

ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ ΑΠΟΣΠΑΣΜΑΤΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ Δ.Σ. ΤΗΣ 17^{ης}-8-2022

ΑΠΟΦΑΣΗ Νο 125

Στην Ηγουμενίτσα, σήμερα την 17^η Αυγούστου 2022, ημέρα Τετάρτη και ώρα 9:00, συνήλθε σε συνεδρίαση, δια περιφοράς, το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΕΥΑΗ, κατά τις προβλέψεις της παρ. 5 του άρθρου 67 του ν. 3852/2010 (Α' 87), σύμφωνα με το άρθρο 78 του Ν. 4954/22 (ΦΕΚ 136/09.07.2022 τεύχος Α'), κατόπιν της υπ'αρ. 3990/12-8-2022 έγγραφης προσκλήσεως του Προέδρου του ΔΣ της ΔΕΥΑΗ, που επιδόθηκε, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν.1069/1980, σε κάθε μέλος του χωριστά (στο ηλεκτρονικό του ταχυδρομείο e-mail).

Επί συνόλου έντεκα (11) μελών συμμετείχαν στη δια περιφοράς συνεδρίαση και λήψη αποφάσεως εννέα (9) μέλη και ονομαστικά οι:

ΠΑΡΟΝΤΕΣ

1. Μήτσης Σωτήριος – Πρόεδρος Δ.Σ.
2. Λώλης Ηλίας
3. Φουσέκης Γεράσιμος
4. Ζεϊμπέκογλου Δέσποινα
5. Τσώτου-Νικολάου Βασιλική
6. Καλφός Γεώργιος
7. Ρούσης Αναστάσιος
8. Νικολάου Ανδρέας (κατά δήλωσή του συμμετείχε στα θέματα 1^ο και 2^ο)
9. Μονάχου Αικατερίνη (κατά δήλωσή της συμμετείχε μόνο στο 3^ο θέμα)

ΑΠΟΝΤΕΣ

1. Τσακίρης Ηλίας
2. Κολιούσης Γεώργιος

Στη δια περιφοράς συνεδρίαση συμμετείχε και ο Διευθυντής της ΔΕΥΑΗ κ. Ιωάννης Γεωργόπουλος.

Για την τήρηση των πρακτικών παραβρέθηκε η υπάλληλος της ΔΕΥΑΗ κα Κυριακή Τσίπη.

Ο κ. Πρόεδρος αφού διαπίστωσε ότι υπάρχει νόμιμη απαρτία (συμμετοχή άνω των 2/3 των μελών του ΔΣ) κήρυξε την έναρξη της συνεδρίασης του Διοικητικού Συμβουλίου και εισήλθε στα θέματα της ημερήσιας διάταξης.

ΘΕΜΑ 3^ο: Υιοθέτηση, κατ' εφαρμογή των διατάξεων του μέρους ΙΙ Ν. 4808/2021, Πολιτικής για τη πρόληψη και τη καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης – Πολιτικής για τη προώθηση της ισότητας ευκαιριών και τη καταπολέμηση των διακρίσεων – πολιτικής για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, παραβίασης της ισότητας ευκαιριών και παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων στη Δημότική Επιχείρηση Ύδρευσης – Αποχέτευσης Ηγουμενίτσας (Δ.Ε.Υ.Α.Η).

Εισηγούμενος το θέμα, ο Πρόεδρος του Δ.Σ της ΔΕΥΑΗ εκθέτει ότι:

Την 20-7-2022, διενεργήθηκε έλεγχος από το ΣΕΠΕ – Τμήμα Εργασιακών σχέσεων Θεσπρωτίας στα γραφεία της ΔΕΥΑΗ και κλήθηκε η ΔΕΥΑΗ εντός δέκα ημερών από την ημερομηνία αυτή να καταθέσει στο ΣΕΠΕ τη πολιτική της για τη πρόληψη και τη καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία (άρθρο 9 Ν. 4808/2021), τη πολιτική της για τη διαχείριση των εσωτερικών καταγγελιών για

περιστατικά βίας και παρενόχλησης (άρθρο 10 Ν. 4808/2021) και τα πρακτικά διαβούλευσης /διαπραγματεύσεων της διαδικασίας υιοθέτησης των ανωτέρω πολιτικών (άρθρο 11 Ν. 4808/2021).

Η ΔΕΥΑΗ με το με αριθμ. πρωτ. 3666/28-7-2022 έγγραφό της προς το ΣΕΠΕ αιτήθηκε τη χορήγηση περαιτέρω προθεσμίας καθώς και την υπόδειξη του περιεχομένου τέτοιων πολιτικών που τυχόν είχαν υιοθετηθεί από τους Δήμους ή αντίστοιχα από δημοτικές επιχειρήσεις ύδρευσης – αποχέτευσης, ενώ ταυτόχρονα αναζήτησε από το Δήμο Ηγουμενίτσας, στον οποίο ανήκει, τις αντίστοιχες πολιτικές, προκειμένου να υιοθετήσει παρόμοιες, διαμορφώνοντας αυτές στην εξυπηρέτηση των αναγκών των εργαζομένων της ΔΕΥΑΗ και της ΔΕΥΑΗ. Από τη πληροφόρηση που έλαβε η ΔΕΥΑΗ, προέκυψε ότι λόγω του νέου νόμου 4808/2021 που προβλέπει τη διαδικασία για την υιοθέτηση των πολιτικών αυτών, δεν υπήρχαν δεδομένα ούτε από το Δήμο Ηγουμενίτσας ούτε από όμορο Δήμο, πολλώ μάλλον από άλλη ΔΕΥΑ. Παράλληλα το ΣΕΠΕ με το με αριθμ. πρωτ. 3876/9-8-2022 έγγραφό του, έθεσε στη ΔΕΥΑΗ αποκλειστική προθεσμία έως 19-8-2022 προκειμένου να καταθέσει τις αντίστοιχες πολιτικές.

Υπό την ασφυκτική πίεση του χρόνου και δεδομένου της συγκεκριμένης χρονικής περιόδου (περίοδος θερινών διακοπών) κατά την οποία κλήθηκε η ΔΕΥΑΗ να ανταποκριθεί προς το ΣΕΠΕ, ανέθεσε στη Δικηγόρο Αθηνών κα Σταμάτη Σ. Τριάδα, Σόλωνος 92, Αθήνα, η οποία διαθέτει τη σχετική εμπειρία ως Νομικός – Επιστημονικός Συνεργάτης στο Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) τη σύνταξη σχεδίου πολιτικών του Ν. 4808/2021 για τη ΔΕΥΑΗ και εκείνη συνέταξε το με αριθμ. πρωτ. 3989/12-8-2022 έγγραφο υιοθέτησης πολιτικών για τη πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, το οποίο απεστάλη σε όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της ΔΕΥΑΗ.

Παράλληλα η ΔΕΥΑΗ με τα με αριθμ. 3862/9-8-2022, 3991/12-8-2022 έγγραφα της, που περιείχαν και την κοινοποίησή του με αριθμ. πρωτ. 3989/12-8-2022 σχεδίου πολιτικών ζήτησε από το Σωματείο των εργαζομένων της ΔΕΥΑΗ ως την αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης, να διατυπώσει προτάσεις, απόψεις κ.α για την υιοθέτηση πολιτικής για τη πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία σύμφωνα με το Ν. 4808/2021.

Το Σωματείο κατέθεσε τα με αριθμ. πρωτ. 3943/11-8-2022 και 4015/16-8-2022 έγγραφα του προς τη ΔΕΥΑΗ. η

Κατόπιν αυτών και δεδομένου ότι έως την 19-8-2022, απαιτείται η ΔΕΥΑΗ να καταθέσει στο ΣΕΠΕ τις πολιτικές που έχει υιοθετήσει για τη βία και τη παρενόχληση στην εργασία, εισηγούμαι να εγκριθεί από το Δ.Σ η υιοθέτηση των πολιτικών αυτών ως περιγράφονται ειδικά στο ως άνω με αριθμ. πρωτ. 3989/12-8-2022 Έγγραφο και στο μέλλον, εάν τυχόν χρειαστεί να αποφασίσουμε και να προβούμε σε τροποποίηση των πολιτικών αυτών, σε υιοθέτηση και άλλων πολιτικών, μέτρων κλπ με γνώμονα πάντοτε το συμφέρον των εργαζομένων της ΔΕΥΑΗ και της ΔΕΥΑΗ ως κοινωφελούς επιχειρήσεως

Μετά από επικοινωνία, όπως αναγράφονταν στην υπ'αριθμ. 3990/17-8-2022 έγγραφη πρόσκλησή του Προέδρου του ΔΣ της ΔΕΥΑΗ (διαδικτυακή ή τηλεφωνική), τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της ΔΕΥΑΗ έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις του Ν. 1069/1980 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει σήμερα.
2. Τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας ΔΕΥΑ Ηγουμενίτσας (ΦΕΚ. 4698/29-12-2017 ΤΕΥΧΟΣ Β')
3. Τις διατάξεις του μέρους ΙΙ Ν. 4808/2021, (άρθρα 1-23 Ν. 4808/2021)
4. Το με αριθμ. πρωτ. 3989/12-8-2022 Έγγραφο Πολιτικής για τη πρόληψη και τη καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης –Πολιτικής για τη προώθηση της ισότητας ευκαιριών και τη

καταπολέμηση των διακρίσεων –πολιτικής για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, παραβίασης της ισότητας ευκαιριών και παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων στη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης –Αποχέτευσης Ηγουμενίτσας (Δ.Ε.Υ.Α.Η).

5. Τα από 20-7-2022 και από 9-8-2022 έγγραφα του ΣΕΠΕ προς τη ΔΕΥΑΗ.
6. Τα με αριθμ. πρωτ 3666/28-7-2022, 3700/1-8-2022 και 3778/5-8-2022 έγγραφα της ΔΕΥΑΗ προς το ΣΕΠΕ.
7. Το με αρ. πρωτ. 3754/3-8-2022 έγγραφο της Δικηγόρου κας Σταμάτη Σ. Τριάδας προς τη ΔΕΥΑΗ.
8. Τα με αριθμ. πρωτ 3862/9-8-2022 και 3991/12-8-2022 έγγραφα της ΔΕΥΑΗ προς το Σωματείο Εργαζομένων της ΔΕΥΑΗ
9. Τα με αριθμ. πρωτ. 3943/11-8-2022 και 4015/16-8-2022 έγγραφα του Σωματείου Εργαζομένων προς τη ΔΕΥΑΗ
10. Την με αριθμ. πρωτ. 3725/2-8-2022 Απόφαση του Διευθυντή της ΔΕΥΑΗ (ΑΔΑ: 62ΧΘΟΡ8Μ-ΕΦΣ)

κατά πλειοψηφία αποφασίζουν

1. **Υιοθετούν** τις πολιτικές για τη πρόληψη και τη καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης –για τη προώθηση της ισότητας ευκαιριών και τη καταπολέμηση των διακρίσεων –για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, παραβίασης της ισότητας ευκαιριών και παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων στη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης –Αποχέτευσης Ηγουμενίτσας (Δ.Ε.Υ.Α.Η), όπως αναφέρονται και περιγράφονται ειδικά στο με αριθμ. πρωτ. 3989/12-8-2022 έγγραφο της Δικηγόρου Αθηνών (ΑΜΔΣΑ: 21586) Σόλωνος 92, Αθήνα, κας Σταμάτη Σ. Τριάδας, Νομικός – Επιστημονικός Συνεργάτης στο Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ) και οι οποίες έχουν ως εξής: «ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ - ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ - ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ, ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΤΗΣ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΎΔΡΕΥΣΗΣ –ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΗΓΟΥΜΕΝΙΤΣΑΣ (Δ.Ε.Υ.Α.Η).

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

A. ΠΡΟΟΙΜΙΟ4

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. Δήλωση πολιτικής..... | 4 |
| 2. Περιεχόμενο..... | 4 |
| 3. Σκοπός πολιτικής..... | 5 |

B. ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ 5

- | | |
|--|---|
| 4. Πεδίο εφαρμογής. 5 | |
| 5. Έννοια «βίας και παρενόχλησης»..... | 5 |
| 6. Έννοια «παρενόχλησης»..... | 5 |
| 7. Έννοια «παρενόχλησης λόγω φύλου»..... | 6 |

8. Έννοια σεξουαλικής παρενόχλησης.....	6
9. Έννοια «διάκρισης».....	6
10. Έννοια «ισότητας των ευκαιριών».....	6
11. Χώρος εμφάνισης των συμπεριφορών.....	6
12. Εκτίμηση κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία.....	7
13. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση συμπεριφορών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.....	7
14. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού και των συνεργατών.....	7
15. Δικαιώματα των προσώπων σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων.....	8
16. Υποχρεώσεις προσώπων που λαμβάνουν γνώση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.....	9
17. Υποχρεώσεις εταιρίας σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.....	9
18. Πρόσωπο αναφοράς - «σύνδεσμος» μεταξύ του καταγγέλλοντα και της εταιρίας.....	9
19. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.....	9
Γ. ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ 10	
20. Σύσταση ανεξάρτητης Τριμελούς Επιτροπής.....	10
21. Τηρητέα διαδικασία σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.....	10
22. Μέτρα που λαμβάνονται.....	11
23. Εχεμύθεια, εμπιστευτικότητα, τήρηση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αμεροληψία και αντικειμενικότητα.....	11
24. Απαγόρευση αντιποίνων.....	11
25. Συνεργασία με αρμόδιες αρχές.....	11
Δ. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ 11	
26. Απάτες ή Κακόβουλες Καταγγελίες.....	11
27. Ανάρτηση της παρούσας πολιτικής.....	11

A. ΠΡΟΟΙΜΙΟ

1. Δήλωση πολιτικής.

Η εταιρία «ΔΕΥΑΗ» (εφεξής «η εταιρία») δεσμεύεται για τη διατήρηση ενός χώρου εργασίας χωρίς βία, παρενοχλήσεις, εκφοβισμούς και διακρίσεις και δηλώνει την μηδενική της ανοχή σε τέτοιας μορφής συμπεριφορές συμπεριλαμβανομένης της συμπεριφοράς από συναδέλφους, προϊσταμένους, διευθυντές, πελάτες, επισκέπτες, εργολάβους και συνεργάτες, και θα ενεργήσει δυναμικά στην πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Οι εργαζόμενοι και οι κάθε φύσεως συνεργάτες της εταιρίας απαγορεύεται να προβούν σε οποιαδήποτε απειλή βίας ή βίαση ενέργεια, σε οποιαδήποτε παρενόχληση, διάκριση και παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών.

2. Περιεχόμενο.

Η παρούσα πολιτική περιέχει την εκτίμηση των κινδύνων βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία, τα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, τις ενέργειες, που θα λαμβάνουν χώρα προς ενημέρωση

και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της εταιρίας καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν την εταιρία, στο μέτρο και στο βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και τη σχετική διαδικασία, τον ορισμό προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών στην εργασία, την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο, την διαδικασία για την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για τα ανωτέρω περιστατικά, τους ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων, την έρευνα και την εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου, την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων και τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

3. Σκοπός πολιτικής.

Ο σκοπός της παρούσης πολιτικής είναι:

- Να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι και συνεργάτες της εταιρίας απολαμβάνουν ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από βία ή παρενόχληση οποιουδήποτε είδους, είτε αυτή προκύπτει από κάποιον άλλο εργαζόμενο είτε από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο που επισκέπτεται τον εργασιακό χώρο ή έρχεται σε επικοινωνία με το προσωπικό .
- Να γίνει κατανοητό ότι όλοι οι εργαζόμενοι και συνεργάτες αξίζουν να αντιμετωπίζονται με ευγένεια και σεβασμό.
- Να προαχθεί η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των εργαζόμενων αναφορικά με τη σημασία της καταπολέμησης της βίας, της παρενόχλησης, των διακρίσεων και της παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.
- Να γνωρίζουν και να κατανοούν όλα τα άτομα ότι, πράξεις βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παράβασης της ισότητας των ευκαιριών θεωρούνται σοβαρό αδίκημα για το οποίο θα επιβάλλονται οι απαραίτητες κυρώσεις.
- Να γνωρίζουν, αυτοί που υπόκεινται σε πράξεις βίας ή παρενόχλησης ή διακρίσεων ή παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, ότι διαθέτουν πρόσβαση και βοήθεια, προκειμένου να προβούν σε σχετική καταγγελία.

Β. ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

4. Πεδίο εφαρμογής.

Η παρούσα Πολιτική ισχύει για τους εργαζόμενους και τους απασχολούμενους στην εταιρία, ανεξάρτητα από την σχέση που τους συνδέει με αυτήν, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και των ατόμων που παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένου των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντών, των εργαζόμενων των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελθεί, των ατόμων που αναζητούν και αιτούνται εργασία καθώς και των ατόμων που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.

5. Έννοια «βίας και παρενόχλησης».

Ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

6. Έννοια «παρενόχλησης».

Ως «παρενόχληση» 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 ή για άλλους λόγους διάκρισης.

7. Έννοια «παρενόχλησης λόγω φύλου».

Ως «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 κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016. Οι εν λόγω μορφές 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.

8. Έννοια σεξουαλικής παρενόχλησης.

«Σεξουαλική παρενόχληση» είναι κάθε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη/τρια της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εξευτελιστικό, εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση, και εκφράζεται με λόγια ή πράξεις. Συστατικά στοιχεία των όρων «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση» είναι:

- Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά
- Η συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο και η συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης αντίστοιχα
- Η συμπεριφορά που μπορεί λογικά να θεωρηθεί, υπό τις περιστάσεις, ως προσβλητική, εκφοβιστική και ταπεινωτική από τον/την αποδέκτη/τρια και η οποία δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας.

9. Έννοια «διάκρισης».

Διάκριση είναι κάθε πρακτική ή συμπεριφορά, σκόπιμη ή μη, η οποία έχει αρνητικό αντίκτυπο σε ένα άτομο ή ομάδα ατόμων λόγω της υπαγωγής σε μια προστατευόμενη από τη νομοθεσία για τα ανθρώπινα δικαιώματα ομάδα (π.χ. αναπηρία, φύλο, φυλή, ηλικία κ.λπ.) ή σε συνθήκες που δεν σχετίζονται με τις ικανότητες του ατόμου ή με την εν λόγω απασχόληση. Διακρίσεις μπορεί να προκύψουν ως αποτέλεσμα άμεσης διαφορετικής μεταχείρισης ή μπορεί να προκύψουν από την άνιση επίδραση της όμοιας μεταχείρισης ατόμων και ομάδων. Σε κάθε περίπτωση, εάν η επίδραση στο άτομο έχει ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό ή τον περιορισμό της πλήρους, ισότιμης και ουσιαστικής πρόσβασης σε ευκαιρίες απασχόλησης, παροχές, κατάρτιση, προαγωγές κ.λπ., διαθέσιμες σε άλλους, αυτή αποτελεί διάκριση.

10. Έννοια «ισότητας των ευκαιριών».

Η ισότητα των ευκαιριών αποτελεί γενική αρχή με δύο πτυχές: την ίση μεταχείριση προσώπων και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και περιλαμβάνει, ειδικά στο χώρο της απασχόλησης, την δυνατότητα ίσων ευκαιριών σε όλο το προσωπικό και τους συνεργάτες, ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, καταγωγής κ.λπ.

11. Χώρος εμφάνισης των συμπεριφορών.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας πολιτικής οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ενδέχεται να λαμβάνουν χώρα ιδίως:

- στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας,
- σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια,
- κατά την διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία,
- κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας,
- σε καταλύματα που παρέχει ο εργοδότης, και
- κατά τις μετακινήσεις του εργαζομένου από και προς την εργασία.

12. Εκτίμηση κινδύνου βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η εταιρία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα προληπτικά μέτρα για την μη εμφάνιση φαινομένων βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων και για την μη παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών, ενημερώνει με κάθε πρόσφορο μέσο και έχει ευαισθητοποιήσει σχετικά το προσωπικό και τους συνεργάτες της, εισάγει διαδικασίες ελέγχου και παρακολούθησης ανάλογων συμπεριφορών και εύκολους και προσβάσιμους δρόμους επικοινωνίας μεταξύ των θυμάτων και της ίδιας, με κύριο γνώμονα την μηδενική ανοχή στη βία, την παρενόχληση και τις διακρίσεις, την εμπιστευτικότητα, τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την ουσιαστική διερεύνηση των καταγγελιών ή απλών αναφορών για επίδειξη τέτοιων συμπεριφορών. Με την παρούσα πολιτική τίθενται εκ νέου οι βάσεις για την πρόληψη και την καταπολέμηση παρόμοιων φαινομένων, ώστε να διασφαλισθεί ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς βία, παρενόχληση και διακρίσεις και με ίσες ευκαιρίες για όλους τους εργαζόμενους και εκτιμάται ότι ο κίνδυνος εμφάνισης ανάλογων φαινομένων είναι ιδιαίτερα χαμηλός.

13. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση συμπεριφορών**βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.**

Η εταιρία:

- Ενημερώνει συνεχώς με κάθε πρόσφορο μέσο το προσωπικό και τους συνεργάτες της σχετικά με την μηδενική ανοχή που επιδεικνύει σε περιστατικά βίας, παρενοχλήσεων και διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, με τα δικαιώματα των θυμάτων και τις απλές αλλά ασφαλείς διαδικασίες, που μπορούν να ακολουθηθούν εάν οι εργαζόμενοι ή οι τρίτοι συνεργάτες πέσουν θύματα βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων ή εάν υποπέσει στην αντίληψή τους η εμφάνιση αντίστοιχων περιστατικών κατά την εργασία.
- Συνεργάζεται συνεχώς με τον ιατρό εργασίας και συμμορφώνεται στις υποδείξεις του αναφορικά με την βελτίωση των μέτρων, που λαμβάνονται για την πρόληψη και καταπολέμηση των περιστατικών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων, ιδίως δε στο πλαίσιο αξιολόγησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
- Έχει ενημερώσει ειδικά τους διευθυντές κάθε τμήματος, ώστε να ελέγχουν εάν υποπέσει στην αντίληψή τους ανάλογο περιστατικό ακόμη και εάν αφορά εργαζόμενους ή συνεργάτες τρίτου τμήματος και όχι του δικού τους.
- Έχει ορίσει πρόσωπο - σύνδεσμο επικοινωνίας μεταξύ της ίδιας και των υπαγόμενων στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας για θέματα παραβίασης της απαγόρευσης βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και ισότητας των ευκαιριών, στο οποίο έχει παράσχει το δικαίωμα να ενεργεί με ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα και το οποίο ελέγχεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από την διοίκηση της εταιρίας για την διαφάνεια, την αντικειμενικότητα, την αμεσότητα και την ταχύτητα με την οποία ενεργεί, καθώς και την ορθότητα και πληρότητα των υποδείξεων και κατευθύνσεων που δίδει.
- Έχει συστήσει ανεξάρτητη Τριμελή Επιτροπή, αρμόδια να εξετάζει καταγγελίες και αναφορές για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης των ίσων ευκαιριών.
- Έχει εισάγει απλές, άμεσες, γρήγορες και ασφαλείς διαδικασίες έρευνας τυχόν καταγγελιών για βία, παρενόχληση, παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών και παραβίαση των διακρίσεων με κύριο γνώμονα τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την εμπιστευτικότητα.
- Έχει εισάγει μέτρα προστασίας του ατόμου που προβαίνει σε καταγγελία ή αναφορά περιστατικών, που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής.
- Έχει εισάγει αυστηρές κυρώσεις για όσους προβαίνουν σε ενέργειες, που συνιστούν βία, παρενόχληση, παραβίαση της ισότητας των ευκαιριών και παραβίαση των διακρίσεων.
- Παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον βέβαια της ζητηθεί από αυτές.
- Εφαρμόζει τις υποδείξεις των επιθεωρητών υγείας και ασφάλειας και διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.

14. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού και των συνεργατών.

α) Η εταιρία ανά τακτά χρονικά διαστήματα (τρεις μήνες) διοργανώνει συναντήσεις ενημέρωσης του προσωπικού και των συνεργατών προκειμένου να αποφευχθεί η εμφάνιση φαινομένων βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών. Στις ενημερώσεις αυτές εξηγούνται με κάθε σαφήνεια οι σχετικοί ορισμοί, δίδονται παραδείγματα περιστατικών βίας,

παρενόχλησης και διακρίσεων, υπενθυμίζεται το νομικό πλαίσιο που διέπει την εμφάνιση και την αντιμετώπιση παρόμοιων περιστατικών, καθώς και την μηδενική ανοχή της ίδιας της εταιρίας στην εμφάνισή τους, εξηγούνται με τρόπο απλό τα δικαιώματα που έχουν τα θύματα και οι κινήσεις, στις οποίες πρέπει να προβούν εάν έρθουν αντιμέτωπα με τέτοια περιστατικά, τόσο εντός της επιχείρησης όσο και ενώπιον των δημόσιων αρμοδίων αρχών, τονίζεται ότι η εταιρία ενεργεί άμεσα και γρήγορα, προστατεύοντας με κάθε τρόπο το θύμα, σεβόμενη την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τερματίζοντας αμέσως την επίδειξη ανάλογων συμπεριφορών με την λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων, μεταξύ των οποίων και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του θύτη ή η λύση της συνεργασίας με τρίτους και τονίζοντας ότι η εταιρία παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή κατά την έρευνα τέτοιων ειδών περιστατικών.

β) Επιπλέον, η εταιρία χορηγεί στο προσωπικό και στους συνεργάτες ειδικά έντυπα με σαφείς οδηγίες για τις βασικές κινήσεις στις οποίες πρέπει να προβούν σε περίπτωση που πέσουν θύμα βίας, παρενόχλησης ή διακρίσεων ή παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών ή σε περίπτωση που υποπέσει στην αντίληψή τους η εκδήλωση τέτοιων περιστατικών κατά την εργασία μεταξύ τρίτων. Στα έντυπα αυτά περιλαμβάνεται, μεταξύ άλλων, το πρόσωπο που έχει ορίσει η εταιρία ως σύνδεσμο μεταξύ της ίδιας και των θυμάτων, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας μαζί του, το οποίο θα τους καθοδηγεί, με μυστικότητα και σεβασμό, σε κάθε κίνησή τους, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με όλες τις δημόσιες, διοικητικές και δικαστικές αρχές, στις οποίες μπορούν να προσφύγουν ανά πάσα στιγμή τα θύματα.

γ) Τέλος, η εταιρία έχει αναρτήσει σε εμφανή σημεία του χώρου εργασίας ειδικά ενημερωτικά έντυπα για την δυνατότητα καταγγελίας των ανωτέρω μορφών συμπεριφοράς, τα στοιχεία επικοινωνίας με το πρόσωπο - σύνδεσμο μεταξύ της ίδιας και των θυμάτων και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές.

15. Δικαιώματα των προσώπων σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων.

α) Κάθε πρόσωπο, το οποίο υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής και γίνεται αποδέκτης παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης των διακρίσεων, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει το δικαίωμα:

- Να αναφέρει άμεσα το περιστατικό στο οριζόμενο προς τούτο πρόσωπο, ώστε να κινηθούν ταχύτατα όλες οι διαδικασίες, που προβλέπονται στην παρούσα πολιτική. Σε περίπτωση αδυναμίας του εξεύρεσης του οριζόμενου προσώπου ή σε περίπτωση, που διαπιστωθεί ολιγωρία, υποκειμενικότητα, άρνηση ενασχόλησης με το συμβάν ή οποιαδήποτε άλλη συμπεριφορά του οριζόμενου προσώπου, το φερόμενο ως θύμα μπορεί να αποστείλει email στην διεύθυνση ανθρωπίνου δυναμικού.
- Δικαστικής προστασίας τόσο ενώπιον των ποινικών όσο και ενώπιον των αστικών Δικαστηρίων,
- Προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους ν. 3896/2010 και 4443/2016.

β) Κάθε πρόσωπο, που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής και υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, εάν διαπιστώσει ότι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι στέλεχος, μέλος του ΔΣ της εταιρίας ή πρόσωπο με μεγάλη εξουσία εντός αυτής ή εάν διαπιστώσει ότι η εταιρία δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή εάν κρίνει ότι τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Στην περίπτωση αυτήν, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την εταιρία εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο αποχωρών αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η εταιρία μπορεί να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς.

γ) Σε κάθε περίπτωση, κάθε πρόσωπο, το οποίο υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής και γίνεται αποδέκτης παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης των

διακρίσεων μπορεί να θεμελιώσει αξίωση για πλήρη αποζημίωση, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

16. Υποχρεώσεις προσώπων που λαμβάνουν γνώση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Οποιοδήποτε πρόσωπο, συνδεδεμένο με την εταιρία με οιαδήποτε σχέση, ιδίως δε τα άτομα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα, εφόσον λάβει γνώση εκδήλωσης σε βάρος τρίτου περιστατικού βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών υποχρεούται να κάνει αμέσως αναφορά στο οριζόμενο προς τούτο πρόσωπο, στη βάση των διαδικασιών, που προβλέπονται από την παρούσα πολιτική.

17. Υποχρεώσεις εταιρίας σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Η εταιρία, σε περίπτωση υποβολής καταγγελίας ή αναφοράς για εκδήλωση περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, έχει υποχρέωση να λάβει κάθε πρόσφορο και νόμιμο μέσο, ώστε να προστατεύσει το άτομο που φέρεται ως θύμα των ανωτέρω συμπεριφορών τόσο σε σχέση με την μη συνέχιση εκδήλωσης των εν λόγω συμπεριφορών όσο και σε σχέση με την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου.

Επιπλέον, σε περίπτωση διαπίστωσης, μετά την τήρησης της νόμιμης διαδικασίας ότι εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και ισότητας των ευκαιριών, η εταιρία υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, κατά τα οριζόμενα παρακάτω και με την επιφύλαξη της απαγόρευσης κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 Α.Κ.

18. Πρόσωπο αναφοράς - «σύνδεσμος» μεταξύ του καταγγέλλοντα και της εταιρίας.

Η εταιρία ορίζει την κυρία Ανθή Πάκου ως πρόσωπο αναφοράς – «σύνδεσμο» μεταξύ της ίδιας και του καταγγέλλοντα. Στο πρόσωπο αυτό μπορούν να απευθύνονται όσοι υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας:

α) Προκειμένου να τους καθοδηγεί και να τους ενημερώνει για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας, της παρενόχλησης, των διακρίσεων και της παράβασης της ισότητας των ευκαιριών στην εργασία, χορηγώντας τους όλες τις αναγκαίες πληροφορίες για τα δικαιώματά τους (όχι μόνο εντός της επιχείρησης αλλά και ενώπιον των δικαστικών και διοικητικών αρχών) και τις υποχρεώσεις της εταιρίας.

β) Προκειμένου να απευθύνονται σε αυτό το πρώτον όλοι όσοι θεωρούν ότι έχουν γίνει αποδέκτες περιστατικού βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, κατά την διαδικασία, που προβλέπεται στην παρούσα πολιτική.

Το πρόσωπο αναφοράς έχει υποχρέωση να ενεργεί άμεσα, με ανεξαρτησία, αντικειμενικότητα και εχεμύθεια και ελέγχεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα από την διοίκηση της εταιρίας για την διαφάνεια, την αντικειμενικότητα, την αμεσότητα, την ταχύτητα με την οποία ενεργεί και την εχεμύθεια, που επιδεικνύει, καθώς και την ορθότητα και πληρότητα των υποδείξεων και κατευθύνσεων που δίδει. Το πρόσωπο αναφοράς απαγορεύεται να κοινοποιήσει σε οποιονδήποτε τρίτο δεν σχετίζεται με την διαδικασία που εισάγεται στην παρούσα πολιτική οποιαδήποτε πληροφορία για οιοδήποτε περιστατικό λάβει γνώση.

19. Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Σε περίπτωση εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, η εταιρία, σταθμίζοντας κάθε φορά τις συνθήκες, λαμβάνει κατά την κρίση της όλα τα πρόσφορα μέτρα, προς υποστήριξη του εργαζόμενου και προς προστασία της απασχόλησής του και εύκολης προσαρμογής του, κατόπιν αιτήσεως του, (πχ χορήγηση άδειας άνευ αποδοχών, αλλαγή βάρδιας, μείωση χρόνου απασχόλησης κ.λπ.).

Γ. ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**20. Σύσταση ανεξάρτητης Τριμελούς Επιτροπής.**

Συστήνεται ανεξάρτητη Τριμελής Επιτροπή, αποτελούμενη από α) τον Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων, β) έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων, για και γ) ένα νομικό σύμβουλο της εταιρίας, με αρμοδιότητα την διερεύνηση καταγγελιών για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών. Η διερεύνηση των ανωτέρω θα πραγματοποιείται διεξοδικά, άμεσα, με εχεμύθεια και με εμπιστευτικότητα, προστατεύοντας το απόρρητο, τα δικαιώματα και των δύο πλευρών και σεβόμενη την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η έρευνα θα διεξάγεται κατά τρόπο ευαίσθητο και δίκαιο προς όλες τις πλευρές, κατά τα οριζόμενα στα παρακάτω άρθρα.

21. Τηρητέα διαδικασία σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικών βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών.

Η διαδικασία που ακολουθεί έχει στόχο την διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών:

- Οποιοδήποτε πρόσωπο, από αυτά που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, γίνεται αποδέκτης περιστατικού βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών, μπορεί να απευθυνθεί είτε προφορικά είτε εγγράφως στο πρόσωπο αναφοράς – σύνδεσμο. Σε περίπτωση αδυναμίας του εξεύρεσης του οριζόμενου προσώπου ή σε περίπτωση, που διαπιστωθεί ολιγωρία, υποκειμενικότητα, άρνηση ενασχόλησης με το συμβάν ή οποιαδήποτε άλλη συμπεριφορά του οριζόμενου προσώπου, το φερόμενο ως θύμα μπορεί να αποστείλει email στην Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού.
- Το πρόσωπο αναφοράς – σύνδεσμος ενημερώνει το φερόμενο ως θύμα για όλα τα δικαιώματα που έχει, όπως αυτά περιγράφονται στην παρούσα πολιτική, και το βοηθάει, αν το ίδιο το φερόμενο ως θύμα επιθυμεί, στην σύνταξη έγγραφης αναφοράς στην εταιρία. Το φερόμενο ως θύμα μπορεί να συντάξει μόνο του την έγγραφη αναφορά του και να την καταθέσει στο πρόσωπο αναφοράς - σύνδεσμο.
- Στην αναφορά θα πρέπει να περιγράφεται με σαφήνεια η ημέρα και ώρα του συμβάντος, το πρόσωπο που επέδειξε συμπεριφορά που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσης πολιτικής, τα πραγματικά περιστατικά, που έλαβαν χώρα, με κάθε δυνατή λεπτομέρεια, τα πρόσωπα που ήταν τυχόν παρόντα στο περιστατικό, τις αιτίες για τις οποίες θεωρεί το φερόμενο ως θύμα ότι έλαβε χώρα το συμβάν, τους μάρτυρες, που ενδεχομένως επιθυμεί το φερόμενο ως θύμα να εξετασθούν και γενικά οποιαδήποτε άλλη πληροφορία είναι απαραίτητη για την διερεύνηση του συμβάντος.
- Την επόμενη ημέρα από την παραλαβή της αναφοράς το πρόσωπο αναφοράς – σύνδεσμος υποχρεούται να την παραδώσει στην Τριμελή Επιτροπή.
- Η Τριμελής Επιτροπή οφείλει μετά την παραλαβή της αναφοράς να διερευνήσει άμεσα τους σε αυτήν αναφερόμενους ισχυρισμούς διεξάγοντας σχετική έρευνα.
- Το είδος της έρευνας της Τριμελούς Επιτροπής καθορίζεται από την ίδια, ανάλογα με την φύση και τον χαρακτήρα των καταγγελλομένων. Η έρευνα πάντως περιλαμβάνει συνέντευξη με τον καταγγέλλοντα και τον φερόμενο ως δράστη, αναζήτηση στοιχείων από τα μέρη, συνέντευξη με μάρτυρες, που τυχόν προτείνουν οι δύο πλευρές ή κρίνει η Επιτροπή ότι είναι απαραίτητο να εξετασθούν, μελέτη τυχόν έγγραφων στοιχείων, email κ.λπ. και γενικά μελέτη όλου του υλικού, που έχει στην διάθεσή της.
- Η έρευνα πρέπει να ολοκληρωθεί εντός μίας εβδομάδας από την ημερομηνία έναρξής της, εκτός και εάν, λόγω της φύσης της υπόθεσης, της πολυπλοκότητάς της κ.λπ., απαιτείται περισσότερος χρόνος. Στην περίπτωση αυτή, η Τριμελής Επιτροπή αποστέλλει σχετικό έγγραφο στο νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρίας εξηγώντας τους λόγους της μη ολοκλήρωσης της έρευνας και αναφέροντας την ημερομηνία, κατά την οποία υπολογίζει ότι η έρευνα θα ολοκληρωθεί.
- Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας, η Τριμελής Επιτροπή συντάσσει σχετική έκθεση, την οποία κοινοποιεί στον νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρίας.
- Ο νόμιμος εκπρόσωπος της εταιρίας, ανάλογα με το πόρισμα της καταγγελίας λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 22 της παρούσας.
- Τα μέτρα που θα ληφθούν κοινοποιούνται εγγράφως την επομένη της λήψης σχετικής απόφασης τόσο στον καταγγέλλοντα όσο και στον δράστη.

Η ίδια ως άνω διαδικασία ακολουθείται και στην περίπτωση που τρίτο πρόσωπο καταθέσει αναφορά στο πρόσωπο αναφοράς – σύνδεσμο για σχετικό περιστατικό, που έχει υποπέσει στην αντίληψή του.

22. Μέτρα που λαμβάνονται.

Τα μέτρα που λαμβάνει η διοίκηση της εταιρίας μπορεί, ανάλογα με την βαρύτητα, το είδος και την φύση του περιστατικού και ανάλογα με το εάν έχει επαναληφθεί στο παρελθόν, να περιλαμβάνουν:

- παρακολούθηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων
- σύσταση συμμόρφωσης
- αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας
- απασχόληση με τηλεργασία
- καταγγελία της σχέσης εργασίας ή απασχόλησης ή συνεργασίας

23. Εχεμύθεια, εμπιστευτικότητα, τήρηση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αμεροληψία και αντικειμενικότητα.

Καθ' όλη την διάρκειά της η ανωτέρω διαδικασία πρέπει να διεξάγεται με εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα, να τηρούνται όλες οι κείμενες διατάξεις αναφορικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και να επιδεικνύεται αμεροληψία και αντικειμενικότητα.

24. Απαγόρευση αντιποίνων.

Απαγορεύονται οποιουδήποτε είδους αντίποινα κατά του καταγγέλλοντος, του φερόμενου ως δράστη και των μαρτύρων που εξετάζονται κατά την έρευνα, ως και οποιαδήποτε περαιτέρω θυματοποίηση του θιγόμενου προσώπου. Επίσης απαγορεύεται η με κάθε τρόπο παρεμπόδιση παραλαβής, διερεύνησης και διαχείρισης των καταγγελιών ή των αναφορών.

Εάν υποπέσει στην αντίληψή της εταιρίας σχετικό περιστατικό, πρέπει να ληφθούν όλα τα μέτρα που η ίδια κρίνει προσηκόντα, εντός των νομίμων πλαισίων, προς αποκατάσταση των πραγμάτων (αλλαγή τόπου απασχόλησης, κίνηση νέας διαδικασίας, εφαρμογή του πειθαρχικού δικαίου του Κανονισμού Εργασίας κ.λπ.).

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης δυνάμει της οποίας παρέχεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του καταγγέλλοντα, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.

25. Συνεργασία με αρμόδιες αρχές.

Η εταιρία, για κάθε θέμα βίας, παρενόχλησης, διακρίσεων και παραβίασης των ίσων ευκαιριών οφείλει να συνεργάζεται με κάθε αρμόδια αρχή, τηρουμένων βέβαια των διατάξεων για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, και εφόσον της ζητηθεί να παραδίδει όλα τα στοιχεία που έχει στην διάθεσή της.

Δ. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

26. Απάτες ή Κακόβουλες Καταγγελίες.

Η παρούσα πολιτική δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να χρησιμοποιείται για την υποβολή δόλιων ή κακόβουλων καταγγελιών εναντίον άλλων προσώπων.

Εάν διαπιστωθεί από την εταιρία ότι κάποιο πρόσωπο έχει προβεί εν γνώσει του σε τυχόν ψευδείς δηλώσεις εν γνώση της αναλήθειάς τους, θα επέλθουν οι κατά νόμον συνέπειες.

27. Ανάρτηση της παρούσας πολιτικής.

Η παρούσα πολιτική παραδίδεται στους υπαγόμενους στο πεδίο εφαρμογής της και αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας, στο οποίο βρίσκονται αναρτημένα και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Ηγουμενίτσα, (ημ/νία)

Για την ΔΕΥΑΗ»

2. εξουσιοδοτούν το Πρόεδρο όπως υπογράψει αυτό,
3. επιφυλάσσονται δε στο μέλλον, εάν τυχόν χρειαστεί να προβούν σε τροποποίηση των πολιτικών αυτών, σε υιοθέτηση άλλων, κλπ με γνώμονα πάντοτε το συμφέρον των εργαζομένων της ΔΕΥΑΗ και της ΔΕΥΑΗ ως κοινωφελούς επιχείρησης.

- Οι κ.κ. Καλφώγλου Γεώργιος και Ρούσης Αναστάσιος, μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της ΔΕΥΑΗ, απέστειλαν το υπ'αρ. 4056/17-8-2022 ηλεκτρονικό μήνυμα, σύμφωνα με το οποίο δήλωσαν:

«Σχετικά με την έγκριση του σχεδίου πολιτικής για: α) την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, β) την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων, καθώς και γ) τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, παραβίασης της ισότητας των ευκαιριών και παραβίασης της απαγόρευσης διακρίσεων της ΔΕΥΑΗ, επισημαίνουμε τα εξής:

1. Θεωρούμε ότι η διαδικασία που ακολουθείται για την έγκριση του σχεδίου πολιτικής είναι τουλάχιστον απαράδεκτη και αντιδεοντολογική, γιατί καταστρατηγεί ουσιαστικά τις διατάξεις του άρθρου 11 του ν. 4808/ 2021, σύμφωνα με τις οποίες απαιτείται προηγούμενη πραγματική διαβούλευση με τους εργαζόμενους, κάτι που δεν ισχύει στην συγκεκριμένη περίπτωση. Η ΔΕΥΑΗ είχε ενημερωθεί από τις 20-7-2022 για την ανάγκη υιοθέτησης της πολιτικής εντός συγκεκριμένης προθεσμίας. Είχε δηλαδή χρόνο για την εκπόνηση ενός προσχεδίου, σύμφωνα με τα πρότυπα του αρμόδιου υπουργείου Εργασίας, το οποίο στη συνέχεια θα δίνονταν στο Σωματείο Εργαζομένων έγκαιρα, προκειμένου να διατυπωθούν οι απόψεις του. Ακολούθως, θα έπρεπε να ενσωματωθούν οι απόψεις των εργαζομένων στο προσχέδιο και να ακολουθούσε αναλυτική συζήτηση σε ειδική συνεδρίαση του ΔΣ, όπου θα ακούγονταν όλες οι γνώμες και θα μπορούσαν τα μέλη του οργάνου να υποβάλλουν ερωτήσεις προς τη Διοίκηση, να λάβουν τις αναγκαίες απαντήσεις και στη συνέχεια να διατυπώσουν τεκμηριωμένες προτάσεις βελτίωσης του προσχεδίου. Αντί όλων αυτών επελέγη η προσημαστική διαδικασία της αποστολής του σχεδίου την Παρασκευή 12-8-2022 για να υποβληθούν παρατηρήσεις από το Σωματείο Εργαζομένων έως την Τρίτη 16-8-2022 και να εγκριθεί από το ΔΣ με τη μέθοδο της δια περιφοράς συνεδρίασης την Τετάρτη 17-8-2022. Δηλαδή η «κοροϊδία» και το «δόσολο» σε όλο της το μεγαλείο. Εν μέσω των αργιών του Δεκαπενταύγουστου και των θερινών διακοπών των εργαζομένων, η ΔΕΥΑΗ με διαδικασίες εξπρές, που εγείρουν θέματα νομιμότητας, επιχειρεί να περάσει ένα τόσο σοβαρό θέμα. Και είναι γνωστό σε όλους το πόσο μεγάλο πρόβλημα αποτελεί για την ΔΕΥΑΗ η πολιτική για την καταπολέμηση της παρενόχλησης, για την ισότητα των ευκαιριών και την απαγόρευση των διακρίσεων, αφού υπάρχουν δεκάδες καταγγελίες εργαζομένων για παρόμοιες συμπεριφορές, ενώ γινόμαστε καθημερινά μάρτυρες τέτοιων πρακτικών από την πλευρά της Διοίκησης. Με βάση αυτές τις καταγγελίες μάλιστα, η ΔΕΥΑΗ αποτέλεσε αντικείμενο ελέγχου από το ΣΕΠΕ. Η βιασύνη για την υιοθέτηση της πολιτικής κατά της παρενόχλησης και των διακρίσεων, δείχνει ότι η Διοίκηση της ΔΕΥΑΗ φοβάται μια ουσιαστική ανταλλαγή απόψεων για το θέμα αυτό και προτιμάει την οικοδόμηση ενός τυπικού μηχανισμού, που θα επιτρέψει τη συνέχιση αυτής της κατάστασης.
2. Το ίδιο το κείμενο του προσχεδίου είναι ιδιαίτερα προβληματικό, αόριστο και παρουσιάζει σοβαρές ελλείψεις. Δεν ενσωματώνει πολλές διατάξεις του ν. 4808/ 2021. Έχει εκπονηθεί χωρίς να λάβει σοβαρά υπόψη το σχετικό πρότυπο του υπουργείου Εργασίας. Επιμένει σε μια ορολογία του ιδιωτικού τομέα, ενώ η ΔΕΥΑΗ δεν είναι εταιρεία της ελεύθερης αγοράς, αλλά φορέας του δημοσίου. Αποτελεί απλή αντιγραφή από άλλο κείμενο, αλλιώς δεν εξηγείται το γεγονός ότι σε πολλές περιπτώσεις αναφέρεται η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού ως αρμόδια υπηρεσία, ενώ είναι γνωστό ότι ο ΟΕΥ της ΔΕΥΑΗ δεν προβλέπει τέτοια Διεύθυνση, αλλά Οικονομική – Διοικητική Υπηρεσία. Δεν καθορίζει σαφείς διαδικασίες για την εξέταση των καταγγελιών και δεν ορίζει ξεκάθαρα τα αρμόδια όργανα της Διοίκησης για την διαχείριση και εφαρμογή των συμπερασμάτων των ερευνών, μετά τις καταγγελίες. Ο Γενικός Διευθυντής και ο Πρόεδρος του ΔΣ που έχουν εκτελεστικά καθήκοντα, στο συγκεκριμένο θέμα δεν εμφανίζονται πουθενά με ρητό και κατηγορηματικό τρόπο στην όλη διαδικασία. Τέλος, δεν περιγράφεται ευκρινώς η μέθοδος συνεργασίας της ΔΕΥΑΗ με άλλα ελεγκτικά όργανα στο πλαίσιο διερεύνησης των καταγγελιών.

Κατόπιν των ανωτέρω και επειδή:

- α) Η διαδικασία συνιστά καταστρατήγηση των διατάξεων του ν. 4808/ 2021, καθώς δεν ακολουθείται οργανωμένη διαδικασία διαβούλευσης,
- β) Το σχέδιο της πολιτικής είναι αόριστο, προχειρογραμμένο, παρουσιάζει κενά, ελλείψεις και σφάλματα, ορισμένα εκ των οποίων αναφέρθηκαν ενδεικτικά,

Προτείνουμε:

- Την αναβολή της λήψης απόφασης για το συγκεκριμένο θέμα.
- Την διενέργεια οργανωμένης διαβούλευσης με το Σωματείο Εργαζομένων, μέσα από ανοικτές και συμμετοχικές διαδικασίες, όπου θα παρουσιαστεί το νομικό πλαίσιο, θα συζητηθούν οι επιμέρους διαστάσεις του και θα υποβληθούν συγκεκριμένες προτάσεις.

- Τη συζήτηση του θέματος σε διαζώσης συνεδρίαση του ΔΣ, όπου ο Γενικός Διευθυντής θα εισηγηθεί το θέμα, θα απαντήσει σε ερωτήσεις, θα δεχθεί προτάσεις και θα ενσωματώσει τις προτάσεις αυτές στο σχέδιο, ώστε να επιτευχθεί η αναγκαία συναίνεση στο σημαντικό αυτό ζήτημα.

Τέλος, επαναλαμβάνουμε ότι για τη ΔΕΥΑΗ το θέμα δεν είναι καθόλου τυπικό. Η Επιχείρηση ταλανίζεται χρόνια τώρα από φαινόμενα εργασιακής παρενόχλησης, διακρίσεων σε βάρος εργαζομένων και παραβίασης των αρχών της ισότιμης και αντικειμενικής μεταχείρισης. Σε όλα αυτά εμφανίζεται πάντα ένας κοινός παρονομαστής: η Διοίκηση της ΔΕΥΑΗ. Συνεπώς, όποιος συναινεί στην υιοθέτηση του προτεινόμενου σχεδίου πολιτικής, στην πραγματικότητα συναινεί στη διαιώνιση της υπάρχουσας κατάστασης και δεν επιθυμεί την εξυγίανση της ΔΕΥΑΗ.

Τα μέλη του ΔΣ της ΔΕΥΑΗ Γιώργος Καλφόγλου Τάσος Ρούσης ».

- Η κα Μονάχου Αικατερίνη, μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου της ΔΕΥΑΗ, απέστειλε το υπ'αρ. 4058/17-8-2021 ηλεκτρονικό μήνυμα, σύμφωνα με το οποίο δήλωσε:

«ΕΠΙ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ 3

Έρχεται προς ψήφιση σχέδιο το οποίο δεν έχει προηγουμένως τεθεί σε διαβούλευση. Ως εκ τούτου είμαστε εκτός της νόμιμης διαδικασίας που θέτει ο νόμος 4808/2021.

Το προσχέδιο τέθηκε υπόψιν του Σωματείου Εργαζομένων Δ.Ε.Υ.Α. Ηγουμενίτσας της 12/08/2022 και οι εργαζόμενοι διαφωνούν με το περιεχόμενο το οποίο αποκλίνει σημαντικά από το περιεχόμενο του υποδείγματος που θέτει με υπουργική απόφαση το Υπουργείο, εκδοθείσα κατά εξουσιοδότηση διατάξεων 4808/2021.

Για τους λόγους αυτούς ψηφίζω ΟΧΙ και θεωρώ ότι όσοι ψηφίζουν ΝΑΙ διαπράττουν παράβαση καθήκοντος

ΕΠΙ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ

ψηφίζω ΑΠΩΝ

Μονάχου Αικατερίνη»

Ηγουμενίτσα 17 / 8 / 2022

Ακριβές Αντίγραφο Πρακτικού Δ.Σ.

Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. της ΔΕΥΑΗ

Σωτήριος Γ. Μήτσης

