



Puzzle ΑμεΑ

*Ολοκληρωμένο δίκτυο υπηρεσιών θεραπείας και
εκπαίδευσης ΑμεΑ*



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ &
ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ
ΒΙΑΣ, ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ & ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ
2025-2026**

Σκοπός

1.-Το Puzzle ΚΔΑΠ ΑμεΑ (εφεξής Δομή) σύμφωνα με τον Ν.4808/2021, δηλώνει τη μηδενική ανοχή του σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

2.- Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η διασφάλιση ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος για όλα τα εργαζόμενα για τη δομή πρόσωπα, μέσω της πρόληψης και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σε συμμόρφωση προς τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101 Α' / 19.06.2021), ο οποίος επικύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, όπως αυτές κωδικοποιήθηκαν στα άρθρα 64 και 65 του Π.Δ. 80/2022 (ΦΕΚ 222 Α' /04.12.2022).2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Πολιτική εφαρμόζεται σε όλο το προσωπικό του Puzzle ΚΔΑΠ ΑμεΑ: παιδαγωγούς, θεραπευτές, βοηθητικό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό, οδηγούς, προσωπικό καθαριότητας, συνεργάτες και εθελοντές. Εφαρμόζεται επίσης σε γονείς, κηδεμόνες και εξωτερικούς συνεργάτες κατά την αλληλεπίδρασή τους με το προσωπικό, τους μαθητές και τον χώρο.

Ορισμοί και Παραδείγματα

Βία και παρενόχληση: Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Φυσική βία: Νοείται κάθε απόπειρα για φυσική επίθεση ενάντια σε άλλο πρόσωπο ή ομάδα προσώπων, ή/και η πρόκληση σωματικής βλάβης, ή/και η φθορά σε αντικείμενα ή περιουσιακά στοιχεία.

Παρενόχληση/ Ψυχική βία: Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου.

Παρενόχληση λόγω φύλου: Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές αυτές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Σεξουαλική παρενόχληση: Νοείται η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή

αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Για να στοιχειοθετηθεί η σεξουαλική παρενόχληση αρκεί ακόμη και ένα μόνο γεγονός αυτής της φύσης, εάν αυτό προσβάλει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί δυσμενές περιβάλλον. Τέτοιου είδους ακατάλληλη συμπεριφορά δεν αφορά μόνο στην κατά πρόσωπο άμεση πράξη αλλά και σε όσες διενεργούνται μέσω κοινωνικών δικτύων /διαδικτυακά.

Σεξουαλική παρενόχληση ως αντιδεοντολογική συμπεριφορά: Νοείται η σεξουαλική παρενόχληση, σε σημείο που η απόρριψη ή μη αποδοχή της συγκεκριμένης συμπεριφοράς από εργαζόμενο πρόσωπο να χρησιμοποιείται ως κριτήριο για μια απόφαση που επηρεάζει στην εργασία του το άτομο που υποβάλλεται σε σεξουαλική παρενόχληση.

Ηθική παρενόχληση στην εργασία: Νοείται η κοινωνική αλληλεπίδραση στο πλαίσιο της οποίας ένα (ή περισσότερα) άτομα στοχεύουν να φέρουν ένα άλλο άτομο σε θέση αδυναμίας, χρησιμοποιώντας μία αλυσίδα αντιδεοντολογικών συμπεριφορών οι οποίες, ενώ φαινομενικά είναι ασύνδετες μεταξύ τους, στην πραγματικότητα είναι όλες μέρος μίας στρατηγικής εκφοβισμού του ατόμου-στόχου. Το εργαζόμενο άτομο υποβάλλεται σε ψυχική παρενόχληση / «τρομοκρατία», με ή χωρίς τη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης, μέσα από την έκθεση του σε συνεχή κριτική και υπονόμηση, επιθετική – άσεμνη γλώσσα, κοινωνικό αποκλεισμό και απομόνωση, διάδοση φημών και εξευτελισμού, εχθρική συμπεριφορά, κατασκοπεία - καταδίωξη, αδικαιολόγητη ανάθεση δυσμενών για το άτομο καθηκόντων, κ.α. Αυτό που διαφοροποιεί την ηθική παρενόχληση από άλλους στρεσογόνους παράγοντες, είναι ότι αποτελεί μία συστηματική, μακρόχρονη, και «υπόγεια» τακτική, η οποία στοχεύει στην ψυχική και εργασιακή εξόντωση του ατόμου-στόχου. Η επιθετικότητα μπορεί να εκφράζεται με λεκτικούς όσο και με μη λεκτικούς τρόπους.

Ενδοοικογενειακή βία: Όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο των οικογενειακών σχέσεων, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν το άτομο - δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

Ενδεικτικά Παραδείγματα Εκφοβισμού, Παρενόχλησης και Ακατάλληλης Συμπεριφοράς στο Puzzle ΚΔΑΠ ΑμεΑ

Τα ακόλουθα παραδείγματα αφορούν περιστατικά που ενδέχεται να λάβουν χώρα στο πλαίσιο λειτουργίας ενός ΚΔΑΠ ΑμεΑ και συνιστούν μορφές βίας, παρενόχλησης, εκφοβισμού ή παραβίασης επαγγελματικών ορίων. Τα παραδείγματα είναι ενδεικτικά και όχι περιοριστικά.

1. Παραδείγματα εκφοβισμού και παρενόχλησης μεταξύ εργαζομένων

- Υποτιμητικά, ειρωνικά ή προσβλητικά σχόλια που θίγουν την επαγγελματική ικανότητα συναδέλφου.
- Δημόσια αποδοκιμασία ή εξευτελισμός μπροστά σε παιδιά, γονείς ή το προσωπικό.
- Συστηματικός αποκλεισμός εργαζομένου από ενημερώσεις, συναντήσεις ή διαδικασίες.
- Σκόπιμη απόκρυψη πληροφοριών που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων του.
- Δημιουργία «κλίκας» με στόχο την απομόνωση ή υπονόμευση συναδέλφου.
- Ανάθεση δυσανάλογα μεγάλου φόρτου εργασίας με σκοπό την αποτυχία του εργαζομένου.
- Συνεχής αδικαιολόγητη αμφισβήτηση των αποφάσεων ή προτάσεων συναδέλφου.

2. Παραδείγματα παρενόχλησης ή εκφοβισμού προς τη Διευθύντρια / Υποδιευθύντρια/ Υπεύθυνη Δομής

- Επιθετικός, απαξιοτικός ή ειρωνικός λόγος κατά τη διάρκεια συναντήσεων ή επικοινωνίας.
- Απειλές καταγγελιών ή στοχοποίησης με σκοπό την άσκηση πίεσης.
- Διάδοση ψευδών φημών ή σχολίων με στόχο την υπονόμευση της διοίκησης.
- Άρνηση συνεργασίας, καθυστέρηση εφαρμογής οδηγιών ή εσκεμμένη παραπληροφόρηση.
- Προσβλητικά σχόλια σχετικά με την επαγγελματική επάρκεια, την εμφάνιση, το φύλο ή την ηλικία.
- Δημιουργία αρνητικού κλίματος ή «ομάδων αντίθεσης» απέναντι στη Διοίκηση
- Ψηφιακός εκφοβισμός μέσω μηνυμάτων, κοινωνικών δικτύων ή ομαδικών συνομιλιών.
- Μη τήρηση συμφωνιών, αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία κτλ

3. Παραδείγματα παρενόχλησης από γονείς προς εργαζομένους

- Υβριστική, ειρωνική ή επιθετική συμπεριφορά προς παιδαγωγούς ή θεραπευτές.
- Πίεση για παροχή υπηρεσιών εκτός καθηκόντων ή εκτός ωραρίου.
- Απαξιωτικές δηλώσεις για την επάρκεια του προσωπικού («Δεν ξέρετε τι κάνετε», «Φταίτε για τη συμπεριφορά του παιδιού»).
- Επανελημμένες απειλές καταγγελιών για να επιτευχθούν προσωπικοί στόχοι.
- Παραβίαση προσωπικών ορίων, συμπεριλαμβανομένης ανεπίτρεπτης οικειότητας ή σχολιασμών σε εξωτερική εμφάνιση.
- Υποτίμηση ή επίθεση σε ειδικότητες θεραπευτών (λογοθεραπευτών, εργοθεραπευτών κ.λπ.).
- Απρεπής συμπεριφορά μπροστά σε παιδιά, εργαζόμενους ή άλλους γονείς.

4. Παραδείγματα ακατάλληλης συμπεριφοράς εργαζομένων προς παιδιά ΑμεΑ

- Χρήση εκφοβιστικού τόνου φωνής ή απειλών σε παιδιά με δυσκολίες κατανόησης.
- Σκόπιμη στέρηση αισθητηριακών βοηθημάτων που είναι απαραίτητα για τη ρύθμιση.
- Προκλητική ειρωνεία ή έκφραση δυσφορίας για συμπεριφορές που σχετίζονται με τη νευροδιαφορετικότητα.
- Εξευτελιστικά σχόλια («Δεν μπορείς να το κάνεις», «Άστο, δεν έχει νόημα»).
- Χρήση απαγορευμένων μορφών σωματικού περιορισμού.
- Διακριτική ή φανερή διάκριση εις βάρος παιδιού λόγω του τύπου της αναπηρίας του.

5. Παραδείγματα παρενόχλησης μεταξύ εργαζομένων και θεραπευτών/συνεργατών

- Υποτίμηση θεραπευτή ή των μεθόδων του μπροστά σε γονείς ή προσωπικό.
- Πίεση για αλλαγή θεραπευτικών πρακτικών χωρίς επιστημονική τεκμηρίωση.
- Καταχρηστική αμφισβήτηση επαγγελματικών αποφάσεων άλλης ειδικότητας.
- Διάδοση ψευδών στοιχείων για να μειωθεί η αξιοπιστία επαγγελματία.
- Άρνηση συνεργασίας που επηρεάζει αρνητικά τα προγράμματα των παιδιών.

6. Παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης

- Σεξουαλικά υπονοούμενα, αστεϊσμοί ή σχόλια για την εμφάνιση.
- Ανεπιθύμητη σωματική επαφή ή υπερβολική οικειότητα.
- Ακατάλληλα μηνύματα, emoticons ή φωτογραφίες σε προσωπική επικοινωνία.

- Φλερτ ή προσεγγίσεις που συνεχίζονται παρά τη ρητή άρνηση.
- Απαξιωτικά σχόλια με σεξιστικό υπόβαθρο.

7. Παραδείγματα παρενόχλησης βάσει αναπηρίας (Ableism)

- Υποτίμηση εργαζομένου με αναπηρία ή χλευασμός των περιορισμών του.
- Αρνητικά σχόλια για παιδιά με αναπηρίες ή για τις δυνατότητές τους.
- Επίμονη αμφισβήτηση της επάρκειας ατόμων με αναπηρία στην εργασία τους.
- Διάκριση στη συνεργασία λόγω αναπηρίας ή νευροδιαφορετικότητας.

8. Παραδείγματα ψηφιακού εκφοβισμού

- Επιθετικά, ειρωνικά ή προσβλητικά μηνύματα σε συνομιλίες ομάδων προσωπικού.
- Απευθείας στοχοποίηση εργαζομένου ή της Διοίκησης/Δομής σε κοινωνικά δίκτυα.
- Κοινοποίηση φωτογραφιών ή πληροφοριών εργαζόμενων/ωφελοούμενων μαθητών χωρίς συγκατάθεση.
- Απαξιωτικές αναρτήσεις σχετικά με τη Δομή ή το προσωπικό στα κοινωνικά δίκτυα.
- Συνεχής αποστολή απαιτήσεων εκτός ωραρίου σε προσωπικούς λογαριασμούς.

Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική αφορά πρόσωπα που εργάζονται και απασχολούνται για τη Δομή, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σχέση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, υπό δοκιμή κ.λπ.), με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, των προμηθευτών, εργολάβων και υπεργολάβων της δομής και των απασχολούμενων για λογαριασμό τους προσώπων, καθώς και ατόμων που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντών, pro bono συνεργατών, εργαζομένων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και ατόμων που αιτούνται εργασία.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας οι εκδηλώσεις συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης μπορούν να στρέφονται σε βάρος οποιουδήποτε από τα πρόσωπα που αναφέρονται στην παρ. 1 του παρόντος άρθρου ή να προέρχονται από οποιοδήποτε από τα πρόσωπα που αναφέρονται στην παρ. 1 του παρόντος άρθρου, αλλά και από τρίτα πρόσωπα, και θα πρέπει να λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο της εν ευρεία εννοία παροχής εργασίας του ατομού και της συμμετοχής του σε δράσεις που σχετίζονται με την εργασία του, ιδίως δε: (α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων όλων των χώρων όπου το εργαζόμενο πρόσωπο παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, τελεί σε διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Δομή, (β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις

κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και (γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Εκτίμηση των Κινδύνων Βίας & Παρενόχλησης

Μορφές παρενόχλησης εργαζομένων:

- κακόβουλα σχόλια εις βάρος και σε ό,τι αφορά στην προσωπικότητα, στον τρόπο, έκφρασης και συμπεριφοράς, στις συνήθειες και απόψεις τους,
- κοινοποίηση προσωπικών στοιχείων, διάδοση ψευδών φημών, συκοφάντηση τους,
- γελοιοποίηση, περιφρόνηση τους,
- επίθεση με φωνές και προσβλητικά σχόλια σε βάρος τους,
- τακτικές χειραγώγησης τους,
- μη λεκτικά παρενοχλητικά μηνύματα σε βάρος τους,
- συστηματική ανάθεση καθηκόντων κατώτερων των προσόντων τους,
- συχνή αλλαγή καθηκόντων χωρίς κατάλληλο χρόνο για επιμόρφωση/εμπειρία τους,
- απόκρυψη απαραίτητων πληροφοριών για την εκτέλεση των καθηκόντων τους,
- υποτίμηση ικανοτήτων με συνεχή και καθημερινή έμφαση σε σφάλματα και αδυναμίες τους,
- επινόηση κανόνων σε βάρος τους που όλοι οι υπόλοιποι δεν ακολουθούν,
- υπερβολικός έλεγχος, έκθεση τους σε δυσμενείς συνθήκες (π.χ. κάπνισμα, ένταση της μουσικής),
- τακτικές απομόνωσης τους,
- συστηματική αγνόηση των προτάσεων τους σαν να είναι απόντα,
- απαγόρευση να τους απευθύνουν τον λόγο,
- αποκλεισμός τους από συσκέψεις, σεμινάρια, κοινωνικές εκδηλώσεις,
- άρνηση χορήγησης αδειών που ζητούν, χωρίς πραγματικό υπηρεσιακό λόγο,
- εφεύρεση προϋποθέσεων για την άσκηση των εργασιακών δικαιωμάτων τους, οι οποίες λειτουργούν αποτρεπτικά για τη διεκδίκησή τους,
- απειλές για τιμωρία τους σε περίπτωση υποβολής παραπόνων στη Διοίκηση,
- εσκεμμένη παραποίηση της αξιολόγησης τους σε αρνητική αξιολόγηση,
- εκφοβισμό τους με βίαιες ενέργειες (π.χ. δυνατό χτύπημα του χεριού στο τραπέζι, κλείσιμο πόρτας στο πρόσωπο).

Δεν συνιστούν παρενόχληση, ούτε άνιση μεταχείριση, διοικητικές ενέργειες όπως:

- Η εφαρμογή κριτηρίων απόδοσης που θέτει η Δομή
- Οι εφικτές προθεσμίες για την ολοκλήρωση ενός έργου.
- Οι εποικοδομητικές παρατηρήσεις στο αποτέλεσμα της εργασίας του εργαζόμενου προσώπου.
- Η τακτική ανατροφοδότηση.
- Η ενημέρωση για μη ικανοποιητική απόδοση, εφ' όσον αποτελεί δίκαιη κρίση και αφού έχουν δοθεί τα απαραίτητα μέσα, πληροφορίες και γνώσεις για την τέλεση των καθηκόντων του εργαζόμενου ατόμου.
- Η παρατήρηση για ανάρμοστη – αντιδεοντολογική συμπεριφορά.
- Η αλλαγή καθηκόντων & αρμοδιοτήτων εφόσον δεν μεταβάλλονται οι αρχικοί και ουσιώδεις όροι της αρχικής σύμβασης εργασίας του ατόμου και οι οποίοι εξακολουθούν και ισχύουν ως κανονιστικοί.
- Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης τους.
- Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης.
- Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν.
- Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών.
- Η αιτιολογημένη έγκριση ή άρνηση άδειας.
- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις.
- Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου.
- Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

Ειδική Ρύθμιση Αδειών Προσωπικού & Υποχρέωσης Τήρησης Αναλογίας στο Puzzle ΚΔΑΠ ΑμεΑ

(Αριθμ. Γ.Π.Δ11 οικ.60761 ΦΕΚ Β' 3509/06.07.2022)

Στο πλαίσιο λειτουργίας του Puzzle ΚΔΑΠ ΑμεΑ, η Δομή οφείλει να τηρεί αυστηρά την προβλεπόμενη από τη νομοθεσία **αναλογία προσωπικού–μαθητών**, η οποία ορίζεται ως εξής:

Υποχρεωτική Αναλογία Προσωπικού

- **1 θεραπευτής/παιδαγωγός για κάθε 5 μαθητές** που παρακολουθούν πρόγραμμα στο ΚΔΑΠ ΑμεΑ. ΦΕΚ

- Η αναλογία αυτή αφορά **το σύνολο του προσωπικού που βρίσκεται παρόν κατά τα ωράρια λειτουργίας** της δομής.

Η τήρηση της αναλογίας αποτελεί **νομική υποχρέωση** της δομής και συνδέεται άμεσα με:

- την ασφάλεια των μαθητών,
- την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών,
- την προστασία των εργαζομένων από υπερφόρτωση και επαγγελματική εξουθένωση.

Δυνατότητα Αύξησης Αναλογίας (περισσότεροι θεραπευτές ανά μαθητές)

Η αναλογία δύναται **να αυξηθεί προς όφελος των μαθητών**, δηλαδή να υπάρχει **περισσότερο προσωπικό ανά μικρότερο αριθμό μαθητών**, μόνο όταν:

1. **η θεραπευτική ομάδα εκτιμήσει** ότι συγκεκριμένοι μαθητές παρουσιάζουν υψηλές/πολλαπλές ανάγκες υποστήριξης (π.χ. αυτορρύθμιση, κινητικότητα, επιθετικότητα, μη λεκτική επικοινωνία, έντονη αισθητηριακή δυσκολία),
2. **η αξιολόγηση τεκμηριώνει** ότι απαιτείται ενισχυμένη εποπτεία για λόγους:
 - ο ασφάλειας,
 - ο προστασίας του παιδιού,
 - ο ορθής εφαρμογής θεραπευτικών πρωτοκόλλων.
3. **η Διευθύντρια εγκρίνει** την προσαρμογή της αναλογίας κατόπιν εισήγησης της θεραπευτικής ομάδας.

Η αναλογία **δεν δύναται να μειωθεί** πέραν του 1:5.

Μπορεί μόνο να ενισχυθεί (π.χ. 1:3 ή 1:2) για συγκεκριμένα παιδιά **όταν αυτό απαιτείται**.

Σχετικά με τις Άδειες Προσωπικού στο Puzzle ΚΔΑΠ ΑμεΑ

Δεδομένου ότι η δομή οφείλει να τηρεί **αυστηρά την αναλογία 1:5**, η χορήγηση αδειών γίνεται με τρόπο που:

- **δεν θέτει σε κίνδυνο την επίβλεψη και ασφάλεια των μαθητών,**
- **δεν αφήνει θεραπευτικό/εκπαιδευτικό τμήμα υποστελεχωμένο,**
- **διασφαλίζει την ομαλή λειτουργία του προγράμματος,**
- **σέβεται τα εργασιακά δικαιώματα όλων των εργαζομένων.**

Κατηγορία Αδειών που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη

- Κανονική άδεια
- Αναρρωτική άδεια
- Άδεια ειδικού σκοπού

- Άδεια μητρότητας/γονικές άδειες
- Άδειες ιατρικών ραντεβού
- Έκτακτες άδειες (θάνατος, οικογενειακά περιστατικά)
- Άδειες ωρομίσθιων/μερικής απασχόλησης

Αρχές χορήγησης αδειών

1. **Η άδεια εγκρίνεται** μόνο εφόσον η Δομή μπορεί να εξασφαλίσει την υποχρεωτική αναλογία.
2. **Σε περιπτώσεις έκτακτης άδειας**, η Δομή οφείλει να μεριμνά άμεσα για:
 - ο κάλυψη της βάρδιας από άλλο προσωπικό,
 - ο εσωτερική ανακατανομή της ομάδας,
 - ο ενημέρωση της Διευθύντριας.
3. Η Διευθύντρια **μπορεί να αρνηθεί ή να μεταφέρει** ημέρα άδειας εάν η απουσία του εργαζομένου θα οδηγήσει σε παραβίαση της αναλογίας 1:5.
4. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να **ενημερώνουν εγκαίρως** για προγραμματισμένες άδειες ώστε να μπορεί να γίνει ορθή στελέχωση.
5. Η Δομή διατηρεί **εκτάκτως ενισχυμένο προσωπικό** ή «δεξαμενή αναπλήρωσης» για καταστάσεις ανάγκης (εφόσον είναι εφικτό).

Υποχρέωση της Δομής για Ορθή Στελέχωση

Το Puzzle ΚΔΑΠ ΑμεΑ έχει **νομική και ηθική υποχρέωση**:

- να μην λειτουργεί με μειωμένο προσωπικό,
- να διασφαλίζει ότι οι θεραπευτές έχουν χρόνο για τεκμηρίωση, εποπτεία και διάλειμμα,
- να αποτρέπει συνθήκες εργασιακής εξουθένωσης,
- να εφαρμόζει τις εισηγήσεις της θεραπευτικής ομάδας για ενισχυμένη υποστήριξη.

Η παραβίαση της αναλογίας αποτελεί **παράβαση νομοθεσίας**, δημιουργεί κινδύνους για τα παιδιά και το προσωπικό και επηρεάζει άμεσα την ποιότητα των υπηρεσιών.

Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης (ενδεικτικά):

- οποιαδήποτε ενέργεια που υποκρύπτει σωματική επαφή χωρίς την επιθυμία και των δύο μερών (πχ άγγιγμα, πιάσιμο, αγκαλιά, κλπ),
- αιτήματα για σεξουαλικές εύνοιες που συνοδεύονται από σιωπηρές ή απροκάλυπτες απειλές σχετικά με την αξιολόγηση της απόδοσης της εργασίας του εργαζόμενου προσώπου - στόχου, την προαγωγή ή άλλα εργασιακά οφέλη ή ζημιές,

- διακριτική/υπονοούμενη ή προφανής πίεση για ανεπιθύμητες σεξουαλικές δραστηριότητες,
- ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις ή πίεση για σεξουαλική επαφή,
- συνεχείς προτροπές για κοινωνική δραστηριότητα εκτός εργασίας (ενώ έχει γίνει σαφές ότι αυτές είναι ανεπιθύμητες),
- ενοχλητικό φλερτάρισμα,
- άσεμνες παρατηρήσεις,
- διάφορα υπονοούμενα,
- σεξουαλικά προσανατολισμένες χειρονομίες, λεκτικές εκφράσεις, παρατηρήσεις ή αστεία ή σχόλια σχετικά με τη σεξουαλικότητα ή τη σεξουαλική εμπειρία ενός ατόμου,
- στερεότυπα/στερεοτυπικές συμπεριφορές αναφερόμενα στο φύλο,
- επιδείξεις ή δημοσιεύσεις σεξουαλικού υλικού όπως προβολή εικόνων, αφισών, ημερολογίων, γκράφιτι, αντικειμένων, διαφημιστικού υλικού, υλικών ανάγνωσης,
- άσεμνα, ανεπιθύμητα ή προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, email και τηλεφωνήματα.

Ευαισθητοποίηση Εργαζομένων – Δικαιώματα & Υποχρεώσεις

Κάθε υπαγόμενο στην παρούσα Πολιτική πρόσωπο δικαιούται:

- να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια,
- να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού,
- να καταγγείλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς στον χώρο της εργασίας (σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, όπως αναλύεται κατωτέρω), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο.

Κάθε υπαγόμενο στην παρούσα Πολιτική πρόσωπο οφείλει:

- να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με στόχο τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων για τη Δομή
- να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Δομής σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης,
- να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο «πρόσωπο αναφοράς»,
- να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία,
- να διορθώνει τη συμπεριφορά του όταν αντιλαμβάνεται ότι ενοχλεί ή προσβάλλει κάποιον άλλο πρόσωπο (συνάδελφο, συνεργάτη κ.λπ.),

- να μην αισθάνεται άβολα, ντρέπεται ή κατηγορεί τον εαυτό του για τη συμπεριφορά του προσώπου - δράστη,
- να αποκρούει - αντιμετωπίζει ψύχραιμα και αποφασιστικά τη βίαιη ή παρενόχλητική συμπεριφορά,
- να ενεργεί με καλή πίστη και να μην προβαίνει σε ψευδείς, ανακριβείς, συκοφαντικές καταγγελίες.

Υποχρεώσεις Διευθυντικών Στελεχών & Προϊσταμένων

Στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής τα πρόσωπα που προϊστανται σε ή διευθύνουν Τμήματα ή Διευθύνσεις αντιστοίχως της Δομής:

- υιοθετούν υποδειγματική συμπεριφορά κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και καθοδηγούν τα πρόσωπα με τα οποία συνεργάζονται δια του δικού τους παραδείγματος,
- προάγουν συστηματικά την παρούσα πολιτική προς όλα τα μέλη των ομάδων τους, συμμετέχουν ενεργά σε εκπαιδευτικά σεμινάρια, ομιλίες ευαισθητοποίησης ή / και καμπάνιες που οργανώνονται από τηξ Δομή
- είναι σε εγρήγορση για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, παρατηρώντας τυχόν αλλαγή στη συμπεριφορά και την απόδοση των εργαζομένων και αναζητώντας την ανατροφοδότησή τους,
- αναλαμβάνουν δράση πριν κλιμακωθεί η βία και παρενόχληση (στα αρχικά στάδια), παρέχοντας άμεση βοήθεια για να ξεπεραστεί το περιστατικό και επαρκή εποπτεία του περιβάλλοντος εργασίας,
- επιδεικνύουν προσόντα αποτελεσματικής διαχείρισης περιστατικών συγκρούσεων,
- ενθαρρύνουν τα πρόσωπα με τα οποία συνεργάζονται να καταγγέλλουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης και αντιδρούν άμεσα, με σοβαρότητα και με τον πλέον ενδεδειγμένο τρόπο, με απόλυτο σεβασμό και ενσυναίσθηση σε κάθε καταγγελία,
- ενημερώνουν άμεσα το «πρόσωπο αναφοράς» αμέσως μόλις λάβουν γνώση σχετικά με ενδεχόμενο περιστατικό παραβίασης της σχετικής νομοθεσίας ή καταγγελίας που αφορά βία και παρενόχληση.

Υποχρεώσεις Δομής

Σε σχέση με περιστατικά βίας και παρενόχλησης, η Δομή έχει τις παρακάτω γενικές υποχρεώσεις:

- να παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,

- να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον του ζητηθεί από αυτές,
- να παρέχει στα υπαγόμενα στην παρούσα Πολιτική πρόσωπα πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της Δομής επί τέτοιων περιστατικών.

Μέτρα Πρόληψης, Ελέγχου και Περιορισμού Κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία

Η Δομή λαμβάνει μέτρα με στόχο την πρόληψη φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ενδεικτικά, η Δομή:

- παρέχει ενημέρωση στα υπαγόμενα στην παρούσα Πολιτική πρόσωπα σε ό,τι αφορά στους πιθανούς κινδύνους βίας μέσω ενημερωτικών φυλλαδίων, αποστολής μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e mails) κ.λπ.,
- παρέχει κατάλληλη εκπαίδευση ανά τακτά χρονικά διαστήματα με σκοπό την καθοδήγηση και παροχή συμβουλών αναφορικά με τις μορφές εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- μέσω ερωτηματολογίων, στα οποία θα δίνονται απαντήσεις από τα υπαγόμενα στην παρούσα Πολιτική πρόσωπα σε ανώνυμη βάση, πληροφορείται τις απόψεις των εργαζομένων του για τις συνθήκες απασχόλησής τους και τις τυχόν παρατηρήσεις – προτάσεις τους επ’ αυτών.
- έχει ορίσει «πρόσωπο αναφοράς» το οποίο σε καθημερινή βάση είναι επιφορτισμένο, μεταξύ άλλων, με το καθήκον της ενημέρωσης των υπαγόμενων στην παρούσα Πολιτική προσώπων επί ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Μέτρα Αντιμετώπισης Περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία

Σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικού ή συμπεριφοράς που συνιστά βία και παρενόχληση στην εργασία, το φυσικό πρόσωπο που υπέστη την ως άνω συμπεριφορά δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία στο «**προσώπο αναφοράς**». Η καταγγελία υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην παρακάτω αναφερόμενη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του προσώπου αναφοράς ή στο πλαίσιο τηλεφωνικής επικοινωνίας με το πρόσωπο αναφοράς.

Η Επιτροπή του Puzzle ΚΔΑΠ ΑμεΑ (διευθύντρια και υποδιευθύντρια δομής) διερευνά με προσοχή και αμεροληψία κάθε αξιόπιστη καταγγελία και συλλέγει όλα τα απαραίτητα στοιχεία που σχετίζονται με αυτήν. Στο πλαίσιο της έρευνας, η Επιτροπή δύναται:

- να συνομιλεί με τα εμπλεκόμενα πρόσωπα (καταγγέλλοντα και καταγγελλόμενο),

- να εξετάζει μάρτυρες (π.χ. μέλη προσωπικού που ήταν παρόντα, εξωτερικούς συνεργάτες ή γονείς, εφόσον αυτό απαιτείται),
- να ζητά την προσκόμιση εγγράφων ή άλλων στοιχείων που μπορεί να αποδεικνύουν εάν έλαβε χώρα περιστατικό βίας, παρενόχλησης ή εκφοβισμού,
- να επικοινωνεί με τον/την Υπεύθυνο/η Δομής/βάρδιας και, όπου χρειάζεται, με τους επικεφαλής των επιμέρους εκπαιδευτικών ή θεραπευτικών ομάδων.

Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η Επιτροπή συντάσσει έγγραφη αναφορά/πόρισμα, το οποίο διαβιβάζει στον/στην Υπεύθυνο/η Δομής του Puzzle ΚΔΑΠ ΑμεΑ. Ο/Η Υπεύθυνος/η αποφαινεται αιτιολογημένα επί της καταγγελίας και κοινοποιεί την απόφαση, μαζί με το πόρισμα της Επιτροπής, στα εμπλεκόμενα πρόσωπα ώστε να λάβουν γνώση.

Η διαδικασία διερεύνησης και η κοινοποίηση του πορίσματος πραγματοποιούνται το συντομότερο δυνατό και, κατά κανόνα, εντός τριών (3) εβδομάδων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας. Αν απαιτηθούν πρόσθετες ενέργειες, ο/η Υπεύθυνος/η Δομής μπορεί να ζητήσει περαιτέρω έρευνα από την Επιτροπή ή, αν το κρίνει αναγκαίο, να προβεί ο ίδιος/η ίδια σε συμπληρωματικές ανακριτικές ενέργειες.

Λήψη μέτρων

Σε περίπτωση που αποδειχθεί ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας, παρενόχλησης ή εκφοβισμού, η Διοίκηση προβαίνει, κατά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- α) σύσταση συμμόρφωσης, προφορική ή γραπτή,
- β) αλλαγή καθηκόντων, ωραρίου ή χώρου εργασίας του εμπλεκόμενου προσώπου,
- γ) προσωρινή απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας όταν απαιτείται για λόγους ασφάλειας,
- δ) διακοπή συνεργασίας ή καταγγελία σύμβασης εργασίας/έργου, σε σοβαρές περιπτώσεις όπου η συμπεριφορά παραβιάζει τη νομοθεσία ή τους όρους λειτουργίας του Puzzle ΚΔΑΠ ΑμεΑ.

Η διερεύνηση των καταγγελιών και η έκδοση αποφάσεων επ' αυτών διέπεται από τις παρακάτω αρχές:

- **Απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου και τυχόν μαρτύρων:** Όλες οι καταγγελίες, ανεξαρτήτως του τρόπου υποβολής τους, θα διερευνώνται κατά τρόπο που θα διασφαλίζει ότι δεν θα επιβάλλονται αντίποινα σε βάρος του καταγγέλλοντος προσώπου ή/και τυχόν μαρτύρων. Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου που υποβάλλει καταγγελία περιστατικού βίας ή παρενόχλησης ή αποτελεί πρόσωπο – μάρτυρα τέτοιου περιστατικού, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για την υποβολή της καταγγελίας.

- **Εμπιστευτικότητα:** Όλα τα πρόσωπα στα οποία υποβάλλονται καταγγελίες βίας ή παρενόχλησης έχουν υποχρέωση απόλυτα εμπιστευτικού χειρισμού των υποθέσεων.
- **Ανωνυμία:** Σε περίπτωση που μια καταγγελία έχει υποβληθεί ανωνύμως, το όργανο διερεύνησης δύναται να επιδιώξει προσωπική επικοινωνία πρόσωπο-με-πρόσωπο ή μέσω τηλεφώνου, αν αυτό κριθεί απαραίτητο για τη διερεύνηση της υπόθεσης, ωστόσο, αν το θιγόμενο πρόσωπο δεν επιθυμεί να αποκαλύψει την ταυτότητά του, αυτό θα πρέπει να γίνει απολύτως σεβαστό και η καταγγελία θα παραμείνει ανώνυμη.
- **Αμεροληψία:** Το όργανο διερεύνησης ενεργεί με αμεροληψία και απόλυτη αίσθηση καθήκοντος. Αν για οποιονδήποτε λόγο αυτό δεν είναι εφικτό, ενημερώνεται η αρμόδια Εκτελεστική Επιτροπή του Ιδρύματος, η οποία λαμβάνει τα ενδεδειγμένα, κατά περίπτωση, μέτρα.
- **Προστασία Προσωπικών Δεδομένων:** τα προσωπικά δεδομένα όλων των εμπλεκόμενων μερών προστατεύονται στο μέγιστο δυνατό βαθμό, με βάση την ισχύουσα εθνική και ενωσιακή νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, από το πρόσωπο αναφοράς, την πιο πάνω Επιτροπή Αξιολόγησης Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών Βίας & Παρενόχλησης και την Εκτελεστική Επιτροπή.

Σε περίπτωση που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής ή δικαστικής αρχής, η Δομή δεσμεύεται ότι θα παρέχει οιαδήποτε αναγκαία βοήθεια και αρωγή, καθώς και στοιχεία που τυχόν διαθέτει προς τις αρμόδιες αυτές αρχές.

Σε περιπτώσεις που κρίνεται αναγκαία η επέμβαση των Αρχών (π.χ. Αστυνομικών) κατόπιν αναγγελίας της Δομής οι σχετικές ενέργειες λαμβάνουν χώρα με την καθοδήγηση της Νομικής Υπηρεσίας της Δομής.

Από την αποκάλυψη του περιστατικού και για τον αναγκαίο χρόνο η Δομή θα διασφαλίζει την παροχή υπηρεσιών ηθικής και ψυχολογικής υποστήριξης, βοήθειας και επανένταξης στο πρόσωπο - θύμα, όπου κρίνεται ενδεδειγμένο.

Σε κάθε περίπτωση, η Δομή διατηρεί το δικαίωμα να μην ακολουθήσει την κατά τα ανωτέρω περιγραφόμενη διαδικασία διαχείρισης της εκδήλωσης συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στην εργασία, όταν έχει βάσιμο λόγο να θεωρεί ότι το παράπονο ή καταγγελία ή διαμαρτυρία έχουν υποβληθεί καθ' υπέρβαση των ορίων που θέτουν η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη ή προδήλως στερούνται ουσιαστικής βασιμότητας.

Νόμιμα Δικαιώματα των Θιγόμενων Προσώπων

Κάθε πρόσωπο που έχει υποστεί βία και παρενόχληση έχει το δικαίωμα, πέραν από την υποβολή καταγγελίας :

- Να προσφύγει στην άσκηση οποιουδήποτε νόμιμου δικαιώματος του, ασκώντας τα κατά περίπτωση κατάλληλα ένδικα βοηθήματα και μέσα.

- Να προσφύγει στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ): Τα στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είναι διαθέσιμα στον ακόλουθο σύνδεσμο: [Κατάλογος-Υπηρεσιών-Σ.ΕΠ.Ε.-ΕΚΔΟΣΗ-2021.02.pdf](#)

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555.

- Να προσφύγει στον Συνήγορο του Πολίτη: Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα, E-mail: press@synigoros.gr Τηλ.: (+30) 213 1306 600.

- Να απευθυνθεί στη Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: Γραμμή SOS 15900.

- Να ζητήσει αλλαγή τόπου εργασίας ή/και ωρών εργασίας, εφόσον η τέλεση της παρενόχλησης έχει τεκμηριωθεί, έχουν ακολουθήσει οι σχετικές συστάσεις, επιπλήξεις ή/και πειθαρχικά μέτρα κ.λπ., και εν τούτοις τα φαινόμενα παρενόχλησης εξακολουθούν και υφίστανται.

- Να απέχει από την εργασία για ένα εύλογο χρονικό διάστημα, χωρίς οποιαδήποτε επίπτωση επί των εργασιακών σχέσεων, συμπεριλαμβανομένου του μισθού, εάν σύμφωνα με την εύλογη πεποίθησή του αντιληφθεί ότι υπάρχει σοβαρή απειλή για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδιαίτερα, όταν δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα διαθέσιμα μέτρα για την προστασία του ή όταν τα μέτρα που λαμβάνονται δεν είναι κατάλληλα για να σταματήσουν συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης. Σε αυτήν την περίπτωση, το εργαζόμενο άτομο που απέχει από την εργασία του είναι υποχρεωμένο να ενημερώσει τη Δομή εκ των προτέρων και γραπτώς, δηλώνοντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα γεγονότα που υποστηρίζουν την πεποίθησή του ότι υπάρχει κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

- Να διεκδικήσει, ενώπιον του Δικαστηρίου, πλήρη αποζημίωση που καλύπτει τυχόν απώλειες ή ζημιές.

Πρόσωπο Αναφοράς

Πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος») σε επίπεδο Δομής, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και να παραλαμβάνει προφορικές ή/και έγγραφες συναφείς καταγγελίες κατά τα ανωτέρω, ορίζεται το εκάστοτε πρόσωπο που είναι επικεφαλής Διοικητικής Υποστήριξης, κα Ζωή Μπατσή, υποδιευθύντρια της Δομής.

Κατά την έναρξη ισχύος της παρούσας πολιτικής ως πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος») ενεργεί η κυρία Μπατσή Ζωή: e-mail: zoe.mpatsi@puzzlekdapmea.com .gr - τηλ.: 213.0880798

Ως αναπληρωματικό πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος») ορίζεται το εκάστοτε πρόσωπο που είναι Υπεύθυνο για την διαχείριση θεραπευτικής ομάδας της Δομής, το οποίο αντικαθιστά το κατ' αρχήν πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος») σε περίπτωση οποιουδήποτε κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων ή υπόνοιας μεροληψίας ή για οποιονδήποτε λόγο αδυναμίας χειρισμού του περιστατικού από το ίδιο. Κατά την έναρξη ισχύος της παρούσας

πολιτικής, ως αναπληρωματικό πρόσωπο αναφοράς («Σύνδεσμος) ενεργεί η κυρία Καλλιόπη Νούλα: e-mail: Kelly.noula@puzzlekdapmea.com - τηλ.: 213.0880798

Εν ελλειψη των παραπάνω ως πρόσωπο αναφοράς ορίζεται η Αικατερίνη Κυριακίδη Turnbull, Νόμιμος εκπρόσωπος και Διευθύντρια της δομής με email catherine.turnbull@puzzlekdapmea.com τηλ 6934654664

Αναθεώρηση της Πολιτικής

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται από την **Διευθύντρια της Δομής του Puzzle ΚΔΑΠ ΑμεΑ**, κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων και δυνατότητας διατύπωσης απόψεων επί του σχεδίου της. Η Πολιτική τελεί υπό **συνεχή αξιολόγηση**, με σκοπό την εξασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής της και την προσαρμογή της στις πραγματικές ανάγκες του προσωπικού, των παιδιών και των οικογενειών που εξυπηρετεί η Δομή.

Το Puzzle ΚΔΑΠ ΑμεΑ διατηρεί το δικαίωμα να προβαίνει σε **βελτιώσεις, επικαιροποιήσεις ή τροποποιήσεις** του περιεχομένου της Πολιτικής, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και τις απαιτήσεις του Ν. 4808/2021 και των σχετικών κανονιστικών πράξεων.

Η πολιτική αναθεωρείται κάθε χρόνο ή όταν αλλάζει η νομοθεσία.

Η παρούσα Πολιτική τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία υπογραφής της από την Διευθύντρια και Υποδιευθύντρια της Δομής **του Puzzle ΚΔΑΠ ΑμεΑ** και θα είναι διαθέσιμη:

- σε έντυπη μορφή στον χώρο της Δομής, σε σημείο προσβάσιμο από όλο το προσωπικό,
- καθώς και σε ηλεκτρονική μορφή, εφόσον αυτό ζητηθεί από εργαζόμενο ή συνεργάτη.

Σε περίπτωση ύπαρξης διαφορετικών εκδόσεων της Πολιτικής λόγω αναθεωρήσεων, **ισχύει πάντοτε η πλέον πρόσφατη**, όπως αυτή φέρει την τελευταία ημερομηνία υπογραφής.

Καματερό 19/11/2025

Αικατερίνη Κυριακίδη – Turnbull

Διευθύντρια Δομής