ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

****

Για την ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας

Των Εργαζόμενων στη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης Βέροιας

Σήμερα την 08-08-2025 ημέρα Παρασκευή στη Βέροια, και στα γραφεία της Δ.Ε.Υ.Α.Β (Κεντρικής 203 Τ.Κ. 59131-Βέροια,) μεταξύ:

1. *Της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης-Αποχέτευσης Βέροιας που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο ΔΣ κ. Στέργιο Διαμάντη και*
2. *Του Σωματείου Εργαζομένων στη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης-Αποχέτευσης Βέροιας που εκπροσωπείται νόμιμα από την Πρόεδρο ΔΣ κ. Κατερίνα Τσιαπάρα.*

αφού ελήφθησαν υπόψη:

1. *Οι διατάξεις του ν.1876/1990 (ΦΕΚ 27/8.3.1990 τεύχος Α') «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις» όπως ισχύουν σήμερα*
2. *Η ισχύουσα Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της ΠΟΕ-ΔΕΥΑ που αφορά τους εργαζόμενους στις ΔΕΥΑ της χώρας.*
3. *Η υπ' αριθ. 179/07-08-2025 απόφαση ΔΣ ΔΕΥΑ Βέροιας με την οποία εγκρίθηκε το σχέδιο της παρούσας σύμβασης.*

Συμφωνούνται και γίνονται αποδεκτά τα ακόλουθα:

«Άρθρο 1ο: Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ρυθμίζει τους όρους εργασίας του τακτικού και δόκιμου προσωπικού της επιχείρησης, που είναι μέλη του σωματείου και έχουν σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Η παρούσα διέπει και όλους τους εργαζόμενους που είτε είναι αποσπασμένοι από άλλες Υπηρεσίες είτε έχουν οποιαδήποτε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου με την ΔΕΥΑ Βέροιας.

Άρθρο 2ο: Μισθολογικές ρυθμίσεις

Α) Στην παρούσα Συλλογική Σύμβαση γίνεται κοινώς αποδεκτό από αμφότερα τα συμβαλλόμενα μέρη ότι τόσο λόγω της φύσης και λειτουργίας των Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης- Αποχέτευσης όσο και των εκ του λόγου αυτού αναγκών, η ρύθμιση της μισθοδοσίας και λοιπών παροχών του προσωπικού αυτών εξυπηρετείται βέλτιστα και αποκλειστικά με τον θεσμό της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Β) Η καταβολή της μισθοδοσίας όσων εργαζομένων στην ΔΕΥΑΒ αναφέρονται στην 26/ΕΡ-ΔΙ/2018 αμετάκλητη Απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βέροιας, λόγω της δεσμευτικότητας που αυτή παράγει, πραγματοποιείται και αντιστοιχεί στις αποδοχές των εργαζομένων όπως αυτές καταβαλλόταν τον Ιανουάριο του 2019 μετά την τελεσίδικη δικαστική απόφαση.

Στους εργαζόμενους του παραπάνω εδαφίου λόγω της μη ύπαρξης κλιμακίων και χρονοεπιδομάτων στον τρόπο αμοιβής των χορηγείται 1,7% μισθολογική ωρίμανση από 1-1-2025 επί του συνόλου των καταβαλλόμενων αποδοχών όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί κατά την υπογραφή της παρούσας, 1,7 % από 1-1-2026, 1,7 % από 1-1-2027 και 1,7% από 1-1-2028. Επίσης για να καλυφθεί η αύξηση του πληθωρισμού χορηγείται 8,00% αύξηση στο σύνολο των αποδοχών από 1-1-2025, 8,00% από 1-1-2026, 8,00% από 1-1-2027 και 8,00% από 1-1-2028.

Γ) Για το λοιπό προσωπικό της επιχείρησης ως προς τον καθορισμό των αποδοχών και παροχών εφαρμόζονται οι διατάξεις της παρούσας επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης, της ισχύουσας κλαδικής σύμβασης για τους όρους αμοιβής και απασχόλησης των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. όλης της Χώρας και η κείμενη νομοθεσία.

Άρθρο 3ο: Παροχές σε είδος - Βοηθήματα

Α) Στους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα σύμβαση συμπληρωματικά με τα όσα αναφέρονται στο άρθρο 8 της Κλαδικής ΣΣΕ *των* ΔΕΥΑ, χορηγούνται τα είδη ένδυσης και ατομικής προστασίας με τη μορφή διατακτικών επιστολών ή προπληρωμένης κάρτας (pre-paid card), οι οποίες εξαργυρώνονται ενδεικτικά σε καταστήματα και επιχειρήσεις εντός των ορίων του Δήμου Βέροιας. Το ύψος των διατακτικών επιστολών ή της προπληρωμένης κάρτας (pre-paid card) καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΕΥΑΒ και δεν μπορεί να υπολείπεται σε σχέση με το προηγούμενο έτος.

Δεν χορηγούνται τα είδη ένδυσης ατομικής προστασίας στους εργαζόμενους που βρίσκονται σε αναρρωτική ή άδεια μητρότητας.

Χορηγούνται τα ακόλουθα είδη ένδυσης ατομικής προστασίας:

- Χειμερινή ένδυση, που χορηγείται μέχρι την 1η Οκτωβρίου εκάστου έτους: Δύο (2) παντελόνια τύπου τζιν, δύο (2) υποκάμισα τύπου φανέλα, ένα (1) πουλόβερ, ένα (1) μπουφάν και ένα (1) ζευγάρι μποτάκια με επένδυση.
- Θερινή ένδυση, που χορηγείται μέχρι 1η Ιουνίου εκάστου έτους: Δύο (2) παντελόνια τύπου τζιν, δύο (2) υποκάμισα κοντομάνικα, ένα (1) μπουφάν τύπου τζιν θερινό και ένα (1) ζευγάρι μποτάκια χωρίς επένδυση.

Στις διαδικασίες προμήθειας των ειδών ένδυσης θα συμμετέχει και εκπρόσωπος των εργαζομένων.

Η Δ.ΕΥ.Α. σε συνεργασία με το Σωματείο Εργαζομένων, σε περίπτωση αδυναμίας χορήγησης των ειδών ένδυσης μέσα στις τακτές προθεσμίες, ή γιατί έτσι το συμφωνήσουν μπορούν να καταβάλλουν εξ ολοκλήρου την αξία τους σε χρήμα.

Η Υπηρεσία οφείλει να εφοδιάζει επιπλέον τους εργαζόμενους με τον απαραίτητο εξοπλισμό εργασίας σύμφωνα με το Π.Δ. 395/1994, καθώς και τα προβλεπόμενα από το Π.Δ. 396/1994 είδη ατομικής προστασίας ανάλογα με την εργασία τους (φόρμες, προειδοποιητικά γιλέκα, αδιάβροχα κ.λ.π.).

Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να χρησιμοποιούν όλον τον παρεχόμενο από την υπηρεσία εξοπλισμό.

Σε αντίθετη περίπτωση ο εργαζόμενος καμία ευθύνη δεν φέρει σε οτιδήποτε συμβεί στις εγκαταστάσεις, είτε στο προσωπικό, είτε στον εαυτό του.

Β) Στους εργαζόμενους της παραγράφου Γ του άρθρου 2, με την παρούσα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση συνομολογείται η καταβολή για λόγους κοινωνικής πρόνοιας, εξομάλυνσης της εργασιακής τους θέσης, βελτίωσης των όρων και των συνθηκών εργασίας καθώς και αύξησης της παραγωγικότητας, από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος της Ε.Σ.Σ.Ε έως την ημερομηνία λήξης της ισχύος της Ε.Σ.Σ.Ε. τροφείου ανερχόμενου στο ποσό των 6,00 ευρώ ημερησίως για 25 ημέρες κάθε μήνα και για δώδεκα (12) μήνες ετησίως, (δεν περιλαμβάνονται αναρρωτικές ή άδειες μητρότητας).

Το ως άνω τροφείο των έξι (6) ευρώ ημερησίως για είκοσι πέντε (25) ημέρες κάθε μήνα και για δώδεκα (12) μήνες χορηγείται και στους εργαζόμενους της παραγράφου Β του άρθρου 2, εφόσον καλύπτουν τις προϋποθέσεις που θέτει η Κλαδική

συλλογική σύμβαση εργασίας της ΠΟΕ – ΔΕΥΑ. Συγκεκριμένα, εφόσον οι τακτικές καθαρές (πραγματικά καταβληθείσες μη συμπεριλαμβανομένης της παρακράτησης φόρου μισθωτών υπηρεσιών) αποδοχές του εργαζομένου, δεν υπερβαίνουν μηνιαίως το ποσό των 1.500,00 ευρώ συνυπολογιζομένου του αναλογούντος για κάθε εργαζομένου τροφείου από 01-01-2025, 1.650,00 ευρώ από 01-01-2026, 1.800,00 ευρώ από 01-01-2027 και 1.950,00 ευρώ από 01-01-2028. Για τον υπολογισμό των προαναφερόμενων αποδοχών δε λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές για υπερωριακή εργασία, επιφυλακή, επίδομα τέκνου και λοιπές παροχές σε είδος.
Ο Γενικός Διευθυντής της επιχείρησης εξουσιοδοτείται με την παρούσα Ε.Σ.Σ.Ε. για την τεχνική υλοποίηση της παραπάνω ρύθμισης.
Η σίτιση των εργαζομένων δύναται να πραγματοποιείται με την μορφή διατακτικών επιστολών ή προπληρωμένης κάρτας (pre-paid card) που θα εξαργυρώνονται σε συμβεβλημένες επιχειρήσεις.

Γ) Στο προσωπικό αορίστου και ορισμένου χρόνου κάθε ειδικότητας περιλαμβανομένων των εργατών της τεχνικής διεύθυνσης που απασχολείται σε συνθήκες ανθυγιεινές ή επικίνδυνες για την υγεία τους, χορηγείται ένα λίτρο γάλα ημερησίως για κάθε ημέρα πλήρης εργασιακής απασχόλησης στην επιχείρηση καθώς και των κανονικών αδειών ή ρεπό (δεν περιλαμβάνονται αναρρωτικές άδειες ή άδειες μητρότητας). Οι συνθήκες αυτές εντοπίζονται στις εγκαταστάσεις του Βιολογικού Καθαρισμού, τα αντλιοστάσια, δίκτυα, κάθε είδους τεχνικές εγκαταστάσεις και γενικά τις εγκαταστάσεις ύδρευσης και αποχέτευσης. Το γάλα χορηγείται και στο λοιπό τεχνικό προσωπικό ειδικοτήτων, στις καθαρίστριες-ές και στους σημειωτές υδρομέτρων. Το γάλα δεν το δικαιούνται οι διοικητικοί υπάλληλοι.
Ένα λίτρο γάλα ημερησίως δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που προσλήφθηκαν μετά το έτος 2009 και έχουν αντίστοιχες ειδικότητες με τους εργαζόμενους που ήδη τους χορηγείται.
Η παροχή γάλακτος δύναται να πραγματοποιείται με την μορφή διατακτικών επιστολών ή προπληρωμένης κάρτας (pre-paid card) που θα εξαργυρώνονται σε συμβεβλημένες επιχειρήσεις.

Δ) Έχοντας υπόψη την Κοινή Υπουργική Απόφαση Εσωτερικών – Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης 43726/2019 ΦΕΚ 2208/Β/8-6-2019, το προσωπικό, καθώς και οι συμβασιούχοι μίσθωσης έργου, πρέπει να υποβάλλονται, με δαπάνη της Επιχείρησης, για την επίβλεψη της υγείας τους στις εξετάσεις που αναφέρονται στην παραπάνω Υπουργική Απόφαση.

Ε) Καταβάλλονται στους εργαζόμενους έκτακτα χρηματικά βοηθήματα στις παρακάτω περιπτώσεις:
1. Λόγω απόκτησης τέκνου του εργαζόμενου, η ΔΕΥΑΒ αναλαμβάνει τη δαπάνη παροχών σε είδος (εξοπλισμού, τροφών, ειδών περιποίησης κλπ) ή σε χρήμα μέχρι του ποσού των 500 ευρώ.
2. Λόγω θανάτου συζύγου ή τέκνου 500 ευρώ.
3. Καταβάλλεται άπαξ χρηματικό βοήθημα 1.000 ευρώ στην οικογένεια θανόντος εργαζομένου.

Ζ. Τα συμβαλλόμενα μέρη έχοντας υπόψη την ανάγκη προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, τη βελτίωση των όρων των συνθηκών εργασίας τους, την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών στη Δ.Ε.Υ.Α.Β. καθώς και την αύξηση της παραγωγικότητας, αντιλαμβάνονται την ανάγκη διαμόρφωσης πλαισίου ιδιωτικής ασφάλισης του προσωπικού για Ιατροφαρμακευτική και Νοσοκομειακή περίθαλψη για ασφάλεια ζωής από ασθένεια ή ατύχημα, για μερική ή ολική αναπηρία από ατύχημα.
Κατ' ελάχιστον με την ως άνω ιδιωτική ασφάλιση θα καλύπτεται:

- Ασφάλεια ζωής
- Απώλεια ζωής από ατύχημα, ΜΟΑ/ΜΜΑ από ατύχημα
- Απώλεια εισοδήματος από ασθένεια και ατύχημα
- Ιατροφαρμακευτικά έξοδα από ατύχημα
- Ευρεία ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
- Νοσοκομειακή περίθαλψη

- Εξωνοσοκομειακή περίθαλψη
- Νοσοκομειακό επίδομα με ημερήσιο ποσό
- Παροχές μητρότητας
- Σοβαρές ασθένειες
- Ετήσιο check up

Το κόστος της ασφάλισης για κάθε εργαζόμενο κατ' ελάχιστο θα είναι από 01-09-2025 το ποσό των πεντακοσίων (500,00) ευρώ ετησίως, από 01-09-2026 το ποσό των πεντακοσίων πενήντα (550,00) ευρώ ετησίως και, από 01-09-2027 το ποσό των εξακοσίων (600,00) ευρώ ετησίως, τα οποία θα καλύπτει εκ ολοκλήρου η ΔΕΥΑΒ.

Άρθρο 4ο: Άδειες

Στους εργαζομένους που υπάγονται στην παρούσα χορηγούνται άδειες όπως καθορίζεται κάθε φορά από τη σχετική νομοθεσία και τις αποφάσεις του Υπουργείου Απασχόλησης, με τρόπο που να επιτρέπει την κανονική και εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Στους εργαζόμενους επίσης χορηγούνται οι παρακάτω άδειες:

1. Άδεια δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών στον πατέρα λόγω απόκτησης τέκνου.

2. Άδεια τριών (3) εργάσιμων ημερών λόγω θανάτου συγγενών πρώτου και δευτέρου βαθμού. Η άδεια λόγω θανάτου συγγενών χορηγείται και για συγγενείς εξ αγχιστείας (πεθερός/α, κουνιάδος/α).

3. Άδεια αιμοδοσίας δύο (2) εργάσιμων ημερών. Στην άδεια αιμοδοσίας των δύο ημερών δεν υπολογίζεται η ημέρα, που πραγματοποιείται η αιμοδοσία και χορηγείται εντός του ημερολογιακού έτους. Η άδεια αιμοδοσίας χορηγείται κάθε φορά που πραγματοποιείται αιμοδοσία και μέχρι 4 αιμοδοσίες για κάθε έτος.

4. Άδεια πέντε (5) επιπλέον εργάσιμων ημερών κάθε έτος με αποδοχές για όσους εργάζονται, αναλογικά με τις ημέρες εργασίας, στους βιολογικούς καθαρισμούς (εκτός των υπάλληλων γραφείου), τα αντλιοστάσια αποχέτευσης και τα αποφρακτικά μηχανήματα.

5. Στον εργαζόμενο γονέα, μητέρα ή πατέρα, χορηγείται μειωμένο ωράριο εργασίας δύο ωρών ανά ημέρα για τα πρώτα δύο έτη μετά την άδεια τοκετού και λοχείας και μιας ώρας ανά ημέρα για τα επόμενα δύο έτη, με αποδοχές.

Ο εργαζόμενος γονέας, μητέρα ή πατέρας μπορεί να επιλέξει, αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας, άδεια για την ανατροφή του παιδιού εννέα (9) ημερολογιακών μηνών μετά την άδεια τοκετού και λοχίας, με αποδοχές.

Ο εργαζόμενος πατέρας μπορεί να κάνει χρήση της άδειας ανατροφής παιδιού στην περίπτωση που η σύζυγός του δεν κάνει χρήση της άδειας αυτής, με τις προϋποθέσεις που θέτει η σχετική νομοθεσία.

6. Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, χωρίς ανάλογη περικοπή των αποδοχών, για εργαζόμενους-ες με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου, με ποσοστό αναπηρίας από 67% και άνω σύμφωνα με γνωμάτευση του ΚΕΠΑ ανεξαρτήτως παθήσεως. Επίσης δικαιούνται μειωμένο ωράριο εργαζόμενοι-ες που έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία από 67% και άνω ή σύζυγο με αναπηρία 80%, εφόσον προσκομίσουν γνωμάτευση του ΚΕΠΑ.

7. Στα συνδικαλιστικά όργανα του νομίμου σωματείου της Δ.Ε.Υ.Α. καθώς και στα μέλη του Δ.Σ. της Π.Ο.Ε. - Δ.Ε.Υ.Α. χορηγείται συνδικαλιστική άδεια, όπως αυτή ορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία, με πλήρεις αποδοχές. Στους εργαζόμενους των ΔΕΥΑ που είναι εκλεγμένοι Αντιπρόεδροι ή Γενικοί Γραμματείς Εργατικών Κέντρων, η συνδικαλιστική άδεια μέχρι 5 ημέρες των μήνα θα χορηγείται με πλήρεις αποδοχές.

8. Τις αποδοχές για τις τρεις πρώτες ημέρες άδειας ασθένειας κάθε έτους θα τις καταβάλλουν εξ' ολοκλήρου οι Δ.Ε.Υ.Α.

9. α) Στους υπαλλήλους που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί, σε σχολεία και ιδρύματα και των τριών βαθμίδων εκπαίδευσης,

χορηγείται άδεια εξετάσεων με αποδοχές. Η άδεια εξετάσεων χορηγείται όταν το αντικείμενο σπουδών είναι συναφές με την ειδικότητα του εργαζόμενου.

β) Η άδεια εξετάσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τις είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες κάθε έτος και χορηγείται συνεχώς η τμηματικώς κατά την εξεταστική περίοδο που ζητά ο ενδιαφερόμενος. Οι άδειες εξετάσεων χορηγούνται για το χρόνο φοίτησης και μέχρι δύο το πολύ εξάμηνα μετά τη λήξη του, εφόσον ο υπάλληλος εξακολουθεί να φοιτά. Για κάθε ημέρα εξετάσεων χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών.

10. Υπάλληλοι που πάσχουν ή έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο.

11. Η ειδική άδεια των 22 ημερών χορηγείται και σε υπαλλήλους που έχουν τέκνα που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.), εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή ενήλικα που δεν εργάζονται λόγω των παθήσεων αυτών.

12. Στους εργαζόμενους που απασχολούνται αποκλειστικά και με πλήρες ωράριο στα εξωτερικά συνεργεία (εργάτες, τεχνίτες, οδηγοί-χειριστές μηχανημάτων έργων) καθώς και στους εργαζόμενους σε μονάδες επεξεργασίας λυμάτων, αντλιοστάσια ύδρευσης – αποχέτευσης – τηλεθέρμανσης - αφαλάτωσης, με τη συμπλήρωση των 3 ετών απασχόλησης χορηγείται επιπλέον κανονική άδεια 2 ημερών το χρόνο. Την παραπάνω άδεια δεν δικαιούται στο προσωπικό που τους χορηγείται η άδεια των 5 ημερών επιπλέον της κανονικής.

13. Στους υπαλλήλους χορηγείται μία (1) ημέρα άδεια τον χρόνο με πλήρεις αποδοχές για τη διενέργεια γυναικολογικού ή ανδρολογικού ελέγχου. Για τη χορήγηση της άδειας αυτής απαιτείται να προσκομισθεί από την ή τον υπάλληλο σχετική βεβαίωση του θεράποντος ιατρού περί πραγματοποίησης του σχετικού ελέγχου.

14. Εργαζόμενοι που έχουν σύζυγο ή ανήλικο τέκνο που πάσχει από κακοήθεις νεοπλασίες, όπως λευχαιμίες, λεμφώματα και συμπαγείς όγκους, και ακολουθεί θεραπείες με χημικούς ή ανοσοτροποποιητικούς παράγοντες ή ακτινοθεραπεία, δικαιούνται ειδικής άδειας μέχρι 10 ημέρες, η οποία αντιστοιχεί με την ημέρα ή τις ημέρες πραγματοποίησης της θεραπείας. Για τη χορήγηση της εν λόγω άδειας απαιτείται η προσκόμιση άπαξ σχετικής ιατρικής γνωμάτευσης σε ισχύ για τον/την σύζυγο ή το ανήλικο τέκνο καθώς και βεβαίωση περί πραγματοποίησης της θεραπείας, η οποία θα πρέπει να κατατίθεται κάθε φορά αμέσως μετά την επάνοδο του υπαλλήλου στην υπηρεσία, προκειμένου να εγκριθεί η άδεια.

15. Οι νεφροπαθείς τελικού σταδίου θα έχουν μειωμένο ωράριο εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, χωρίς ανάλογη περικοπή αποδοχών.

16. Η κανονική άδεια δύναται να χορηγείται στους εργαζόμενους τμηματικά, μετά από αίτηση τους.

17. Δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να λαμβάνουν ολιγόωρες άδειες μέχρι συμπληρώσεως (5) ημερών της κανονικής τους άδειας.

18. Άδεια ιατρικών εξετάσεων: Χορηγείται άδεια μιας (1) εργάσιμης ημέρας ανά έτος για την εκτέλεση ιατρικών εξετάσεων (check- up).

19. Άδεια συνταξιοδότησης ενός (1) μήνα με την υποβολή δήλωσης αποχώρησης λόγω συνταξιοδότησης.

20. Το μειωμένο ωράριο κατά μία ώρα την ημέρα και άδεια 6 ημερών επιπλέον της κανονικής δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά έως 18 ετών ή ενήλικα που δεν εργάζονται και πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω.

Άρθρο 5ο: Αμοιβή επιφυλακής

Σε περίπτωση, που οι εργαζόμενοι τίθενται σε επιφυλακή (απλή ετοιμότητα) εκτός του νόμιμου ωραρίου εργασίας για την αντιμετώπιση βλαβών των δικτύων και εγκαταστάσεων, δικαιούνται αποζημίωσης επιφυλακής.

Α. Το ποσό των 150,00 € μηνιαίως για τους εργαζόμενους:

α. Σε μηχανικό για υπηρεσία που παρέχει σε 24ωρη βάση (έλεγχος, χειρισμός και ρυθμίσεις δικτύων μέσω του συστήματος Τηλεελέγχου –Τηλεχειρισμού).
β. Σε οδηγό βυτίου.
γ. Σε υπεύθυνο συντήρησης δικτύων πόλης Βέροιας για υπηρεσία που παρέχει σε 24ωρη βάση (έλεγχος βλαβών, συγκρότηση συνεργείου αποκατάστασης και επίβλεψης εκτάκτων περιστατικών).
δ. Σε υπεύθυνο συντήρησης δικτύων Δημοτικών Διαμερισμάτων για υπηρεσία που παρέχει σε 24ωρη βάση (έλεγχος βλαβών, συγκρότηση συνεργείου αποκατάστασης και επίβλεψης εκτάκτων περιστατικών, κλείσιμο βαλβίδων).
Β. Το ποσό των 150,00 € εβδομαδιαίως στους Τεχνίτες και 100,00 € στους εργάτες για την αναμονή τους σε κλήση προς κλήση. Όσον αφορά το τηλέφωνο βλαβών, θα το έχει ο τεχνίτης που θα ορίζεται κάθε φορά στην επιφυλακή.
Γ. Σε όλους τους ανωτέρω, εφόσον κληθούν, θα αμείβονται για τις ώρες εργασίας τους, σύμφωνα με ότι προβλέπεται από την εργατική νομοθεσία.
Δ. Η ετοιμότητα δεν χορηγείται σε περίπτωση που ο τεχνίτης βρίσκεται ταυτόχρονα σε επιφυλακή, ή για το διάστημα κατά το οποίο βρίσκεται σε κανονική άδεια ή ασθένεια.
Η αποζημίωση επιφυλακής τροποποιείται κατόπιν συμφωνίας των δύο μερών, επιχείρησης και σωματείου εργαζομένων, η οποία θα ενταχθεί στην επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Διευκρινίζεται, ότι οι ώρες της πραγματικής απασχόλησης κατά τη διάρκεια της επιφυλακής αμείβονται ως υπερωριακή εργασία ή άδεια αναπληρωματικής ανάπαυσης.

Άρθρο 6ο: Κανονισμός πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την αντιμετώπιση και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας

Το συνημμένο Παράρτημα Α' που αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της παρούσας Σύμβασης, περιγράφει αναλυτικά τις υποχρεώσεις και τις διαδικασίες για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την αντιμετώπιση και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας.

Άρθρο 7ο: Τελικές Διατάξεις

Όσες διατάξεις των προηγουμένων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων ίσχυαν για τους εργαζόμενους της ΔΕΥΑ Βέροιας και δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν. Το ωράριο εργασίας για όλους τους εργαζομένους εξακολουθεί να ισχύει όπως αυτό εφαρμόζεται από την ημέρα ιδρύσεως της Επιχείρησης.

Η αποζημίωση σύμφωνα με το άρθρο 8 εδ. α΄ του ν. 3198/1955 καταβάλλεται και στις περιπτώσεις αποχώρησης εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου της ΔΕΥΑΒ, οι οποίοι είτε έχουν συμπληρώσει συνεχόμενη δεκαπενταετή υπηρεσία ή έχουν συμπληρώσει το απαιτούμενο από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα όριο ηλικίας ή σε περίπτωση έλλειψης των ανωτέρω έχουν συμπληρώσει το προβλεπόμενο κάθε φορά από τη νομοθεσία ανώτατο όριο ηλικίας. Για την εφαρμογή της παρούσας ρύθμισης συμφωνείται, ότι η συγκατάθεση του εργοδότη για τις αναφερόμενες στο προηγούμενο εδάφιο αποχωρήσεις τεκμαίρεται και συντρέχει άνευ άλλης προϋπόθεσης. Επίσης, συμφωνείται, ότι σε οποιαδήποτε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας πλην της περίπτωσης, που ο μισθωτός της επιχείρησης απολύεται μετά την υποβολή έγκλησης και υπό την προϋπόθεση, ότι του επιβληθεί ποινή από το αρμόδιο Δικαστήριο, επιπλέον της αναλογούσας αποζημίωσης απόλυσης, καταβάλλεται ποσό ίσο με ποσοστό 25% επί του ποσού της αποζημίωσης ως αποζημίωση ευδόκιμης υπηρεσίας.

Χορηγείται από 01.07.2024 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 (10) έτη υπηρεσίας.

Συνομολογείται μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών, ότι οι μισθολογικοί και μη μισθολογικοί όροι της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. συνιστούν όρους των ατομικών συμβάσεων των εργαζομένων – μελών του συμβαλλόμενου Σωματείου Εργαζομένων της ΔΕΥΑΒ και διατηρούν την ισχύ τους και μετά τη λήξη της τεθείσας στην παρούσα σύμβαση ημερομηνίας λήξης ισχύος αυτής.

Έχοντας υπόψη τον ισχύοντα Ο.Ε.Υ. της επιχείρησης (ΦΕΚ 237Β'/9-2-2012), των τρεχουσών αναγκών αυτής αλλά και της εδαφικής αρμοδιότητας της Δ.Ε.Υ.Α. Βέροιας, 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 ΔΕΥΑ. Από την παραπάνω ρύθμιση εξαιρείται η διάθεση προσωπικού για την αντιμετώπιση ακραίων καιρικών φαινομένων και στα πλαίσια συνδρομής προς έτερες ΔΕΥΑ, αφού προηγουμένως έχει ληφθεί μέριμνα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. 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 ΔΕΥΑ 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.

Για όσα δεν προβλέπονται στην παρούσα συλλογική σύμβαση ισχύουν τα προβλεπόμενα στην Κλαδική Σ.Σ.Ε. της ΠΟΕ-ΔΕΥΑ για τους όρους εργασίας και αμοιβής των απασχολουμένων στις ΔΕΥΑ, στον ΟΕΥ της ΔΕΥΑ Βέροιας και στην εν γένει εργατική νομοθεσία.

Τυχόν καταβαλλόμενα επιδόματα και αποδοχές ανώτερες από τις εκάστοτε μεταξύ των μερών συμφωνίες ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από νόμους, υπουργικές αποφάσεις, Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., έθιμα, οργανισμούς εσωτερικών υπηρεσιών των ΔΕΥΑ κ.λπ., δεν θίγονται με την παρούσα και εξακολουθούν να ισχύουν.

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

Καταγγελία της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. δεν επιτρέπεται πριν την ημερομηνία της τυπικής λήξης αυτής.

Άρθρο 8ο: Διάρκεια ισχύος

Η παρούσα σύμβαση έχει διάρκεια τριών (3) ετών με έναρξη την 8-8-2025 και λήξη την 9-8-2028.

Η σύμβαση υπογράφηκε σε τρία (3) όμοια πρωτότυπα, ένα (1) έλαβε η εργοδοτική πλευρά και δύο (2) η εργατική πλευρά η οποία θα επιμεληθεί την κατάθεση της στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας Ν. Ημαθίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α'

ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΥΔΡΕΥΣΗΣ - ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΒΕΡΟΙΑΣ

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

1. Δήλωση Πολιτικής.
2. Σκοπός.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: Γενικές Διατάξεις

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

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών

8. Διαδικασία υποβολής και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς – Τριμελής Επιτροπή.
9. Δικαιώματα θιγόμενων.
10. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας.
11. Απαγόρευση αντιποίνων – θυματοποίησης του καταγγέλλοντος.
12. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές.
13. Περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας.
14. Παρεκκλίσεις.

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

ΑΡΘΡΟ 1
Δήλωση πολιτικής

1. Η Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης και Αποχέτευσης Βέροιας (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.

2. Ως προς την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής λαμβάνονται υπόψη παράλληλα: **α)** ο ισχύων Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας της Επιχείρησης (ΦΕΚ 237Β'/9-2-2012), και **β)** η από 10-3-2010 εκτίμηση κινδύνου (ISO E610-10).

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

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.

Άρθρο 2
Σκοπός

1. 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.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: Γενικές Διατάξεις

Άρθρο 3
Πεδίο εφαρμογής

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 (ασκουμένων), **ζ)** με σύμβαση δανεισμού, **η)** απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων εργασίας, **θ)** εθελοντές, **ι)** κοινωνική εργασία φυλακισμένων, **ια)** κοινωφελής εργασία, **ιβ)** επί νομικών συμβούλων και **ιγ)** 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.

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.

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

Άρθρο 4
Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς - Ορισμοί

Α) Βία και παρενόχληση

1. 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 προκύψουν 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

2. 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

3. 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.

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

1. Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία.
2. Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη.
3. Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο.
4. Λεκτική εχθρότητα.
5. Απροκάλυπτες απειλές.
6. Απειλές, οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας.
7. Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο.
8. Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια.
9. Πράξεις αντιποίνων.
10. 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.
11. Ενδοοικογενειακή βία, που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας.
12. Σεξουαλικά σχόλια και χειρονομίες
13. Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.
14. Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή την σεξουαλική ζωή
15. Σεξουαλικά υπονοούμενα
16. Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάδια, φιλιά
17. Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου με οιονδήποτε γραπτό ή ηλεκτρονικό τρόπο

Από την άλλη δεν συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

1. 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).
2. Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο τρόπο και χρόνο εκτέλεσης αυτών.
3. Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών.
4. Η έγκριση ή άρνηση άδειας.

τικής μεταχείρισης ενώ εμπίπτουν και οι περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης ή ομάδων ατόμων. Πρακτικές ή συμπεριφορές, που έχουν ως συνέπεια τον ή τον περιορισμό της πλήρους, ισότιμης και ουσιαστικής πρόσβασης σε ίες απασχόλησης, προαγωγές και εν γένει υπηρεσιακές μεταβολές ανέλιξης, οι ίες σύμφωνα με τον εκάστοτε ισχύοντα Ο.Ε.Υ. και κείμενη εργατική νομοθεσία ι διαθέσιμες σε όλους συνιστά διάκριση. Για αυτόν τον λόγο η Επιχείρηση οφείλει να παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλους δίχως διακρίσεις.

Β) Παρενόχληση

2. 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

3. 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.

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

1. Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία.
2. Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη.
3. Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο.
4. Λεκτική εχθρότητα.
5. Απροκάλυπτες απειλές.
6. Απειλές, οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας.
7. Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο.
8. Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια.
9. Πράξεις αντιποίνων.
10. 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.
11. Ενδοοικογενειακή βία, που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας.
12. Σεξουαλικά σχόλια και χειρονομίες
13. Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.
14. Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή την σεξουαλική ζωή
15. Σεξουαλικά υπονοούμενα
16. Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάδια, φιλιά
17. Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου με οιονδήποτε γραπτό ή ηλεκτρονικό τρόπο

Από την άλλη δεν συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

1. 1Η Παρέχεμέτρων για τη διόρθωση και απόδοσης, όπως εκπαίδευσης ενός εργαζομένου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης (π.χ. κατάρτιση σε νέες μεθόδους εργασίας, τοποθέτηση).
2. 2Η Συνε εργασιών και καθοδήγηση στο τρόπο καισκοπό την επικαιροποίηση της για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου Κινδύνου, ώστε να έγκαιρη ή άρνηση άδειας. νοι, μεταξύ άλλων και οι

τικής μεταχείρισης ενώ εμπίπτουν και οι περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης ή ομάδων ατόμων. Πρακτικές ή συμπεριφορές, που έχουν ως συνέπεια τον

3. ή τον περιορισμό της πλήρους, ισότιμης και ουσιαστικής πρόσβασης σε ίες απασχόλησης, προαγωγές και εν γένει υπηρεσιακές μεταβολές ανέλιξης, οι ίες σύμφωνα με τον εκάστοτε ισχύοντα Ο.Ε.Υ. και κείμενη εργατική νομοθεσία ι διαθέσιμες σε όλους συνιστά διάκριση. Για αυτόν τον λόγο η Επιχείρηση οφείλει να παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλους δίχως διακρίσεις.

Β) Παρενόχληση

2. 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

3. 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.

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

1. Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία.
2. Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη.
3. Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο.
4. Λεκτική εχθρότητα.
5. Απροκάλυπτες απειλές.
6. Απειλές, οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας.
7. Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο.
8. Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια.
9. Πράξεις αντιποίνων.
10. 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.
11. Ενδοοικογενειακή βία, που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας.
12. Σεξουαλικά σχόλια και χειρονομίες
13. Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.
14. Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή την σεξουαλική ζωή
15. Σεξουαλικά υπονοούμενα
16. Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάδια, φιλιά
17. Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου με οιονδήποτε γραπτό ή ηλεκτρονικό τρόπο

Από την άλλη δεν συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

1. 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).

3. Η Ειδ εργασιών και καθοδήγηση στο τρόπο κατ σης οφείλουν:

ή. Να μην ενημερώσεις ή αναφορές προόδου ρούσας πολιτικής στον εκφοβισμό ή άρνηση άδειας.

2. Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του μενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής
3. μένες συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα την στοιχειοθετούν.

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.

4. Έως και την επόμενη ημέρα της υποβολής της αναφοράς, το πρόσωπο αναφοράς υποβάλει την αναφορά προς την Τριμελή Επιτροπή, η οποία αποτελείται από **α)** τον Διευθυντή της Επιχείρησης, **β)** έναν εκπρόσωπο εργαζομένων, ο οποίος υποδεικνύεται από το Δ.Σ. του επιχειρησιακού σωματείου και **γ)** τον νομικό σύμβουλο της Επιχείρησης. Κατά τον ορισμό των προσώπων, που θα συμμετέχουν στην παραπάνω Επιτροπή καθορίζονται και τα αναπληρωματικά αυτών μέλη, τα οποία αντικαθιστούν τα τακτικά σε περίπτωση αδυναμίας συμμετοχής αυτών στην Επιτροπή ή σε περίπτωση, που η αναφορά στρέφεται κατά προσώπου, που έχει ορισθεί ως τακτικό μέλος της Επιτροπής.

5. Η Επιτροπή αμέσως μετά την παραλαβή της αναφοράς προβαίνει αμελλητί στη διερεύνηση αυτής αναφορικά με όσα σε αυτήν εκτίθενται και διεξάγει έρευνα. Η Επιτροπή δύναται ανάλογα με το φύση όσων καταγγέλλονται να επιλέγει κάθε πρόσφορη μέθοδο για τη διερεύνηση της καταγγελίας (όλως 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).

6. Η διάρκεια της έρευνας δεν υπερβαίνει τις επτά (7) εργάσιμες ημέρες από την υποβολή της καταγγελίας στην Επιτροπή. Σε περίπτωση, που προκύπτουν ζητήματα, που δυσχεραίνουν το έργο της Επιτροπές, όπως καθυστερήσεις στην χορήγηση αιτούμενων στοιχείων, ή η εξεταζόμενη καταγγελία, επί της οποίας διενεργείται ο έλεγχος, παρουσιάζει πολυπλοκότητα, η Επιτροπή ενημερώνει εγγράφως την Διεύθυνση της Επιχείρησης. Στην έγγραφη ενημέρωση προς την Διεύθυνση της Επιχείρησης η Επιτροπή αναφέρει ρητά την 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.

7. Εφόσον η Επιτροπή 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.

8. 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.

9. 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 καταγγελία της σύμβασης καταγγελία ενώπιον με την Επιχείρηση σύμφωνα Εργαζομένων δικότερα ο/η οποίος/α Κεφάλαιο ΣΤ του ισχύοντος Ο.Ε.Υ. την παρούσα πολιτικ καταγγελί ι, ότι σε περίπτωση μεταβολής του π μέσω του ηλεκτρονικής ταχυδρομείου των προσώπων, που συμμετέχουν διεύθυνση deyav@otenet θα καταγγελία ται με απόφαση του Δ.Σ. της Επιχείρ ιείται

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.

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.

4. Έως και την επόμενη ημέρα της υποβολής της αναφοράς, το πρόσωπο αναφοράς υποβάλει την αναφορά προς την Τριμελή Επιτροπή, η οποία αποτελείται από **α)** τον Διευθυντή της Επιχείρησης, **β)** έναν εκπρόσωπο εργαζομένων, ο οποίος υποδεικνύεται από το Δ.Σ. του επιχειρησιακού σωματείου και **γ)** τον νομικό σύμβουλο της Επιχείρησης. Κατά τον ορισμό των προσώπων, που θα συμμετέχουν στην παραπάνω Επιτροπή καθορίζονται και τα αναπληρωματικά αυτών μέλη, τα οποία αντικαθιστούν τα τακτικά σε περίπτωση αδυναμίας συμμετοχής αυτών στην Επιτροπή ή σε περίπτωση, που η αναφορά στρέφεται κατά προσώπου, που έχει ορισθεί ως τακτικό μέλος της Επιτροπής.

5. Η Επιτροπή αμέσως μετά την παραλαβή της αναφοράς προβαίνει αμελλητί στη διερεύνηση αυτής αναφορικά με όσα σε αυτήν εκτίθενται και διεξάγει έρευνα. Η Επιτροπή δύναται ανάλογα με το φύση όσων καταγγέλλονται να επιλέγει κάθε πρόσφορη μέθοδο για τη διερεύνηση της καταγγελίας (όλως 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).

6. Η διάρκεια της έρευνας δεν υπερβαίνει τις επτά (7) εργάσιμες ημέρες από την υποβολή της καταγγελίας στην Επιτροπή. Σε περίπτωση, που προκύπτουν ζητήματα, που δυσχεραίνουν το έργο της Επιτροπές, όπως καθυστερήσεις στην χορήγηση αιτούμενων στοιχείων, ή η εξεταζόμενη καταγγελία, επί της οποίας διενεργείται ο έλεγχος, παρουσιάζει πολυπλοκότητα, η Επιτροπή ενημερώνει εγγράφως την Διεύθυνση της Επιχείρησης. Στην έγγραφη ενημέρωση προς την Διεύθυνση της Επιχείρησης η Επιτροπή αναφέρει ρητά την 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.

7. Εφόσον η Επιτροπή 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.

8. 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.

9. 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 καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την Επιχείρηση σύμφωνα με τα ειδικότερα προβλεπόμενα στο Κεφάλαιο ΣΤ του ισχύοντος Ο.Ε.Υ.

8. Συμφωνείται, ότι σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου αναφοράς ή της σύνθεσης των προσώπων, που συμμετέχουν στην Επιτροπή, 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).

Άρθρο 9
Δικαιώματα θιγόμενων

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. 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 υγειά ή την ασφάλειά του. Σε τέτοιες περιπτώσεις η εξέταση της καταγγελίας ολοκληρώνεται άμεσα και όχι πέραν των τριών εργασίμων ημερών από την υποβολή της.

3. Εφόσον δεν υφίσταται ή παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο αποχωρών αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Επιχείρηση δύναται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Ειδικότερες προβλέψεις του ισχύοντος Κανονισμού της Επιχείρησης (ή του Ο.Ε.Υ.) αναφορικά με την αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία δε θίγονται.

3. 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).

4. 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. – hli.gov.gr)

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 Αθηνών 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.

Άρθρο 10
Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

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.

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

Άρθρο 11
Απαγόρευση Αντιποίνων – Θυματοποίησης του καταγγέλλοντος

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.

Άρθρο 12
Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές

Σε περίπτωση, που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής η 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.

Άρθρο 13
Περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας

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

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

Άρθρο 14
Παρεκκλίσεις

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

Η νέα Σύμβαση, εφόσον εγκριθεί από το ΔΣ της ΔΕΥΑΒ, υπογράφεται από τον Πρόεδρο του ΔΣ και τον Πρόεδρο του Σωματείου Εργαζομένων ΔΕΥΑΒ και κατατίθεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

Στο άρθρο 31 παρ. 9 του Ν.4024/2011 ορίζεται ότι: «*Από την έναρξη ισχύος του παρόντος Κεφαλαίου καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη, ρήτρα ή όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή συμφωνίας, που καθορίζει αποδοχές και πρόσθετες αμοιβές ή απολαβές*

που υπερβαίνουν τα ανώτατα κατά περίπτωση όρια που ορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους.»

Ο νεότερος Ν.4354/2015 προβλέπει στο άρθρο 34 ότι από 1-1-2016 καταργείται η παραπάνω διάταξη του Ν.4024/2011 και επομένως, επαναφέρονται σε ισχύ οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Έχοντας υπόψη και το Ν.1876/90 (ΦΕΚ 27/Α/8-3-1990) «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις», παρακαλείσθε να αποφασίσετε ανάλογα.

Ο κος. Πρόεδρος στην συνέχεια κάλεσε το Σώμα σε ψηφοφορία για το αν συμφωνούν με το εισηγητικό ή όχι. Κατά την ψηφοφορία που ακολούθησε ψήφισαν ΝΑΙ και συμφώνησαν με το εισηγητικό, οι κάτωθι:
1) Διαμάντης Στέργιος, 2) Ασλανίδης Λάζαρος, 3) Βασιλείου Πέτρος, 4) Μιχαηλίδης Γεώργιος, 5) Τσιλογιάννης Γεώργιος, 6) Νικολοπούλου Ελισάβετ, 7) Μαυρομιχάλη Κατερίνα, 8) Ασλανίδης Αναστάσιος

Μειοψήφησαν:
1) Ο κος. Παλουκίδης Κων/νος, 2) Ο κος. Θεοδωρίδης Θεόδωρος, οι οποίοι ψήφισαν ΟΧΙ

Ως εκ τούτου το θέμα εγκρίθηκε κατά πλειοψηφία.

Το ΔΣ μετά από διαλογική συζήτηση αφού έλαβε υπόψη:
1) την από 04/08/2025 εισήγηση του Γενικού Διευθυντή
2) το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας

Αποφασίζει κατά πλειοψηφία

Εγκρίνει την τροποποίηση της Επιχειρησιακής Σύμβασης ΔΕΥΑΒ, ως κάτωθι:

«Άρθρο 1°: Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ρυθμίζει τους όρους εργασίας του τακτικού και δόκιμου προσωπικού της επιχείρησης, που είναι μέλη του σωματείου και έχουν σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Η παρούσα διέπει και όλους τους εργαζόμενους που είτε είναι αποσπασμένοι από άλλες Υπηρεσίες είτε έχουν οποιαδήποτε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου με την ΔΕΥΑ Βέροιας.

Άρθρο 2°: Μισθολογικές ρυθμίσεις

Α) Στην παρούσα Συλλογική Σύμβαση γίνεται κοινώς αποδεκτό από αμφότερα τα συμβαλλόμενα μέρη ότι τόσο λόγω της φύσης και λειτουργίας των Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης- Αποχέτευσης όσο και των εκ του λόγου αυτού αναγκών, η ρύθμιση της μισθοδοσίας και λοιπών παροχών του προσωπικού αυτών εξυπηρετείται βέλτιστα και αποκλειστικά με τον θεσμό της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Β) Η καταβολή της μισθοδοσίας όσων εργαζομένων στην ΔΕΥΑΒ αναφέρονται στην 26/ΕΡ-ΔΙ/2018 αμετάκλητη Απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βέροιας, λόγω της δεσμευτικότητας που αυτή παράγει, πραγματοποιείται και αντιστοιχεί στις αποδοχές των εργαζομένων όπως αυτές καταβαλλόταν τον Ιανουάριο του 2019 μετά την τελεσίδικη δικαστική απόφαση.

Στους εργαζόμενους του παραπάνω εδαφίου λόγω της μη ύπαρξης κλιμακίων και χρονοεπιδομάτων στον τρόπο αμοιβής των χορηγείται 1,7% μισθολογική ωρίμανση από 1-1-2025 επί του συνόλου των καταβαλλόμενων αποδοχών όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί κατά την υπογραφή της παρούσας, 1,7 % από 1-1-2026, 1,7% από 1-1-2027 και 1,7% από 1-1-2028. Επίσης για να καλυφθεί η αύξηση του πληθωρισμού

χορηγείται 8,00% αύξηση στο σύνολο των αποδοχών από 1-1-2025, 8,00% από 1-1-2026, 8,00% από 1-1-2027 και 8,00% από 1-1-2028.

Γ) Για το λοιπό προσωπικό της επιχείρησης ως προς τον καθορισμό των αποδοχών και παροχών εφαρμόζονται οι διατάξεις της παρούσας επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης, της ισχύουσας κλαδικής σύμβασης για τους όρους αμοιβής και απασχόλησης των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. όλης της Χώρας και η κείμενη νομοθεσία.

Άρθρο 3ο: Παροχές σε είδος - Βοηθήματα

Α) Στους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα σύμβαση συμπληρωματικά με τα όσα αναφέρονται στο άρθρο 8 της Κλαδικής ΣΣΕ *των* ΔΕΥΑ, χορηγούνται τα είδη ένδυσης και ατομικής προστασίας με τη μορφή διατακτικών επιστολών ή προπληρωμένης κάρτας (pre-paid card), οι οποίες εξαργυρώνονται ενδεικτικά σε καταστήματα και επιχειρήσεις εντός των ορίων του Δήμου Βέροιας. Το ύψος των διατακτικών επιστολών ή της προπληρωμένης κάρτας (pre-paid card) καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΕΥΑΒ και δεν μπορεί να υπολείπεται σε σχέση με το προηγούμενο έτος.

Δεν χορηγούνται τα είδη ένδυσης ατομικής προστασίας στους εργαζόμενους που βρίσκονται σε αναρρωτική ή άδεια μητρότητας.

Χορηγούνται τα ακόλουθα είδη ένδυσης ατομικής προστασίας:

- Χειμερινή ένδυση, που χορηγείται μέχρι την 1η Οκτωβρίου εκάστου έτους: Δύο (2) παντελόνια τύπου τζιν, δύο (2) υποκάμισα τύπου φανέλα, ένα (1) πουλόβερ, ένα (1) μπουφάν και ένα (1) ζευγάρι μποτάκια με επένδυση.
- Θερινή ένδυση, που χορηγείται μέχρι 1η Ιουνίου εκάστου έτους: Δύο (2) παντελόνια τύπου τζιν, δύο (2) υποκάμισα κοντομάνικα, ένα (1) μπουφάν τύπου τζιν θερινό και ένα (1) ζευγάρι μποτάκια χωρίς επένδυση.

Στις διαδικασίες προμήθειας των ειδών ένδυσης θα συμμετέχει και εκπρόσωπος των εργαζομένων.

Η Δ.ΕΥ.Α. σε συνεργασία με το Σωματείο Εργαζομένων, σε περίπτωση αδυναμίας χορήγησης των ειδών ένδυσης μέσα στις τακτές προθεσμίες, ή γιατί έτσι το συμφωνήσουν μπορούν να καταβάλλουν εξ ολοκλήρου την αξία τους σε χρήμα.

Η Υπηρεσία οφείλει να εφοδιάζει επιπλέον τους εργαζόμενους με τον απαραίτητο εξοπλισμό εργασίας σύμφωνα με το Π.Δ. 395/1994, καθώς και τα προβλεπόμενα από το Π.Δ. 396/1994 είδη ατομικής προστασίας ανάλογα με την εργασία τους (φόρμες, προειδοποιητικά γιλέκα, αδιάβροχα κ.λ.π.).

Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να χρησιμοποιούν όλον τον παρεχόμενο από την υπηρεσία εξοπλισμό.

Σε αντίθετη περίπτωση ο εργαζόμενος καμία ευθύνη δεν φέρει σε οτιδήποτε συμβεί στις εγκαταστάσεις, είτε στο προσωπικό, είτε στον εαυτό του.

Β) Στους εργαζόμενους της παραγράφου Γ του άρθρου 2, με την παρούσα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση συνομολογείται η καταβολή για λόγους κοινωνικής πρόνοιας, εξομάλυνσης της εργασιακής τους θέσης, βελτίωσης των όρων και των συνθηκών εργασίας καθώς και αύξησης της παραγωγικότητας, από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος της Ε.Σ.Σ.Ε έως την ημερομηνία λήξης της ισχύος της Ε.Σ.Σ.Ε. τροφείου ανερχόμενου στο ποσό των 6,00 ευρώ ημερησίως για 25 ημέρες κάθε μήνα και για δώδεκα (12) μήνες ετησίως, (δεν περιλαμβάνονται αναρρωτικές ή άδειες μητρότητας).

Το ως άνω τροφείο των έξι (6) ευρώ ημερησίως για είκοσι πέντε (25) ημέρες κάθε μήνα και για δώδεκα (12) μήνες χορηγείται και στους εργαζόμενους της παραγράφου Β του άρθρου 2, εφόσον καλύπτουν τις προϋποθέσεις, που θέτει η Κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας της ΠΟΕ – ΔΕΥΑ. Συγκεκριμένα, εφόσον οι τακτικές καθαρές (πραγματικά καταβληθείσες μη συμπεριλαμβανομένης της παρακράτησης φόρου μισθωτών υπηρεσιών) αποδοχές του εργαζομένου, δεν υπερβαίνουν μηνιαίως το ποσό των 1.500,00 ευρώ συνυπολογιζομένου του αναλογούντος για κάθε εργαζομένου τροφείου από 01-01-2025, 1.650,00 ευρώ από 01-01-2026,

1.800,00 ευρώ από 01-01-2027 και 1.950,00 ευρώ από 01-01-2028. Για τον υπολογισμό των προαναφερόμενων αποδοχών δε λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές για υπερωριακή εργασία, επιφυλακή, επίδομα τέκνου και λοιπές παροχές σε είδος.
Ο Γενικός Διευθυντής της επιχείρησης εξουσιοδοτείται με την παρούσα Ε.Σ.Σ.Ε. για την τεχνική υλοποίηση της παραπάνω ρύθμισης.
Η σίτιση των εργαζομένων δύναται να πραγματοποιείται με την μορφή διατακτικών επιστολών ή προπληρωμένης κάρτας (pre-paid card) που θα εξαργυρώνονται σε συμβεβλημένες επιχειρήσεις.

Γ) Στο προσωπικό αορίστου και ορισμένου χρόνου κάθε ειδικότητας περιλαμβανομένων των εργατών της τεχνικής διεύθυνσης που απασχολείται σε συνθήκες ανθυγιεινές ή επικίνδυνες για την υγεία τους, χορηγείται ένα λίτρο γάλα ημερησίως για κάθε ημέρα πλήρης εργασιακής απασχόλησης στην επιχείρηση καθώς και των κανονικών αδειών ή ρεπό (δεν περιλαμβάνονται αναρρωτικές άδειες ή άδειες μητρότητας). Οι συνθήκες αυτές εντοπίζονται στις εγκαταστάσεις του Βιολογικού Καθαρισμού, τα αντλιοστάσια, δίκτυα, κάθε είδους τεχνικές εγκαταστάσεις και γενικά τις εγκαταστάσεις ύδρευσης και αποχέτευσης. Το γάλα χορηγείται και στο λοιπό τεχνικό προσωπικό ειδικοτήτων, στις καθαρίστριες-ές και στους σημειωτές υδρομέτρων. Το γάλα δεν το δικαιούνται οι διοικητικοί υπάλληλοι.
Ένα λίτρο γάλα ημερησίως δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που προσλήφθηκαν μετά το έτος 2009 και έχουν αντίστοιχες ειδικότητες με τους εργαζόμενους που ήδη τους χορηγείται.
Η παροχή γάλακτος δύναται να πραγματοποιείται με την μορφή διατακτικών επιστολών ή προπληρωμένης κάρτας (pre-paid card) που θα εξαργυρώνονται σε συμβεβλημένες επιχειρήσεις.

Δ) Έχοντας υπόψη την Κοινή Υπουργική Απόφαση Εσωτερικών – Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης 43726/2019 ΦΕΚ 2208/Β/8-6-2019, το προσωπικό, καθώς και οι συμβασιούχοι μίσθωσης έργου, πρέπει να υποβάλλονται, με δαπάνη της Επιχείρησης, για την επίβλεψη της υγείας τους στις εξετάσεις που αναφέρονται στην παραπάνω Υπουργική Απόφαση.

Ε) Καταβάλλονται στους εργαζόμενους έκτακτα χρηματικά βοηθήματα στις παρακάτω περιπτώσεις:
1. Λόγω απόκτησης τέκνου του εργαζόμενου, η ΔΕΥΑΒ αναλαμβάνει τη δαπάνη παροχών σε είδος (εξοπλισμού, τροφών, ειδών περιποίησης κλπ) ή σε χρήμα μέχρι του ποσού των 500 ευρώ.
2. Λόγω θανάτου συζύγου ή τέκνου 500 ευρώ.
3. Καταβάλλεται άπαξ χρηματικό βοήθημα 1.000 ευρώ στην οικογένεια θανόντος εργαζομένου.

Ζ. Τα συμβαλλόμενα μέρη έχοντας υπόψη την ανάγκη προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, τη βελτίωση των όρων των συνθηκών εργασίας τους, την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών στη Δ.Ε.Υ.Α.Β. καθώς και την αύξηση της παραγωγικότητας, αντιλαμβάνονται την ανάγκη διαμόρφωσης πλαισίου ιδιωτικής ασφάλισης του προσωπικού για Ιατροφαρμακευτική και Νοσοκομειακή περίθαλψη για ασφάλεια ζωής από ασθένεια ή ατύχημα, για μερική ή ολική αναπηρία από ατύχημα.
Κατ' ελάχιστον με την ως άνω ιδιωτική ασφάλιση θα καλύπτεται:

- Ασφάλεια ζωής
- Απώλεια ζωής από ατύχημα, ΜΟΑ/ΜΜΑ από ατύχημα
- Απώλεια εισοδήματος από ασθένεια και ατύχημα
- Ιατροφαρμακευτικά έξοδα από ατύχημα
- Ευρεία ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
- Νοσοκομειακή περίθαλψη
- Εξωνοσοκομειακή περίθαλψη
- Νοσοκομειακό επίδομα με ημερήσιο ποσό
- Παροχές μητρότητας
- Σοβαρές ασθένειες
- Ετήσιο check up

ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΒΟΛΟΥ ΔΕΥΑΒ
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ Δ.Ε.ΥΑ.Β. ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ 1986

Το κόστος της ασφάλισης για κάθε εργαζόμενο κατ' ελάχιστο θα είναι από 01-09-2025 το ποσό των πεντακοσίων (500,00) ευρώ ετησίως, από 01-09-2026 το ποσό των πεντακοσίων πενήντα (550,00) ευρώ ετησίως και, από 01-09-2027 το ποσό των εξακοσίων (600,00) ευρώ ετησίως, τα οποία θα καλύπτει εκ ολοκλήρου η ΔΕΥΑΒ.

Άρθρο 4ο: Άδειες

Στους εργαζομένους που υπάγονται στην παρούσα χορηγούνται άδειες όπως καθορίζεται κάθε φορά από τη σχετική νομοθεσία και τις αποφάσεις του Υπουργείου Απασχόλησης, με τρόπο που να επιτρέπει την κανονική και εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Στους εργαζόμενους επίσης χορηγούνται οι παρακάτω άδειες:

1. Άδεια δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών στον πατέρα λόγω απόκτησης τέκνου.

2. Άδεια τριών (3) εργάσιμων ημερών λόγω θανάτου συγγενών πρώτου και δευτέρου βαθμού. Η άδεια λόγω θανάτου συγγενών χορηγείται και για συγγενείς εξ αγχιστείας (πεθερός/α, κουνιάδος/α).

3. Άδεια αιμοδοσίας δύο (2) εργάσιμων ημερών. Στην άδεια αιμοδοσίας των δύο ημερών δεν υπολογίζεται η ημέρα, που πραγματοποιείται η αιμοδοσία και χορηγείται εντός του ημερολογιακού έτους. Η άδεια αιμοδοσίας χορηγείται κάθε φορά που πραγματοποιείται αιμοδοσία και μέχρι 4 αιμοδοσίες για κάθε έτος.

4. Άδεια πέντε (5) επιπλέον εργάσιμων ημερών κάθε έτος με αποδοχές για όσους εργάζονται, αναλογικά με τις ημέρες εργασίας, στους βιολογικούς καθαρισμούς (εκτός των υπάλληλων γραφείου), τα αντλιοστάσια αποχέτευσης και τα αποφρακτικά μηχανήματα.

5. Στον εργαζόμενο γονέα, μητέρα ή πατέρα, χορηγείται μειωμένο ωράριο εργασίας δύο ωρών ανά ημέρα για τα πρώτα δύο έτη μετά την άδεια τοκετού και λοχείας και μιας ώρας ανά ημέρα για τα επόμενα δύο έτη, με αποδοχές.

Ο εργαζόμενος γονέας, μητέρα ή πατέρας μπορεί να επιλέξει, αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας, άδεια για την ανατροφή του παιδιού εννέα (9) ημερολογιακών μηνών μετά την άδεια τοκετού και λοχίας, με αποδοχές.

Ο εργαζόμενος πατέρας μπορεί να κάνει χρήση της άδειας ανατροφής παιδιού στην περίπτωση που η σύζυγός του δεν κάνει χρήση της άδειας αυτής, με τις προϋποθέσεις που θέτει η σχετική νομοθεσία.

6. Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, χωρίς ανάλογη περικοπή των αποδοχών, για εργαζόμενους-ες με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου, με ποσοστό αναπηρίας από 67% και άνω σύμφωνα με γνωμάτευση του ΚΕΠΑ ανεξαρτήτως παθήσεως. Επίσης δικαιούνται μειωμένο ωράριο εργαζόμενοι-ες που έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία από 67% και άνω ή σύζυγο με αναπηρία 80%, εφόσον προσκομίσουν γνωμάτευση του ΚΕΠΑ.

7. Στα συνδικαλιστικά όργανα του νομίμου σωματείου της Δ.Ε.Υ.Α. καθώς και στα μέλη του Δ.Σ. της Π.Ο.Ε. - Δ.Ε.Υ.Α. χορηγείται συνδικαλιστική άδεια, όπως αυτή ορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία, με πλήρεις αποδοχές. Στους εργαζόμενους των ΔΕΥΑ που είναι εκλεγμένοι Αντιπρόεδροι ή Γενικοί Γραμματείς Εργατικών Κέντρων, η συνδικαλιστική άδεια μέχρι 5 ημέρες των μήνα θα χορηγείται με πλήρεις αποδοχές.

8. Τις αποδοχές για τις τρεις πρώτες ημέρες άδειας ασθένειας κάθε έτους θα τις καταβάλλουν εξ' ολοκλήρου οι Δ.Ε.Υ.Α.

9. α) Στους υπαλλήλους που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί, σε σχολεία και ιδρύματα και των τριών βαθμίδων εκπαίδευσης, χορηγείται άδεια εξετάσεων με αποδοχές. Η άδεια εξετάσεων χορηγείται όταν το αντικείμενο σπουδών είναι συναφές με την ειδικότητα του εργαζόμενου.

β) Η άδεια εξετάσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τις είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες κάθε έτος και χορηγείται συνεχώς η τμηματικώς κατά την εξεταστική περίοδο που ζητά ο ενδιαφερόμενος. Οι άδειες εξετάσεων χορηγούνται για το χρόνο φοίτησης και

μέχρι δύο το πολύ εξάμηνα μετά τη λήξη του, εφόσον ο υπάλληλος εξακολουθεί να φοιτά. Για κάθε ημέρα εξετάσεων χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών.

10. Υπάλληλοι που πάσχουν ή έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο.

11. Η ειδική άδεια των 22 ημερών χορηγείται και σε υπαλλήλους που έχουν τέκνα που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.), εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή ενήλικα που δεν εργάζονται λόγω των παθήσεων αυτών.

12. Στους εργαζόμενους που απασχολούνται αποκλειστικά και με πλήρες ωράριο στα εξωτερικά συνεργεία (εργάτες, τεχνίτες, οδηγοί-χειριστές μηχανημάτων έργων) καθώς και στους εργαζόμενους σε μονάδες επεξεργασίας λυμάτων, αντλιοστάσια ύδρευσης – αποχέτευσης – τηλεθέρμανσης - αφαλάτωσης, με τη συμπλήρωση των 3 ετών απασχόλησης χορηγείται επιπλέον κανονική άδεια 2 ημερών το χρόνο. Την παραπάνω άδεια δεν δικαιούται στο προσωπικό που τους χορηγείται η άδεια των 5 ημερών επιπλέον της κανονικής.

13. Στους υπαλλήλους χορηγείται μία (1) ημέρα άδεια τον χρόνο με πλήρεις αποδοχές για τη διενέργεια γυναικολογικού ή ανδρολογικού ελέγχου. Για τη χορήγηση της άδειας αυτής απαιτείται να προσκομισθεί από την ή τον υπάλληλο σχετική βεβαίωση του θεράποντος ιατρού περί πραγματοποίησης του σχετικού ελέγχου.

14. Εργαζόμενοι που έχουν σύζυγο ή ανήλικο τέκνο που πάσχει από κακοήθεις νεοπλασίες, όπως λευχαιμίες, λεμφώματα και συμπαγείς όγκους, και ακολουθεί θεραπείες με χημικούς ή ανοσοτροποποιητικούς παράγοντες ή ακτινοθεραπεία, δικαιούνται ειδικής άδειας μέχρι 10 ημέρες, η οποία αντιστοιχεί με την ημέρα ή τις ημέρες πραγματοποίησης της θεραπείας. Για τη χορήγηση της εν λόγω άδειας απαιτείται η προσκόμιση άπαξ σχετικής ιατρικής γνωμάτευσης σε ισχύ για τον/την σύζυγο ή το ανήλικο τέκνο καθώς και βεβαίωση περί πραγματοποίησης της θεραπείας, η οποία θα πρέπει να κατατίθεται κάθε φορά αμέσως μετά την επάνοδο του υπαλλήλου στην υπηρεσία, προκειμένου να εγκριθεί η άδεια.

15. Οι νεφροπαθείς τελικού σταδίου θα έχουν μειωμένο ωράριο εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, χωρίς ανάλογη περικοπή αποδοχών.

16. Η κανονική άδεια δύναται να χορηγείται στους εργαζόμενους τμηματικά, μετά από αίτηση τους.

17. Δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να λαμβάνουν ολιγόωρες άδειες μέχρι συμπληρώσεως (5) ημερών της κανονικής τους άδειας.

18. Άδεια ιατρικών εξετάσεων: Χορηγείται άδεια μιας (1) εργάσιμης ημέρας ανά έτος για την εκτέλεση ιατρικών εξετάσεων (check- up).

19. Άδεια συνταξιοδότησης ενός (1) μήνα με την υποβολή δήλωσης αποχώρησης λόγω συνταξιοδότησης.

20. Το μειωμένο ωράριο κατά μία ώρα την ημέρα και άδεια 6 ημερών επιπλέον της κανονικής δικαιούνται και οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά έως 18 ετών ή ενήλικα που δεν εργάζονται και πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω.

Άρθρο 5ο: Αμοιβή επιφυλακής

Σε περίπτωση, που οι εργαζόμενοι τίθενται σε επιφυλακή (απλή ετοιμότητα) εκτός του νόμιμου ωραρίου εργασίας για την αντιμετώπιση βλαβών των δικτύων και εγκαταστάσεων, δικαιούνται αποζημίωσης επιφυλακής.

Α. Το ποσό των 150,00 € μηνιαίως για τους εργαζόμενους:

α. Σε μηχανικό για υπηρεσία που παρέχει σε 24ωρη βάση (έλεγχος, χειρισμός και ρυθμίσεις δικτύων μέσω του συστήματος Τηλεελέγχου –Τηλεχειρισμού).

β. Σε οδηγό βυτίου.

γ. Σε υπεύθυνο συντήρησης δικτύων πόλης Βέροιας για υπηρεσία που παρέχει σε 24ωρη βάση (έλεγχος βλαβών, συγκρότηση συνεργείου αποκατάστασης και επίβλεψης εκτάκτων περιστατικών).

δ. Σε υπεύθυνο συντήρησης δικτύων Δημοτικών Διαμερισμάτων για υπηρεσία που παρέχει σε 24ωρη βάση (έλεγχος βλαβών, συγκρότηση συνεργείου αποκατάστασης και επίβλεψης εκτάκτων περιστατικών, κλείσιμο βαλβίδων).

Β. Το ποσό των 150,00 € εβδομαδιαίως στους Τεχνίτες και 100,00 € στους εργάτες για την αναμονή τους σε κλήση προς κλήση. Όσον αφορά το τηλέφωνο βλαβών, θα το έχει ο τεχνίτης που θα ορίζεται κάθε φορά στην επιφυλακή.

Γ. Σε όλους τους ανωτέρω, εφόσον κληθούν, θα αμείβονται για τις ώρες εργασίας τους, σύμφωνα με ότι προβλέπεται από την εργατική νομοθεσία.

Δ. Η ετοιμότητα δεν χορηγείται σε περίπτωση που ο τεχνίτης βρίσκεται ταυτόχρονα σε επιφυλακή, ή για το διάστημα κατά το οποίο βρίσκεται σε κανονική άδεια ή ασθένεια.

Η αποζημίωση επιφυλακής τροποποιείται κατόπιν συμφωνίας των δύο μερών, επιχείρησης και σωματείου εργαζομένων, η οποία θα ενταχθεί στην επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Διευκρινίζεται, ότι οι ώρες της πραγματικής απασχόλησης κατά τη διάρκεια της επιφυλακής αμείβονται ως υπερωριακή εργασία ή άδεια αναπληρωματικής ανάπαυσης.

Άρθρο 6ο: Κανονισμός πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την αντιμετώπιση και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας

Το συνημμένο Παράρτημα Α' που αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της παρούσας Σύμβασης, περιγράφει αναλυτικά τις υποχρεώσεις και τις διαδικασίες για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την αντιμετώπιση και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας.

Άρθρο 7ο: Τελικές Διατάξεις

Όσες διατάξεις των προηγουμένων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων ίσχυαν για τους εργαζόμενους της ΔΕΥΑ Βέροιας και δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν. Το ωράριο εργασίας για όλους τους εργαζομένους εξακολουθεί να ισχύει όπως αυτό εφαρμόζεται από την ημέρα ιδρύσεως της Επιχείρησης.

Η αποζημίωση σύμφωνα με το άρθρο 8 εδ. α΄ του ν. 3198/1955 καταβάλλεται και στις περιπτώσεις αποχώρησης εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου της ΔΕΥΑΒ, οι οποίοι είτε έχουν συμπληρώσει συνεχόμενη δεκαπενταετή υπηρεσία ή έχουν συμπληρώσει το απαιτούμενο από τον οικείο ασφαλιστικό φορέα όριο ηλικίας ή σε περίπτωση έλλειψης των ανωτέρω έχουν συμπληρώσει το προβλεπόμενο κάθε φορά από τη νομοθεσία ανώτατο όριο ηλικίας. Για την εφαρμογή της παρούσας ρύθμισης συμφωνείται, ότι η συγκατάθεση του εργοδότη για τις αναφερόμενες στο προηγούμενο εδάφιο αποχωρήσεις τεκμαίρεται και συντρέχει άνευ άλλης προϋπόθεσης. Επίσης, συμφωνείται, ότι σε οποιαδήποτε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας πλην της περίπτωσης, που ο μισθωτός της επιχείρησης απολύεται μετά την υποβολή έγκλησης και υπό την προϋπόθεση, ότι του επιβληθεί ποινή από το αρμόδιο Δικαστήριο, επιπλέον της αναλογούσας αποζημίωσης απόλυσης, καταβάλλεται ποσό ίσο με ποσοστό 25% επί του ποσού της αποζημίωσης ως αποζημίωση ευδόκιμης υπηρεσίας.

Χορηγείται από 01.07.2024 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 (10) έτη υπηρεσίας.

Συνομολογείται μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών, ότι οι μισθολογικοί και μη μισθολογικοί όροι της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. συνιστούν όρους των ατομικών συμβάσεων των εργαζομένων – μελών του συμβαλλόμενου Σωματείου

Εργαζομένων της ΔΕΥΑΒ και διατηρούν την ισχύ τους και μετά τη λήξη της τεθείσας στην παρούσα σύμβαση ημερομηνίας λήξης ισχύος αυτής.

Έχοντας υπόψη τον ισχύοντα Ο.Ε.Υ. της επιχείρησης (ΦΕΚ 237Β'/9-2-2012), των τρεχουσών αναγκών αυτής αλλά και της εδαφικής αρμοδιότητας της Δ.Ε.Υ.Α. Βέροιας, 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 ΔΕΥΑ. Από την παραπάνω ρύθμιση εξαιρείται η διάθεση προσωπικού για την αντιμετώπιση ακραίων καιρικών φαινομένων και στα πλαίσια συνδρομής προς έτερες ΔΕΥΑ, αφού προηγουμένως έχει ληφθεί μέριμνα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων. 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 ΔΕΥΑ 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.

Για όσα δεν προβλέπονται στην παρούσα συλλογική σύμβαση ισχύουν τα προβλεπόμενα στην Κλαδική Σ.Σ.Ε. της ΠΟΕ-ΔΕΥΑ για τους όρους εργασίας και αμοιβής των απασχολουμένων στις ΔΕΥΑ, στον ΟΕΥ της ΔΕΥΑ Βέροιας και στην εν γένει εργατική νομοθεσία.

Τυχόν καταβαλλόμενα επιδόματα και αποδοχές ανώτερες από τις εκάστοτε μεταξύ των μερών συμφωνίες ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από νόμους, υπουργικές αποφάσεις, Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., έθιμα, οργανισμούς εσωτερικών υπηρεσιών των ΔΕΥΑ κ.λπ., δεν θίγονται με την παρούσα και εξακολουθούν να ισχύουν.

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

Καταγγελία της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. δεν επιτρέπεται πριν την ημερομηνία της τυπικής λήξης αυτής.

Άρθρο 8ο: Διάρκεια ισχύος

Η παρούσα σύμβαση έχει διάρκεια τριών (3) ετών με έναρξη την 8-8-2025 και λήξη την 9-8-2028.

Η σύμβαση υπογράφηκε σε τρία (3) όμοια πρωτότυπα, ένα (1) έλαβε η εργοδοτική πλευρά και δύο (2) η εργατική πλευρά η οποία θα επιμεληθεί την κατάθεση της στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας Ν. Ημαθίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α'

ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΥΔΡΕΥΣΗΣ - ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΒΕΡΟΙΑΣ

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

1. Δήλωση Πολιτικής.

2. Σκοπός.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: Γενικές Διατάξεις

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

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών

8. Διαδικασία υποβολής και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς – Τριμελής Επιτροπή.
9. Δικαιώματα θιγόμενων.
10. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας.
11. Απαγόρευση αντιποίνων – θυματοποίησης του καταγγέλλοντος.
12. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές.
13. Περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας.
14. Παρεκκλίσεις.

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

ΑΡΘΡΟ 1
Δήλωση πολιτικής

1. Η Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης και Αποχέτευσης Βέροιας (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.

2. Ως προς την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής λαμβάνονται υπόψη παράλληλα: **α)** ο ισχύων Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας της Επιχείρησης (ΦΕΚ 237Β'/9-2-2012), και **β)** η από 10-3-2010 εκτίμηση κινδύνου (ISO E610-10).

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

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.

Άρθρο 2
Σκοπός

1. 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.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: Γενικές Διατάξεις

Άρθρο 3
Πεδίο εφαρμογής

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 (ασκουμένων), **ζ)** με σύμβαση δανεισμού, **η)** απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων εργασίας, **θ)** εθελοντές, **ι)** κοινωνική εργασία φυλακισμένων, **ια)** κοινωφελής εργασία, **ιβ)** επί νομικών συμβούλων και **ιγ)** 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.

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.

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

Άρθρο 4
Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς - Ορισμοί

Α) Βία και παρενόχληση

1. 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 προκύψουν 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

2. 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

3. 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.

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

18. Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία.
19. Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη.
20. Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο.
21. Λεκτική εχθρότητα.
22. Απροκάλυπτες απειλές.
23. Απειλές, οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας.
24. Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο.
25. Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια.
26. Πράξεις αντιποίνων.
27. 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.
28. Ενδοοικογενειακή βία, που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας.
29. Σεξουαλικά σχόλια και χειρονομίες
30. Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.
31. Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή την σεξουαλική ζωή
32. Σεξουαλικά υπονοούμενα
33. Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάδια, φιλιά
34. Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου με οιονδήποτε γραπτό ή ηλεκτρονικό τρόπο

Από την άλλη δεν συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

8. 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).
9. Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο τρόπο και χρόνο εκτέλεσης αυτών.
10. Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών.
11. Η έγκριση ή άρνηση άδειας.
12. Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις/
13. Η ηθική και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζομένου.
14. Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας.

5. 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:

4. 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.
5. 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.

6. 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.

6. 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.

7. 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.

Άρθρο 5
Υποχρεώσεις της Εταιρείας – Μέτρα πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης

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.

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:

8. 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.
9. 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 εργασίας και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.
10. Επιβλέπει σύμφωνα με τους όρους του παρόντος Κανονισμού την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και λαμβάνει μέτρα για τους εργαζόμενους, οι οποίοι δεν συμμορφώνονται.
11. Διασφαλίζει ένα ασφαλές και δίκαιο εργασιακό περιβάλλον.
12. 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.
13. 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.

14. Παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια διοικητική ή δικαστική αρχή κατά την έρευνα τέτοιων περιστατικών.

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.).

4. Στα πλαίσια του παρόντος Κανονισμού προβλέπεται ο ορισμός «προσώπου αναφοράς» καθώς και τριμελούς επιτροπής, η οποία είναι αρμόδια 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 των παραπάνω οργάνων.

Άρθρο 6
Δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων

1. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

4. Να αντιμετωπίζεται με ευγένεια και σεβασμό.
5. Να μην γίνεται αποδέκτης βίαιης συμπεριφοράς, παρενοχλήσεων, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής και έμφυλης βίας, δυσμενών διακρίσεων και εκφοβισμού.
6. 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 αντίποινο.

2. Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:

5. 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.
6. Να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο «πρόσωπο αναφοράς.
7. Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία.
8. Να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Επιχείρησης σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

3. Ειδικά οι Διευθυντές και Προϊστάμενοι της Επιχείρησης οφείλουν:

7. Να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα ευθύνης τους.
8. Να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα ευθύνης τους.
9. Να μην προβαίνουν οι ίδιοι στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους.
10. Να ενεργούν άμεσα, όταν λαμβάνουν γνώση τυχόν εκδήλωσης μίας απαγορευμένης συμπεριφοράς.
11. Να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους.
12. 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.

Άρθρο 7
Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης

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

10. Επιδιώκουν 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.
11. Συμμετέχουν σε δράσεις και προγράμματα, που στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεότυπων, προκαταλήψεων και των δυσμενών διακρίσεων.
12. Διορθώνουν την συμπεριφορά τους, όταν αντιλαμβάνονται ότι ενοχλεί ή προσβάλει κάποιον συνάδελφο ή συνεργάτη.
13. Μην αγνοούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
14. Μην αισθάνονται άβολα, ντρέπονται ή κατηγορούν τον εαυτό τους για τη συμπεριφορά του δράστη.
15. Μην δικαιολογούν τη συμπεριφορά του δράστη.
16. Αποκρούουν ή αντιμετωπίζουν ψύχραιμα και αποφασιστικά τη βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά και ενημερώνουν άμεσα το «πρόσωπο αναφοράς».
17. Τηρούν ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
18. Υποβάλλουν γραπτή καταγγελία μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για περαιτέρω υποστήριξη στο e-mail: deyav@otenet.gr, το οποίο αντιστοιχεί στην ηλεκτρονική διεύθυνση του «προσώπου αναφοράς» σύμφωνα και με τα οριζόμενα στο άρθρο 8 του παρόντος κανονισμού.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών

Άρθρο 8
Διαδικασία υποβολής και διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς – Τριμελής Επιτροπή

1. Κάθε εργαζόμενος, σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει προφορική ή έγγραφη καταγγελία ενώπιον του/της εκάστοτε Προέδρου Σωματείου Εργαζομένων ΔΕΥΑΒ 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 deyav@otenet.gr Η καταγγελία δε μπορεί να γίνει ανώνυμα.

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.

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.

4. Έως και την επόμενη ημέρα της υποβολής της αναφοράς, το πρόσωπο αναφοράς υποβάλει την αναφορά προς την Τριμελή Επιτροπή, η οποία αποτελείται από **α)** τον Διευθυντή της Επιχείρησης, **β)** έναν εκπρόσωπο εργαζομένων, ο οποίος υποδεικνύεται από το Δ.Σ. του επιχειρησιακού σωματείου, και **γ)** τον νομικό σύμβουλο της Επιχείρησης. Κατά τον ορισμό των προσώπων, που θα συμμετέχουν

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α'

καθιστοι
τροπ **ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΥΔΡΕΥΣΗΣ - ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΒΕΡΟΙΑΣ**
ορισθεί ως

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

1. Δήλωση Πολιτικής.
2. Σκοπός.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: Γενικές Διατάξεις

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

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών

8. Διαδικασία υποβολής και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς – Τριμελής Επιτροπή.
9. Δικαιώματα θιγόμενων.
10. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας.
11. Απαγόρευση αντιποίνων – θυματοποίησης του καταγγέλλοντος.
12. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές.
13. Περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας.
14. Παρεκκλίσεις.

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

ΑΡΘΡΟ 1
Δήλωση πολιτικής

1. Η Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης και Αποχέτευσης Βέροιας (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.

2. Ως προς την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής λαμβάνονται υπόψη παράλληλα: **α)** ο ισχύων Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας της Επιχείρησης (ΦΕΚ 237Β'/9-2-2012), και **β)** η από 10-3-2010 εκτίμηση κινδύνου (ISO E610-10).

τον Η παρούσα πολιτική τροποποιείται σύμφωνα με τις διατάξεις της εργατικής
συνέπεια, εφόσον κατά νομοθεσίας ή εναρμονισμένη
κίνδυνος ι ρήξεων τροποποίησης το νέο κωδι ατα, επικείμενος σοβαρός
δράστης τέτοιων της Εταιρείας στους εργαζό υς, όταν ο εργοδότης είναι ol
τα απαραίτητα πρόσφορα κάθε

μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

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 υγειά ή την ασφάλειά του. Σε τέτοιες περιπτώσεις η εξέταση της καταγγελίας ολοκληρώνεται άμεσα και όχι πέραν των τριών εργασίμων ημερών από την υποβολή της.

3. Εφόσον δεν υφίσταται ή παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος και ο αποχωρών αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η Επιχείρηση δύναται να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας με αίτημα την επίλυση της διαφοράς. Ειδικότερες προβλέψεις του ισχύοντος Κανονισμού της Επιχείρησης (ή του Ο.Ε.Υ.) αναφορικά με την αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία δε θίγονται.

3. 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).

4. 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. – hli.gov.gr)

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 Αθηνών 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.

Άρθρο 10
Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

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.

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

Άρθρο 11
Απαγόρευση Αντιποίνων – Θυματοποίησης του καταγγέλλοντος

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.

Άρθρο 12
Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές

Σε περίπτωση, που το θιγόμενο πρόσωπο έχει προβεί σε καταγγελία του περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής η 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.

Άρθρο 13
Περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας

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

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

Άρθρο 14
Παρεκκλίσεις

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

Η νέα Σύμβαση, υπογράφεται από τον Πρόεδρο του ΔΣ και τον Πρόεδρο του Σωματείου Εργαζομένων ΔΕΥΑΒ και κατατίθεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ.

ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΕΥΑ ΒΕΡΟΙΑΣ

ΔΙΑΜΑΝΤΗΣ ΣΤΕΡΓΙΟΣ

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΕ.Υ.Α.ΒΕΡΟΙΑΣ

ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΤΣΙΑΠΑΡΑ