



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μέτρα και ρυθμίσεις του ν. 4808/21



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1	ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	3
2	ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	3
3	ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ - ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	4
4	ΟΡΙΣΜΟΙ	4
5	ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ	6
5.1	ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	6
5.2	ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ - ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΩΝ ΕΝ ΛΟΓΩ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Ή ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ	6
5.3	ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	7
5.4	ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	7
5.5	ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	8
5.6	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ	8
6	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	9
7	ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ & ΤΗΡΗΣΗ ΑΠΟΡΡΗΤΟΥ	10
8	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ	11
9	ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	11

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Σκοπός της πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν. Ο εργοδότης δεσμεύεται να υποστηρίζει τους εργαζόμενους που έχουν εκτεθεί ή έχουν γίνει μάρτυρες βίας που σχετίζεται με την εργασία.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η ΔΕΥΑΙ υιοθετεί την παρούσα πολιτική, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Ν.4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/19.06.2021) και την Απόφαση 82063/2021 (ΦΕΚ 5059/Β/1.11.2021).

Η ΔΕΥΑΙ υιοθετεί την Πολιτική ως την καλύτερη πρακτική σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση κάθε μορφής Βίας και Παρενόχλησης συμπεριλαμβανόμενης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν. Η ΔΕΥΑΙ δεσμεύεται να λειτουργεί, σύμφωνα με τους κανόνες της ηθικής και το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο για την προστασία της εργασίας, επιδιώκοντας την τήρηση υψηλών προτύπων επαγγελματικής και ηθικής δεοντολογίας.

Τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία είναι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, ασκούμενοι μαθητευόμενοι, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, άτομα που αιτούνται εργασία, εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία για περιστατικά που συμβαίνουν στο πλαίσιο της εργασίας τους.

Εφαρμόζεται επίσης για τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που προκαλούνται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέονται με αυτήν, είτε προκύπτουν από αυτήν και εκδηλώνονται:

- Στους χώρους εργασίας της ΔΕΥΑΙ και σε οποιοδήποτε άλλο χώρο στον οποίο παρευρίσκονται οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο της εργασίας τους,
- Κατά τις μετακινήσεις τους από και προς τον τόπο εργασίας, τις λοιπές μετακινήσεις, καθώς και στις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία (εταιρικές εκδηλώσεις, σεμινάρια, επαγγελματικά ταξίδια κτλ.)
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (email, sms, κτλ.).

3. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ – ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Η ΔΕΥΑΙ εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν θα επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και των επιλογών.

Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και η ΔΕΥΑΙ δεσμεύεται να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να τα αντιμετωπίζει και να τα εξαλείφει άμεσα, ώστε να εξασφαλίζει ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας για τους εργαζόμενους της. Δεν θα γίνεται ανεκτή από την ΔΕΥΑΙ οποιαδήποτε μορφή βίας, κακοποιητικής συμπεριφοράς, ψυχολογικής ή σωματικής κακομεταχείρισης, εκφοβισμού, παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης σε βάρος οποιουδήποτε εργαζομένου.

4. ΟΡΙΣΜΟΙ

4.1. Βία και παρενόχληση

Ως **βία και παρενόχληση** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη (Ν. 4808/21).

Παρενόχληση επίσης, 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 (Ν. 4808/21).

Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα Πολιτική περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε:

- Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας.
- Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

4.2. Παρενόχληση λόγω φύλου

Ως παρενόχληση λόγω φύλου νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος (Ν. 4808/21). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση (Ν. 3896/2010) καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Για επεξηγηματικούς σκοπούς, μερικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα:

- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Η Οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.τ.λ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
- Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.
- Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα, κ.τ.λ.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και θα φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

4.3. Διακρίσεις

Ως διακρίσεις, άμεση ή έμμεση, σύμφωνα με τις διατάξεις Ν.4443/2016 περί απαγόρευσης διακρίσεων στον τομέα απασχόλησης, νοείται η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που υφίσταται ένα πρόσωπο, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.



4.4. Διαδικτυακός εκφοβισμός στην εργασία

Διαδικτυακός εκφοβισμός στην εργασία ορίζεται ως οποιαδήποτε μορφή επιθετικής συμπεριφοράς ενάντια σε άτομο ή ομάδα ατόμων μέσω της διαδικτυακής πληροφόρησης και επικοινωνίας στο πλαίσιο της εργασίας (ILO, 2020).

5. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Η ΔΕΥΑΙ τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που ορίζονται στον Ν.4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό η ΔΕΥΑΙ μεριμνά για την ευαισθητοποίηση και την προστασία των εργαζομένων, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο, εφαρμόζει πρακτικές και διαδικασίες προκειμένου να ενημερώσει το προσωπικό της για την παρούσα Πολιτική, για τα δικαιώματά του και τις διαδικασίες που θα λαμβάνονται για την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης και τη διαχείριση των αναφορών/καταγγελιών των παραπάνω περιστατικών. Με αυτή την Πολιτική η ΔΕΥΑΙ αποσκοπεί στην επαγρύπνηση των εργαζομένων, προκειμένου να αντιλαμβάνονται και να αναγνωρίζουν έγκαιρα συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, καθώς και στην ενθάρρυνσή τους να τις καταγγέλλουν στους εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους της που αναφέρονται παρακάτω.

5.1. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΔΕΥΑΙ εντοπίζει τους σχετικούς κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση των δραστηριοτήτων της, των θέσεων εργασίας, παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων, όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες και τα άτομα με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

5.2. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ–ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΩΝ ΕΝ ΛΟΓΩ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ Ή ΜΟΡΦΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης περιλαμβάνουν:

1. Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού περιβάλλοντος, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
2. Ανοιχτή επικοινωνία με το Δ.Σ. της ΔΕΥΑΙ και τους άμεσα Προϊσταμένους και συναδέλφους.
3. Διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών εντός της Γενικής Δ/σης της ΔΕΥΑΙ.
4. Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
5. Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού, κτλ.

6. Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς όπως αποφυγή εξαρτήσεων, άλλα ζητήματα που αφορούν ευάλωτες ομάδες εργαζομένων.
7. Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
8. Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας, με ευθύνη της Γενικής Δ/σης της ΔΕΥΑΙ.
9. Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

5.3. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η ΔΕΥΑΙ δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο ΔΕΥΑΙ και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών, με μέριμνα της Γενικής Δ/σης της ΔΕΥΑΙ.

Ειδικότερα η Γενική Δ/ση της ΔΕΥΑΙ εκπαιδεύει τους εργαζόμενους ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

Ειδικότερα:

1. Οργανώνει στοχευόμενες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων για την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
2. Πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων κτλ.
3. Ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η ΔΕΥΑΙ ενθαρρύνει τους εργαζόμενους της και οποιονδήποτε τρίτο που συνδέεται με αυτήν (όπως πελάτες, προμηθευτές, εργολάβους), να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, τα οποία τυγχάνει να περιέλθουν στην αντίληψή τους.

5.4. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η ΔΕΥΑΙ πληροφορεί τους εργαζομένους της ότι, σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει:

1. Δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
2. Προσφυγής,

3. Υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της,
4. Αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και
5. Καταγγελίας εντός της ΔΕΥΑΙ, σύμφωνα με την Διαδικασία Υποδοχής και Εξέτασης Καταγγελιών της παρούσας Πολιτικής (βλέπε παρ. 6).

Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της ΔΕΥΑΙ, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε Αρμόδια Αρχή.

5.5. ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Πρόσωπο αναφοράς της ΔΕΥΑΙ, ορίζεται, το πρόσωπο που είναι αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση συγκεκριμένων περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Ως **πρόσωπο αναφοράς** στην ΔΕΥΑΙ ορίζεται από τη Γενική Δ/ση της ΔΕΥΑΙ., ο Υπεύθυνος του Τμήματος Μισθοδοσίας και Προσωπικού. Το Πρόσωπο Αναφοράς είναι εξουσιοδοτημένο από την ΔΕΥΑΙ και το όνομα και τα στοιχεία επικοινωνίας μαζί του αναρτώνται σε εμφανή σημεία (πίνακες ανακοινώσεων όλων των οργανωτικών μονάδων, στην ιστοσελίδα), για την πληροφόρηση των εργαζομένων, από τη Γενική Δ/ση της ΔΕΥΑΙ.

Ο ρόλος του είναι να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους σε περίπτωση που του απευθυνθούν για οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Εφόσον ζητείται η συνδρομή του, μπορεί να υποστηρίζει τη σύνταξη/υποβολή των καταγγελιών. Το **Πρόσωπο Αναφοράς** πληροφορεί το θιγόμενο πρόσωπο για τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει. Ο ρόλος αυτός κοινοποιείται από τη Γενική Δ/ση της ΔΕΥΑΙ., σε όλους τους εργαζόμενους.

Υποχρέωση του **Προσώπου Αναφοράς** αλλά και όλων των εμπλεκομένων σε κάποιο περιστατικό προσώπων/μερών και αποδεκτών αποτελεί η μέριμνα για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν με οποιονδήποτε τρόπο σε γνώση τους κατά την ενάσκηση των ρόλων και καθηκόντων τους.

5.6. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

Η ΔΕΥΑΙ λαμβάνει μέτρα που αποδεικνύουν έμπρακτα την κοινωνική της ευθύνη απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, όπως την προστασία της απασχόλησης, την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

6. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

6.1. Δίαυλοι επικοινωνίας-Αρμόδια πρόσωπα

Κάθε εργαζόμενος που υφίσταται περιστατικό βίας σε βάρος του, έχει το δικαίωμα και εφόσον το επιθυμεί να επικοινωνήσει με το **Πρόσωπο Αναφοράς**, ώστε να ενημερωθεί για τα δικαιώματά του, καθώς και να πληροφορηθεί για όλες τις δυνατότητες και την υποστήριξη που του παρέχονται, τόσο από την παρούσα Πολιτική, όσο και από την ισχύουσα νομοθεσία, για την αντιμετώπιση του περιστατικού βίας και παρενόχλησης που έχει υποστεί. Μετά την αναφορά του περιστατικού από τον θιγόμενο, το **Πρόσωπο Αναφοράς**, προβαίνει στις δέουσες ενέργειες, ώστε να διερευνηθεί το περιστατικό και να δρομολογηθεί στη Γενική Δ/ση της ΔΕΥΑΙ. η διεξαγωγή Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης, σύμφωνα με τις διαδικασίες των διατάξεων της σχετικής νομοθεσίας.

Σε κάθε περίπτωση που οποιοσδήποτε εργαζόμενος γίνει αποδέκτης συμπεριφοράς βίας ή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο ή υποπέσει στην αντίληψή του μία τέτοια συμπεριφορά προς τρίτο εργαζόμενο εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, έχει το δικαίωμα να προβεί άμεσα είτε σε επώνυμη είτε σε ανώνυμη καταγγελία, προς τη Γενική Δ/ση της ΔΕΥΑΙ.

Η Γενική Δ/ση της ΔΕΥΑΙ. έχει την υποχρέωση άμεσα να ενημερώσει τη Διοίκηση της ΔΕΥΑΙ για οποιαδήποτε καταγγελία περιστατικού βίας και παρενόχλησης, να δρομολογήσει άμεσα την έρευνα, εξέταση και διαχείριση της παραπάνω καταγγελίας, εφαρμόζοντας την παρούσα Πολιτική και τα αναφερόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία.

Τα πρόσωπα που υποβάλλουν αναφορές/καταγγελίες, θα ενημερώνονται άμεσα για την παραλαβή της αναφοράς/καταγγελίας, καθώς και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασής της, από τη Γενική Δ/ση της ΔΕΥΑΙ.

6.2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών

Η Γενική Δ/ση της ΔΕΥΑΙ., δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να ερευνά και να εξετάζει κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά, επιδεικνύοντας τη μηδενική ανοχή της ΔΕΥΑΙ στη βία και παρενόχληση, με απόλυτο σεβασμό στα δικαιώματα του εργαζόμενου και λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα μέτρα για να διασφαλίσει το απόρρητο της όλης διαδικασίας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων του.

Κατά την έρευνα και εξέταση των καταγγελιών, τα εξουσιοδοτημένα από την ΔΕΥΑΙ πρόσωπα οφείλουν να τις διαχειρίζονται με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

Η Γενική Δ/ση της ΔΕΥΑΙ., θα διερευνήσει άμεσα και διεξοδικά την καταγγελία, με τρόπο δίκαιο και αμερόληπτο. Συνυπολογίζοντας όλα τα στοιχεία που θα συλλεχθούν κατά τη διάρκειά της, με στόχο να καταλήξει σε εύλογα συμπεράσματα ως προς το εάν έλαβε χώρα κάποιο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης εντός του εργασιακού χώρου και να επιβάλλει τις κατάλληλες κυρώσεις.

Σε περίπτωση που από την έρευνα που θα διεξαχθεί, προκύψει ότι τελικά η καταγγελία ήταν κακόβουλη και δεν έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, θα διερευνώνται τα κίνητρα

της κακόβουλης καταγγελίας και θα επιβάλλονται οι αντίστοιχες πειθαρχικές κυρώσεις, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

6.3. Απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

Επισημαίνεται ρητά ότι απαγορεύονται αυστηρά οι εκδικητικές ενέργειες (αντίποινα) προς το πρόσωπο του καταγγέλλοντα και θα επιβάλλονται οι προβλεπόμενες πειθαρχικές ποινές, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

6.4. Συνέπειες σε διαπίστωση παραβιάσεων.

Σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, η ΔΕΥΑΙ υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να αποτραπεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος. Επιπλέον, η ΔΕΥΑΙ δύναται να εφαρμόζει τις πειθαρχικές διατάξεις του Κανονισμού Προσωπικού, εφόσον προκαλείται ηθική βλάβη στον εργαζόμενο που θίγεται από την παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης ή/και στην ΔΕΥΑΙ.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

6.5. Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Η ΔΕΥΑΙ δηλώνει ότι θα συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική και δικαστική Αρχή, στις οποίες θα παρέχει συνδρομή και πρόσβαση με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο και θα γνωστοποιεί οποιαδήποτε πληροφορία ζητηθεί από αυτές για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

7. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ & ΤΗΡΗΣΗ ΑΠΟΡΡΗΤΟΥ

Κατά τη διαδικασία διαχείρισης οποιασδήποτε αναφοράς/καταγγελίας και αντιμετώπισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία, θα τηρούνται απαρέγκλιτα οι όροι εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας τόσο στο προσωπικό του καταγγέλλοντος όσο και στο πρόσωπο του καταγγελλόμενου.

Περαιτέρω θα τηρείται άκρα μυστικότητα αναφορικά με το περιστατικό και το περιεχόμενο της αναφοράς/καταγγελίας, καθώς και με οποιαδήποτε πληροφορία θα μπορούσε να οδηγήσει στην ταυτοποίηση των εμπλεκόμενων.

8. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της παρούσας Πολιτικής πραγματοποιείται σύμφωνα με τον Ν.4808/2021 λαμβάνοντας υπόψη την ισχύουσα νομοθεσία περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Η ΔΕΥΑΙ ως Υπεύθυνος Επεξεργασίας των δεδομένων του προσωπικού που αφορά την παρούσα Πολιτική παραπέμπει σχετικά στην Πολιτική Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα Εργαζομένων ΔΕΥΑΙ η οποία και εφαρμόζεται αντίστοιχα.

9. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Το Δ.Σ. της ΔΕΥΑΙ δεσμεύεται να παρακολουθεί τις απαιτήσεις του κανονιστικού πλαισίου και να καθοδηγεί όταν απαιτείται οποιαδήποτε αναθεώρηση της παρούσας Πολιτικής.

Η Γενική Δ/ση της ΔΕΥΑΙ. είναι αρμόδια για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής, καθώς και να υποδεικνύει τις αναγκαίες τροποποιήσεις της συγκεκριμένης Πολιτικής στο Δ.Σ. της ΔΕΥΑΙ, για τη βελτίωση των μέτρων ενίσχυσης της προστασίας των θυμάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η παρούσα Πολιτική τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από το Δ.Σ. της ΔΕΥΑΙ και το πλήρες κείμενό της βρίσκεται μόνιμα αναρτημένο στον ισότοπο της ΔΕΥΑΙ.

Παραπομπές και σχετικά έγγραφα

Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101/α/19/06.2021)
Απόφαση 82063/2021 (ΦΕΚ 5059/Β/01.11.2021)
Ν. 3850/2010
<https://www.eydap.gr>
<https://www.iatrikienergias.gr>

