ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για τη ρύθμιση των όρων εργασίας των εργαζομένων στη

ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΥΔΡΕΥΣΗΣ - ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΚΟΡΙΝΘΟΥ

Στην Κόρινθο σήμερα, την 31/10/2023, στην έδρα της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης-Αποχέτευσης Κορίνθου, Λ. Αθηνών 31-33, μεταξύ:

1. Της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης Αποχέτευσης Κορίνθου, που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. κ. Βασίλειο Νανόπουλο και

2. Του σωματείου των εργαζομένων στη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης - Αποχέτευσης Κορίνθου που εκπροσωπείται νόμιμα από την Πρόεδρο κα. Μαρίνα Κουίνη,

αφού ελήφθησαν υπόψη:

1. Οι διατάξεις του Ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27/08.03.1990 τεύχος Α΄ «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις » όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν σήμερα.
2. Η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των εργαζομένων στις ΔΕΥΑ της χώρας με Π.Κ. 4/30-3-2023.
3. Η από 19/9/2023 απόφαση της Γενικής Συνέλευσης του Σωματείου με την οποία εγκρίθηκε το σχέδιο της παρούσης σύμβασης.
4. Η υπ΄ αριθμ. 17/160/2-10-2023 απόφαση Δ.Σ. Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου με την οποία εγκρίθηκε το σχέδιο της παρούσης σύμβασης.

Συμφωνούνται και γίνονται αποδεκτά τα ακόλουθα:

ΑΡΘΡΟ 1

Πεδίο Εφαρμογής

Στις διατάξεις της ρύθμισης της παρούσας υπάγονται οι εργαζόμενοι όλων των ειδικοτήτων που απασχολούνται στη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης - Αποχέτευσης Κορίνθου με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ως τακτικό και δόκιμο προσωπικό και είναι μέλη του Σωματείου Εργαζομένων στη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης - Αποχέτευσης Κορίνθου.

ΑΡΘΡΟ 2

Θεσμικές μη Μισθολογικές Παροχές σε Είδος

1. Στους εργαζόμενους που υπάγονται στη παρούσα σύμβαση 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 την 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.

Οι Δ.Ε.Υ.Α. σε συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, σε περίπτωση αδυναμίας χορήγησης των ειδών ένδυσης μέσα στις τακτικές προθεσμίες, ή γιατί έτσι τα συμφωνήσουν μπορούν να καταβάλλουν εξ ολοκλήρου σε χρήμα.

Οι υπηρεσίες οφείλουν να εφοδιάζουν 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 τις υπηρεσίες εξοπλισμό.

Σε περίπτωση που η Υπηρεσία δεν εφοδιάσει τους εργαζόμενους με τον απαραίτητο εξοπλισμό ειδών ατομικής προστασίας, οι εργαζόμενοι καμία ευθύνη δε φέρουν σε οτιδήποτε συμβεί στις εγκαταστάσεις, είτε στο προσωπικό, είτε στον εαυτό τους.

2. Παροχή γάλακτος: Σε όλο το προσωπικό της Τεχνικής υπηρεσίας κάθε ειδικότητας περιλαμβανομένων των εργατών που απασχολείται στις εγκαταστάσεις του Βιολογικού και στα αντλιοστάσια, στα δίκτυα και σε κάθε είδους τεχνικές εγκαταστάσεις ύδρευσης και αποχέτευσης, στις καθαρίστριες-ές και στους σημειωτές υδρομέτρων, χορηγείται ποσότητα γάλακτος ενός (1) λίτρου ανά ημέρα. 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.

3. Παροχή σίτισης: Η Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου, για λόγους κοινωνικής πρόνοιας, βελτίωσης των όρων και των συνθηκών εργασίας καθώς και αύξησης της παραγωγικότητας, αναλαμβάνει σε ετήσια βάση τη δαπάνη σίτισης όλων των δικαιούχων της παρούσας σύμβασης σε ύψος έξι (6) ευρώ ημερησίως για όλες τις ημέρες κανονικής εργασίας, ήτοι 22 ημέρες ανά μήνα και για έντεκα (11) μήνες. Η παραπάνω παροχή μπορεί να χορηγείται και με ηλεκτρονικές διατακτικές σίτισης μέσω επαναφορτιζόμενης κάρτας τις οποίες μπορούν να εξαργυρώνουν οι εργαζόμενοι για την αγορά γευμάτων, έτοιμων φαγητών, τροφίμων έτοιμων προς κατανάλωση και ροφημάτων, σε συμβεβλημένες επιχειρήσεις.

Η παραπάνω ρύθμιση ισχύει για όλους τους εργαζόμενους που προσλήφθηκαν και απέκτησαν εργασιακή σχέση αορίστου χρόνου με την Δ.Ε.Υ.Α.Κ.

4. Παροχή σπουδών: Στα τέκνα των εργαζομένων που εισάγονται στην τριτοβάθμια δημόσια εκπαίδευση, καθώς και σε αυτά που φοιτούν σε ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς φορείς (κολλέγια) που παρέχουν υπηρεσίες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε συνεργασία με αναγνωρισμένα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα του εξωτερικού, χορηγούνται με την εγγραφή τους διατακτικές επιστολές ύψους 600 €, οι οποίες εξαργυρώνονται στα καταστήματα και επιχειρήσεις εντός των ορίων του Δήμου Κορινθίων για την αγορά οικοσκευής και ηλεκτρονικού εξοπλισμού (Η/Υ, εκτυπωτές κλπ.).

5. Παροχή ιδιωτικής ασφάλισης: Τα συμβαλλόμενα μέρη της Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου έχοντας υπόψη την ανάγκη προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, τη βελτίωση των όρων των συνθηκών εργασίας τους, την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου 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 για κάθε εργαζόμενο, επίσης, κατ΄ ελάχιστον θα είναι τριακόσια πενήντα (350,00) ευρώ ετησίως, εκ των οποίων το ποσό των διακοσίων πενήντα (250,00) ευρώ θα καλύπτει η Δ.Ε.Υ.Α Κορίνθου και το ποσό άνω των διακοσίων πενήντα (250,00) ευρώ ο εργαζόμενος.

6. Παροχή λόγω απόκτησης τέκνου. Λόγω απόκτησης τέκνου του εργαζομένου η Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου αναλαμβάνει τη δαπάνη παροχών σε είδος (εξοπλισμού, τροφών, ειδών περιποίησης κ.λ.π.) μέχρι του ποσού των 500 € ευρώ. Σε περίπτωση διδύμων το ποσό διπλασιάζεται.

ΑΡΘΡΟ 3

Ημέρες αργίας - Ωράριο Εργασίας

Ως ημέρες αργίας για τους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα ορίζονται όλες οι ισχύουσες διατάξεις στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.).

Όλο το προσωπικό της Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου εργάζεται με πενθήμερη απασχόληση 37,5 ώρες εργασία ανά εβδομάδα.

Στους εργαζόμενους χορηγείται διάλειμμα δέκα πέντε (15) λεπτών ανά ημέρα το οποίο εντάσσεται στο ημερήσιο ωράριο και αποτελεί χρόνο εργασίας. Το διάλειμμα δεν επιτρέπεται να χορηγείται συνεχόμενα με την έναρξη ή τη λήξη της ημερήσιας εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 4

Άδειες

Στους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα χορηγούνται άδειες όπως καθορίζεται κάθε φορά από την 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 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 έτος. Η άδεια αιμοδοσίας χορηγείται κάθε φορά που πραγματοποιείται αιμοδοσία και μέχρι 4 αιμοδοσίες για κάθε έτος.
4. Άδεια πέντε (5) επιπλέον εργάσιμων ημερών κάθε έτους με αποδοχές για όσους εργάζονται αναλογικά με τις ημέρες εργασίας στους βιολογικούς καθαρισμούς (εκτός των υπαλλήλων γραφείων), 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 πέντε (5) ημέρες τον μήνα θα χορηγείται με πλήρεις αποδοχές.

8. Τις αποδοχές για τις τρεις πρώτες μέρες άδειας ασθενείας κάθε έτους θα τις καταβάλλουν εξ' ολοκλήρου οι ΔΕΥΑ.

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 εργαζομένου.

β) Η άδεια εξετάσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τις είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες κάθε έτος και χορηγείται συνεχώς ή τμηματικώς κατά την εξεταστική περίοδο που ζητά ο ενδιαφερόμενος. Οι άδειες εξετάσεων χορηγούνται για το χρόνο φοίτησης και μέχρι δύο το πολύ εξάμηνα μετά την 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 η 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-χείριστες 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. Στις υπαλλήλους χορηγείται μία (1) ημέρα το χρόνο με πλήρεις αποδοχές για την διενέργεια ετήσιου γυναικολογικού ελέγχου. Για την χορήγηση της άδειας αυτής απαιτείται να προσκομιστεί από την 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 ανοσοποιητικούς παράγοντες ή ακτινοθεραπεία, δικαιούνται ειδικής άδειας μέχρι 10 ημέρες, η οποία αντιστοιχεί με την ημέρα ή τις ημέρες πραγματοποίησης της θεραπείας. Για την 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 αίτησή τους.

17. Δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να λαμβάνουν ολιγόωρες άδειες μέχρι συμπληρώσεως (5) ημερών της κανονικής τους άδειας.
18. Στους εργαζόμενους χορηγείται επιπλέον άδεια μιας (1) ημέρας λόγω της ονομαστικής εορτής. Σε περίπτωση που η ημέρα αυτή είναι αργία, η άδεια αυτή μεταφέρεται στην αμέσως επόμενη εργάσιμη.

ΑΡΘΡΟ 5

Μισθολογικές Ρυθμίσεις

Συμφωνείται από τα συμβαλλόμενα μέρη ότι η φύση της επιχείρησης και η ιδιαιτερότητα των εργασιακών συνθηκών σ' αυτήν καθιστούν ως πλέον πρόσφορο τρόπο ρύθμισης των μισθολογικών όρων εργασίας του προσωπικού μέσω των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων.
Ωστόσο, η εφαρμογή των νόμων που ψηφίστηκαν λόγω των μνημονιακών δεσμεύσεων της χώρας, έχουν αναστείλει τη δυνατότητα αυτή.
Σε περίπτωση άρσης των περιοριστικών αυτών διατάξεων συμφωνείται ότι επανέρχονται αυτοδίκαια όλοι οι μισθολογικοί όροι της, σε ισχύ, Κλαδικής ΣΣΕ των ΔΕΥΑ, μέχρι την κατάρτιση νέας Επιχειρησιακής ΣΣΕ που θα περιλαμβάνει και μισθολογικές ρυθμίσεις.

ΑΡΘΡΟ 6

Χρηματικά Βοηθήματα

Καταβάλλονται στους εργαζόμενους χρηματικά βοηθήματα στις παρακάτω περιπτώσεις.
1. Λόγω θανάτου συζύγου ή τέκνου 500 ευρώ,
2. Καταβάλλεται άπαξ χρηματικό βοήθημα 1.000 € ευρώ στην οικογένεια θανόντος εργαζομένου.
3. Λόγω θανάτου εργαζομένου η αποζημίωση θα καταβάλλεται όπως αυτή θα καταβαλλόταν σε περίπτωση συνταξιοδότησης στην οικογένειά του. (Όπου οικογένεια νοείται η σύζυγος και τα προστατευόμενα τέκνα).

ΑΡΘΡΟ 7

Τρόποι πληρωμής - Προκαταβολές

1. Οι Δ.Ε.Υ.Α. υποχρεούνται να χορηγούν στους εργαζόμενους αναλυτικές εξοφλητικές αποδείξεις των αποδοχών τους σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 18.1 Ν.1082/80 και του άρθρου 20.2 Ν.1469/84.
2. Στις δέκα έξι (16) εκάστου μήνα, όπου πρόσφεραν τις υπηρεσίες τους οι εργαζόμενοι, πληρώνονται μέρος του μισθού τους και στη μία (1) του επόμενου μήνα, γίνεται εξόφληση των δεδουλευμένων του προηγούμενου μήνα, εκτός εάν προβλέπεται διαφορετικά από διατάξεις νόμου. Τέτοιες διατάξεις είναι η πληρωμή μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής με την οποία ορίζονται ακριβείς ημερομηνίες πληρωμής.
3. Η Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου μπορεί να δίνει προκαταβολή ως και τρεις μήνες μισθού σε κάθε εργαζόμενο μετά από αίτησή του. Η προκαταβολή θα εξοφλείτε ανά μήνα σε διάρκεια και μέχρι τρία (3) έτη ανάλογα με το ποσό που πήρε ο εργαζόμενος άτοκα και στο χρόνο που πρέπει να εξοφλήσει την προκαταβολή δεν δικαιούται άλλη.

ΑΡΘΡΟ 8

Μεταβατικές διατάξεις

Τυχόν καταβαλλόμενα επιδόματα και αποδοχές ανώτερες από αυτές που καθορίζονται με την παρούσα ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, υπουργικές αποφάσεις, Σ.Σ.Ε. , Αποφάσεις Δικαστηρίων, έθιμα, τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας της Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου κτλ., δεν θίγονται με την παρούσα και εξακολουθούν να ισχύουν.

ΑΡΘΡΟ 9

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

Τα συμβαλλόμενα μέρη της Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και σε συμμόρφωση με τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, με τον οποίο επικυρώθηκε η Σύμβαση 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, συμφωνούν και συνυπογράφουν «Κανονισμό Πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την αντιμετώπιση και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης και Αποχέτευσης Κορίνθου».
Ο Κανονισμός αυτός προσαρτάται και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Παράρτημα Ι).

Η παρούσα σύμβαση ισχύει μετά την υπογραφή της από 01/11/2023 και λήγει στις 31/10/2024.

Η παρούσα υπογράφηκε σε πέντε (5) όμοια αντίτυπα, δύο (2) έλαβε η εργοδοτική πλευρά και τρία (3) η εργατική πλευρά.

Για την Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου
Ο Πρόεδρος του Δ.Σ. της Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου

Νανόπουλος Βασίλειος

Για το Σωματείο Εργαζομένων
της Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου
Η Πρόεδρος

Κουίνη Μαρίνα

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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

ΤΗΣ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΥΔΡΕΥΣΗΣ & ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΚΟΡΙΝΘΟΥ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΝΟΤΗΤΑ Α. Προοίμιο

1. Δήλωση Πολιτικής
2. Σκοπός.

ΕΝΟΤΗΤΑ Β. Γενικές Διατάξεις

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

ΕΝΟΤΗΤΑ Γ. Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών

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

ΕΝΟΤΗΤΑ Α. Προοίμιο

1. Δήλωση Πολιτικής

1.1 Η Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης και Αποχέτευσης Κορίνθου (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 οποία εφεξής ισχύει παράλληλα με τις ανωτέρω αναφερόμενες Πολιτικές.

1.2 Ως προς την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής λαμβάνονται υπόψη παράλληλα **α)** ο ισχύων Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας της Επιχείρησης όπως δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ 419/τ.Β'/22-2-2016 και **β)** το από τον Αύγουστο 2023 ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ στην Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικών Κινδύνων.

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

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

2. Σκοπός

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

ΕΝΟΤΗΤΑ Β. Γενικές Διατάξεις

1. Πεδίο Εφαρμογής

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

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

β) με σύμβαση έργου,

γ) με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών,

δ) με έμμισθη εντολή,

ε) με σύμβαση μαθητείας (ασκούμενων),

στ) με σύμβαση δανεισμού,

ζ) απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων εργασίας,

η) εθελοντές,

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

Οι όροι του παρόντος κανονισμού καταλαμβάνουν και τις περιπτώσεις προσώπων:

α) που παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης,

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

γ) που αναζητούν και αιτούνται εργασίας καθώς και

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

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

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

2. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς - Ορισμοί

Α) Βία και παρενόχληση

Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη. Σε κάθε περίπτωση και για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος Κανονισμού διευκρινίζεται, ότι ως διάκριση νοείται κάθε πρακτική ή συμπεριφορά, σκόπιμη ή μη, η οποία έχει αρνητικό αντίκτυπο σε ένα άτομο ή μία ομάδα ατόμων λόγω της υπαγωγής σε μια προστατευόμενη από τη νομοθεσία για τα ανθρώπινα δικαιώματα ομάδα (π.χ. αναπηρία, φύλο, φυλή, ηλικία κ.ο.κ.) ή σε συνθήκες, που δεν σχετίζο-

νται 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

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

Γ) Παρενόχληση λόγω φύλου

Νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, όπως αυτή τυποποιείται στο ν. 3896/2010 (άρθρο 2), καθώς και οι μορφές συμπεριφοράς, που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά του φύλου του προσώπου.

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

- Επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία.
- Εκφοβισμός, καταπίεση, καταδίωξη.
- Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, η οποία προκαλεί εύλογα φόβο σε έτερο άτομο.
- Λεκτική εχθρότητα.
- Απροκάλυπτες απειλές.
- Απειλές, οι οποίες σχετίζονται με την θέση και τις συνθήκες εργασίας.
- Προσβλητικά σχόλια ή αστεία, τα οποία αφορούν άλλο άτομο.
- Υπεροπτικά, μειωτικά και υποτιμητικά σχόλια.
- Πράξεις αντιποίνων.
- Ανάθεση υποδεέστερων ή αλλότριων καθηκόντων δίχως τούτο να συμβαίνει σύμφωνα με την προβλεπόμενη από τον ισχύοντα Ο.Ε.Υ. διαδικασία, να δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες και για μεγάλο χρονικό διάστημα.
- Ενδοοικογενειακή βία, που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας.
- Σεξουαλικά σχόλια και χειρονομίες
- Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.
- Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή την σεξουαλική ζωή
- Σεξουαλικά υπονοούμενα

- Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάδια, φιλιά
- Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου με οιονδήποτε γραπτό ή ηλεκτρονικό τρόπο

Από την άλλη δεν συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης:

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

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

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

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

Η ενδοοικογενειακή βία, που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους, που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις. Η

ενδοοικογενειακή βία μπορεί να εκδηλωθεί, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, και κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

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

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

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

Πιο συγκεκριμένα η Εταιρεία:

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

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

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

4. Δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων

4.1. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται:

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

4.2. Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:

- Να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό την προσωπική του προστασία όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην Επιχείρηση.
- Να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο «πρόσωπο αναφοράς.
- Να συνεργάζεται σε περίπτωση διερεύνησης κάποιας καταγγελίας, η οποία έχει τυχόν υποβληθεί σύμφωνα με την κατωτέρω διαδικασία.
- Να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης της Επιχείρησης σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

4.3. Ειδικά οι Διευθυντές και προϊστάμενοι της Επιχείρησης οφείλουν:

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

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

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

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

ΕΝΟΤΗΤΑ Γ. Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών

1. Διαδικασία υποβολής και διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς

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

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

1.3. Το ορισμένο από την Επιχείρηση «πρόσωπο αναφοράς» ενημερώνει το φερόμενο ως θύμα για όλα τα δικαιώματα, που διαθέτει και όπως αυτά περιγράφονται

στον παρόντα Κανονισμό και παρέχει συνδρομή στο φερόμενο θύμα προκειμένου να συντάξει την αναφορά, εάν το ίδιο αδυνατεί ή δυσκολεύεται να το πράξει.

1.4. Το «πρόσωπο αναφοράς» αμέσως μετά την παραλαβή της αναφοράς προβαίνει αμελλητί στη διερεύνηση αυτής αναφορικά με όσα σε αυτήν εκτίθενται και διεξάγει έρευνα. Κατά τη διενέργεια του ελέγχου δύναται ανάλογα με τη φύση όσων καταγγέλλονται να επιλέγει κάθε πρόσφορη μέθοδο για τη διερεύνηση της καταγγελίας (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).

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

1.6. Εφόσον το «πρόσωπο αναφοράς» ολοκληρώσει την έρευνά της, υποβάλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση της Επιχείρησης, στην οποία αναγράφει το αποτέλεσμα των ερευνών. Το αποτέλεσμα της έρευνας γνωστοποιείται παράλληλα και στον καταγγέλλοντα και στον καταγγελλόμενο, προκειμένου να λάβουν γνώση αυτών.

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

1.8. Σε περίπτωση, που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Διοίκηση της Επιχείρησης προβαίνει, ανά περίπτωση, στη λήψη όλων των απαραίτητων πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου.
Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:
α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής της εργασίας τους,
γ) την εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου σύμφωνα με το Κεφάλαιο Ε΄ του σε ισχύ Ο.Ε.Υ. της Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου.
δ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την Επιχείρηση σύμφωνα με τα ειδικότερα προβλεπόμενα στο άρθρο 80 του ισχύοντος Ο.Ε.Υ..

1.9. Συμφωνείται, ότι σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου αναφοράς, τούτη θα πραγματοποιείται με απόφαση του Δ.Σ. της Επιχείρησης, η οποία θα κοινοποιείται

προς το Επιχειρησιακό Σωματείο και θα γνωστοποιείται στο προσωπικό της Επιχείρησης τόσο με ηλεκτρονική επιστολή όσο και με ανάρτηση στον πίνακα ανακοινώσεων δίχως να απαιτείται η προηγούμενη τροποποίηση ως προς το συγκεκριμένο τμήμα (παρ. 1 της παρούσας ενότητας).

2. Δικαιώματα θιγομένων

2.1. Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

2.2. Στην περίπτωση αυτή, ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το «πρόσωπο αναφοράς» εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την 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.

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

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

2.5. Στα πλαίσια πλήρωσης της παρούσας Πολιτικής ενημερώνονται οι εργαζόμενοι, ότι πλέον του ορισμένου από την Εταιρεία προσώπου αναφοράς για την παραλαβή των καταγγελιών τους, τα στοιχεία επικοινωνίας των λοιπών αρμοδίων φορέων είναι:

α) Συνήγορος του Πολίτη, Χαλκοκονδύλη 17 Τ.Κ. 10432 Αθήνα, e-mail: press@synigoros.gr, τηλ: (+30) 213 1306 600

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

γ) Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 15512

δ) Τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555

- Γραμμές στήριξης

Οι μηχανισμοί άμεσης βοήθειας, είναι οι εξής:

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

3. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

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

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

4. Απαγόρευση Αντιποίνων – Θυματοποίησης του 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.

5. 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.

6. Περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας

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

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

7. Παρεκκλίσεις

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

Για την Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου

Πρόεδρος του Δ.Σ.

Νανόπουλος Βασίλειος

Για το Σωματείο Εργαζομένων της Δ.Ε.Υ.Α. Κορίνθου

Η Πρόεδρος

Κουϊνή Μαρίνα