
ΕΙΔΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σήμερα, **15.06.2026**, στην έδρα της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης και Αποχέτευσης Τρίπολης, Ιωάννη Παπαδημητρίου 3, στην πόλη της Τρίπολης μεταξύ του Προέδρου του Δ.Σ. της Δ.Ε.Υ.Α. Τρίπολης, **Τζιούμη Κωνσταντίνου**, και του Προέδρου του Δ.Σ. του σωματείου εργαζομένων στην Δ.Ε.Υ.Α. Τρίπολης, **Ρέβελα Βασιλείου**, έχοντας υπόψη της με αριθμό κατ. ΕΣ45/08.04.2022, ΕΣ65/31.03.2023 και ΕΣ83/23.04.2024 προηγούμενες Ε.Σ.Σ.Ε. ετών 2022 έως και 2024 αποδέχονται δυνάμει των με αριθμό 15/2026 και 86/2026 αποφάσεων των Δ.Σ. της Δ.Ε.Υ.Α. Τρίπολης και του σωματείου εργαζομένων αντίστοιχα την παρούσα ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού αορίστου χρόνου με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, που απασχολούνται στην Δ.Ε.Υ.Α. Τρίπολης.

Άρθρο 1

Πεδίο Εφαρμογής

Συνάπτεται μεταξύ των ανωτέρω η παρούσα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας διάρκειας από **01/01/2026**, ημερομηνία έναρξης των διαπραγματεύσεων, έως και **31/12/2027**. Στις διατάξεις της παρούσας συλλογικής σύμβασης υπάγονται οι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου με σχέση ιδιωτικού δικαίου οποιασδήποτε μορφής, που απασχολούνται στην Δ.Ε.Υ.Α. Τρίπολης. Ρυθμίζει ουσιαστικά όλους τους όρους των εργασιακών σχέσεων όλων των ειδικοτήτων, που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή έμμισθης εντολής ανεξαρτήτου του χρόνου πρόσληψης αυτών. Η παρούσα διέπει και όλους τους εργαζόμενους που είτε είναι αποσπασμένοι από άλλες Υπηρεσίες είτε έχουν οποιαδήποτε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου με την ΔΕΥΑ Τρίπολης.

Άρθρο 2

Μισθολογικοί όροι

Τα συμβαλλόμενα μέρη συναποδέχονται τα παρακάτω:

Α) Η καταβολή της μισθοδοσίας όλων των εργαζομένων της Δ.Ε.Υ.Α.Τ. και υπαγομένων στην παρούσα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας θα γίνεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία και τις εκάστοτε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που ισχύουν.

Β) Συνομολογούν ότι ως προς τις νόμιμες αποδοχές του προσωπικού της επιχείρησης ισχύουν σε κάθε περίπτωση όλα τα προβλεπόμενα στις από 10.09.2009, 10.12.2010, 31.03.2022, 31.03.2023 και 05/04/2024 επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, που έχουν συναφθεί μεταξύ της Δ.Ε.Υ.Α.Τ. και του σωματείου εργαζομένων, στην Κλαδική Συλλογική Σύμβαση για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης όλης της Χώρας, και κάθε ευνοϊκότερη διάταξη που αφορά τη μισθολογική

εξέλιξη κάθε εργαζόμενου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου οποιασδήποτε ειδικότητας ανεξαρτήτου της ημερομηνίας προσλήψεως του.

Ρητά δηλώνεται εκ μέρους του σωματείου εργαζομένων της Δ.Ε.Υ.Α.Τ., ότι τα μέλη του, τα οποία εκπροσωπεί, δεν παραιτούνται από καμία διεκδίκηση βελτίωσης και εφαρμογής μελλοντικών ευνοϊκότερων μισθολογικών ρυθμίσεων και παροχών.

Επίσης δηλώνεται η κοινή βούληση, ώστε να καταβληθεί εκ μέρους των εργαζομένων κάθε δυνατή προσπάθεια, προκειμένου να επιτευχθούν αφενός ο αναπτυξιακός σχεδιασμός και η διεύρυνση λειτουργίας της επιχείρησης για την ενδυνάμωση του κοινωνικού χαρακτήρα της ΔΕΥΑΤ, η ενίσχυση των κοινωνικών εκφάνσεων της τιμολογιακής πολιτικής της επιχείρησης και η αύξηση των εσόδων, ιδίως μέσω της αποτροπής διαρροών και της μείωσης του μη τιμολογούμενου νερού και αφετέρου η περαιτέρω ενίσχυση της εταιρείας με προσωπικό για την κάλυψη των κενών θέσεων καθώς και η ενίσχυση της ορθολογικής αξιοποίησης του ανθρωπίνου δυναμικού της εταιρείας.

Άρθρο 3

Λοιπές Μισθολογικές Ρυθμίσεις – Παροχές σε είδος – Άδεια

Αμφότερα τα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία δεσμεύονται τόσο από την παρούσα Ε.Σ.Σ.Ε. καθώς και την εκάστοτε ισχύουσα Κλαδική Συλλογική Σύμβαση για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης όλης της Χώρας, καθώς εκπροσωπούνται από τα εκεί αντίστοιχα συμβαλλόμενα μέρη εργαζομένων και εργοδοτών, αναγνωρίζουν ως εύλογες και θεμιτές τις πρόσθετες υλικές και ηθικές παροχές των προβλεπόμενων στην ως ισχύουσα Κλαδική Συλλογική Σύμβαση, καθώς και στις προγενέστερες, που αυτή παραπέμπει.

Κατά τα λοιπά και πλέον των προβλεπόμενων στην παρούσα ε.σ.σ.ε. και στην ισχύουσα Κλαδική Συλλογική Σύμβαση για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης όλης της Χώρας με σκοπό την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της Επιχείρησης, τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας καθώς και την αύξηση της παραγωγικότητας:

1. Χορηγείται κάθε μήνα και καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος αυτής, στο σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης τροφείο σε διατακτικές σίτισης ποσού έξι (6) ευρώ για κάθε ημέρα πραγματικής απασχόλησης στην επιχείρηση (φυσική παρουσία) ή σε μορφή προπληρωμένης κάρτας (pre-paid card) αντίστοιχου ποσού, προκειμένου ο κάθε εργαζόμενος να προμηθεύεται γεύματα, έτοιμα φαγητά και τρόφιμα έτοιμα προς κατανάλωση και ροφήματα.

Η παραπάνω ρύθμιση ισχύει για όλους τους εργαζόμενους που προσλήφθηκαν και απέκτησαν οποιασδήποτε μορφής εργασιακή σχέση αορίστου χρόνου με την ΔΕΥΑΤ και για τις ημέρες κανονικής εργασιακής απασχόλησης στην επιχείρηση, καθώς και κανονικών αδειών απουσίας ή ρεπό (δεν περιλαμβάνονται αναρρωτικές ή οποιεσδήποτε λοιπές άδειες απουσίας), σύμφωνα με το νόμο,

2. Σε όλους τους εργαζόμενους της ΔΕΥΑ Τρίπολης χορηγείται επίσης ποσότητα γάλακτος ενός (1) λίτρου την ημέρα,

3. Στους εργαζόμενους χορηγείται επιπλέον και άδεια μιας (1) ημέρας λόγω της ονομαστικής εορτής. Σε περίπτωση που η ημέρα αυτή είναι αργία, η άδεια αυτή μεταφέρεται στην αμέσως επόμενη εργάσιμη.

Άρθρο 4

Τελικές Μεταβατικές Διατάξεις

Χορηγείται πρόσθετη παροχή στο τακτικό προσωπικό της επιχείρησης, που είτε αποχωρεί λόγω συνταξιοδότησης για οποιοδήποτε λόγο, είτε λύεται λόγω καταγγελίας σύμβαση εργασίας του, το ισόποσο των δύο (2) μηνιαίων μισθών μικτών αποδοχών, εφόσον οι εργαζόμενοι έχουν συμπληρώσει μέχρι δέκα (10) έτη υπηρεσίας και το ισόποσο ποσό τριών (3) μηνιαίων μισθών μικτών αποδοχών, εφόσον οι εργαζόμενοι έχουν συμπληρώσει δέκα πέντε (15) έτη υπηρεσίας και άνω, με τους περιορισμούς του άρθρου 6 του Α.Ν 99/1967.

Το σύνολο των όρων της ισχύουσας και με αριθμό κατάθεσης 4/30.03.2026 Κλαδικής Σ.Σ.Ε. για τους όρους αμοιβής και απασχόλησης εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. όλης της Χώρας αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της παρούσας ε.σ.σ.ε. και συνομολογείτε μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών, ότι οι μισθολογικοί και μη μισθολογικοί όροι της της παρούσας ε.σ.σ.ε. καθώς και οι όροι της προαναφερόμενης Κλαδικής σ.σ.ε., με τους οποίους ρυθμίζονται ζητήματα, που δεν περιλαμβάνονται στην παρούσα ε.σ.σ.ε., συνιστούν όρους των ατομικών συμβάσεων των εργαζομένων – μελών του συμβαλλόμενου στην παρούσα σωματείου εργαζομένων. Συμφωνείται, δε, ότι το σύνολο των όρων τόσο της ε.σ.σ.ε. όσο και της αναπόσπαστης με αυτήν κλαδικής σ.σ.ε. διατηρούν την ισχύ τους και μετά τη λήξη της τεθείσας στην παρούσα σύμβαση ημερομηνίας λήξης ισχύος αυτής.

Έχοντας υπόψη τον ισχύοντα και με αριθμό ΦΕΚ 4488/τΒ'/29-09-2021. Ο.Ε.Υ. της επιχείρησης, των τρεχουσών αναγκών αυτής αλλά και της εδαφικής αρμοδιότητας της Δ.Ε.Υ.Α. Τρίπολης αναγνωρίζεται, ότι το απασχολούμενο σήμερα προσωπικό αυτής, το οποίο υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας ε.σ.σ.ε. είναι απολύτως αναγκαίο για την εκπλήρωση των σκοπών της επιχείρησης. Μετακίνηση, απόσπαση, διάθεση, μετάθεση και κάθε άλλη μεταβολή, η οποία έχει ως συνέπεια τη μεταβολή του τόπου απασχόλησης του μισθωτού, δε μπορεί να συμβεί δίχως τη δική του συναίνεση. Ως μεταβολή του τόπου απασχόλησης του μισθωτού νοείται και η περίπτωση μεταβολής, προσωρινά ή οριστικά, του τόπου πραγματικής απασχόλησης λόγω διεύρυνσης της εδαφικής αρμοδιότητας της Δ.Ε.Υ.Α. Τρίπολης.. Σε περίπτωση μείωσης του αριθμού των οργανικών θέσεων, το τακτικό προσωπικό, που τυχόν ήθελε κριθεί υπεράριθμο, δεν απολύεται αλλά διατηρείται ως υπεράριθμο και τοποθετείται ανάλογα με την ειδικότητα και τα προσόντα έως και τη συνταξιοδότησή του. Κάθε μεταβολή στη νομική μορφή της αντισυμβαλλόμενης επιχείρησης στο μέλλον δε μπορεί να έχει καμία δυσμενή συνέπεια, οικονομική ή διοικητική, στο προσωπικό, που απασχολείται κατά τον χρόνο της μεταβολής και υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας.

Τυχόν ευνοϊκότεροι των περιλαμβανομένων στην παρούσα ε.σ.σ.ε. όροι αμοιβής και εργασίας ως προς το προσωπικό της Επιχείρησης, που προβλέπονται στη νομοθεσία, στην Κλαδική Σ.Σ.Ε. για τους όρους αμοιβής των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. όλης της Χώρας, Υπουργικές Αποφάσεις, Διαιτητικές Αποφάσεις κ.λ.π. δε θίγονται από την παρούσα και

εξακολουθούν να ισχύουν. Οι προσαρτώμενες στην παρούσα ε.σ.σ.ε. των προηγούμενων ετών, που έχουν συναφθεί μεταξύ της Επιχείρησης και του Σωματίου, συμφωνούνται ισχυρές και αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα αυτής.

Τροποποίηση των όρων της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. επιτρέπεται με κοινή συμφωνία των συμβαλλομένων μερών.

Όλοι οι όροι, που προβλέπονται στην ισχύουσα Κλαδική Συλλογική Σύμβαση για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης όλης της Χώρας συμπληρώνουν τους όρους της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε.

Άρθρο 5

Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την αντιμετώπιση και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας στην Επιχείρηση

Τα συμβαλλόμενα μέρη της ΔΕΥΑ Τρίπολης επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και σε συμμόρφωση με τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του Ν 4808/2021, με τον οποίο επικυρώθηκε η σύμβαση 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε) σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, συμφωνούν και συνυπογράφουν "Κανονισμό Πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την αντιμετώπιση και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης και Αποχέτευσης Τρίπολης"

Ο Κανονισμός αυτός προσαρτάται και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Παράρτημα Ι)

Τροποποίηση των όρων της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. επιτρέπεται με κοινή συμφωνία των συμβαλλομένων μερών.

Όλοι οι όροι, που προβλέπονται στην ισχύουσα Κλαδική Συλλογική Σύμβαση για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης όλης της Χώρας συμπληρώνουν τους όρους της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε.

**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ
ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΤΡΙΠΟΛΗΣ**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΝΟΤΗΤΑ Α. Προοίμιο

1. Δήλωση Πολιτικής.
2. Σκοπός.

ΕΝΟΤΗΤΑ Β. Γενικές Διατάξεις

1. Πεδίο εφαρμογής.
2. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς - Ορισμοί.
3. Υποχρεώσεις Επιχείρησης - Μέτρα πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
4. Δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων.
5. Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

ΕΝΟΤΗΤΑ Γ. Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών

1. Διαδικασία υποβολής και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών - Πρόσωπο Αναφοράς
2. Δικαιώματα θιγομένων.
3. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας.
4. Απαγόρευση αντιποίνων-θυματοποίησης του καταγγέλλοντος.
5. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές.
6. Περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας.
7. Παρεκκλίσεις.

ΕΝΟΤΗΤΑ Α. Προοίμιο

1. Δήλωση Πολιτικής

1.1 Η Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης και Αποχέτευσης Τρίπολης (εφεξής «Η Επιχείρηση») επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί με την παρούσα πολιτική σε συμμόρφωση με τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, με τον οποίο επικυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, της οποίας το κείμενο προσάρτησε αυτούσιο στο κείμενο του νόμου, και η οποίας εφεξής ισχύει παράλληλα με τις ανωτέρω αναφερόμενες

Πολιτικές.

1.2 Ως προς την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής λαμβάνονται υπόψη παράλληλα:

α) ο ισχύων και με αριθμό 4488/τ' Β'/29-9-2021 Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας της Επιχείρησης και

β) η από τον Σεπτέμβριο 2009 Μελέτη Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου.

1.3 Η παρούσα πολιτική τροποποιείται σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

1.4 Σε περίπτωση τροποποίησης το νέο κωδικοποιημένο κείμενο γνωστοποιείται στους εργαζόμενους της Εταιρείας στους εργαζόμενους της επιχείρησης με κάθε πρόσφορο μέσο (έντυπα ή ηλεκτρονικά) και αναρτάται σε δημόσιο εμφανές σημείο στον χώρο της Εταιρείας και στην ιστοσελίδα αυτής, εφόσον διαθέτει.

2. Σκοπός

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η Επιχείρηση δηλώνει, ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου και εργαζόμενης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά οιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

ΕΝΟΤΗΤΑ Β. Γενικές Διατάξεις

1. Πεδίο εφαρμογής

1.1 Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας εντάσσεται το πάσης φύσεως προσωπικό, που συνδέεται με την Επιχείρηση:

α) με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης) τόσο κατά τη δοκιμαστική περίοδο όσο και μετά την οριστικοποίηση της σύμβασης,

β) με σύμβαση έργου,

γ) με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών,

δ) με έμμισθη εντολή,

ε) με σύμβαση μαθητείας (ασκούμενων),

στ) με σύμβαση δανεισμού,

ζ) απασχολούμενοι μέσω τρίτων παροχών εργασίας, η) εθελοντές,

θ) επί νομικών συμβούλων και συνεργατών με οιαδήποτε σχέση και αν συνδέονται με την Επιχείρηση.

Οι όροι του παρόντος κανονισμού καταλαμβάνουν και τις περιπτώσεις προσώπων:

α) που παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης,

β) των οποίων η σχέση απασχόλησης (εργασίας ή έργου) έχει καταγγελθεί ή λήξει,

γ) που αναζητούν και αιτούνται εργασίας καθώς και

δ) που ασκούν την εξουσία, διευθυντικό δικαίωμα και εν γένει τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.

1.2 Σε περίπτωση σύμβασης μίσθωσης έργου ή έργου, που συνάπτεται μεταξύ της Επιχείρησης και φυσικού προσώπου και δυνάμει της οποίας η Επιχείρηση επιτρέπει την απασχόληση του προσώπου σε τρίτο φορέα για την ικανοποίηση των αναγκών έργου, όπως αυτό ειδικότερα κάθε φορά περιγράφεται στην σύμβαση, ισχύουν τα προβλεπόμενα στο άρθρο 1 παρ. 3 περ. β' της υπ' αριθμ. 82063/2021 (Β' 5059) Υ.Α. του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και η άσκηση πειθαρχικού ελέγχου αποτελεί αρμοδιότητα της

Επιχείρησης.

1.3 Σε κάθε νέα πρόσληψη ή σύναψη συμβάσεων γνωστοποιείται εκ μέρους της Επιχείρησης και με κάθε πρόσφορο μέσο το περιεχόμενο του. παρόντος Κανονισμού.

2. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς - Ορισμοί

Α) 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. Σε κάθε περίπτωση και για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος Κανονισμού διευκρινίζεται, ότι ως διάκριση νοείται κάθε πρακτική ή συμπεριφορά, σκόπιμη ή μη, η οποία έχει αρνητικό αντίκτυπο σε ένα άτομο ή μία ομάδα ατόμων λόγω, της υπαγωγής σε μια προστατευόμενη. από τη νομοθεσία για τα ανθρώπινα δικαιώματα ομάδα (π.χ. αναπηρία, φύλο, φυλή, ηλικία κ.ο.κ.) ή σε συνθήκες, που δεν σχετίζονται με τις ικανότητες ή δεξιότητες του ατόμου ή με την εν λόγω απασχόληση. Τέτοιες συμπεριφορές ή πρακτικές δύνανται να προκόψουν ως αποτέλεσμα άμεσης διαφορετικής μεταχείρισης ενώ εμπίπτουν και οι περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης ατόμων ή ομάδων ατόμων. Πρακτικές ή συμπεριφορές, που έχουν ως συνέπεια τον αποκλεισμό ή τον περιορισμό της πλήρους, ισότιμης και ουσιαστικής πρόσβασης σε ευκαιρίες απασχόλησης, προαγωγές και εν γένει υπηρεσιακές μεταβολές ανέλιξης, οι οποίες σύμφωνα με τον εκάστοτε ισχύοντα Ο.Ε.Υ. και κείμενη εργατική νομοθεσία είναι διαθέσιμες σε όλους συνιστά διάκριση. Για αυτόν τον λόγο η Επιχείρηση οφείλει να παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλους δίχως διακρίσεις.

Β) 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.

Γ) 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 περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, όπως αυτή τυποποιείται στο ν. 3896/2010 (άρθρο 2), καθώς και οι μορφές συμπεριφοράς, που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου του προσώπου.

Ως περιστατικό βίας και παρενόχλησης, που ως είδος συμπεριφοράς ενδέχεται να εκδηλωθούν, απαριθμούνται ενδεικτικά οι κατωτέρω:

- Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία.
- Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη.
- Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο.
- Λεκτική εχθρότητα.
- Απροκάλυπτες απειλές.
- Απειλές, οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας. Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο.

- Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια.
- Πράξεις αντιποίνων.
- Ανάθεση υποδεέστερων ή αλλότριων καθηκόντων δίχως τούτο να συμβαίνει σύμφωνα με την προβλεπόμενη από τον ισχύοντα Ο.Ε.Υ. διαδικασία, να δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες και για μεγάλο χρονικό διάστημα. Ενδοοικογενειακή βία, που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας.
- Σεξουαλικά σχόλια και χειρονομίες
- Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.
- Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή την σεξουαλική ζωή
- Σεξουαλικά υπονοούμενα
- Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάδια, φιλιά
- Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου με οιονδήποτε γραπτό ή ηλεκτρονικό τρόπο

Από την άλλη δεν συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

- Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζομένου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης (π.χ. κατάρτιση σε νέες μεθόδους εργασίας, στοχοθεσία).
- Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στον τρόπο και χρόνο εκτέλεσης αυτών. Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών.
- Η έγκριση ή άρνηση άδειας.
- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις/
- Η ηθική και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζομένου.
- Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

Ως χώρος εργασίας για την εφαρμογή του παρόντος νοείται το ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, εντός του οποίου μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και πιο συγκεκριμένα:

- Στον χώρο εργασίας περιλαμβανομένων δημοσίων ή ιδιωτικών χώρων και χώρων, όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ή αναπαύεται, καθώς και σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας.
- Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα επαγγελματικά ταξίδια, την εκπαίδευση καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες, που σχετίζονται με την εργασία και λαμβάνουν χώρα εντός και εκτός χώρου ή ωραρίου εργασίας.
- Κατά τις επικοινωνίες, που σχετίζονται με την εργασία συμπεριλαμβανομένων και εκείνων, που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (εταιρικών e-mails και κινητών τηλεφώνων). Στην προηγούμενη περίπτωση περιλαμβάνεται και αποστολή μηνυμάτων ή χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης από προσωπικούς λογαριασμούς, που έχουν, όμως, αντίκτυπο στην Εταιρεία.

Ως ενδοοικογενειακή βία νοούνται όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας, που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα.

Η ενδοοικογενειακή βία, που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/ παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους, που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό

περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις. Η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να εκδηλωθεί, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, και κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

3. Υποχρεώσεις της Επιχείρησης - Μέτρα πρόληψης περιστατικών βίας και Παρενόχλησης

3.1 Η Επιχείρηση δηλώνει, για ακόμη μία φορά, την μηδενική ανοχή της σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί να εκδηλωθεί, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, το οποίο λαμβάνει χώρα στην εργασία ή εξ αφορμής αυτής, από εργαζόμενο εναντίον άλλου εργαζομένου, από προϊστάμενο, από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο νοείται ως εργοδότης, από πελάτη, προμηθευτή και οιονδήποτε τρίτο.

3.2 Η Επιχείρηση λαμβάνει όλα τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό, αφενός την πρόληψη και αφετέρου την αντιμετώπιση και διαχείριση τέτοιου είδους περιστατικών και μορφών συμπεριφοράς.

Πιο συγκεκριμένα η Εταιρεία:

- Παρέχει πληροφορίες αλλά και την κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους της σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τις ευθύνες και τα δικαιώματά τους.
- Συνεργάζεται με τον αρμόδιο ιατρό Εργασίας με σκοπό την επικαιροποίηση της Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησής στον χώρο της εργασίας.
- Επιβλέπει σύμφωνα με τους όρους του παρόντος Κανονισμού την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν συμμορφώνονται.
- Διασφαλίζει ένα ασφαλές και δίκαιο εργασιακό περιβάλλον.
- Επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις, όπως αυτές αποτυπώνονται στον παρόντα Κανονισμό, σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οιονδήποτε εργαζόμενο, πελάτη, επισκέπτη ή προϊστάμενο.
- Ενεργεί άμεσα προστατεύοντας με κάθε τρόπο τον/την θιγόμενο/η και με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια θέτοντας φραγμό στην επίδειξη ανάλογων συμπεριφορών βίας ή παρενόχλησης με τη λήψη όλων, των αναγκαίων μέτρων, μεταξύ των οποίων ακόμη και τη καταγγελία της σύμβασης εργασίας του θύτη ή τη λύση της συνεργασίας με τρίτους.
- Παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια διοικητική ή δικαστική αρχή κατά την έρευνα τέτοιων περιστατικών.

3.3 Στα πλαίσια της ανωτέρω υποχρέωσής της η Εταιρεία έχει ήδη προβεί σε εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία λαμβάνοντας υπόψη τυχόν εργασιακή επικινδυνότητα, που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες, όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά, που αποτελούν λόγο διάκρισης, καθώς και κινδύνους, που αφορούν σε ειδικές ομάδες εργαζομένων (π.χ. νεοπροσληφθέντες, νυκτερινοί εργαζόμενοι, ΑΜΕΑ κ.λ.π.).

3.4 Στα πλαίσια του παρόντος Κανονισμού προβλέπεται ο ορισμός «προσώπου αναφοράς», το οποίο είναι αρμόδιο να εξετάζει καταγγελίες και αναφορές για περιστατικά βίας, παρενόχλησης, διακρίσεως και παραβίασης ίσων ευκαιριών σύμφωνα με όσα ειδικότερα ορίζονται στα άρθρο 8 του παρόντος Κανονισμού. Η Επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να προβαίνει σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες προς διευκόλυνση του έργου του παραπάνω

προσώπου.

4. Δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων

4.1 Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

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

4.2 Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:

- Να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό την προσωπική του προστασία όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην Επιχείρηση.
- 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 συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Επιχείρησης σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

4.3 Ειδικά οι Διευθυντές και προϊστάμενοι της Επιχείρησης οφείλουν:

- Να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους.
- Να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους.
- Να μην προβαίνουν οι ίδιοι στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους.
- Να ενεργούν άμεσα, όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς.
- Να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους.
- Να ενημερώνουν άμεσα την Διοίκηση της Επιχείρησης για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους και να προτείνουν μέτρα προστασίας ή διαχείρισης κινδύνου.

5. Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης

5.1 Με στόχο την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας είναι σκόπιμο οι εργαζόμενοι να:

- Επιδίδουν πλέον της ενημέρωσης, στην οποία οφείλει να προβαίνει η Επιχείρηση, την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση σχετικά με τη νομοθεσία, που αφορά στην βία και παρενόχληση αλλά και στους μηχανισμούς προστασίας. Η Επιχείρηση μπορεί να παρέχει βοήθεια και πληροφορίες σχετικά με τα εν λόγω ζητήματα.
- Συμμετέχουν σε δράσεις και προγράμματα, που στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεότυπων, προκαταλήψεων και των δυσμενών διακρίσεων.
- Διορθώνουν την συμπεριφορά τους, όταν αντιλαμβάνονται ότι ενοχλεί ή προσβάλλει κάποιον συνάδελφο ή συνεργάτη.
- Μην αγνοούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

- Μην αισθάνονται άβολα, ντρέπονται ή κατηγορούν τον εαυτό τους για τη συμπεριφορά του δράστη.
- Μην δικαιολογούν τη συμπεριφορά του δράστη.
- Αποκρούουν ή αντιμετωπίζουν ψύχραιμα και αποφασιστικά τη βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά και ενημερώνουν άμεσα το «πρόσωπο αναφοράς». Τηρούν ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Υποβάλλουν γραπτή καταγγελία μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για περαιτέρω υποστήριξη στο e-mail το οποίο αντιστοιχεί στην ηλεκτρονική διεύθυνση του «προσώπου αναφοράς» σύμφωνα και με τα οριζόμενα στο άρθρο 8 του παρόντος κανονισμού.

ΕΝΟΤΗΤΑ Γ. Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών

1. Διαδικασία υποβολής και διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών -Πρόσωπο Αναφοράς

1.1 Κάθε εργαζόμενος, σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον του/της Διευθυντή/ντριας που ανήκει ο εργαζόμενος, ο/η οποίος/α ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς» για την παρούσα πολιτική. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση . Η καταγγελία δε μπορεί να γίνει ανώνυμα.

1.2 Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένες συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.

1.3 Το ορισμένο από την Επιχείρηση «πρόσωπο αναφοράς» ενημερώνει το φερόμενο ως θύμα για όλα τα δικαιώματα, που διαθέτει και όπως αυτά περιγράφονται στον παρόντα Κανονισμό και παρέχει συνδρομή στο φερόμενο θύμα προκειμένου να συντάξει την αναφορά, εάν το ίδιο αδυνατεί ή δυσκολεύεται να το πράξει.

1.4 Το «πρόσωπο αναφοράς» αμέσως μετά την παραλαβή της αναφοράς προβαίνει αμελλητί στη διερεύνηση αυτής αναφορικά με όσα σε αυτήν εκτίθενται και διεξάγει έρευνα. Κατά τη διενέργεια του ελέγχου δύναται ανάλογα με τη φύση όσων καταγγέλλονται να επιλέγει κάθε πρόσφορη μέθοδο για τη διερεύνηση της καταγγελίας (όπως ενδεικτικά: δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζει μάρτυρες, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων, που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς).

1.5 Η διάρκεια της έρευνας δεν υπερβαίνει τις επτά (7) εργάσιμες ημέρες από την επομένη της υποβολής της καταγγελίας. Σε περίπτωση, που προκύπτουν ζητήματα, που δυσχεραίνουν το έργο διενεργούντος τον έλεγχο «προσώπου αναφοράς», όπως καθυστερήσεις στην χορήγηση αιτούμενων στοιχείων, ή η εξεταζόμενη καταγγελία, επί της οποίας διενεργείται ο έλεγχος, παρουσιάζει πολυπλοκότητα, το «πρόσωπο αναφοράς» ενημερώνει εγγράφως την Διεύθυνση της Επιχείρησης. Στην έγγραφη ενημέρωση προς την Διεύθυνση της Επιχείρησης αναφέρεται ρητά η ημερομηνία, κατά την οποία θα έχει ολοκληρωθεί ο έλεγχος, ενώ δε γίνεται καμία μνεία ως προς τα εμπλεκόμενα πρόσωπα ή το είδος της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς. Άλλη παράταση δεν επιτρέπεται πλην της περίπτωσης λόγων ανωτέρας βίας.

1.6 Εφόσον το «πρόσωπο αναφοράς» ολοκληρώσει την έρευνά της, υποβάλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της Επιχείρησης, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών.

Το αποτέλεσμα της έρευνας γνωστοποιείται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών.

1.7 Καθ' όλη τη διάρκεια του ελέγχου ισχύουν αυστηρά οι ρυθμίσεις σχετικά με την προστασία περί προσωπικών δεδομένων και όσα σχετικά προβλέπονται στον ισχύοντα Κανονισμό της Επιχείρησης για την προστασία αυτών.

1.8 Σε περίπτωση, που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Διοίκηση της Επιχείρησης προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

α) τη σύσταση συμμόρφωσης,

β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής της εργασίας τους,

γ) την εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου σύμφωνα με το Κεφάλαιο ΣΤ του σε ισχύ Ο.Ε.Υ. της Δ.Ε.Υ.Α Τρίπολης

δ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την Επιχείρηση σύμφωνα με τα ειδικότερα προβλεπόμενα στο άρθρο 53 του ισχύοντος Ο.Ε.Υ.,

1.9 Συμφωνείται, ότι σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου αναφοράς, τούτη θα πραγματοποιείται με απόφαση του Δ.Σ. της Επιχείρησης, η οποία θα κοινοποιείται προς το Επιχειρησιακό Σωματείο και θα γνωστοποιείται στο προσωπικό της Επιχείρησης τόσο με ηλεκτρονική επιστολή όσο και με ανάρτηση στον πίνακα ανακοινώσεων δίχως να απαιτείται η προηγούμενη τροποποίηση ως προς το συγκεκριμένο τμήμα (παρ. 1 του παρόντος άρθρου).

2. Δικαιώματα θιγόμενων

2.1 Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, κάθε πρόσωπο που 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, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

2.2 Στην περίπτωση αυτή, ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το «πρόσωπο αναφοράς» 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 ασφάλεια του. Σε τέτοιες περιπτώσεις η εξέταση της καταγγελίας ολοκληρώνεται άμεσα και όχι πέραν των τριών εργασίμων ημερών από την υποβολή της.

2.3 Εφόσον δεν υφίσταται ή παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο/η αποχωρών/ούσα αρνείται να επιστρέφει στον εργασιακό χώρο η Επιχείρηση δύναται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Ειδικότερες προβλέψεις του ισχύοντος Ο.Ε.Υ. αναφορικά με την αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία δε θίγονται.

2.4 Επιπλέον, οι εργαζόμενοι/ες που αντιμετωπίζουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία (α. δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β. δικαίωμα προσφυγής και υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια Εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ. αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του).

2.5 Στα πλαίσια πλήρωσης της παρούσας Πολιτικής ενημερώνονται οι εργαζόμενοι, ότι πλέον του ορισμένου από την Εταιρεία προσώπου αναφοράς για την παραλαβή των

καταγγελιών τους, τα στοιχεία επικοινωνίας των λοιπών αρμοδίων φορέων είναι:

α) Συνήγορος του Πολίτη, Χαλκοκονδύλη 17 Τ.Κ. 104 32 Αθήνα, e-mail: press@synigoros.gr, τηλ: (+30) 213 1306 600

β) Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε., Στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, διαθέσιμα στο <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/03/Κατάλογος-Υπηρεσιών-Σ.ΕΠ.Ε.-ΕΚΔΟΣΗ-2021.02.pdf>

γ) Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 15512

δ) Τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555

- Γραμμές στήριξης

Οι μηχανισμοί άμεσης βοήθειας, είναι οι εξής:

- Γραμμή SOS 15900 - Υπηρεσία εθνικής εμβέλειας, που δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες θύματα βίας ή σε τρίτα πρόσωπα να επικοινωνήσουν αμέσως με έναν φορέα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Τη γραμμή στελεχώνουν ψυχολόγοι και κοινωνιολόγοι που παρέχουν άμεση βοήθεια σε έκτακτα και επείγοντα περιστατικά βίας σε 24ωρη βάση, 365 ημέρες τον χρόνο.
- Ταυτόχρονα, υπάρχει δυνατότητα ηλεκτρονικής επικοινωνίας των γυναικών μέσω της διεύθυνσης e-mail: sos15900@isotita.gr.
- 197 Τηλεφωνική Γραμμή Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης (για κλήσεις εκτός νομού 210-197). Άτομα όλων των ηλικιών μπορούν ανώνυμα να ζητήσουν βοήθεια και να ενημερωθούν για εξειδικευμένες υπηρεσίες ψυχοκοινωνικής στήριξης και κοινωνικής αλληλεγγύης όλο το 24ωρο, 365 ημέρες τον χρόνο.

3. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

3.1 Το πρόσωπο αναφοράς καθώς και η Τριμελής Επιτροπή υποχρεούνται να ενεργούν κατά τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλουν να συμπεριφέρονται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο. Απαγορεύεται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων, που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία.

3.2 Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και την Διοίκηση της Επιχείρησης κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

4. Απαγόρευση Αντιποίνων - Θυματοποίησης του καταγγέλλοντα

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο οποίος ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία σχετικά με περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας Πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν.

5. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές

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

6. Περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας

6.1 Η Επιχείρηση λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

6.2 Κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει υποστεί ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει προφορικά ή εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενό του προκειμένου να ενημερωθεί η Επιχείρηση και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

7. Παρεκκλίσεις

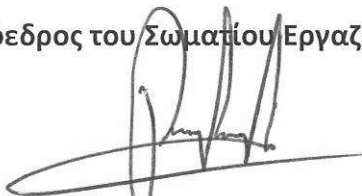
Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής δε μπορούν να λάβουν χώρα.

Ο Πρόεδρος Δ.Σ. ΔΕΥΑΤ

Κωνσταντίνος Τζιούμης
Δήμαρχος Τρίπολης



Ο Πρόεδρος του Σωματίου Εργαζομένων


Βασίλειος Ρέβελας