

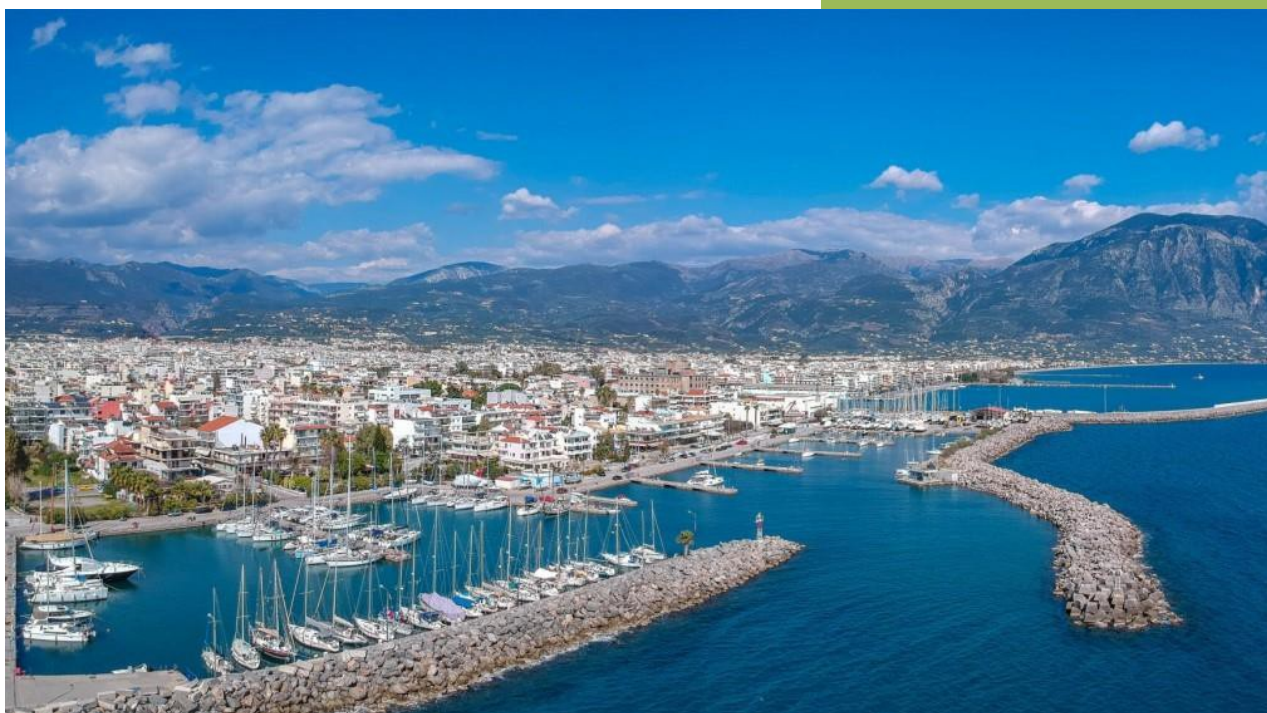


Δ.Ε.Υ.Α.Κ

ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
ΥΔΡΕΥΣΗΣ-ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ
ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

ΔΗΜΟΤΙΚΗ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
ΥΔΡΕΥΣΗΣ -
ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ
ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

ΚΩΔΙΚΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ
ΣΕΞΟΥΑΔΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΥΤΩΝ
ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΥΔΡΕΥΣΗΣ - ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ
ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ (Δ.Ε.Υ.Α.Κ.)



ΣΑΦΑΡΙΚΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ & ΣΙΑ Ε.Ε.

Κώδικας για την πρόληψη και την
αντιμετώπιση παρενόχλησης στους χώρους
εργασίας Δ.Ε.Υ.Α.Κ

Ιούνιος 2024

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	3
Σκοποί.....	3
Δήλωση Πολιτικής.....	4
Πεδίο Εφαρμογής του Κώδικα.....	5
Χρήσιμοι όροι και έννοιες	5
Η Σεξουαλική Παρενόχληση και η Παρενόχληση συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου	7
Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς – μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης	8
Υποχρεώσεις της Δημοτικής Επιχείρησης – Οδηγίες για αποτροπή και αντιμετώπιση	10
Οδηγίες για την αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης.....	10
Οδηγίες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης	11
Καθήκοντα και ευθύνες Δ.Ε.Υ.Α.Κ.....	11
<i>A. Διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος.....</i>	<i>11</i>
<i>B. Μέτρα της Αρμόδιας Αρχής για πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης</i>	<i>12</i>
Υποβολή και εξέταση παραπόνων	12
<i>A. Εσωτερική/ ανεπίσημη διαδικασία</i>	<i>12</i>
<i>B. Εσωτερική/Επίσημη Διαδικασία.....</i>	<i>13</i>
<i>Γ. Ποινική και αστική διαδικασία</i>	<i>14</i>
Δικαίωμα θιγόμενων	14
Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας.....	14
Απαγόρευση Αντιποίνων – Θυματοποίησης του καταγγέλλοντος.....	15
Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές	15
Περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας.....	15
Παρεκκλίσεις.....	15

**ΚΩΔΙΚΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ
ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΥΤΩΝ ΔΕΥΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ**

Άρθρο 1^ο

Εισαγωγή

Με τις διατάξεις των άρθρων 9 και 10 του Ν. 4808/2021, επικυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, 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.

Η Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης Καλαμάτας, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί με την παρούσα πολιτική

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα κοινωνικό φαινόμενο και συνιστά μορφή έμφυλης βίας. Η συμπεριφορά αυτή, που εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους, αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Η Δ.Ε.Υ.Α Καλαμάτας (στο εξής «Επιχείρηση») λαμβάνει, σε τέτοιες συμπεριφορές, θέση μηδενικής ανοχής αναγνωρίζοντας ότι η σεξουαλική παρενόχληση παρεμποδίζει την εφαρμογή της ισότητας στον τομέα της εργασίας και της μάθησης. Η έμφυλη βία αντιβαίνει τόσο στη Νομοθεσία όσο και στις θεμελιώδεις αρχές και αξίες της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης Αποχέτευσης Καλαμάτας.

Η Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης Καλαμάτας, αντιλαμβανόμενη την σοβαρότητα του αδικήματος, θεωρεί απαράδεκτη οποιαδήποτε συμπεριφορά συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και δεσμεύεται να διατηρήσει ένα περιβάλλον στο οποίο θα προστατεύεται πλήρως και από όλους η αξιοπρέπεια του ατόμου και θα διασφαλίζεται ο σεβασμός της προσωπικότητας του/της καθενός/καθεμιάς. Συμπεριφορά τέτοιας φύσης αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα και ποινικό αδίκημα.

Επιπλέον, μέσα από τον Κώδικα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, δημιουργείται και τίθεται σε εφαρμογή εσωτερική διαδικασία χειρισμού και διερεύνησης παραπόνων με πλήρη εχεμύθεια, λαμβάνοντας υπόψη πέραν των άλλων, τον Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων της Επιχείρησης, καθώς και τον Ο.Ε.Υ. της Επιχείρησης, όπως επίσης και τον Κανονισμό Εργασίας.

Άρθρο 2^ο

Σκοποί

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία Κώδικα που σκοπό έχει την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης και ειδικότερα:

1. Να ενημερώνει τους/τις εργαζόμενους/ες στην Δ.Ε.Υ.Α.Κ αναφορικά με τις έννοιες «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση», για την προστασία που παρέχει η ισχύουσα νομοθεσία έναντι συμπεριφοράς που μπορεί να συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, για τα δικαιώματά τους οποτεδήποτε ενδεχομένως υφίστανται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβαίνουν όταν θεωρούν ότι είναι θύματα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
2. Να προάγει την εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζόμενων αναφορικά με τη σημασία:

- 2.1. της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών,
- 2.2. της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού και
- 2.3. της πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
3. Να ενθαρρύνει τους/τις εργαζόμενους/ες να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και στη διαμόρφωση φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/όμενες ανεξαρτήτως φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
4. Να ενθαρρύνει κάθε αρμόδια αρχή να υιοθετήσει και εφαρμόζει πολιτική πρόληψης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και μηχανισμό ελέγχου/αξιολόγησης της απόδοσής της για το σκοπό της αναπροσαρμογής/βελτίωσής της.
5. Να προωθεί τη συνεργασία μεταξύ κάθε αρμόδιας αρχής και των εργαζόμενων για τη διατήρηση υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος με ιδιαίτερα και σταθερά χαρακτηριστικά τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση και αλληλοϋποστήριξη.
6. Να παρέχει άμεση προστασία στον/στην κάθε εργαζόμενο/η που θεωρεί ότι υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή έχει υποστεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση καθώς και από πιθανές εκδικητικές ενέργειες εναντίον του/της, λόγω απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.
7. Να ορίζει τις υποχρεώσεις της κάθε αρμόδιας αρχής οποτεδήποτε έχει υποψίες για περιστατικό παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή περιέρχεται σε γνώση της τέτοιο περιστατικό ή λαμβάνει σχετική καταγγελία.
8. Να καθοδηγεί την κάθε αρμόδια αρχή για την ορθή και άμεση αντιμετώπιση καταγγελιών για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για την προστασία των θυμάτων, αλλά και των υπόλοιπων μερών που εμπλέκονται στη διερεύνηση κάθε καταγγελίας.

Άρθρο 3^ο

Δήλωση Πολιτικής

Η Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης – Αποχέτευσης Καλαμάτας, ως πρώτο βήμα έκφρασης της δέσμευσής της στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης, προβαίνει σε δήλωση πολιτικής η οποία προβλέπει ότι:

1. Απαγορεύεται αυστηρά η διάκριση λόγω φύλου, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση.
2. Όλοι οι εργαζόμενοι της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης – Αποχέτευσης Καλαμάτας έχουν υποχρέωση να συμμορφώνονται και να στηρίζουν την πολιτική της και όσα περιέχονται στον Κώδικα Πρακτικής.
3. Όλοι οι εργαζόμενοι της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης – Αποχέτευσης Καλαμάτας έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος της διερεύνησης μιας καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή και διάδοση φημών δεν θα γίνεται ανεκτή.
4. Όλοι οι εργαζόμενοι της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης – Αποχέτευσης Καλαμάτας καθώς επίσης και οι αιτούντες/σες εργασία και άλλα πρόσωπα που συνεργάζονται με την Δ.Ε.Υ.Α.Κ, έχουν το δικαίωμα να αντιμετωπίζονται με ισότητα και αξιοπρέπεια.
5. Η παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεν θα είναι επιτρεπτή ή ανεκτή και η Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης – Αποχέτευσης Καλαμάτας θα λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα για το σκοπό αυτό, όπως προνοείται από τη σχετική νομοθεσία και τον Κώδικα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.
6. Τα παράπονα για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση θα τυγχάνουν χειρισμού με

ταχύτητα, σοβαρότητα και πλήρη εμπιστευτικότητα.

7. Όλοι οι εργαζόμενοι της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης – Αποχέτευσης Καλαμάτας θα προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και την επιζήμια μεταβολή συνθηκών ως αποτέλεσμα συμβολής τους με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. καταγγελία, μαρτυρία) στη διερεύνηση καταγγελίας παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ο Κώδικας για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, κοινοποιείται σε όλους τους εργαζόμενους στην Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης – Αποχέτευσης Καλαμάτας και είναι αναρτημένος στην ιστοσελίδα της.

Άρθρο 4^ο

Πεδίο Εφαρμογής του Κώδικα

Ο Κώδικας για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, εφαρμόζεται σε όλα τα άτομα που συνδέονται με την Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης – Αποχέτευσης Καλαμάτας. Ειδικότερα περιλαμβάνει:

- α. Προσωπικό με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης).
- β. Προσωπικό με σύμβαση έργου, ή με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, ή με έμμισθη εντολή.
- γ. Προσωπικό με σύμβαση μαθητείας που ολοκληρώνει την πρακτική του, όπως φοιτητές / φοιτήτριες.
- δ. Προμηθευτές της Επιχείρησης και προσωπικό αυτών.
- ε. Εργολάβους της Επιχείρησης και προσωπικό αυτών.
- στ. Υποψήφιους/ες για εργασία και εθελοντές.
- ζ. Υποψήφιους/ες φοιτητές / φοιτήτριες.
- η. οποιαδήποτε άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την Δ.Ε.Υ.Α.Κ.

Άρθρο 5^ο

Χρήσιμοι όροι και έννοιες

«**Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά**» είναι κάθε συμπεριφορά που είναι δυσάρεστη και προσβλητική για ένα άτομο. Δεν έχει σημασία αν τέτοια συμπεριφορά είναι μεμονωμένη ή επαναλαμβανομένη. Όπως επίσης δεν έχει σημασία πώς αντιλαμβάνεται ο/η δράστης τη συμπεριφορά του/της έναντι του/της αποδέκτη/τριας, ή ποια ήταν η πρόθεση του/της δράστη/τριας, ούτε χρειάζεται ο/η αποδέκτης/τρια της συμπεριφοράς να ενημερώσει τον/τη δράστη/τρια ότι η συμπεριφορά του/της είναι ανεπιθύμητη.

Νοείται ότι το κατά πόσον η ίδια η συμπεριφορά είναι αποδεκτή και όχι ανεπιθύμητη από άλλους εργοδοτούμενους/ες ή ότι θεωρήθηκε στο παρελθόν ως αποδεκτό χαρακτηριστικό του εργασιακού περιβάλλοντος, δεν αναιρεί τον όρο ανεπιθύμητη συμπεριφορά ως ορίζεται ανωτέρω.

«**Αρμόδια αρχή**» για τους σκοπούς του Κώδικα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, είναι τα άτομα που είναι υπεύθυνα να επιλαμβάνονται των καταγγελιών ή παραπόνων αναφορικά με περιστατικά παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης και να λαμβάνουν μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης τέτοιων περιστατικών. Αποτελεί ευθύνη των αρμόδιων αρχών η επαρκής κατάρτιση στην πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

Αρμόδιες Αρχές στην Δ.Ε.Υ.Α.Κ αποτελούν:

- Η Διοίκηση και ειδικότερα ο Πρόεδρος και τα μέλη του ΔΣ (άνδρες και γυναίκες).
- Ο Γενικός Διευθυντής (άνδρες και γυναίκες).
- Οι Διευθυντές Υπηρεσιών (άνδρες και γυναίκες).
- Οι Προϊστάμενοι Τμημάτων (άνδρες και γυναίκες).
- Εργαζόμενοι & εργαζόμενες της Δ.Ε.Υ.Α.Κ.

Όλοι οι παραπάνω οφείλουν να τηρούν και να εφαρμόζουν τον Κώδικα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και συγκεκριμένα:

α. Η Διοίκηση, ο Πρόεδρος, τα Μέλη του Συμβουλίου της Δ.Ε.Υ.Α.Κ, Γενικοί Διευθυντές/τριες, Διευθυντές/τριες Υπηρεσιών, Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων και εργαζόμενοι/ες οφείλουν να απέχουν από την τέλεση πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης ή

β. Όλοι/ες οι πιο πάνω έχουν να διαδραματίσουν ρόλο, συμβάλλοντας στη δημιουργία και διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος (για εργαζόμενους/ες και για το σύνολο γενικά των εμπλεκομένων) στο οποίο η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση είναι απαράδεκτη. Θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα πρότυπα συμπεριφοράς τους δεν προκαλούν αδίκημα και θα πρέπει να αποθαρρύνουν την απαράδεκτη συμπεριφορά εκ μέρους άλλων.

γ. Η Διοίκηση, ο Πρόεδρος, τα Μέλη του Συμβουλίου της Δ.Ε.Υ.Α.Κ, Γενικοί Διευθυντές/τριες, Διευθυντές/τριες Υπηρεσιών, Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων και εργαζόμενοι/ες, οι συνεργαζόμενοι φορείς όπως προμηθευτές, υποψήφιοι/ες υπάλληλοι και άλλοι που έχουν σχέση με την Δ.Ε.Υ.Α.Κ δεν υπόκεινται ή προβαίνουν σε σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση από οποιοδήποτε μέλος του προσωπικού τους, περιλαμβανομένων των προϊσταμένων τους ή και το αντίθετο.

δ. Η Διοίκηση, ο Πρόεδρος, τα Μέλη του Συμβουλίου της Δ.Ε.Υ.Α.Κ, Γενικοί Διευθυντές/τριες, Διευθυντές/τριες Υπηρεσιών, Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων και εργαζόμενοι/ες, οφείλουν να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα που απαιτούνται, σύμφωνα με τον κώδικα, όταν οι περιπτώσεις παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης που τυχόν συμβαίνουν στον χώρο τους περιέρχονται σε γνώση τους.

«**Διάκριση λόγω φύλου**» σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης ή λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης ως αποτέλεσμα απόρριψης της εν λόγω συμπεριφοράς ή υποταγής σε αυτήν. Η «διάκριση λόγω φύλου» περιλαμβάνει οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία, τη μητρότητα ή ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό, ενώ οποιαδήποτε οδηγία ή εντολή για διάκριση εις βάρος προσώπων λόγω φύλου, αποτελεί διάκριση.

«**Παρενόχληση**» είναι η ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη/τρια συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο του/της ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό του/της, η οποία έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον.

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

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

«**Συμπεριφορά Σεξουαλικής Φύσης**» είναι κάθε συμπεριφορά η οποία έχει ένα σεξουαλικό στοιχείο ή τόνο ή υπαινιγμό και εκδηλώνεται με πράξεις ή λόγια. Παραδείγματα συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης είναι (αλλά δεν περιορίζονται σε αυτά) τα πιο κάτω:

«**Συμπεριφορά εκφραζόμενη με πράξεις**» είναι κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή, με

στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων.

«**Συμπεριφορά εκφραζόμενη με λόγια**» μπορεί να περιλαμβάνει αχρείαστη ή ανεπιθύμητη οικειότητα, σεξουαλικά ή ανήθικα ή προσβλητικά σχόλια ή ερωτόλογα, αστεία, ανέκδοτα ή χειρονομίες, ανήθικα ή προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό, μεθόδευση συζητήσεων σε σεξουαλικά θέματα, περιγραφή σεξουαλικής ζωής μπροστά σε άλλα άτομα, ανεπιθύμητες και ανήθικες εισηγήσεις ή υποδείξεις, προτάσεις ή πίεση για σεξουαλικές πράξεις, αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή, σεξουαλικά υπονοούμενα ή πρόστυχα σχόλια, ύβρεις, άσεμνες παρατηρήσεις, ενοχλητικό φλερτάρισμα και συνεχείς προτάσεις για κοινωνική δραστηριότητα εκτός του χώρου εργασίας, ενώ έχει γίνει σαφές ότι οι προτάσεις αυτές είναι ανεπιθύμητες.

«**Συμπεριφορά μη εκφραζόμενη με λόγια**» μπορεί να περιλαμβάνει την επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών, άσεμων εικόνων ή αντικειμένων, σφυρίγματα, πονηρά βλέμματα ή επίμονα κοιτάγματα, σεξουαλικές ή πρόστυχες κινήσεις, χειρονομίες και νοήματα με τα μάτια, τα χέρια ή τη γλώσσα, αχρείαστη προσέγγιση ή αχρείαστη πολύ κοντινή σωματική απόσταση, μηνύματα μέσω κινητών τηλεφώνων ή άλλων ηλεκτρονικών μέσων με προσβλητικό περιεχόμενο ή ερωτόλογα.

«**Quid pro quo σεξουαλική παρενόχληση**» είναι η συμπεριφορά όπου Προϊστάμενος/η, ιεραρχικά ανώτερος/η ή εργαζόμενος/μενη επιχειρεί να επηρεάσει τις συνθήκες εργασίας, προαγωγές, κατάρτιση, αύξηση μισθού, όφελος εργαζομένου/ης ή υποψηφίου/ας για εργασία ή ευνοϊκή μεταχείριση με αντάλλαγμα σεξουαλικές χάρες.

«**Σεξουαλική ευνουκράτεια**» είναι η συμπεριφορά προσώπου σε θέση εξουσίας που ανταμείβει μόνο όσους ανταποκρίνονται στις σεξουαλικές προτάσεις του/της, ενώ όσοι/ες δεν ανταποκρίνονται (αλλά αξίζουν) στερούνται προαγωγής, ωφελημάτων ή βαθμών.

Η πρόθεση του/της δράστη/τριας, όποια και αν είναι αυτή, είναι απολύτως απαραίτητη και καταδικαστέα.

Μπορεί να αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ακόμα και μεμονωμένη συμπεριφορά.

Διαφορετικοί άνθρωποι μπορεί να αντιδράσουν με διαφορετικό τρόπο έναντι μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς. Όμως αυτό δεν αποτελεί υπεράσπιση για τον/τη δράστη/ρια της συμπεριφοράς ή ελαφρυντικό για την αρμόδια αρχή. Σημασία έχει ότι ένας/μία από τους αποδέκτες/τριες της συμπεριφοράς εύλογα την εξέλαβε ως δυσάρεστη ή προσβλητική, μη ευπρόσδεκτη ή εκφοβιστική ή ταπεινωτική ή επιθετική για το άτομό του/της.

Άρθρο 6^ο

Η Σεξουαλική Παρενόχληση και η Παρενόχληση συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου

Η διάκριση λόγω φύλου στην εργασία, στην απασχόληση και γενικά οπουδήποτε στον εργασιακό χώρο απαγορεύεται.

Απαγορεύεται τόσο η σεξουαλική παρενόχληση όσο και η παρενόχληση. Απαγορεύεται, ειδικά, οποιαδήποτε πράξη μέλους (Διοίκησης, στελεχών, εργαζομένων) της Δ.Ε.Υ.Α.Κ. και γενικά όλων των ατόμων που αναφέρονται στο **Πεδίο Εφαρμογής του Κώδικα** πιο πάνω, μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά:

- Παρενόχληση
- Σεξουαλική παρενόχληση
- Άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή λόγω της υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

Οποιαδήποτε τέτοια πράξη αν υπάγεται στις πρόνοιες του σχετικού νόμου, συνιστά ποινικό αδίκημα και ο αποδέκτης (άνδρας ή γυναίκα) της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης μπορεί να το καταγγείλει στην Αστυνομία.

Η σεξουαλική παρενόχληση, η παρενόχληση και η άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση, λόγω απόκρουσης σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης ή λόγω υποβολής σχετικής

καταγγελίας, απαγορεύονται σε σχέση με:

- Την πρόσβαση σε απασχόληση ή θέση εργασίας, μόνιμη ή προσωρινή ή έκτακτη, ορισμένου ή αόριστου χρόνου, πλήρη ή μερική, συνεχή ή μη απασχόληση και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας.
- Τον καθορισμό και την εφαρμογή των όρων και των συνθηκών εργασίας, των κριτηρίων τοποθέτησης ή μονιμοποίησης, μετάθεσης ή μετακίνησης, απόσπασης ή προαγωγής.
- Τους όρους και προϋποθέσεις απόλυσης από οποιαδήποτε θέση εργασίας.
- Την πρόσβαση σε όλες τις μορφές και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας και τους όρους και συνθήκες παροχής τους.

Απαγορεύεται η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στο πλαίσιο:

- Επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης, επιμόρφωσης.
- Πρόσβασης σε θέση εργασίας ή απασχόλησης στην Δ.Ε.Υ.Α.Κ ή σε θέση προαγωγής
- Μετακίνησης, απόσπασης, μετάθεσης.

Η απαγόρευση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι απόλυτη καθώς επίσης και στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων εκτός εργασιακού χώρου και ωρών εργασίας, οι οποίες σχετίζονται με την εργασία στην Δ.Ε.Υ.Α.Κ όπως π.χ. στα επαγγελματικά σεμινάρια και ταξίδια, στις κοινωνικές/πολιτιστικές/επαγγελματικές εκδηλώσεις ή συναντήσεις αναψυχής των εργαζόμενων στην Δημοτική Επιχείρηση. Το σύνολο της Διοίκησης, των εργαζομένων, αλλά και όλων των εμπλεκομένων στην Δ.Ε.Υ.Α.Κ έχουν «δικαίωμα ίσης μεταχείρισης» ανεξάρτητα από το φύλο και τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους, σε σχέση με:

- Την πρόσβαση στην εργασία, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τους όρους και τις συνθήκες παροχής τους.
- Τους όρους και τις συνθήκες άσκησης των καθηκόντων τους, συμπεριλαμβανομένης της ανέλιξής τους.
- Τους όρους και τις προϋποθέσεις απόλυσης.
- Την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζόμενων. Απαγορεύεται να διενεργείται Παρενόχληση ή Σεξουαλική Παρενόχληση από:

1. Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Δ.Ε.Υ.Α.Κ.
2. Πρόεδρο / Αντιπρόεδρο / Μέλη ΔΣ / Γεν. Διευθυντή/τρια / Διευθυντή/τρια Υπηρεσιών
3. / Προϊστάμενο/η Τμημάτων.
4. Εργαζόμενους/μενες, Φοιτητές/τριες.
5. Οποιονδήποτε/οποιαδήποτε άλλο/η εργαζόμενο/η στην Δ.Ε.Υ.Α.Κ.
6. Οποιονδήποτε/οποιαδήποτε άλλο/η συνεργαζόμενο/η με την Δ.Ε.Υ.Α.Κ.

Άρθρο 7^ο

Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς – μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης

Η «Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης», που θεωρείται από τον/την αποδέκτη/τρια δυσάρεστη, προσβλητική, εκφοβιστική ή ταπεινωτική ή επιθετική, μπορεί να εκδηλώνεται ως ακολούθως:

- Λεκτική/φραστική συμπεριφορά, αχρείαστη οικειότητα, σεξουαλικά σχόλια, αστεία, ανέκδοτα και χειρονομίες, υποτιμητική γλώσσα με έμφυλο χαρακτήρα, ανήθικα και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό, μεθόδευση συζητήσεων σε σεξουαλικά θέματα, περιγραφή σεξουαλικής ζωής μπροστά σε άλλα άτομα, ανεπιθύμητες εισηγήσεις, υποδείξεις και συμβουλές, αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή, σεξουαλικά υπονοούμενα, ύβρεις, προσκλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή, εξομολόγηση, ερωτόλογα, κομπλιμέντα, φλερτ.
- Μη λεκτική/φραστική συμπεριφορά, επίμονα ή λάγνα κοιτάγματα, πονηρά νοήματα, ανεπιθύμητα αγγίγματα στα ρούχα, τα μαλλιά ή άλλα μέρη του σώματος, τσιμπήματα,

χάδια, φιλιά, σφουρίγματα, αγρέιαστη προσέγγιση/πολύ κοντινή σωματική απόσταση όχι τυχαία, σεξουαλικές κινήσεις, χειρονομίες με σεξουαλικό τρόπο.

- Παρακολούθηση προσωπικής ζωής, προσπάθεια διοχέτευσης σεξουαλικού υλικού, όπως εικόνων, περιοδικών, βίντεο.
- Άλλης μορφής συμπεριφορά, γραπτά ερωτόλογα ή επιστολές με ερωτόλογα και σεξουαλικό περιεχόμενο, σχετικές τηλεφωνικές κλήσεις, μηνύματα και ηλεκτρονικά μηνύματα, φαξ, προβολή φωτογραφιών, ανάρτηση εικόνων, πόστερ ή ταινιών σεξουαλικού περιεχομένου.
- Σεξουαλική παρενόχληση ως ανταλλαγή: εξαναγκασμός του ενός μέρους σε σεξουαλική επαφή ως αντάλλαγμα για πρόσληψη, προαγωγή / ανέλιξη ή αύξηση μισθού ή απειλή ότι αν δεν γίνει δεκτή η πρόταση για σεξουαλική επαφή, θα υπάρξει μείωση μισθού ή απόλυση του ατόμου.
- Εχθρικό περιβάλλον: επέμβαση στην εργασιακή επίδοση του θύματος κατά παράλογο τρόπο και δημιουργία ή έκθεση του θύματος σε ένα εχθρικό, άβολο και αγενές περιβάλλον.

Οι συμπεριφορές και οι πράξεις που αναφέρονται πιο πάνω αναφέρονται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά.

Η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση λόγω φύλου/σεξουαλικού προσανατολισμού μπορεί να εκδηλωθεί με διάφορους τρόπους. Ενδεικτικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης νοούνται:

- Προσβλητικά ή αγρέιαστα αγγίγματα και θωπείες σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος.
- Χειρονομίες με οποιοδήποτε μέρος του σώματος ή νοήματα με τα μάτια, το στόμα κ.λπ.
- Ανήθικες ή προσβλητικές προτάσεις.
- Σχόλια για μητρότητα και τα κεκτημένα της (πχ. άδειες, διευκολύνσεις).
- Σχόλια ή χαρακτηρισμοί για την οικογενειακή κατάσταση, τον ενδυματολογικό κώδικα ή την εμφάνιση.
- Σχόλια για το σώμα, το πρόσωπο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις σεξουαλικές επιδόσεις ή σεξουαλικά ελαττώματα κάποιου.
- Υπονοούμενα που προσβάλλουν τη γενετήσια αξιοπρέπεια.
- Γραπτές ή προφορικές ύβρεις σεξουαλικού περιεχομένου.
- Γραπτά ή προφορικά ερωτόλογα.
- Προβολή ή έκθεση εικόνων, φωτογραφιών, ταινιών, μηνυμάτων κ.λπ. σεξουαλικού περιεχομένου με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο, ηλεκτρονικό (π.χ. e-mails, SMS κ.λπ.) ή μη.
- Παράκληση ή απαίτηση για σεξουαλικές χάρες, ιδιαίτερα με την υπόσχεση πρόσληψης, προαγωγής, μη απόλυσης κ.λπ.
- Παρατηρήσεις με σεξουαλικά υπονοούμενα.
- Μειωτικές παρατηρήσεις για το φύλο ή την εμφάνιση.
- Ερωτήσεις αναφορικά με τη σεξουαλική συμπεριφορά ή εξιστόρηση σεξουαλικών εμπειριών στο θύμα.
- Παραβίαση της ιδιωτικής ζωής, εντός ή εκτός εργασίας, όπως π.χ. παρενοχλητικά τηλεφωνήματα.
- Σωματική επίθεση σεξουαλικού περιεχομένου και εξαναγκασμός σε σεξουαλική επαφή.
- Αστεία ή πειράγματα σεξουαλικού περιεχομένου.
- Συνεχείς προσκλήσεις σε δείπνο ή εξόδους παρά την απόρριψή τους από το θύμα. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι είναι φυσιολογικό και αναμενόμενο σε ένα σύγχρονο περιβάλλον εργασίας όπου οι εργαζόμενοι περνούν ένα μεγάλο μέρος της ημέρας τους, εκτός από επαγγελματικές δραστηριότητες να ασκούν και κοινωνικές δραστηριότητες. Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι το ανεπιθύμητο της συμπεριφοράς.

Καμία από τις πιο πάνω συμπεριφορές δεν συνιστά σεξουαλική παρενόχληση εάν δεν είναι ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη/τρια της ή αν δεν είναι τέτοιας μορφής και φύσης που να θίγει την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών. Αν η συμπεριφορά είναι αποδεκτή και γίνεται με τη συναίνεση των μερών, τότε δεν τίθεται θέμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Είναι σαφές ότι η πρόθεση (καλή ή κακή, αθώα ή ένοχη, υποψιασμένη ή ανυποψίαστη) του/της δράστη είναι εντελώς αδιάφορη και χωρίς καμία σημασία. Η καλή πρόθεση δεν αναιρεί μια συμπεριφορά η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση.

Άρθρο 8^ο

Υποχρεώσεις της Δημοτικής Επιχείρησης – Οδηγίες για αποτροπή και αντιμετώπιση

Η Επιχείρηση δηλώνει, για ακόμη μία φορά, την μηδενική ανοχή της σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί να λάβει,

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.

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.

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.

Κάθε εργαζόμενος υποχρεούται:

- Να συμμορφώνεται με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό την προστασία του προστάσια όσο και των λοιπών απασχολούμενων στην Επιχείρηση.
- Να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον προϊστάμενό του.
- 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 Εταιρείας σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

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.

Άρθρο 9^ο

Οδηγίες για την αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης

- Επιδιώκετε την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση για τη νομοθεσία που αφορά στην παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας.
- Συμμετέχετε σε δράσεις και προγράμματα καταπολέμησης των αιτιών των έμφυλων διακρίσεων, των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που συντηρούν την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση.
- Αποφεύγετε συζητήσεις, σχόλια, υπαινιγμούς, χειρονομίες, εκφράσεις που στοχοποιούν ή έχουν σημείο αναφοράς το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα

- φύλου οποιουδήποτε ατόμου.
- Διορθώνετε τη συμπεριφορά σας όταν αντιλαμβάνεστε ότι ενοχλεί ή προσβάλλει άλλο άτομο και μη διστάζετε να απολογηθείτε.
- Καθορίζετε τα ατομικά όρια σας στους/στις άλλους/ες όταν έχετε ενδείξεις συμπεριφοράς που σας ενοχλεί ή σας προσβάλλει.
- Συνεργάζεστε με την αρμόδια αρχή για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και την εφαρμογή του Κώδικα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Άρθρο 10^ο

Οδηγίες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι αποδέκτες παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης συχνά επιχειρούν να την αγνοούν ή να την αποκρύπτουν. Αποφύγετε αυτή την αμυντική, ανεκτική, επιζήμια και αδιέξοδη πρακτική και:

- Μην αγνοήσετε ή υποτιμήσετε τα δυσάρεστα συναισθήματα που σας προκαλεί.
- Εμπιστευτείτε την εκτίμησή σας για τη συμπεριφορά του ατόμου που σας παρενοχλεί.
- Μην αισθάνεστε άβολα, μη ντρέπεστε ή κατηγορείτε τον εαυτό σας για τη συμπεριφορά του δράστη (άνδρα ή γυναίκας).
- Μην επιλέγετε την απομόνωση από τους/τις άλλους/ες.
- Μη δικαιολογείτε τη συμπεριφορά του δράστη (άνδρα ή γυναίκας).

Αναλάβετε την ευθύνη να ενεργήσετε σωστά:

- Καθορίστε τα όριά σας στον δράστη (άνδρα ή γυναίκα).
- Αποκρούστε ή αντιμετωπίστε ψύχραιμα και αποφασιστικά τη συμπεριφορά του/της.
- Αν το συγκεκριμένο πρόσωπο, παρά τις προσπάθειές σας, συνεχίσει την παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, ενημερώστε έμπιστό σας άτομο και μιλήστε επίσης με την οικογένειά σας.
- Τηρείτε ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Ενημερώστε την αρμόδια αρχή.
- Υποβάλετε γραπτό παράπονο στην αρμόδια αρχή ή καταγγελία στο καθ' ύλην αρμόδιο όργανο αναφέροντας συγκεκριμένα και αντικειμενικά τι έχει γίνει, πότε και πού.
- Συμβουλευθείτε τον/την Επίτροπο Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, ως Φορέα Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων, ή την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση ή τους/τις Επιθεωρητές/τριες του Τμήματος Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Άρθρο 11^ο

Καθήκοντα και ευθύνες Δ.Ε.Υ.Α.Κ

A. Διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος

Η Δ.Ε.Υ.Α.Κ:

- Αναγνωρίζει ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση είναι μορφές έμφυλης βίας και συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου στην εργασία.
- Έχει νομική ευθύνη να διασφαλίζει ένα ασφαλές, αξιοπρεπές, υγιές και φιλικό εργασιακό περιβάλλον.
- Έχει την ευθύνη πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ειδικότερα η Δ.Ε.Υ.Α.Κ:

- Προστατεύει τους/τις εργαζόμενους/ες της από κάθε πράξη που συνιστά διάκριση λόγω

φύλου και ιδίως από κάθε συμπεριφορά που συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και από κάθε πράξη που αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση, λόγω της απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή λόγω υποβολής σχετικής καταγγελίας/μαρτυρίας.

2. Έχει υποχρέωση απέναντι στον/στην εργαζόμενο/η που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή/και άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω απόκρουσης τέτοιας συμπεριφοράς ή υποβολής σχετικής καταγγελίας, αμέσως μόλις περιέλθει σε γνώση της η συγκεκριμένη συμπεριφορά ή οι συνέπειές της, να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή της καθώς και για την άρση των συνεπειών της.

Σε αντίθετη περίπτωση η Δ.Ε.Υ.Α.Κ είναι συνυπεύθυνη με το πρόσωπο που διέπραξε τις υπό αναφορά απαγορευμένες πράξεις.

B. Μέτρα της Αρμόδιας Αρχής για πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

1. Η κάθε Δ.Ε.Υ.Α γνωστοποιεί τον Κώδικα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στους/στις εργαζόμενους/ες της Δ.Ε.Υ.Α, γραπτώς ή άλλως πως, και μεριμνά ώστε η σεξουαλική παρενόχληση στο περιβάλλον εργασίας μην είναι αποδεκτή, λαμβάνοντας μέτρα σε κάθε περίπτωση που εργαζόμενος/η, φοιτητής/τρια δεν συμμορφώνεται.
2. Διασφάλιση εργασιακού περιβάλλοντος, προσιτού, ασφαλούς και φιλικού, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζόμενων και μεταξύ των εργαζομένων της Δ.Ε.Υ.Α διακρίνονται για τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση, την εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και τη συμπαράσταση.
3. Προσφέρει προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εργαζομένων της αναφορικά με τις απαγορευμένες διακρίσεις, τη σημασία της καταπολέμησης και εξάλειψής τους, καθώς και των στερεοτύπων που συντηρούν και αναπαράγουν τις διακρίσεις, την έμφυλη βία, τη σεξουαλική παρενόχληση, την ανισότητα στην εργασία, τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις και τα οφέλη από τη τήρηση/εφαρμογή τους.
4. Σύσταση «Επιτροπής Ισότητας» για την παρακολούθηση της εφαρμογής του Κώδικα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς του και την υποβολή εισηγήσεων σε κάθε Αρμόδια Αρχή για μέτρα που μπορεί να κρίνεται ότι χρειάζονται για τη βελτίωση, τη διοργάνωση των υπό αναφορά προγραμμάτων. Επίσης, η Επιτροπή Ισότητας οφείλει να οργανώνει σε τακτά χρονικά διαστήματα επιμορφωτικά σεμινάρια και άλλο ενημερωτικό υλικό για τους εργαζόμενους της Δ.Ε.Υ.Α και να καλλιεργεί αμοιβαία συνεργασία με συναφείς επιτροπές εντός Δ.Ε.Υ.Α και οντότητες εκτός της Δ.Ε.Υ.Α.
5. Ενθάρρυνση των εργαζομένων της Δ.Ε.Υ.Α να συνεργάζονται με την Επιτροπή Ισότητας, να συνεισφέρουν στις δραστηριότητές της και να αναφέρουν τις απόψεις τους για τα προγράμματα και μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης και την απόδοσή τους σε σχέση με το εργασιακό περιβάλλον.

Άρθρο 12^ο

Υποβολή και εξέταση παραπόνων

Η Δ.Ε.Υ.Α.Κ έχει καθορίσει σαφείς διαδικασίες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτές οι διαδικασίες εξασφαλίζουν την επίλυση των προβλημάτων με άμεσο και αποτελεσματικό τρόπο. Η διαδικασία επίλυσης κάθε τέτοιου προβλήματος μπορεί να πάρει είτε ανεπίσημη είτε επίσημη μορφή.

A. Εσωτερική/ ανεπίσημη διαδικασία

Η εσωτερική διαδικασία έχει στόχο τη διερεύνηση και αντιμετώπιση περιστατικών εντός της Δ.Ε.Υ.Α.Κ:

1. Ο/Η καταγγέλλον/ουσα απευθύνεται στην Αρμόδια Αρχή που επιθυμεί και υποβάλλει γραπτώς το παράπονό του/της.
2. Η Αρμόδια Αρχή καταγράφει το ιστορικό του περιστατικού και διερευνά τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας ή διαμεσολάβησης.
3. Αναλόγως του ιστορικού, και μετά από γραπτή συναίνεση του/της καταγγέλλοντα/ουσας, η Αρμόδια Αρχή είτε (α) ενθαρρύνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα να εξηγήσει στο άτομο που προκαλεί την ανεπιθύμητη συμπεριφορά ότι αυτή δεν είναι ευπρόσδεκτη, ότι είναι προσβλητική, ότι δημιουργεί δυσάρεσκα και ότι επεμβαίνει στην εργασία/φύοιτησή του/της, είτε (β) αναλαμβάνει διαμεσολάβηση.
4. Η Αρμόδια Αρχή προβαίνει σε ενέργειες μόνο εάν η παρενόχληση και/ή σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει για μικρό χρονικό διάστημα, και αν ο φερόμενος ως δράστης φαίνεται πρόθυμος να συζητήσει και μόνο εάν ο/η καταγγέλλον/ουσα επιθυμεί να γίνει διαμεσολάβηση.
5. Σε περίπτωση που ο/η καταγγέλλον/ουσα επιλέγει την άμεση επικοινωνία με τον φερόμενο ως δράστη, τότε η Αρμόδια Αρχή έχει την ευθύνη να παρακολουθήσει την έκβασή της.
6. Σε περίπτωση διαμεσολάβησης, η Αρμόδια Αρχή αναλαμβάνει την ευθύνη της επικοινωνίας με τον φερόμενο ως δράστη.
7. Σε κάθε περίπτωση, η Αρμόδια Αρχή χειρίζεται την περίπτωση με πλήρη εχεμύθεια και φροντίζει για την ολοκλήρωσή της εντός εύλογου χρονικού διαστήματος.

Η Αρμόδια Αρχή διασφαλίζει ότι η εσωτερική/ανεπίσημη διαδικασία εξέτασης καταγγελιών για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση:

- Είναι σαφής, έχει επεξηγηθεί και είναι κατανοητή από όλους τους εργαζόμενους της Δ.Ε.Υ.Α.Κ.
- Διεξάγεται με εχεμύθεια και αντικειμενικότητα.
- Παρέχει ικανοποιητική καθοδήγηση και στήριξη στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα.
- Προσεγγίζει και αντιμετωπίζει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα και τον/την καταγγελλόμενο/η με σεβασμό.
- Δεν θυματοποιείται ο/η καταγγέλλον/ουσα ούτε ο/η καταγγελλόμενος/η. Δεν θυματοποιούνται τυχόν μάρτυρες.
- Παράγει αποτελέσματα σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ημερομηνία υποβολής του παραπόνου.
- Ενθαρρύνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα να αναφερθεί στα περιστατικά που συνιστούν παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση είτε προφορικά είτε γραπτά.
- Συστήνει στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα να φυλάξει με προσοχή στοιχεία που τυχόν διαθέτει και αφορούν τη συμπεριφορά του/της και/την συμπεριφορά του/της καταγγελλόμενου/ης.
- Ερωτά τον/την καταγγέλλοντα/ουσα αν επιθυμεί να αντιμετωπίσει ο/η ίδιος/α την κατάσταση ή αν χρειάζεται τη συνδρομή της.
- Ενημερώνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για το δικαίωμα του να υποβάλει επίσημη καταγγελία.
- Εάν απαιτείται, και χωρίς στιγματισμό των εμπλεκόμενων, αποφεύγεται η μεταξύ τους επαγγελματική συνεργασία ή/και απομακρύνονται εάν βρίσκονται σε κοντινά γραφεία ή στον ίδιο όροφο.

Η εσωτερική/ανεπίσημη διαδικασία **δεν αφορά υποβολή καταγγελίας**. Αφορά υποβολή παραπόνου και σε καμία περίπτωση **ΔΕΝ** υποκαθιστά την επίσημη διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση. Ο/Η καταγγέλλον/ουσα μπορεί σε οποιοδήποτε στάδιο της εσωτερικής/ανεπίσημης διαδικασίας, αν το επιθυμεί, να προχωρήσει σε εσωτερική/επίσημη διαδικασία και με σχετική καταγγελία στους θεσμούς του κράτους ή τη λήψη δικαστικών μέτρων.

B. Εσωτερική/Επίσημη Διαδικασία

Για να αρχίσει η επίσημη διαδικασία εξέτασης καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, πρέπει να υποβληθεί γραπτώς, από εργαζόμενο/η της Δ.Ε.Υ.Α.Κ, σχετική καταγγελία στα καθ' ύλην αρμόδια όργανα ή στην καθ' ύλην αρμόδια πειθαρχική επιτροπή. Η υποβληθείσα καταγγελία θα εξεταστεί δυνάμει των διαδικασιών που προβλέπουν οι Νόμοι και

οι Κανονισμοί που ισχύουν και εφαρμόζονται από την Δ.Ε.Υ.Α.Κ, για πειθαρχικό έλεγχο των εργαζομένων ή τρίτων ανάλογα με το που ανήκει ο/η καταγγελλόμενος/η.

Νοείται ότι σε κάθε περίπτωση, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση δύναται να καταγγελλθεί στην Αστυνομία, η οποία θα προβεί σε σχετική διερεύνησή της σε σχέση με τη διάπραξη ποινικού αδικήματος.

Γ. Ποινική και αστική διαδικασία

Ένα θύμα σεξουαλικής κακοποίησης έχει το δικαίωμα να ασκήσει ξεχωριστές ποινικές ή αστικές κατηγορίες εναντίον ενός/μιας φερόμενου/ης ως δράστη/τριας· τα νομικά δικαιώματα του θύματος σε καμία περίπτωση δεν περιορίζονται ούτε επηρεάζονται από τους Πειθαρχικούς Κανονισμούς και Κανόνες της Δ.Ε.Υ.Α.Κ και την παρούσα πολιτική.

Άρθρο 13^ο

Δικαίωμα θιγόμενων

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.

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

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 διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ. αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του).

Άρθρο 14^ο

Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

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

Προς τον σκοπό αυτό υπογράφουν δήλωση εμπιστευτικότητας υπόδειγμα της οποίας παρατίθεται παρακάτω:

«Αντιλαμβάνομαι και αναγνωρίζω ότι η διαδικασία διερεύνησης του παραπόνου του/της εναντίον του/της

..... αναφορικά με ισχυριζόμενη διάπραξη σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι απολύτως εμπιστευτική. Αναλαμβάνω δε την υποχρέωση να μην αναφέρω οτιδήποτε σε οποιονδήποτε, εντός ή εκτός Δ.Ε.Υ.Α.Κ, είτε στοιχείο του παραπόνου είτε την ύπαρξη αυτού τούτου του παραπόνου ή οποιασδήποτε πτυχής της υπό εξέλιξη διαδικασίας, είτε τώρα είτε οποτεδήποτε στο μέλλον. Αναλαμβάνω επίσης την υποχρέωση όσο μπορώ να εμποδίσω τη διαρροή οποιουδήποτε στοιχείου αναφορικά με τα πιο πάνω και

αν έχω τη δυνατότητα να αποτρέψω τη λήψη γνώσης από οποιονδήποτε τρίτο. Σε περίπτωση που δεν τιμήσω τη δέσμευσή μου αυτή, θα υπόκειμαι σε πειθαρχική δίωξη μη αποκλειόμενης και της απόλυσης/αποβολής φοίτησης.»

Άρθρο 15°

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 ενεργούνται κατά τον τρόπο αυτόν.

Άρθρο 16°

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 17°

Περιπτώσεις ενδοοικογενειακής βίας

Η Επιχείρηση λαμβάνει, κατά το μέτρο του δυνατού, μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. 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 18°

Παρεκκλίσεις

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