



ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΚΕΝΤΡΩΝ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ ΑΣΥΝΟΔΕΥΤΩΝ ΑΝΗΛΙΚΩΝ
ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ Α.Μ.Κ.Ε.

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ:
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2017

ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ: 05-
2025

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Σκοπός και βασικές αρχές.....	2
2. Δεοντολογικές Αρχές.....	3
1. Σεβασμός των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.....	3
2. Σεβασμός της αρχής ισότητας.....	3
2.1. Αρχή της Ισότητας:	3
2.2. Η Διακριτική Αντιμετώπιση και οι Διακρίσεις:.....	4
2.3. Ισότητα και Δικαίωμα χωρίς Διάκριση λόγω Φυλής, Εθνικότητας, Εθνοτικής Καταγωγής: ..	4
2.4. Ισότητα χωρίς Διάκριση λόγω Φύλου και Ταυτότητας Φύλου:	4
2.5. Ισότητα χωρίς Διάκριση λόγω Σεξουαλικού Προσανατολισμού:.....	4
2.6. Ισότητα χωρίς Διάκριση λόγω Αναπηρίας και Ευαλωτότητας:.....	5
2.7. Ισότητα και Δικαιώματα για Όλους:.....	5
2.8. Βέλτιστο Συμφέρον του Παιδιού:.....	5
3. Εμπιστευτικότητα & Προστασία Προσωπικών Δεδομένων:	6
4. Σεβασμός της Οικογενειακής Ενότητας:.....	6
3: Υποχρεώσεις Εργαζομένων & Εθελοντών	10
3.1 Εκτέλεση καθηκόντων:.....	10
3.2 Σχέση Εργαζομένου - Ωφελομένου	10
3.3 Επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων	11
3.4 Επικοινωνία με ωφελούμενους.....	11
3.5 Εμπιστευτικότητα:	12
3.6 Δραστηριότητες Προσωπικού:.....	12
3.7 Δημόσιες Δηλώσεις:.....	13
3.8 Δώρα από τρίτους.....	13
3.9 Αποχή από δόλιες πράξεις (Απάτη και δωροδοκία).....	13
3.10 Υγιεινή – Ασφάλεια.....	13
4: Κυρώσεις.....	14
4.1. Διαδικασία Διερεύνησης και Επιβολής Κυρώσεων.....	15
4.2. Περίπτωση Παράβασης από τον Συντονιστή του ΚΦΑΑ.....	15
5: Παράπονα – Αιτήματα.....	15
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	16



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

1. Σκοπός και βασικές αρχές

Τα μέλη της εταιρείας είναι άτομα συνειδητοποιημένα ως προς τους στόχους της, ενστερνίζονται και προασπίζουν τις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, έχουν κοινωνικές και οικολογικές ευαισθησίες, έχουν την διάθεση ανιδιοτελούς προσφοράς και προσεγγίζουν την ανθρωπιστική δράση ως αναπόσπαστο μέρος της ζωής του πολίτη. Η ανθρωπιστική ανάγκη αποτελεί προτεραιότητα. Η βοήθεια προσφέρεται ανεξάρτητα από τη φυλή, θρήσκευμα ή εθνικότητα των αποδεκτών /-τριών της και χωρίς καμία προκατάληψη.

Η ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ ΑΜΚΕ σέβεται τον πολιτισμό και τα ήθη των κοινωνικών ομάδων που στηρίζει. Οι δικαιούχοι των προγραμμάτων καλούνται να συμμετέχουν στη διαχείριση της βοήθειας. Όλες οι συναλλαγές μας με τους/τις δωρητές / δωρήτριες καθώς και με τους/τις δικαιούχους διέπονται από ειλικρίνεια και πλήρη διαφάνεια. Σε όλο το φάσμα της επικοινωνιακής πολιτικής της, η ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ ΑΜΚΕ δεσμεύεται να αντιμετωπίζει τις ευάλωτες ομάδες, με σεβασμό ως πρόσωπα με αξιοπρέπεια.

Για την εταιρεία η εργασία και η προσφορά υπηρεσιών είναι και πρέπει να είναι αναπτυξιακή για τον άνθρωπο, να αναπτύσσει και να απελευθερώνει την ανθρώπινη δημιουργικότητα και κοινωνικότητα και ως έτσι επιδιώκεται. Η ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ ΑΜΚΕ ως εταιρεία πιστεύει, στηρίζει και αξιοποιεί την εταιρική της κουλτούρα.

Ο κεντρικός παράγοντας για την επιτυχία της ανθρωπιστικής δράσης είναι η αφοσίωση του προσωπικού. Για την επίτευξη των στόχων της εταιρείας όλοι οι εμπλεκόμενοι τηρούν και προωθούν τα υψηλότερα επίπεδα ηθικής και επαγγελματικής δεοντολογίας.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας χρησιμεύει ως οδηγός για την τήρηση των ηθικών θεμελίων του οργανισμού. Από το προσωπικό αναμένεται ο σεβασμός και η προώθηση αυτού το κώδικα, των αρχών και των πρότυπων του. Ο Κώδικας ισχύει για όλα τα μέλη του προσωπικού: μόνιμους υπάλληλους, εκπαιδευόμενους, εθελοντές και οποιονδήποτε εκπροσωπεί την ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ.

Η επιστημονική προσέγγιση μπορεί να έχει ουσιαστικά αποτελέσματα σε συνδυασμό με την ανθρώπινη σχέση και επαφή. Η ουσιαστική ανθρώπινη επαφή και συνδιαλλαγή δρα θεραπευτικά και έχει πολλές φορές θεαματικά αποτελέσματα. Η προσφορά προς τον συνάνθρωπο πρέπει να γίνεται χωρίς την αίσθηση του χρέους, χωρίς την αίσθηση της υπεροχής ή της γενναιοδωρίας αλλά ως μια συνειδητή ενέργεια που στοχεύει στην αλλαγή των συνθηκών για την ισότιμη και αρμονική συνύπαρξη όλων των ανθρώπων. Αυτές οι διαδικασίες διευκολύνουν την εργασία όλων και εξασφαλίζουν την εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας.



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

2. Δεοντολογικές Αρχές

1. Σεβασμός των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Ο σεβασμός των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας και της αξίας κάθε ανθρώπου αποτελεί θεμέλιο λίθο για μια δίκαιη και ανθρωπίνη κοινωνία. Αυτές οι αρχές δεν είναι απλώς ηθικές αξίες, αλλά και νομικά αναγνωρισμένα δικαιώματα, τα οποία προστατεύονται και προωθούνται μέσω διεθνών συμβάσεων και εθνικών νομοθεσιών. Η εφαρμογή αυτών των αξιών είναι απαραίτητη για την οικοδόμηση ενός κόσμου στον οποίο όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, εθνικότητας, θρησκείας, ηλικίας ή κοινωνικής θέσης, απολαμβάνουν ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για να ζήσουν με αξιοπρέπεια και σεβασμό. Τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα περιλαμβάνουν μια σειρά από δικαιώματα και ελευθερίες που προστατεύουν την ανθρωπίνη ύπαρξη από καταπίεση, βία, διάκριση και καταπάτηση της προσωπικής ελευθερίας. Αυτά τα δικαιώματα περιλαμβάνουν την ελευθερία της έκφρασης, την προστασία από βασανιστήρια, το δικαίωμα στην εκπαίδευση, το δικαίωμα στην εργασία και την υγειονομική περίθαλψη, και το δικαίωμα στη ζωή.

Τα ανθρώπινα δικαιώματα αναγνωρίζονται σε διεθνές επίπεδο μέσω της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και άλλων διεθνών συμφωνιών, και η εφαρμογή τους απαιτεί συνεχιζόμενη προσπάθεια από τις κοινωνικές οργανώσεις και τα άτομα. **Επομένως,**

- Οι εργαζόμενοι και οι εθελοντές της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ Α.Μ.Κ.Ε. υποχρεούνται να διασφαλίζουν τον σεβασμό όλων των ατόμων.
- Να φέρονται στους συναδέλφους τους αξιοπρεπώς, δίκαια, με ευγένεια και σεβασμό, σεβόμενος ιδιαίτερος τα διαφορετικά ήθη και έθιμα που μπορεί να έχουν.
- Σε καμία περίπτωση δεν θα παρενοχλήσουν συνάδελφο ή εξυπηρετούμενο.
- Να συμβάλουν στην δημιουργία ενός αρμονικού περιβάλλοντος εργασίας με βάση το ομαδικό πνεύμα, τον αλληλοσεβασμό και την κατανόηση.
- Να επιδιώκουν την επίλυση διαφορών και προβλημάτων όταν προκύπτουν.

2. Σεβασμός της αρχής ισότητας

2.1. Αρχή της Ισότητας:

Ο σεβασμός της αρχής της ισότητας χωρίς καμία διάκριση είναι θεμελιώδης για τη διασφάλιση μιας δίκαιης και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνίας, στην οποία όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως των προσωπικών τους χαρακτηριστικών ή των κοινωνικών τους συνθηκών, θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με σεβασμό και αξιοπρέπεια. Η αρχή αυτή απορρέει από τη γενική αρχή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, σύμφωνα με την οποία όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι και έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και ευκαιρίες, χωρίς να υφίστανται διάκριση ή κακομεταχείριση λόγω χαρακτηριστικών όπως η φυλή, η εθνικότητα, η εθνοτική καταγωγή, το φύλο, ή οποιοδήποτε άλλο προσωπικό χαρακτηριστικό.



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

2.2. Η Διακριτική Αντιμετώπιση και οι Διακρίσεις:

- Η διάκριση είναι η άνιση μεταχείριση των ατόμων βάσει χαρακτηριστικών που δεν σχετίζονται με την ικανότητά τους ή τις αξίες τους ως ανθρώπων. Οι διακρίσεις μπορεί να προκύπτουν σε πολλούς τομείς της κοινωνικής ζωής, όπως η εκπαίδευση, η εργασία, η υγειονομική περίθαλψη και οι υπηρεσίες, η πολιτική εκπροσώπηση, και η συμμετοχή στην κοινωνία. Διακρίσεις μπορεί να υφίστανται άτομα με διαφορετική φυλή, εθνοτική καταγωγή, θρησκεία ή γλώσσα, αλλά και εκείνα που ανήκουν σε κοινωνικά περιθωριοποιημένες ομάδες, όπως οι ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητες, τα άτομα με αναπηρίες, οι ηλικιωμένοι ή οι κοινωνικά και οικονομικά ευάλωτοι πληθυσμοί.

Η διάκριση σε οποιοδήποτε από αυτά τα επίπεδα οδηγεί σε αδικίες και εντείνει τις ανισότητες, δημιουργώντας περιβάλλοντα όπου οι άνθρωποι αποκλείονται από ίσες ευκαιρίες και αναγνώριση. **Ο σεβασμός της αρχής της ισότητας προϋποθέτει την κατανόηση ότι κάθε άτομο αξίζει να έχει ίση πρόσβαση σε όλες τις υπηρεσίες και ευκαιρίες, ανεξαρτήτως των χαρακτηριστικών του.**

2.3. Ισότητα και Δικαίωμα χωρίς Διάκριση λόγω Φυλής, Εθνικότητας, Εθνοτικής Καταγωγής:

- Η φυλή, η εθνικότητα και η εθνοτική καταγωγή είναι κάποια από τα πρώτα χαρακτηριστικά στα οποία μπορεί να βασιστεί μια διάκριση. Ο ρατσισμός και οι φυλετικές διακρίσεις έχουν προκαλέσει βαθιά και διαρκή κοινωνικά προβλήματα σε πολλές κοινωνίες παγκοσμίως. Για παράδειγμα, άτομα που ανήκουν σε μειονοτικές εθνοτικές ή φυλετικές ομάδες συχνά αντιμετωπίζουν εμπόδια στη λήψη εκπαίδευσης, εύρεση εργασίας ή συμμετοχή στην πολιτική και κοινωνική ζωή. **Η ισότητα απαιτεί ότι κανείς δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται διαφορετικά λόγω της φυλής ή της εθνοτικής του καταγωγής, και ότι όλοι οι άνθρωποι πρέπει να έχουν την ίδια ευκαιρία για κοινωνική και οικονομική ανέλιξη.**

2.4. Ισότητα χωρίς Διάκριση λόγω Φύλου και Ταυτότητας Φύλου:

- Το φύλο και η ταυτότητα φύλου είναι σημαντικά χαρακτηριστικά που συχνά οδηγούν σε διακρίσεις. Η άνιση μεταχείριση των γυναικών και των κοριτσιών σε πολλές κοινωνίες παραμένει ένα παγκόσμιο ζήτημα, καθώς οι γυναίκες συχνά υφίστανται περιορισμούς στις ευκαιρίες εκπαίδευσης, την εργασία, την πολιτική συμμετοχή και τη συμμετοχή σε ηγετικές θέσεις. Αντίστοιχα, τα άτομα με διαφορετική ταυτότητα φύλου ή οι τρανς άνθρωποι συχνά αντιμετωπίζουν κοινωνικό αποκλεισμό, βία και διακρίσεις. **Η αρχή της ισότητας απαιτεί την εξάλειψη αυτών των διακρίσεων και την προώθηση πολιτικών που ενισχύουν τη συμμετοχή και την ισότιμη μεταχείριση όλων των φύλων.**

2.5. Ισότητα χωρίς Διάκριση λόγω Σεξουαλικού Προσανατολισμού:

- Ο σεξουαλικός προσανατολισμός είναι ένα άλλο πεδίο όπου οι διακρίσεις εξακολουθούν να υφίστανται. Τα άτομα που ανήκουν στη ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητα συχνά αντιμετωπίζουν κοινωνικό στίγμα, νομικές δυσκολίες και περιορισμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες και δικαιώματα που απολαμβάνουν τα άτομα με ετεροκανονικό σεξουαλικό προσανατολισμό. **Η προστασία των δικαιωμάτων αυτών των ατόμων και η πλήρης αποδοχή τους ως ίσοι στον κοινωνικό ιστό είναι κρίσιμη για την οικοδόμηση μιας κοινωνίας χωρίς διακρίσεις.**



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



2.6. Ισότητα χωρίς Διάκριση λόγω Αναπηρίας και Ευαλωτότητας:

- Άτομα με αναπηρίες, καθώς και άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες (όπως οι πρόσφυγες, οι ηλικιωμένοι, οι άστεγοι κ.λπ.), συχνά αντιμετωπίζουν εμπόδια στην καθημερινή ζωή λόγω της απουσίας προσβάσιμων υποδομών, υπηρεσιών ή πολιτικών. **Η αρχή της ισότητας απαιτεί την εξασφάλιση της πλήρους συμμετοχής αυτών των ατόμων στην κοινωνία και τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος που να προάγει την ένταξή τους.**
- Δεξιότητες και γνώσεις
 1. Κατανόηση του «κοινωνικού μοντέλου της αναπηρίας» και τι σημαίνει σε σχέση με την εργασία των Εργαζομένων.
 2. Χρειάζεται οι Εργαζόμενοι να κατανοήσουν ευρέως τις ανάγκες των παιδιών και των νέων που έχουν αναπηρία ή έχουν μαθησιακές δυσκολίες.
 3. Απαιτείται, επιπροσθέτως, κατανόηση για την ανάγκη προσαρμογής δραστηριοτήτων και εμπειριών, ώστε να μπορούν να συμμετέχουν μεμονωμένα παιδιά και νέοι.
 4. Τέλος, οι Εργαζόμενοι αναμένεται να κατανοήσουν πώς μπορούν να υποστηρίξουν παιδιά και νέους με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, καθώς και τις οικογένειες αυτών.

2.7. Ισότητα και Δικαιώματα για Όλους:

- Η αρχή της ισότητας χωρίς διάκριση προάγει την έννοια της κοινωνικής δικαιοσύνης και της ένταξης για όλους. Κανένας άνθρωπος δεν πρέπει να αποκλείεται ή να υφίσταται αδικία λόγω χαρακτηριστικών όπως η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, οι θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις, ή άλλες διαφορές που δεν σχετίζονται με την αξία του ως ανθρώπου. Η ισότητα απαιτεί την καταπολέμηση όλων των μορφών διάκρισης και την προώθηση πολιτικών που ενισχύουν την κοινωνική ενσωμάτωση, την ισότητα των φύλων και την αποδοχή κάθε ατόμου ανεξαρτήτως των ατομικών του χαρακτηριστικών.

2.8. Βέλτιστο Συμφέρον του Παιδιού:

Το βέλτιστο συμφέρον του παιδιού αποτελεί πρωταρχικό μέλημα σε όλες τις δράσεις και υπηρεσίες που αφορούν τα παιδιά. Η αρχή του βέλτιστου συμφέροντος του παιδιού, όπως αυτή κατοχυρώνεται από τη Διεθνή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Παιδιού και την εθνική νομοθεσία πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε οποιασδήποτε απόφαση που επηρεάζει θεμελιωδώς τη ζωή του ασυνόδευτου ή διαχωρισμένου παιδιού. Ανά πάσα στιγμή, τα παιδιά πρέπει να ενημερώνονται για ρυθμίσεις σχετικά με την κηδεμονία και τη νομική εκπροσώπηση και οι απόψεις τους πρέπει να λαμβάνονται υπόψη. Κάθε απόφαση, ενέργεια ή διαδικασία που αφορά παιδιά, οφείλει να υπηρετεί πρωτίστως την ασφάλεια, την ευημερία, την ανάπτυξη και την αξιοπρέπεια τους.

Όλες οι αποφάσεις λαμβάνονται με γνώμονα το βέλτιστο συμφέρον του ανηλίκου. Θα σέβονται όλα τα άτομα εξίσου, χωρίς διάκριση ή μεροληψία με βάση την εθνικότητα, το γένος, την εθνότητα, την φυλή, το φύλο, την θρησκεία, τις πολιτικές απόψεις ή κάποια αναπηρία.



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

Θα λαμβάνονται υπόψη οι δύσκολες εμπειρίες που έχουν αντιμετωπίσει και από τις οποίες έχουν επιβιώσει οι πρόσφυγες και γενικά άτομα που αποτελούν ομάδα στόχου της εταιρείας, καθώς και την μειονεκτική θέση στην οποία μπορεί να βρίσκονται σε σχέση με αυτούς που έχουν ισχύ ή επιρροή σε ορισμένους τομείς της ζωής τους.

Θα είναι πάντα ενήμεροι για τις πολιτικές, τους στόχους, τις δραστηριότητες και τον τρόπο χειρισμού, που ακολουθεί η εταιρεία για τις προαναφερόμενες περιπτώσεις.

3. Εμπιστευτικότητα & Προστασία Προσωπικών Δεδομένων:

Το προσωπικό πρέπει να σέβεται τις ακόλουθες τρεις βασικές αρχές τήρησης απορρήτου. Κάθε άτομο έχει το θεμελιώδες δικαίωμα προστασίας του προσωπικού του απορρήτου και εμπιστευτικότητας όσον αφορά τις πληροφορίες σχετικά με την υγεία του. Κάθε άτομο έχει δικαίωμα στον έλεγχο πρόσβασης και στην αποκάλυψη των δικών του πληροφοριών, μέσω παροχής, παρακράτησης ή απόσυρσης σχετικής συναίνεσης. Για οποιαδήποτε μη συναινετική αποκάλυψη εμπιστευτικών πληροφοριών, το προσωπικό της εταιρείας πρέπει να έχει λάβει υπ' όψη του την αναγκαιότητα, την αναλογικότητα και τους συνακόλουθους κινδύνους

Όλοι οι ωφελούμενοι έχουν δικαίωμα στην προστασία του προσωπικού τους απορρήτου και στην εύλογη προσδοκία ότι η εμπιστευτικότητα των προσωπικών τους πληροφοριών θα διατηρηθεί με σχολαστικότητα από το προσωπικό της εταιρείας. Το δικαίωμα στην προστασία προσωπικού απορρήτου και το καθήκον εμπιστευτικότητας του προσωπικού της εταιρείας, ισχύουν ανεξάρτητα από τον τρόπο (π.χ. γραπτό, ηλεκτρονικό, φωτογραφικό, ή μέσω βιολογικού δείγματος) με τον οποίο έχουν διατηρηθεί ή μεταβιβαστεί οι πληροφορίες.

Οι ανάγκες των ευάλωτων ομάδων, ως ευπαθής ομάδα είναι υψηλότερου βαθμού ως προς τα θέματα απορρήτου – καθώς υπάρχει μεγαλύτερος κίνδυνος παραβίασής του σχετικά με τον κίνδυνο παραβίασης απορρήτου άλλων ομάδων πληθυσμού. Απαιτείται ιδιαίτερη μέριμνα από την πλευρά του προσωπικού της εταιρείας για να διασφαλιστεί ο σεβασμός του δικαιώματος προστασίας προσωπικού απορρήτου και η εκπλήρωση του καθήκοντος εμπιστευτικότητας απέναντί τους.

4. Σεβασμός της Οικογενειακής Ενότητας:

Ο σεβασμός της οικογενειακής ενότητας αποτελεί βασική αρχή και κατευθυντήρια γραμμή σε διεθνές, ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό επίπεδο. Η οικογένεια αναμφίβολά αποτελεί το πρώτο και βασικό περιβάλλον μέσα στο οποίο αναπτύσσεται κάθε παιδί.

Ο σεβασμός στην οικογενειακή ενότητα είναι θεμελιώδης αξία, ιδιαίτερα όταν αφορά ασυνόδευτα ανήλικα που βρίσκονται μακριά από τις οικογένειές τους. Παρόλο που η βιολογική τους οικογένεια μπορεί να απουσιάζει, η ανάγκη για ασφάλεια, κατανόηση και συναισθηματική σύνδεση παραμένει βαθιά ανθρώπινη. Για τα παιδιά αυτά, οι δομές φιλοξενίας και οι άνθρωποι που εργάζονται σε αυτές φροντίζουν και προωθούν με κάθε δυνατό τρόπο την οικογενειακή ενότητα και διασφαλίζουν την



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

επικοινωνία των ανηλίκων με τις οικογένειες τους , με εξαίρεση πάντα τις περιπτώσεις που αυτό δεν συνάδει με το βέλτιστο συμφέρον του ανηλίκου.

5. Προστασία από Κακοποίηση & Εκμετάλλευση:

Κάθε οργανισμός, κυρίως όσοι ασχολούνται με την παιδική προστασία, οφείλει να αναπτύξει πολιτική Πρόληψης από την Σεξουαλική Εκμετάλλευση και Παρενόχληση (Prevention of Sexual Exploitation and Abuse – PSEA). Ο στόχος της πολιτικής είναι να περιγράψει τον τρόπο πρόληψης και ανταπόκρισης σε περιστατικά σεξουαλικής βίας και εκμετάλλευσης που δύναται να προκληθούν από το προσωπικό προς τους ωφελούμενους των προγραμμάτων της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ Α.Μ.Κ.Ε.

Σεξουαλική εκμετάλλευση

Οποιαδήποτε πραγματοποίηση ή προσπάθεια εκμετάλλευσης ευαλωτότητας, θέσης ισχύος ή εμπιστοσύνης για σεξουαλικούς σκοπούς. Περιλαμβάνει οικονομικό, κοινωνικό ή πολιτικό κέρδος από τη σεξουαλική εκμετάλλευση άλλου.

Σεξουαλική παρενόχληση

Η πράξη ή απειλή πράξης βίαιας ενόχλησης σεξουαλικής φύσης είτε μέσω άσκησης βίας ή υπό άνισες ή καταναγκαστικές συνθήκες. Επίσης, οποιαδήποτε σεξουαλική επαφή ή πράξη με ανήλικο.

Η πολιτική της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ Α.Μ.Κ.Ε. βασίζεται σε έξι (6) πυλώνες:

1. Η σεξουαλική εκμετάλλευση και παρενόχληση ωφελούμενων αποτελεί σημαντικό παράπτωμα και σπουδαίο λόγο για τη λύση της εργασιακής σχέσης.
2. Οποιαδήποτε πράξη σεξουαλικού περιεχομένου με ανήλικο ωφελούμενο απαγορεύεται πλήρως. Η λανθασμένη αντίληψη για την ηλικία του ωφελούμενου δεν αποτελεί ελαφρυντικό.
3. Ανταλλαγή χρημάτων, εργασίας, αγαθών και υπηρεσιών για σεξουαλικές πράξεις ή οποιαδήποτε άλλη μορφή εξευτελιστικών, μειωτικών ή εκμεταλλευτικών πράξεων απαγορεύεται. Η παροχή βοήθειας προς τους ωφελούμενους είναι υποχρέωση του προσωπικού και δικαίωμα των ωφελούμενων.
4. Οποιαδήποτε σεξουαλική σχέση μεταξύ προσωπικού που προσφέρει ανθρωπιστική βοήθεια και των ωφελούμενων που την λαμβάνουν απαγορεύεται, ακόμα και μετά την ενηλικίωση των ωφελούμενων.
5. Είναι καθήκον κάθε εργαζόμενου στον ανθρωπιστικό τομέα να αναφέρει καταλλήλως οποιαδήποτε ένδειξη ή υποψία αφορά σεξουαλική εκμετάλλευση και παρενόχληση που αφορά συναδέλφους του.



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

6. Οι εργαζόμενοι στον ανθρωπιστικό τομέα έχουν καθήκον να δημιουργήσουν και να διατηρούν ένα περιβάλλον το οποίο αποτρέπει πράξεις σεξουαλικής εκμετάλλευσης και παρενόχλησης και προωθεί την εφαρμογή του κώδικα Δεοντολογίας.

Η παιδοκεντρική προσέγγιση, η αντιμετώπιση των παιδιών με σεβασμό και ευαισθησία, αποτελεί βασική αρχή της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ Α.Μ.Κ.Ε.:

1. Πλαίσιο ελέγχου εργαζομένων και εθελοντών - Ειδικό Ποινικό Μητρώο για αδικήματα σεξουαλικής βίας κατά ανηλίκων.
2. Εκπαίδευση Επαγγελματιών.
3. Πολιτικές Προστασίας του Παιδιού και ορισμός Υπευθύνων Παιδικής Προστασίας.
4. Ενημέρωση και ενδυνάμωση των παιδιών για την πρόληψη της δια ζώσης και της διαδικτυακής σεξουαλικής κακοποίησης και εκμετάλλευσής τους.
5. Πλαισιωμένη στήριξη των θυμάτων που καταγγέλλουν.
6. Συνεργασία με κρατικούς θεσμούς.

Τα ακόλουθα μέτρα τίθενται σε εφαρμογή για την πρόληψη της σεξουαλικής εκμετάλλευσης και παρενόχλησης:

1. Ορισμός Ανθρώπου αναφοράς για περιστατικά Σεξουαλικής Εκμετάλλευσης και Παρενόχλησης (ΣΕΠ).
2. Ως πρόσωπο αναφοράς ορίζεται η κα Οικονομίδου Ελευθερία, ως υπεύθυνη παιδικής προστασίας της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ Α.Μ.Κ.Ε. Ο ρόλος της είναι να αποτελεί τον ενδεδειγμένο εκπρόσωπο της εταιρείας για την αναφορά κάθε περιστατικού ΣΕΠ και να επιβλέπει τα διορθωτικά μέτρα καθώς και να ενημερώνεται για το αποτέλεσμα οποιασδήποτε έρευνας περιστατικού ΣΕΠ.
3. Εκπαίδευση Επαγγελματιών.
4. Σε όλες τις υπηρεσίες και δομές της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ Α.Μ.Κ.Ε., που έρχονται σε καθημερινή επαφή με παιδιά, θεωρείται απόλυτη ανάγκη όλοι οι επαγγελματίες να είναι ενήμεροι για το φαινόμενο της σεξουαλικής κακοποίησης παιδιών, για τα σημεία αναγνώρισής του, καθώς και για τις προβλεπόμενες διαδικασίες για την αναφορά τέτοιων υπονοιών ή καταγγελιών στις αρμόδιες αρχές, προκειμένου να διερευνηθούν καταλλήλως.
5. Για το λόγο αυτό χρησιμοποιείται το εγχειρίδιο του Ινστιτούτου Υγείας του Παιδιού με τίτλο: «Οδηγός Εφαρμογής του Πρωτοκόλλου Διερεύνησης, Διάγνωσης και Διαχείρισης κακοποίησης - παραμέλησης παιδιών για Επαγγελματίες».
6. Εκπαίδευση του προσωπικού και των εθελοντών στην πολιτική πρόληψης ΣΕΠ και στον κώδικα Δεοντολογίας της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ Α.Μ.Κ.Ε., τόσο κατά την πρόσληψη, αλλά και σε τακτά χρονικά διαστήματα (τουλάχιστον μία φορά ανά έτος). Υπογραφή από το προσωπικό για την δέσμευσή του στον Κώδικα Δεοντολογίας της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ Α.Μ.Κ.Ε.



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

7. Πλαίσιο ελέγχου εργαζομένων και εθελοντών - Ειδικό Ποινικό Μητρώο.
8. Καθιέρωση διαδικασιών ελέγχου των εργαζόμενων που προσλαμβάνονται για αδικήματα σεξουαλικής βίας κατά ανηλίκων. Οι εργαζόμενοι που αναλαμβάνουν για πρώτη φορά εργασία στην ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ Α.Μ.Κ.Ε. υποχρεούνται να προσκομίσουν αντίγραφο του ποινικού μητρώου τους, αλλά και υπεύθυνη δήλωση για τη μη διάπραξη σχετικών αδικημάτων.
9. Ενημέρωση των ωφελούμενων.
10. Οι ωφελούμενοι ενημερώνονται προφορικά, αλλά και με ρητή αναφορά στους κανόνες φιλοξενίας, για την πολιτική πρόληψης ΣΕΠ, καθώς και τη δυνατότητα αναφοράς τέτοιων περιστατικών.

Η λεπτομερής διαχείριση περιστατικών κακοποίησης και σεξουαλικής εκμετάλλευσης αναλύονται εντός της Πολιτικής Παιδικής Προστασίας



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

3: Υποχρεώσεις Εργαζομένων & Εθελοντών

3.1 Εκτέλεση καθηκόντων:

Οι εργαζόμενοι πρέπει να επιδεικνύουν επιμέλεια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, να προστατεύουν και να προάγουν τα δικαιώματα των εξυπηρετούμενων στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, όπως αυτές καθορίζονται από τους σκοπούς της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ αλλά και την περιγραφή της θέσης που καλύπτουν. Λόγω της φύσης της εργασίας, θεωρείται δεδομένο ότι όλοι οι εργαζόμενοι διέπονται από ανθρωπιστικές αξίες και βαθύ σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ενώ ταυτόχρονα στερούνται οποιονδήποτε ρατσιστικών ιδεών και συμπεριφορών. Σε περίπτωση απόδειξης του αντιθέτου, ο εργαζόμενος θεωρείται ότι ζημιώνει τα συμφέροντα της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ, τα οποία οφείλει να προστατεύει και να προάγει, κατά οποιοδήποτε νόμιμο δυνατό τρόπο. Στο πλαίσιο αυτό οι εργαζόμενοι είναι υπεύθυνοι για όλες τις πράξεις ή παραλείψεις που συνεπάγονται ζημία, ή κίνδυνο ζημίας, για την ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ. Οι εργαζόμενοι πρέπει να αφιερώνουν όλες τις ικανότητες και την πείρα τους για την προαγωγή και ανάπτυξη των υποθέσεων της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ. Οι εργαζόμενοι πρέπει - στο πλαίσιο του επαγγελματικού τους αντικείμενου και της περιγραφής της εργασιακής θέσης που καλύπτουν - να εκτελούν την εργασία τους σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ και τις εντολές και τις οδηγίες των προϊσταμένων τους. Στο πλαίσιο αυτό οφείλουν να τηρούν στατιστικά στοιχεία και εκθέσεις πεπραγμένων, που πρέπει να παρουσιάζουν με επιμέλεια στα τακτά χρονικά διαστήματα, που τους ορίζονται από η εταιρεία.

3.2 Σχέση Εργαζομένου - Ωφελούμενου

Οι εργαζόμενοι δεσμεύονται να συμπεριφέρονται με ευγένεια και σεβασμό στους ωφελούμενους του Κ.Φ.Α.Α., και τηρούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης σε όλους, ανεξαρτήτως εθνικότητας, κουλτούρας, φύλου, θρησκείας, σεξουαλικής διαφορετικότητας κ.λπ.. Σε καμία περίπτωση δεν επικρίνουν την πολιτιστική πολυμορφία τους. Οι εργαζόμενοι τηρούν τους κανόνες του απορρήτου και τα επαγγελματικά όρια, αποφεύγοντας τη δημιουργία οποιασδήποτε διαπροσωπικής σχέσης πέρα από το επαγγελματικό επίπεδο. Οι εργαζόμενοι παρέχουν τις κατάλληλες υπηρεσίες, σύμφωνα με τους στόχους του προγράμματος και τις αποφάσεις της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ, πάντα με σκοπό την προστασία των δικαιωμάτων του παιδιού. Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται με επαγγελματισμό, προθυμία, ευγένεια και ταχύτητα.

Στο προαναφερόμενο πλαίσιο, ο εργαζόμενος οφείλει να ενημερώσει τον ωφελούμενο για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του τελευταίου, όπως προβλέπονται από το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο. Ο εργαζόμενος πρέπει πάντα να ενημερώνει με σαφήνεια για τον τρόπο λειτουργίας του Κ.Φ.Α.Α., το είδος των υπηρεσιών και τις συνθήκες με τις οποίες προσφέρονται οι υπηρεσίες αυτές. Ο εργαζόμενος, ανάλογα με την περίπτωση του ωφελούμενου, πρέπει να του εξηγήσει πώς σκοπεύει η ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ να τον βοηθήσει και τις ακριβείς ενέργειες που προτίθεται να κάνει για την περίπτωσή του. Πρέπει επίσης να ξεκαθαρίσει ότι η υλοποίηση των παραπάνω ενεργειών δεν εγγυάται απαραίτητα την επίτευξη του επιθυμητού αποτελέσματος. Περαιτέρω, στο πλαίσιο των προαναφερόμενων πληροφοριών, ο εργαζόμενος οφείλει να ενημερώσει σαφώς τον ωφελούμενο για τα ακόλουθα:



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

Η ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ δεν ανέχεται καμία καταχρηστική, βίαιη και γενικά παράνομη συμπεριφορά σε βάρος του ονόματός της, του προσωπικού της, των εγκαταστάσεων της και τρίτων (ιδιαίτερα αυτών εντός της εταιρείας).

Σε περίπτωση που ο κοινωνικός λειτουργός ή ο επίτροπος κρίνουν ότι δεν είναι στο βέλτιστο συμφέρον του ασυνόδευτου ανηλίκου ή στο βέλτιστο συμφέρον των άλλων φιλοξενούμενων η συνέχιση της φιλοξενίας του στο συγκεκριμένο Κ.Φ.Α.Α., ο κοινωνικός λειτουργός, σε συνεργασία με τον επίτροπο, αποστέλλει στην Γενική Γραμματεία Ευάλωτων Πολιτών και Θεσμικής Προστασίας πλήρως αιτιολογημένο αίτημα μεταφοράς του ανηλίκου. Η Μονάδα Διαχείρισης Αιτημάτων Στέγασης και Μετεγκαταστάσεων μπορεί να τοποθετήσει τον ασυνόδευτο ανήλικο σε άλλη δομή μακροχρόνιας φιλοξενίας, λαμβάνοντας υπόψη την αξιολόγηση βέλτιστου συμφέροντος και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της υπόθεσης.

Τέλος, ο εργαζόμενος οφείλει να ενημερώσει τον ωφελούμενο ότι εάν δεν είναι ικανοποιημένος από τις υπηρεσίες και τη συμπεριφορά της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ απέναντί του, έχει δικαίωμα παραπόνων μέσω συγκεκριμένου μηχανισμού. Σε κάθε παράπονο η ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ οφείλει να απαντά εντός εύλογου χρονικού διαστήματος ακολουθώντας συγκεκριμένη διαδικασία όπως ορίζεται από τις τυπικές διαδικασίες λειτουργίας της.

3.3 Επικοινωνία μεταξύ συναδέλφων

Σε κάθε περίπτωση οι συνάδελφοι πρέπει να επικοινωνούν μεταξύ τους τόσο γραπτά όσο και προφορικά κόσμια και ευγενικά.

Ειδικά ενώπιον ωφελούμενων οι συνάδελφοι αποκαλούν ο ένας τον άλλο με την προσφώνηση κύριος/κυριά και το επίθετο του συναδέλφου.

3.4 Επικοινωνία με ωφελούμενους.

Είναι ευθύνη των εργαζομένων να οριοθετούν την σχέση με τους ωφελούμενους ως καθαρά επαγγελματική και συνεπώς:

Απαγορεύονται προσωπικές επαφές με ωφελούμενους εκτός εργασίας διότι είναι αδύνατον να είμαστε σίγουροι εάν ο ωφελούμενος αποζητά μια πραγματική σχέση με τους συναδέλφους ή εάν θεωρεί πως αναγκάζεται σε μια τέτοια σχέση για να έχει ως αντάλλαγμα τις παροχές της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ.

Απαγορεύονται αυστηρά (επί ποινή απόλυσης) οποιεσδήποτε ερωτικές σχέσεις με ωφελούμενους. Σε περίπτωση ανήλικων ωφελούμενων οι όποιες ερωτικές σχέσεις αποτελούν και αδίκημα ποινικά κολάσιμο. Σε περίπτωση σχετικής βάσιμης καταγγελίας εναντίον εργαζομένου ο εργαζόμενος θα τίθεται σε υποχρεωτική διαθεσιμότητα μέχρι τη διερεύνηση της υπόθεσης.

Οι συνάδελφοι θα πρέπει να είναι προσεκτικοί ώστε να μη γίνονται διαχυτικοί με ωφελούμενους και να περιορίζουν τη σωματική επαφή στο ελάχιστο (χειραψία) και ακόμα και τότε να έχουν πάντα κατά νου πως μορφές σωματικής επαφής που είναι αποδεκτές στην Ελλάδα ή την ΕΕ δύνανται να μην είναι



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

κοινωνικά αποδεκτές στις χώρες προέλευσης των ωφελομένων. Σε περίπτωση αμφιβολίας οι συνάδελφοι μπορούν να απευθύνονται στους συντονιστές τους για διευκρινήσεις.

Απαγορεύεται ειδικά κάθε συζήτηση σεξουαλικού ή / και θρησκευτικού περιεχομένου εκτός και εάν αυτή γίνεται στο πλαίσιο και με σκοπό την διεκπεραίωση της εργασίας ενός συναδέλφου. Σε τέτοιες περιπτώσεις προτιμάται εάν είναι εφικτό τέτοιες συζητήσεις να γίνονται στην παρουσία και δεύτερου συναδέλφου σχετικής ειδικότητας ή συντονιστή.

Μέσα κοινωνικής δικτύωσης: οι εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να απευθύνουν ή να αποδέχονται αιτήματα φιλίας / σύνδεσης από ωφελομένους (εκτός εάν δοθεί ειδική άδεια από τη διοίκηση για λόγους που σχετίζονται με τη λυσιτελή υλοποίηση της εργασίας συγκεκριμένου συναδέλφου) καθώς και να σχολιάζουν / αλληλοεπιδρούν με ωφελομένους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

3.5 Εμπιστευτικότητα:

Κάθε πληροφορία που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στην ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ ΑΜΚΕ σε σχέση με ωφελομένους ή το έργο της οργάνωσης κρίνεται ως αυστηρά εμπιστευτική και απαγορεύεται η αναμετάδοσή της με οποιονδήποτε τρόπο. Εννοείται πως σε περίπτωση που η αποκάλυψη τέτοιων πληροφοριών ζητηθεί από τις αστυνομικές ή εισαγγελικές αρχές ισχύουν οι Νόμοι της Ελληνικής Νομοθεσίας και οι εργαζόμενοι πρέπει να συμμορφώνονται καταλλήλως. Σε περίπτωση αμφιβολίας μπορούν να ζητούν νομική συνδρομή. Σημειώνεται επιπλέον πως το σύνολο της εταιρικής επικοινωνίας με τα εταιρικά τηλέφωνα, εταιρικές διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και άλλα εταιρικά μέσα / εργαλεία επικοινωνίας (π.χ. Microsoft tools Teams και Viva Engage) αποτελούν δεδομένα που ανήκουν στην ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ και απαγορεύεται η αναμετάδοσή του με οποιονδήποτε τρόπο χωρίς σχετική εξουσιοδότηση από τη διοίκηση του οργανισμού.

3.6 Δραστηριότητες Προσωπικού:

Κατά τη διάρκεια της απασχόλησης του στην εταιρεία ο εργαζόμενος :

- Δεν θα μετέχει ή αποκτά συμφέροντα υπό οποιαδήποτε μορφή, ούτε θα απασχολείται υπό οποιαδήποτε μορφή, ούτε θα αποκτά ή μετέχει σε δραστηριότητα οποιασδήποτε μορφής αντίθετη με τους σκοπούς ή/και ανταγωνιστική προς η εταιρεία, ή/και σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνεργάζεται η εταιρεία καθ' οιονδήποτε τρόπο (προμηθευτές κλπ.).
- Δεν θα μετέχει σε Δ.Σ. άλλων ανθρωπιστικών ΜΚΟ, ούτε θα αποκτά ιδιότητα μέλους τους χωρίς προηγούμενη άδεια της εταιρείας. Η άρνηση της παροχής της σχετικής άδειας από την εταιρεία πρέπει να είναι αιτιολογημένη.
- Δεν απαιτείται προηγούμενη συναίνεση της εταιρείας, για την συμμετοχή του εργαζομένου σε δραστηριότητες, που ασκούνται εκτός ωρών εργασίας, στα πλαίσια νόμιμης πολιτικής, συνδικαλιστικής, κοινωφελούς, κοινωνικής, ή αθλητικής δράσης. Ο εργαζόμενος, όμως που συμμετέχει σε τέτοιες δραστηριότητες, οφείλει να μην συνδέει, ούτε να αφήνει να συνδεθεί, το όνομα της εταιρείας με οποιαδήποτε παρόμοια δραστηριότητα, χωρίς την προηγούμενη έγγραφη συναίνεσή της εταιρείας. Από τα προηγούμενα εξαιρούνται δραστηριότητες που είναι



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



αντίθετες με τους σκοπούς και τις αρχές της εταιρείας, στις οποίες ο εργαζόμενος οφείλει να μην συμμετέχει.

3.7 Δημόσιες Δηλώσεις:

Οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να κάνουν δημόσιες δηλώσεις που αφορούν την εταιρεία, τους δωρητές και τους συνεργάτες χωρίς προηγούμενη έγκριση του Διευθυντή ή του Δ.Σ της εταιρείας.

3.8 Δώρα από τρίτους

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να μην αποδέχονται οποιοδήποτε άμεσο ή έμμεσο δώρο, παροχή, χρηματική ή άλλη ανταμοιβή, σε σχέση με προσφερθείσες υπηρεσίες, ή υπηρεσίες που πρόκειται να προσφερθούν ή υποτίθεται πως προσφέρθηκαν σε εξυπηρετούμενους.

Απαγορεύεται να επιδιώκει ο εργαζόμενος την εξασφάλιση πλεονεκτημάτων ή εύνοιας για τον ίδιο ή για τρίτους με βάση την ιδιότητά του ως εργαζόμενος της εταιρείας. Δεν επιτρέπεται ακόμη, να χρησιμοποιεί τρίτα πρόσωπα, ή έμμεσους τρόπους, για την εξασφάλιση υπηρεσιακών πλεονεκτημάτων, ή για την πρόκληση ή ματαίωση υπηρεσιακής απόφασης.

3.9 Αποχή από δόλιες πράξεις (Απάτη και δωροδοκία)

- Κάθε εργαζόμενος που δεσμεύεται από τον παρόντα Κανονισμό και Κώδικα Δεοντολογίας υποχρεούται να μην προβαίνει σε διενέργεια απάτης, ενεργητικής ή παθητικής δωροδοκίας και σε άλλες δόλιες πράξεις κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του καθώς επίσης να προστατεύει τον Οργανισμό από τέτοιες.
- Στο ανωτέρω πλαίσιο, όλα τα μέλη του προσωπικού έχουν καθήκον να βοηθούν στην καταπολέμηση τέτοιων φαινομένων και να αναφέρουν τυχόν παράπτωμα, συμπεριλαμβανομένης της απάτης και της διαφθοράς, καθώς και κάθε πληροφορία που σχετίζεται με παραπτώματα που έχουν διαπιστώσει.
- Η αποτυχία των εργαζομένων της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ ΑΜΚΕ να συμμορφωθούν ισοδυναμεί με αντισυμβατική και ανάρμοστη συμπεριφορά και μπορεί να οδηγήσει στη θέσπιση πειθαρχικής διαδικασίας και στην επιβολή πειθαρχικών μέτρων καθώς και σε καταγγελία ενώπιον των αρμόδιων δικωτικών αρχών.
- Οι υπάλληλοι που παραβιάζουν, εσκεμμένα ή με βαρεία αμέλεια, τις οδηγίες του παρόντος άρθρου, είτε με δική τους ενέργεια είτε αποκρύπτοντας περιστατικά των οποίων έλαβαν γνώση, μπορεί να υποχρεωθούν να επιστρέψουν στην ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ τυχόν οικονομική ζημία που υπέστη ως αποτέλεσμα των ενεργειών τους.

3.10 Υγιεινή – Ασφάλεια

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να είναι συνεργάσιμοι στην τήρηση των κανόνων υγείας, υγιεινής και ασφάλειας, να αποφεύγουν την ρύπανση των χώρων εργασίας και των κοινοχρήστων χώρων και να επισημαίνουν κάθε γεγονός που είναι αντίθετο προς τους ανωτέρω κανόνες. Επιπλέον οφείλουν να



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

σέβονται τη νομοθεσία σχετικά με την απαγόρευση του καπνίσματος και εφόσον είναι καπνιστές να καπνίζουν μόνο σε εξωτερικούς χώρους.

4: Κυρώσεις

Περιπτώσεις παράβασης του Κώδικα Δεοντολογίας, του κώδικα συμπεριφοράς και ενδυμασίας προσωπικούⁱ ή περιπτώσεις μη συμμόρφωσης σε εντολές προϊσταμένων καταγράφονται σε ειδικό έντυπο έγγραφης σύστασης. Η γραπτή σύστασηⁱⁱ συμπληρώνεται από τον συντονιστή του ΚΦΑΑ εφόσον έχει προηγηθεί προφορική επίπληξη μέσω της οποίας δεν επήλθε η διόρθωση του προβλήματος και κοινοποιείται στην Υπεύθυνη Παιδικής προστασίας της ΗΛΙΑΚΤΙΔΑ ΑΜΚΕ. Σε περίπτωση σοβαρής παράβασης, είναι δυνατόν να καταγραφεί γραπτή σύσταση χωρίς να έχει προηγηθεί προφορική επίπληξη. Ο εργαζόμενος ο οποίος λαμβάνει γραπτή σύσταση από τον συντονιστή του ΚΦΑΑ του είναι υποχρεωμένος να την υπογράψει και έχει δικαίωμα να απαντήσει γραπτώς, δηλώνοντας οποιοδήποτε συμπληρωματικό στοιχείο ή αντίρρηση με το κείμενο της σύστασης κρίνει απαραίτητο.

Η γραπτή σύσταση, κατάλληλα συμπληρωμένη και υπογεγραμμένη από τον συντονιστή ΤΟΥ ΚΦΑΑ και από τον αποδέκτη της, αρχειοθετείται στον φάκελο του εργαζόμενου, μαζί με την γραπτή απάντηση του αποδέκτη, εάν υπάρχει.

Ενδεικτικά, περιπτώσεις στις οποίες αρμόζει η χρήση της γραπτής σύστασης από τον συντονιστή του ΚΦΑΑ είναι:

- Επανειλημμένη καθυστέρηση προσέλευσης στην εργασία, μετά από προφορική επίπληξη.
- Παραβίαση του κώδικα ενδυμασίας, μετά από προφορική επίπληξη.
- Αφαίρεση οποιουδήποτε αντικείμενου προορίζεται για χρήση από ωφελούμενους του προγράμματος, χωρίς προφορική επίπληξη.
- Απρεπής συμπεριφορά προς ωφελούμενους, χωρίς προφορική επίπληξη.

Ανάλογα με την σοβαρότητα της περίπτωσης για την οποία έχει γίνει η γραπτή επίπληξη και εφόσον έχει κοινοποιηθεί στην υπεύθυνη παιδικής προστασίας, η σύμβαση εργασίας με τον εργαζόμενο μπορεί να τερματιστεί, ακόμη και την ημέρα της επίπληξης κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Διοικητικού Συμβουλίου. Για παραβάσεις μικρής σοβαρότητας δίδεται στον εργαζόμενο ευκαιρία συμμόρφωσης με τις υποδείξεις της σύστασης.

Ανεξάρτητα με την σοβαρότητα της παράβασης, η σύμβαση εργασίας διακόπτεται μετά από τρεις γραπτές συστάσεις σε οποιονδήποτε εργαζόμενο.



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

4.1. Διαδικασία Διερεύνησης και Επιβολής Κυρώσεων

1. Αναφορά Περιστατικού: Οποιοδήποτε μέλος του προσωπικού ή ωφελούμενος μπορεί να καταθέσει περιστατικό ή αναφορά σχετικά με ενδεχόμενη παράβαση.
2. Εξέταση: Ο Συντονιστής του Κ.Φ.Α.Α συλλέγει πληροφορίες και καταθέσεις που αφορούν στο περιστατικό, ενημερώνει την Υπεύθυνη Παιδικής Προστασίας και συντάσσει γραπτή αναφορά.
3. Συμβουλευτική Συνάντηση: Εφόσον η φύση του περιστατικού το επιτρέπει, πραγματοποιείται συνάντηση με τον εργαζόμενο για εξηγήσεις, πριν την επιβολή κυρώσεων.
4. Έκδοση Γραπτής Σύστασης: Εάν η διερεύνηση καταδείξει παράβαση, συντάσσεται γραπτή σύσταση που κοινοποιείται στην Υπεύθυνη Παιδικής Προστασίας με σκοπό την επιβολή κυρώσεων.
5. Τελική Απόφαση: Ανάλογα με τη σοβαρότητα και την επανάληψη της παράβασης, η Διοίκηση μπορεί να αποφασίσει:
 - Παροχή προθεσμίας συμμόρφωσης
 - Τερματισμό της σύμβασης εργασίας

4.2. Περίπτωση Παράβασης από τον Συντονιστή του ΚΦΑΑ

Σε περίπτωση που υπάρχουν **ενδείξεις ή περιστατικά για παραβίαση του Κώδικα Δεοντολογίας** από Συντονιστή του Κ.Φ.Α.Α ή τον Υπεύθυνο Παιδικής Προστασίας, η διερεύνηση δεν διεξάγεται από τον ίδιο αλλά:

1. **Αναφορά υποβάλλεται απευθείας στη Διοίκηση** ή στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.
2. **Ορίζεται ανεξάρτητο πρόσωπο ή επιτροπή** για τη διερεύνηση της υπόθεσης.
3. Εφόσον διαπιστωθεί παραβίαση, η Διοίκηση μπορεί να προχωρήσει:
 - Σε προφορική ή γραπτή επίπληξη
 - Σε προσωρινή απομάκρυνση
 - Σε αναστολή της σύμβασης εργασίας, ανάλογα με τη σοβαρότητα

Ο Συντονιστής και ο Υπεύθυνος Παιδικής Προστασίας υπόκεινται **στις ίδιες διαδικασίες λογοδοσίας** με κάθε άλλο εργαζόμενο.

5: Παράπονα – Αιτήματα

Ο Εργαζόμενος δικαιούται να προβάλλει εγγράφως παράπονα/αιτήματα προς την εταιρεία με κοινοποίηση στον άμεσο προϊστάμενό του. Κάθε τέτοια επικοινωνία απευθύνεται προς την Διοίκηση της εταιρείας και απαντάται από αυτήν μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα.



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ⁱ Οι εργαζόμενοι στην Ηλιακτίδα έχουν ευθύνη να παρουσιάζουν μία εικόνα με γνώμονα το πολυπολιτισμικό υπόβαθρο των ωφελούμενων που εξυπηρετούν και τυχόν ευαισθησίες τους. Συνεπώς, χωρίς να περιορίζεται η δυνατότητα έκφρασης του κάθε εργαζόμενου, προτείνεται οι τελευταία να τηρούν τους ακόλουθους κανόνες ενδυμασίας:

- Οι άνδρες φορούν μακρύ παντελόνι ενώ οι γυναίκες σε περίπτωση που φορούν φούστα ή φόρεμα θα πρέπει το μήκος τους να φτάνει ως το γόνατο

Άντρες και γυναίκες συνάδελφοι φορούν πουκάμισα ή μπλούζες που καλύπτουν τουλάχιστον τους ώμους ενώ για τις γυναίκες συναδέλφους οι μπλούζες /

πουκάμισα δεν πρέπει να αποκαλύπτουν το στήθος. Οι γυναίκες συνάδελφοι φορούν υποχρεωτικά στηθόδεσμο κατά τη διάρκεια της εργασίας τους

Αποφεύγονται έντονα σχέδια ή λογότυπα / μάρκες στα ρούχα και σε κάθε περίπτωση ενδύματα με τυπωμένα μηνύματα / λογότυπα θα πρέπει να μην μπορούν να θεωρηθούν ως προσβλητικά για άτομα με διαφορετικό θρησκευτικό / γενετήσιο ή εθνικό υπόβαθρο.

- Οι εργαζόμενοι φορούν υποδήματα

Κλειστά για τους άνδρες

Κατ' ελάχιστον πέδιλα που περικλείουν ολόκληρο το πόδι για τις γυναίκες

- Αποφεύγονται εν ώρα εργασίας πεδίου με ωφελούμενους τα ψηλά τακούνια (κυρίως για λόγους ευελιξίας στην κίνηση)

- Νοείται πως οι ανωτέρω κανόνες αναστέλλονται για την διεξαγωγή δράσεων / πράξεων που απαιτούν ειδική ενδυμασία / εξοπλισμό (αθλητικές ή άλλες δραστηριότητες που απαιτούν ευελιξία πχ δέντροφυτεύσεις, εκδρομές κλπ). Σε κάθε περίπτωση η ενδυμασία θα πρέπει να είναι τέτοια που να μην προκαλεί ιδιαίτερα στις περιπτώσεις διεπαφών με ασυνόδετους ανηλίκους.



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027

ii

Ημερομηνία:**Προς:****Γραπτή Σύσταση**

Αυτή είναι μια επίσημη γραπτή επίπληξη που αφορά την ελλιπή εκτέλεση των καθηκόντων που απορρέουν από την σύμβασή εργασίας σας. Συγκεκριμένα το πρόβλημα εντοπίζεται:

Κατά την διάρκεια τέλεσης των καθηκόντων σας, είχατε συμπεριφορά η οποία δεν ανταποκρίνεται στα υψηλά πρότυπα τα οποία αναγράφονται στον Κώδικα Δεοντολογίας της Ηλιακτίδα ΑΜΚΕ, τον οποίο έχετε εγγράφως συναινέσει να ακολουθείτε. Το θέμα συζητήθηκε προφορικά μαζί σας, παρουσία του Διοικητικού Συμβουλίου της Ηλιακτίδα ΑΜΚΕ.

Η παρούσα γραπτή επίπληξη σας υπενθυμίζει την κρίσιμη σημασία του προβλήματος. Η επανάληψη μη αποδεκτής συμπεριφοράς θα οδηγήσει σε περαιτέρω πειθαρχικές ενέργειες έως και την τερματισμό της απασχόλησης.

Ένα αντίγραφο αυτής της γραπτής σύστασης θα τοποθετηθεί στον φάκελό σας στο επίσημο αρχείο προσωπικού. Έχετε δικαίωμα να δηλώσετε γραπτώς οποιοδήποτε σχόλιο, συμπληρωματική πληροφορία ή διαφωνία σχετικά με την αναφερόμενη πράξη σας.

Όνομα - Υπογραφή Συντονιστή:**Όνομα - Υπογραφή Εργαζομένου:**

Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



TAMEY
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ | 2021-2027