

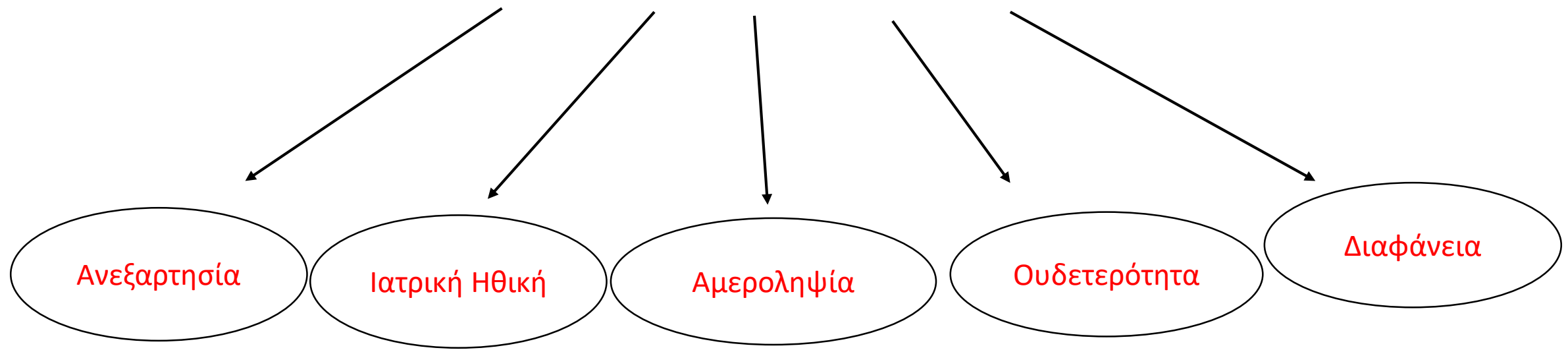


Πολιτική πρόληψης και διαχείρισης περιστατικών
παρενόχλησης στο χώρο εργασίας



Οι **Γιατροί Χωρίς Σύνορα** (Médecins Sans Frontières/MSF) είναι μια **διεθνής, ανεξάρτητη, ιατρική ανθρωπιστική οργάνωση** που παρέχει ιατρική φροντίδα σε ανθρώπους αποκλεισμένους από την υγειονομική περίθαλψη, σε θύματα βίας, φυσικών καταστροφών ή ενόπλων συγκρούσεων. Δρα με μοναδικό κριτήριο τις ιατρικές ανάγκες, **ανεξάρτητα από φυλετικά, θρησκευτικά ή πολιτικά κριτήρια** με στόχο την ανακούφιση του ανθρώπινου πόνου αλλά και την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης για τις ανθρωπιστικές κρίσεις που μαίνονται στον πλανήτη.

Οι Αρχές & Αξίες μας



Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού

- **Στελέχωση των αποστολών** των Γιατρών Χωρίς Σύνορα ανά τον κόσμο με το κατάλληλο προσωπικό
- **Εύρυθμη λειτουργία του** Ελληνικού Τμήματος σύμφωνα με την **Ελληνική Εργατική Νομοθεσία** και τις **εσωτερικές Πολιτικές και Διαδικασίες**
- Διαφύλαξη ενός καλού **εργασιακού περιβάλλοντος** χωρίς διακρίσεις και **περιστατικά παρενόχλησης**

Δεσμεύσεις Συμπεριφοράς

1. Να συμπεριφέρονται με σεβασμό χωρίς διακρίσεις εις βάρος των ασθενών, των συναδέλφων ή των μελών της τοπικής κοινωνίας με βάση τη φυλή, τις απόψεις, τον τρόπο ζωής, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, την καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις τους.
2. Να μην προβαίνουν σε σωματική ή ψυχολογική κακοποίηση (π.χ. εκφοβισμός, κατάχρηση εξουσίας, παρενόχληση, διακρίσεις ή ευνοιοκρατία)

3. Να μην αποδέχονται συμπεριφορές που εκμεταλλεύονται την ευπάθεια άλλων (σεξουαλική, οικονομική, κοινωνική κ.λπ.
4. Να μην αποδέχονται την κακοποίηση, την εκμετάλλευση και τη βία παιδιών καθώς και την εμπλοκή σεξουαλικών σχέσεων με αυτά.
5. Να μην εκμεταλλεύονται την θέση τους για προσωπικό όφελος.

Για την εξασφάλιση της καλής εφαρμογής των κανόνων συμπεριφοράς, για την πρόληψη της κακοποίησης και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και για την αντιμετώπιση καταγγελιών παρενόχλησης οι ΓΧΣ

- Εκπαιδεύουν όλο το προσωπικό στον τρόπο αντιμετώπισης καταστάσεων παρενόχλησης ή κακοποίησης, οργανώνοντας σεμινάρια ενημέρωσης για τα δικαιώματα των εργαζομένων και κάνουν σαφή τα κανάλια αναφοράς σχετικών περιστατικών.
- Σύσταση Επιτροπής Διαχείρισης Ασφαλούς Συμπεριφοράς (Behavioral committee)

Εγγυήσεις για το προσωπικό

- Σεβασμός και προστασία
- Εμπιστοσύνη
- Αμεροληψία
- Αποκατάσταση & προστασία του ατόμου που υπέστη παρενόχληση
- Προστασία των προσωπικών δεδομένων

Οι περιπτώσεις παρενόχλησης ταξινομούνται στις κατηγορίες:

1. Ψυχολογική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας

Κάθε συμπεριφορά ή πρακτική που διεξάγεται με συστηματικό ή επαναλαμβανόμενο τρόπο στο πλαίσιο μιας εργασιακής σχέσης, η οποία συνεπάγεται άμεσα ή έμμεσα προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου, κατά του οποίου γίνεται προσπάθεια να υποβληθούν συναισθηματικά και ψυχολογικά με βίαιο ή εχθρικό τρόπο, και η οποία επιδιώκει να ακυρώσει την ικανότητά τους, την επαγγελματική προαγωγή ή τη μονιμότητα στο χώρο εργασίας, επηρεάζοντας αρνητικά το εργασιακό περιβάλλον.

2. Παρενόχληση λόγω κατάχρησης εξουσίας

Η χρήση εξουσίας που παρέχεται με την κατοχή θέσης αλλά κατά τρόπο ώστε η χρήση αυτή να μην κατευθύνεται για την εκπλήρωση των καθηκόντων που αποδίδονται στη θέση αυτή, αλλά για την ικανοποίηση ατομικών προσωπικών συμφερόντων.

3. Σεξουαλική παρενόχληση και επιθετικότητα

Κάθε συμπεριφορά, λεκτική ή σωματική, σεξουαλικής φύσης που έχει το σκοπό ή παράγει το αποτέλεσμα της παραβίασης της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδιαίτερα όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον.

4. Σεξιστική παρενόχληση ή παρενόχληση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού

Η παρενόχληση με βάση το φύλο ενός ατόμου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος.

5. Παρενόχληση μέσω της διακριτικής μεταχείρισης

Όταν ένα άτομο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από κάποιον άλλο που βρίσκεται σε παρόμοια κατάσταση λόγω της φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, της θρησκείας ή των πεποιθήσεών του, της λειτουργικής ποικιλομορφίας, του σεξουαλικού προσανατολισμού ή της ηλικίας του.

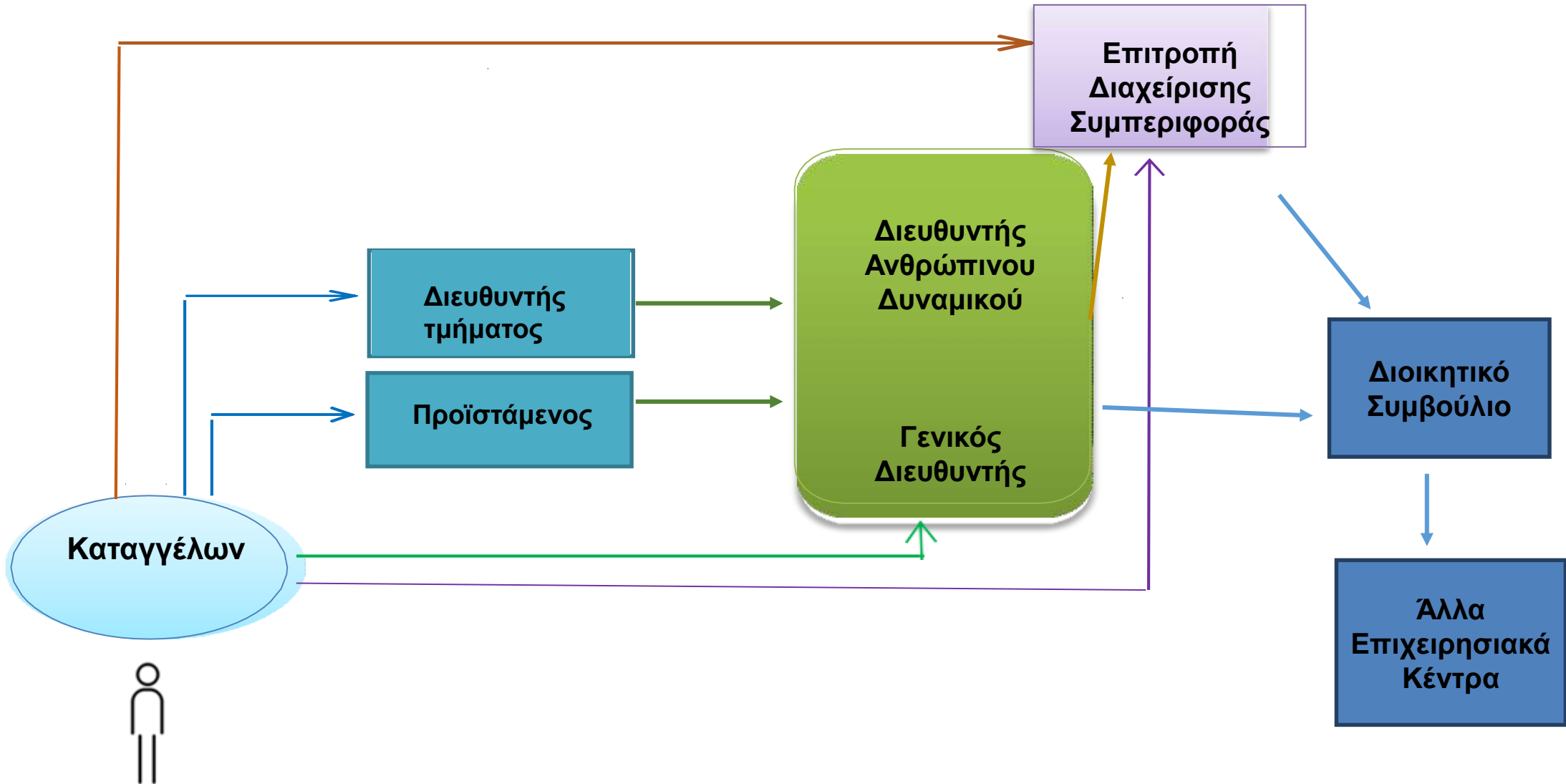
Διαδικασία Διαχείρισης Περιστατικών

- Πως μπορεί να αναφερθεί ένα περιστατικό παρενόχλησης;
Αναφορά για παρενόχληση μπορεί να κάνει ο ίδιος ο δέκτης της παρενόχλησης αλλά και κάποιος μάρτυρας
- Ποιος μπορεί να υποβάλει μια καταγγελία παρενόχλησης;
Όλοι οι Εργαζόμενοι στο Ελληνικό Τμήμα, οι Εθελοντές, οι Φοιτητές που πραγματοποιούν Πρακτική Άσκηση. Οι καταγγελίες μπορεί να είναι ατομικές ή ομαδικές, ακόμα και ανώνυμες.

Πέντε Κανάλια Υποβολής Καταγγελιών

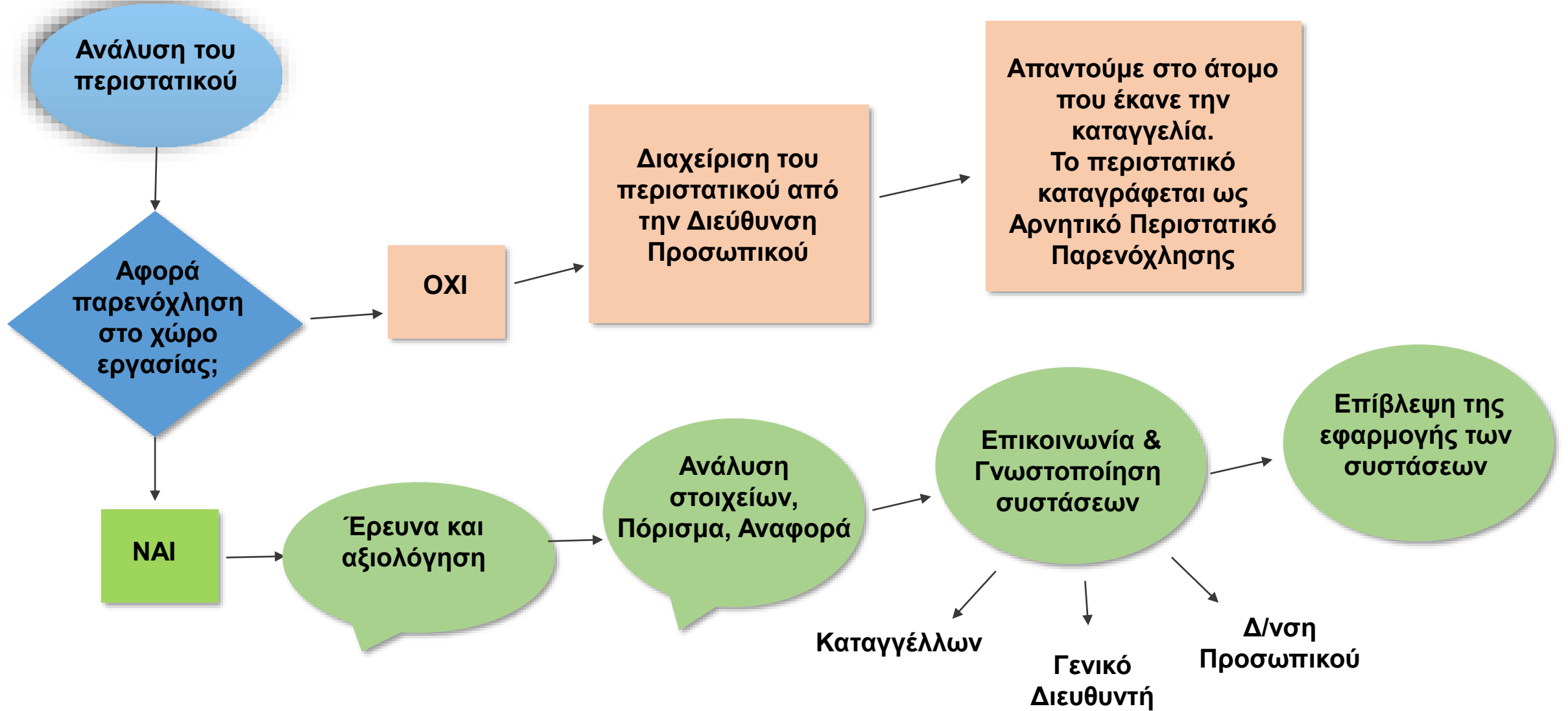
1. Μέσω του άμεσα ανώτερου στην ιεραρχική αλυσίδα
2. Μέσω του/της Διευθυντή/ντριας Ανθρώπινου Δυναμικού ή του/της Γενικού/ης Διευθυντή/ντριας
3. Μέσω της Επιτροπής Διαχείρισης Ασφαλούς Συμπεριφοράς του γραφείου
4. Μέσω του Διοικητικού Συμβουλίου
5. Μέσω άλλων Επιχειρησιακών κέντρων (γραφείων) του οργανισμού (Βαρκελώνης, Γενεύης, Βρυξελλών, Άμστερνταμ, Παρισιού)

REPORTING LINES / COMPLAINT MECHANISMS



Επιτροπή Διαχείρισης Συμπεριφοράς

- Αποτελείται από **3 ή 5 μόνιμα μέλη** που ορίζονται από το Γενικό Διευθυντή με κριτήρια δεξιοτήτων, ικανοτήτων και εμπειρίας (αφοσίωση στις αξίες των Γιατρών Χωρίς Σύνορα, συναισθηματική νοημοσύνη, ευελιξία, αναλυτική σκέψη).
- Στο πλαίσιο της **ευθύνης** και της **διαφάνειας** η Επιτροπή Διαχείρισης Συμπεριφοράς είναι υπεύθυνη για την ενημέρωση του ΔΣ και του ΓΔ ετησίως για τις καταγγελίες καθώς και για τις ενέργειες που πραγματοποιήθηκαν



Διερεύνηση & Αξιολόγηση

Σκοπός της επιτροπής είναι να συγκεντρώνει τα στοιχεία και γεγονότα , χωρίς κριτική. Συνήθως προχωρούν ανακρίνοντας τον καταγγέλλοντα, ακολουθούμενοι από μάρτυρες αν υπάρχουν. Όσο περισσότεροι ερωτηθέντες τόσο σαφέστερη είναι η εικόνα της υπόθεσης.

Μέθοδος διερεύνησης : Συνέντευξη

- Οι συνεντεύξεις οργανώνονται χρησιμοποιώντας τις προσωπικές διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και όχι τις επαγγελματικές προκειμένου να διατηρηθεί η εμπιστευτικότητα
- Οι συνεντεύξεις γίνονται με ζωντανή παρουσία προκειμένου να παρατηρείται η γλώσσα του σώματος
- Υπάρχουν διαφορετικοί ρόλοι στα μέλη της επιτροπής (ποιος κάνει ερωτήσεις, ποιος παρατηρεί / κρατάει σημειώσεις)

- Τα μέλη της επιτροπής χρησιμοποιούν ανοιχτές ερωτήσεις (ποιος, τι, πού, πότε, γιατί) και επαναλαμβάνουν ό,τι ακούν για να βεβαιωθούν ότι έχουν κατανοήσει σωστά. Σε όλη την διάρκεια της συνέντευξης τα μέλη παραμένουν μη επικριτικά.

Πιθανά αποτελέσματα αξιολόγησης:

- Κανένα στοιχείο εμπλοκής
- Η Επιτροπή διατυπώνει συστάσεις προς την διοίκηση για **Κυρώσεις**
- Οι **κυρώσεις** μπορεί να κυμαίνονται από μια προειδοποιητική επιστολή μέχρι την λήξη της συνεργασίας ή και τον αποκλεισμό από το σύνολο του κινήματος των MSF.

Γνωστοποίηση του Αποτελέσματος

- Ο καταγγέλλων, ο κατηγορούμενος και οι μάρτυρες ενημερώνονται για τα αποτελέσματα.
- Εάν πρόκειται να υποβληθούν συστάσεις, οι υπεύθυνοι της υπόθεσης παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της συζήτησης στον αρμόδιο διευθυντή και την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού
- Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή των συστάσεων
- Η επιτροπή ενημερώνει το Γενικό Διευθυντή και το ΔΣ



MEDECINS SANS FRONTIERES
ΓΙΑΤΡΟΙ ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΟΡΑ

Οι **Γιατροί Χωρίς Σύνορα**, ως υπεύθυνος εργοδότης, έχουν ως βασική αρχή, το δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνουν **σεβαστή** και **αξιοπρεπή** μεταχείριση, σε **ένα** **εργασιακό** **περιβάλλον** **απαλλαγμένο** από κάθε είδους **παρενόχληση** ή **διάκριση**, και δηλώνει ότι απορρίπτει αυτές τις συμπεριφορές σε όλες τις μορφές και τις εκδηλώσεις τους.



Σωτηρία Σταυροπούλου

Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού

