι ανοιχτή, εύκολη και άμεση, ενώ όλα τα θέματα που συζητούνται αντιμετωπίζονται ως εμπιστευτικά.

στ) μεριμνά για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή. Ειδικότερα, το Νοσοκομείο αποδεικνύει έμπρακτα την υποστήριξη της παραπάνω κατηγορίας εργαζομένων με την παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας του και στην ομαλή επανένταξή του μετά από ανάλογα περιστατικά, ενώ ταυτόχρονα παραπέμπει τους εν λόγω εργαζόμενους στην Κοινωνική Υπηρεσία για περαιτέρω συμβουλευτική στήριξη.

B. Αναφορικά με τη διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

α) Δίαυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα

Αρμόδια πρόσωπα εντός του Νοσοκομείου για να υποδέχονται, να εξετάζουν και να διαχειρίζονται τις καταγγελίες ή τα παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης καθίστανται τα μέλη της Επιτροπής Διαχείρισης Καταγγελιών, τα οποία ορίζονται με απόφαση Δ.Σ., Ζετούς διάρκειας, είναι :

- Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου,
- Ένα μέλος της ομάδας Ψυχολόγων
- Ένα μέλος της ομάδας των Κοινωνικών Λειτουργών

με τους οποίους μπορούν να επικοινωνούν σε πρώτη φάση με την αποστολή e-mail στη διεύθυνση speaknow@papageorgiou-hospital.gr

Η επιτροπή διερευνά όλους τους ισχυρισμούς για την εκδήλωση περιστατικών εκφοβισμού ή

παρενόχλησης άμεσα και με εχεμύθεια, προστατεύοντας το απόρρητο, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και τα δικαιώματα, τόσο του καταγγέλλοντος όσο και του καταγγελλθέντος. Όταν το περιστατικό υπερβαίνει τα καθήκοντα που έχουν ανατεθεί στην επιτροπή, τότε η υπόθεση παραπέμπεται στο Διοικητικό Συμβούλιο.

β) Η Επιτροπή προβαίνει σε έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων. Το Νοσοκομείο και η ως άνω επιτροπή, δεσμεύονται να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου. Κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων τους τα μέλη της Επιτροπής οφείλουν να ενεργούν με αμεροληψία και τήρηση της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ) που συλλέγονται.

γ) Η Επιτροπή μεριμνά προς αποτροπή αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου. Το Νοσοκομείο υποστηρίζει τους εργαζόμενους να προβαίνουν στην καταγγελία περιστατικού βίας και παρενόχλησης που έχουν υποστεί και λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την αποτελεσματική προστασία τους.

δ) Η Επιτροπή προσδιορίζει και περιγράφει τις συνέπειες σε περίπτωση διαπίστωσης παραβάσεων. Το Δ.Σ. του Νοσοκομείου, κατόπιν εκτίμησης της βαρύτητας του καταγγελλόμενου περιστατικού και σε συνεργασία με την επιτροπή, δύναται να προβεί στην επιβολή δυσμενών μέτρων σε βάρος του καταγγελλόμενου, όπως είναι η σύσταση συμμόρφωσής του, η αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας του ή ακόμη και η καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας του με το Νοσοκομείο, αναλόγως της βαρύτητας και της σοβαρότητας του καταγγελλόμενου περιστατικού

ε) Η Επιτροπή συνεργάζεται και παρέχει κάθε σχετική πληροφορία προς τις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί. Ειδικότερα, το Νοσοκομείο καθώς και το ως άνω αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση σχετικών καταγγελιών σε επίπεδο Οργανισμού, συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν αιτήματος από το θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων και πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία αυτά.

4. Στόχοι, Δράσεις και Δείκτες που παρακολουθούνται

Περιοχή κλειδιού	Στόχος	Ενέργειες	Δείκτης	Στόχος	Τρέχουσα κατάσταση	Επόμενη αξιολόγηση	Υπεύθυνος
Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	Διασφάλιση του work life balance των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου	Ενημέρωση εργαζομένων για την ισότητα και τις παροχές/διευκολύνσεις που παρέχονται στον καθένα, ανεξαρτήτως φύλου .	% ανδρών , % γυναικών ωφελούμενων	100 %	95 %	15/12/2025	Ελένη Πρωτόπαπα
Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων	Πρώθηση της ισότητας των φύλων όσον αφορά την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, προσφέροντας ίση πρόσβαση σε άνδρες και γυναίκες σε Προαγωγές	Ενθάρρυνση και υποστήριξη όλων για τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης , χρησιμοποιώντας αμερόληπτες και διαφανείς διαδικασίες.	% εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων	50 %	+ - 50 %	15/12/2025	Ελένη Πρωτόπαπα
Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας	Πρώθηση της ισότητας των φύλων σε επίπεδο προσλήψεων και σε διεκδίκηση θέσεων ευθύνης	Χρήση ουδέτερης γλώσσας στην διαδικασία προκηρύξεων / προκηρύξεων και πληροφόρηση για δυνατότητες εξέλιξης.	Αύξηση του αριθμού των αιτήσεων ανδρών και γυναικών για αιτήματα που αφορούν στην εκδήλωση ενδιαφέροντος σε θέσεις ευθύνης ανεξαρτήτως οικογενειακής κατάστασης.	Υπαρξη 10 τουλάχιστον υποψηφίων για κάθε νέα θέση ευθύνης	4-5 υποψήφιοι	15/12/2025	Μαρία Γιογκατζή
Ισότητα των φύλων στα εκπαιδευτικά και ερευνητικά προγράμματα	Αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις διαφορές φύλου στην εκπαίδευση και στην έρευνα	Ενθάρρυνση και προτροπή όλων για τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά και ερευνητικά προγράμματα	Αριθμός οργανωμένων εκπαιδευτικών συνεδρίων/σεμιναρίων και αριθμός συμμετεχόντων. Αριθμός συμμετεχόντων σε ερευνητικές δραστηριότητες	Ισότιμη εκπροσώπηση	Σε διαδικασία αξιολόγησης	15/12/2025	Χαρίκλεια Χαριζάνη , Μαρία Μπιγάκη

Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας, του Εκφοβισμού και της Παρενόχλησης	Ευαισθητοποίηση σχετικά με την πρόληψη και την καταπολέμηση της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.	Εγγύηση για τη σωστή διερεύνηση, χειρισμό και υλοποίηση όλων των παραπόνων που λαμβάνονται μέσω του καναλιού που δημιουργήθηκε πρόσφατα	% των παραπόνων που ελήφθησαν και διεκπεραιώθηκαν με τις κατάλληλες ενέργειες		-	15/12/2025	Βασίλική Γρίβα - Σούμπαση
Πολιτική εγγύησης ορθής διαχείρισης παραπόνων	Εγγύηση για τον σωστό χειρισμό των παραπόνων	Εγγύηση για τη σωστή διερεύνηση, χειρισμό και υλοποίηση όλων των παραπόνων που λαμβάνονται.	% των παραπόνων που ελήφθησαν και διεκπεραιώθηκαν με τις κατάλληλες ενέργειες	Διερεύνηση/διεκπεραίωση του συνόλου των παραπόνων	Σε διαδικασία αξιολόγησης	15/12/2025	Βασίλική Χολέβα
Ενημέρωση ανθρώπινου δυναμικού για το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.	Ενεργή συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μελών στο ΣΔΙΦ	Ενημέρωση μέσω του εσωτερικού ηλεκτρονικού δικτύου επικοινωνίας και ανάρτηση του ΣΔΙΦ στην επίσημη ιστοσελίδα του ΓΝΠ		Προγραμματίστηκε για 7/01/2025	-	15/12/2025	Χαρίκλεια Χαριζάνη, Λάμπρος Δερμεντζόγλου

5. Συμπέρασμα

Το Γενικό Νοσοκομείο Παπαγεωργίου δεσμεύεται πλήρως για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, της ισότητας των φύλων, της έρευνας, της εκπαίδευσης και ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος στον υγειονομικό τομέα. Αναγνωρίζει ότι αυτοί οι παράγοντες είναι ζωτικής σημασίας όχι μόνο για την ευημερία και την επιτυχία των εργαζομένων του αλλά και για τη συνολική ανάπτυξη και πρόοδο του οργανισμού.

Ως μέρος του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ), έχει εφαρμόσει πολιτικές και πρακτικές που δίνουν προτεραιότητα στην ευελιξία και την υποστήριξη των εργαζομένων, διασφαλίζοντας την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτές περιλαμβάνουν τη δυνατότητα προσαρμογής του ωραρίου εργασίας, τη χορήγηση νόμιμης άδειας ανατροφής τέκνων τόσο σε γυναίκες όσο και σε άνδρες, άδειες ασθένειας τέκνων και άλλες διευκολύνσεις για τη στήριξη των οικογενειακών υποχρεώσεων. Επιπλέον, προσφέρει χαμηλού κόστους υπηρεσίες φύλαξης και φροντίδας για βρέφη και παιδιά προσχολικής ηλικίας μέσω του Βρεφονηπιακού Σταθμού που λειτουργεί εντός του χώρου του Νοσοκομείου.

Διασφαλίζει την ίση αμοιβή για ίση εργασία, ανεξαρτήτως φύλου, ως απόδειξη της δέσμευσής του στη δικαιοσύνη και στην αναγνώριση της αξίας που φέρνει κάθε εργαζόμενος στον οργανισμό. Παράλληλα, για την κάλυψη έκτακτων αναγκών, η αρχή της αναλογικότητας εφαρμόζεται αυστηρά, εξασφαλίζοντας δίκαιη και αναλογική αποζημίωση για όλους τους εργαζομένους, με βάση τις ανάγκες, τις αρμοδιότητες, τις ευθύνες και τα προσόντα τους.

Η εφαρμογή αυτών των πολιτικών υποστηρίζει την προώθηση της ισότητας των φύλων και της δικαιοσύνης, ενώ ευθυγραμμίζεται με τους στόχους του ΣΔΙΦ. Η δέσμευση του νοσοκομείου επεκτείνεται στη συνεχή ανατροφοδότηση, αξιολόγηση και βελτίωση των δράσεών του. Μια ενδιάμεση αξιολόγηση θα πραγματοποιηθεί μετά από ένα έτος, με βάση δείκτες που έχουν προσδιοριστεί, ώστε να εντοπιστούν πιθανές βελτιώσεις και να αναθεωρηθούν τυχόν ενέργειες, εφόσον απαιτείται.

Παράλληλα, το Νοσοκομείο Παπαγεωργίου αναγνωρίζει τη σημασία της προώθησης της έρευνας και της εκπαίδευσης ως θεμελιώδη εργαλεία για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων και την επαγγελματική ανάπτυξη. Υποστηρίζει πρωτοβουλίες που διευκολύνουν την πρόσβαση σε εκπαιδευτικά προγράμματα, ευκαιρίες κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων για όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου. Επίσης, ενθαρρύνει τη συμμετοχή των γυναικών σε ερευνητικές δραστηριότητες και σε ηγετικούς ρόλους, ενισχύοντας την εκπροσώπησή τους στους τομείς της υγείας και της επιστήμης.

Επιπλέον, ενσωματώνει πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης μέσω της εφαρμογής του εγκεκριμένου «Σχεδίου Πολιτικής για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας, του Εκφοβισμού και της Παρενόχλησης». Το σχέδιο περιλαμβάνει δράσεις πρόληψης, διαχείρισης καταγγελιών και υποστήριξης θυμάτων, διασφαλίζοντας ότι κάθε εργαζόμενος απολαμβάνει ένα ασφαλές και αξιοπρεπές εργασιακό περιβάλλον.

Πιστεύει ακράδαντα ότι η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και με ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο ηθική υποχρέωση, αλλά και κινητήρια δύναμη για καινοτομία, παραγωγικότητα και επιτυχία. Δεσμεύεται να προάγει ένα περιβάλλον όπου κάθε άτομο, ανεξαρτήτως φύλου, αισθάνεται ότι εκτιμάται, αντιμετωπίζεται με σεβασμό και έχει τη δυνατότητα να αξιοποιήσει πλήρως τις ικανότητες και τις δεξιότητές του.

Υιοθετώντας πρακτικές που ενισχύουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ισότητα των φύλων, την έρευνα, την εκπαίδευση και την ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον, το ΓΝ Παπαγεωργίου στοχεύει να αποτελέσει πρότυπο οργανισμό, προάγοντας τη δικαιοσύνη και την ένταξη στον χώρο εργασίας. Καλεί όλους τους ενδιαφερόμενους να συμμετάσχουν ενεργά στις πρωτοβουλίες του, καθώς αποβλέπει στην οικοδόμηση ενός δίκαιου και χωρίς αποκλεισμούς μέλλοντος.

6. Ο σκοπός της πολιτικής του Νοσοκομείου

Σκοπός αυτής της πολιτικής είναι:

1. Να εξασφαλίζει ισότητα, δικαιοσύνη και σεβασμό για όλους στην απασχόλησή, είτε είναι προσωρινή είτε μερική ή πλήρους .
2. Να αποτρέπει παράνομες διακρίσεις βάσει ορισμένων προστατευόμενων χαρακτηριστικών, όπως:
 - ηλικία
 - αναπηρία
 - φύλο
 - σεξουαλικό προσανατολισμό
 - μητρότητα
 - φυλή (συμπεριλαμβανομένου του χρώματος και της εθνικής καταγωγής)
 - γάμος και συμβίωση
 - θρησκεία ή πεποίθηση
 - ταυτότητα φύλου

3. Να αντιτίθεται και να αποτρέπει κάθε μορφή παράνομων διακρίσεων. Αυτό περιλαμβάνει:

- αμοιβές και παροχές
- όρους και προϋποθέσεις απασχόλησης
- αντιμετώπιση παραπόνων
- λύση εργασιακής σχέσης
- άδεια για τους γονείς
- αιτήματα για ευέλικτη εργασία
- επιλογή για απασχόληση, κατάρτιση ή άλλες ευκαιρίες ανάπτυξης.

4. Να αντιτίθεται και να αποτρέπει τις διακρίσεις που βασίζονται σε ορισμένα μη προστατευμένα χαρακτηριστικά, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά, των εξής:

- Κατάσταση απασχόλησης
- Πολιτικές πεποιθήσεις
- Κοινωνικοοικονομική κατάσταση
- Συνδικαλιστική ενασχόληση

5. Οι δεσμεύσεις του Νοσοκομείου

Το ΓΝ Παπαγεωργίου δεσμεύεται να :

1. Ενισχύσει μια οργανωσιακή κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς, με ευαισθητοποίηση για το φύλο, εξαλείφοντας κάθε προκατάληψη, και να προάγει την ισότητα, την ποικιλομορφία και την ένταξη στον εργασιακό χώρο.

2. Δημιουργήσει και διατηρήσει ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από εκφοβισμό, παρενόχληση, θυματοποίηση και παράνομες διακρίσεις, προάγοντας την αξιοπρέπεια και το σεβασμό για όλους και όπου αναγνωρίζονται και εκτιμώνται οι ατομικές διαφορές και η συνεισφορά όλου του προσωπικού. Αυτή η δέσμευση περιλαμβάνει την εκπαίδευση των διευθυντών και όλων των υπολοίπων εργαζομένων σχετικά με τα δικαιώματα και τις ευθύνες τους βάσει αυτής της πολιτικής. Οι ευθύνες ανατίθενται στους ανώτερους ιεραρχικά, οι οποίοι ορίζονται ως υπεύθυνοι για την παροχή ίσων ευκαιριών στην απασχόληση, στην αποτροπή του εκφοβισμού, της παρενόχλησης, της θυματοποίησης και των διακρίσεων.

3. Λαμβάνει σοβαρά υπόψη τα παράπονα για εκφοβισμό, παρενόχληση, θυματοποίηση και παράνομες διακρίσεις από εργαζόμενους, φοιτητές, ασθενείς, προμηθευτές, επισκέπτες, και οποιοδήποτε άλλο

πρόσωπο, κατά τη διάρκεια των εργασιακών δραστηριοτήτων του οργανισμού. Ιδιαίτερα σοβαρές καταγγελίες θα μπορούσαν να οδηγήσουν ακόμα και σε λύση εργασιακής σχέσης εφόσον η βασιμότητά τους αποδειχθεί σύμφωνα με τις προβλεπόμενες στη νομοθεσία διαδικασίες (πειθαρχικού) ελέγχου.

4. Παρέχει ευκαιρίες για εκπαίδευση, ανάπτυξη και πρόοδο σε όλο το προσωπικό, το οποίο υποστηρίζεται και ενθαρρύνεται να αναπτύξει πλήρως τις δυνατότητες και τις δεξιότητές του, συμβάλλοντας στη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας του οργανισμού

5. Λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με το προσωπικό που βασίζονται μόνο στην αξιοκρατία και σε πλήρη συμμόρφωση με τους ισχύοντες ευρωπαϊκούς, εθνικούς και περιφερειακούς νόμους και κανονισμούς.

6. Επανεξετάζει τις πρακτικές και τις διαδικασίες απασχόλησης, όταν απαιτείται, ώστε να διασφαλίζεται η δικαιοσύνη και να βελτιώνονται οι πολιτικές και οι πρακτικές, λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές στην ισχύουσα νομοθεσία.

7. Παρακολουθεί τη σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού σχετικά με την ηλικία, το φύλο και τις ειδικές ανάγκες και να ενθαρρύνει την ισότητα, τη διαφορετικότητα και την ένταξη θέτοντας στόχους, σχεδιάζοντας δράσεις και παρακολουθώντας την πρόοδο.

Η παρακολούθηση θα περιλαμβάνει επίσης την αξιολόγηση του τρόπου εφαρμογής της πολιτικής και του ΣΔΙΦ στην πράξη, την ετήσια επανεξέτασή τους, καθώς και την ανάληψη δράσεων για την αντιμετώπιση τυχόν ζητημάτων που προκύπτουν.

Εμμανουηλίδης Κωνσταντίνος

Γενικός Διευθυντής
Γενικό Νοσοκομείο Παπαγεωργίου