



ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

ΔΗΜΟΣ ΘΕΡΜΗΣ
Δ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ

ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ

Από το υπ αριθμ. **5/5-2-2025** πρακτικό τακτικής συνεδρίασης του Δημοτικού Συμβουλίου Θέρμης.

Αριθμ. Απόφ. 25/2025

ΘΕΜΑ: «Έγκριση Σχεδίου Δράσης για την καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία και την αντιμετώπιση και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης στο Δήμο Θέρμης».

Σήμερα την 5η Φεβρουαρίου 2025 ημέρα Τετάρτη και ώρα 19.00 μμ συνεδρίασε **με τηλεδιάσκεψη** για το μήνα Φεβρουάριο (1^η) (σύμφωνα με το άρθρο 67 του Ν. 3852/2010 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 6 του Ν.5056/2023) το Δημοτικό Συμβούλιο του Δήμου Θέρμης μετά από την υπ' αριθμ. 6131/31-01-2025 πρόσκληση της Προέδρου του Δημοτικού Συμβουλίου η οποία επιδόθηκε σε καθέναν από τους δημοτικούς συμβούλους με το από 31/01/2025 ηλεκτρονικό μήνυμα και στο Δήμαρχο και σύμφωνα με της διατάξεις των άρθρων 95 και 96 του Ν. 3463/2006 (Φ.Ε.Κ. 114/τεύχος Α'/2006) περί «Κυρώσεως του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων» και των άρθρων 65 και 67 του Ν. 3852/2010 (Φ.Ε.Κ. 87/τεύχος Α'/2010) περί «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Πρόγραμμα Καλλικράτης».

Αφού διαπιστώθηκε ότι υπάρχει νόμιμη απαρτία γιατί σε σύνολο μελών 35 βρέθηκαν παρόντα 30 δηλαδή

	Παρόντες		Απόντες
			ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΔΗΜΑΡΧΟΣ
1	ΠΑΠΑΔΑΚΗ ΑΘΗΝΑ Πρόεδρος	1	ΖΕΛΙΛΙΔΗΣ ΔΑΜΙΑΝΟΣ
2	ΠΡΑΤΑΝΟΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ Αντιπρόεδρος	2	ΘΑΝΟΣ ΑΡΙΣΤΕΙΔΗΣ
3	ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΙΔΟΥ ΙΩΑΝΝΑ Γραμματέας	3	ΙΖΔΡΑΣ ΑΝΕΣΤΗΣ
4	ΑΓΓΕΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	4	ΤΣΟΜΑΡΙΔΗΣ ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ
5	ΑΠΟΣΤΟΛΟΥ ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ	5	ΚΟΥΤΡΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ
6	ΒΟΓΙΑΤΖΗΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ		
7	ΒΟΓΙΑΤΖΗ ΦΩΤΕΙΝΗ		
8	ΒΕΛΟΝΑ ΕΛΙΣΣΑΒΕΤ		
9	ΓΑΝΤΑΣ ΣΠΥΡΙΔΩΝ		
10	ΓΕΡΜΑΝΟΣ ΘΩΜΑΣ		
11	ΓΚΙΖΑΡΗΣ ΣΤΕΡΓΙΟΣ		
12	ΚΑΡΑΚΩΤΤΑΣ ΑΣΤΕΡΙΟΣ		
13	ΚΑΡΑΤΣΟΡΗ ΣΤΥΛΙΑΝΗ		
14	ΚΑΡΚΑΤΖΙΝΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ		
15	ΚΑΡΚΑΤΖΟΥΝΗΣ ΘΕΟΦΑΝΗΣ		

16	ΚΑΣΑΠΗ ΜΑΡΙΓΩ		
17	ΚΕΦΑΛΑΣ ΑΝΕΣΤΗΣ		
18	ΚΟΝΤΟΠΙΔΗΣ ΝΑΚΗΣ ΠΟΛΥΧΡΟΝΗΣ		
19	ΚΟΥΓΙΟΥΜΤΖΙΔΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ		
20	ΛΙΟΛΙΟΥ ΓΕΩΡΓΑΚΑ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ		
21	ΜΟΥΣΤΑΚΑΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ		
22	ΜΩΡΑΪΤΗΣ ΑΡΓΥΡΙΟΣ		
23	ΠΑΝΟΣ ΣΤΕΦΑΝΟΣ		
24	ΠΑΝΙΔΟΥ ΣΟΦΙΑ		
25	ΣΑΛΗΚΥΡΙΑΚΗΣ ΟΔΥΣΣΕΑΣ		
26	ΣΑΜΑΡΑΣ ΣΩΚΡΑΤΗΣ		
27	ΣΑΡΑΦΙΑΝΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ		
28	ΤΣΙΦΤΕΛΙΔΟΥ ΑΝΝΑ		
29	ΤΣΟΛΑΚΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ		
30	ΧΑΤΖΗΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΦΑΝΗ		

κηρύχθηκε η έναρξη της συνεδρίασης από την Πρόεδρο του ΔΣ

Στη συνεδρίαση συμμετείχε η Περήφανου Άννα υπάλληλος του Δήμου Θέρμης για την τήρηση των πρακτικών του συμβουλίου.

Τον Δήμαρχο κο Θεόδωρο Παπαδόπουλο αναπλήρωσε ο Αντιδήμαρχος Τεχνικών Υπηρεσιών κος Τσολάκης Απόστολος, σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 6098/31-01-2025 Απόφαση Δημάρχου.

Η Πρόεδρος εισηγούμενη το 2ο της ημερήσιας διάταξης θέμα έθεσε υπόψη του ΔΣ την υπ' αριθμ. 33/2025 απόφαση της Δημοτικής Επιτροπής σχετική με την υπ' αριθμ. 4459/24-1-2025 εισήγηση του Αυτοτελούς Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου, της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών και της Γενικής Γραμματέα του Δήμου σύμφωνα με την οποία με το άρθρο 1 του Ν.4808/21 κυρώνεται και έχει την ισχύ που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 28 του Συντάγματος η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας "Για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας" που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη στη Γενεύη, την 21η Ιουνίου 2019, όπως αναγράφεται το πρωτότυπο κείμενό της στην ελληνική και στην αγγλική γλώσσα.

Το πεδίο εφαρμογής της Σύμβασης αυτής ορίζεται στο άρθρο 2 αυτής σύμφωνα με το οποίο:

«1. Η Σύμβαση αυτή προστατεύει εργαζόμενους και άλλα άτομα στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων, όπως ορίζονται από την εθνική νομοθεσία και την πρακτική, καθώς και εργαζόμενα άτομα ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελθεί, εθελοντές, άτομα που αναζητούν εργασία και αιτούντες εργασία και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.

2. Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για όλους τους τομείς, ιδιωτικό ή δημόσιο, τόσο στην επίσημη όσο και στην άτυπη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές».

Με την παρ. 4 του άρθρου 68 του π.δ. 80/2022 ορίζεται ότι με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών δύνανται να ορίζονται τα αρμόδια όργανα και να εξειδικεύονται τα μέτρα, που δύνανται να ληφθούν στο πλαίσιο πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

Κατ' εξουσιοδότηση της ανωτέρω διάταξης δημοσιεύθηκε η Απόφαση ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19.01.2023 (ΦΕΚ 343/26.01.2023 τεύχος Β'): "Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου" με την οποία ορίζεται το πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα, όπως τροποποιήθηκε από την Απόφαση ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ.6766/19.04.2023 (ΦΕΚ 2561/19.04.2023 τεύχος Β')

Οι διατάξεις της Απόφασης ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19.01.2023 (ΦΕΚ 343/26.01.2023 τεύχος Β') εφαρμόζονται σε εργαζόμενους και απασχολούμενους σε φορείς του δημόσιου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους και τη σχέση εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα υπό διορισμό ή πρόσληψη. (άρθρο 3 Απόφαση ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19.01.2023 (ΦΕΚ 343/26.01.2023 τεύχος Β'))

Στην παρ.2 του άρθρου 58 του π.δ.80/2022 ορίζεται ότι ως προς τους εργαζόμενους και απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς τους, εφαρμόζονται τα άρθρα 59-60, 65, 66, 67 και αναλογικά το άρθρο 64 του π.δ. 80/2022, καθώς και τα άρθρα 42 και 47 του ν. 3850/2010 (Α' 84)

Σύμφωνα λοιπόν με τις διατάξεις του άρθρου 60 του Π.Δ. 80/2022 ορίζεται:

Υποχρεώσεις εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

Κάθε εργοδότης ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη υποχρεούνται:

α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,

β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,

γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές.

Ήδη το Αυτοτελές Τμήμα Εσωτερικού ελέγχου σε συνεργασία με τη Διευθύντρια Διοικητικών Υπηρεσιών η οποία και έχει οριστεί Υπεύθυνη παραλαβής αναφορών/καταγγελιών για το Δήμο

Θέρμης και τη Γενική Γραμματέα του Δήμου έχει προχωρήσει στα πλαίσια του συμβουλευτικού του έργου σε ενημερωτική ημερίδα σε υπαλλήλους και συμβούλους.

Με την παρούσα Πολιτική, η οποία θα εγκριθεί από τα αρμόδια όργανα του Δήμου, θα είναι αναρτημένη στην Ιστοσελίδα του Δήμου αλλά και στον Πίνακα Ανακοινώσεων κτιριακών εγκαταστάσεων όπου στεγάζονται υπηρεσίες του Δήμου, γίνεται ενημέρωση για τις διατάξεις του Νόμου και περιγράφεται η διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Καταγγελιών

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 72 παρ. ιγ) η Οικονομική Επιτροπή:

..... Εισηγείται στο δημοτικό συμβούλιο τα σχέδια κανονιστικών αποφάσεων του Δήμου, με την επιφύλαξη της περ. βε' της παρ. 1Β του άρθρου 73, αξιολογεί την υλοποίησή τους και εισηγείται τροποποιήσεις, όπου απαιτούνται. Οι κανονιστικές αποφάσεις αξιολογούνται υποχρεωτικά από την οικονομική επιτροπή κάθε δύο (2) χρόνια, από την έναρξη ισχύος τους.

Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 26 του ν.5056/23 (ΦΕΚ 163/06.10.2023 τεύχος Α'): "1.Από την αυτοδιοικητική περίοδο που άρχεται την 1η.1.2024, η οικονομική επιτροπή, η επιτροπή ποιότητας ζωής και η εκτελεστική επιτροπή των δήμων καταργούνται και τις αρμοδιότητές τους ασκεί η δημοτική επιτροπή που συγκροτείται και εκλέγεται με βάση το άρθρο 8.....»

Στη συνέχεια η Πρόεδρος έθεσε υπόψη την ανωτέρω απόφαση της Δημοτικής Επιτροπής με την οποία εισηγείται την έγκριση του Σχεδίου Δράσης για την καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία και την αντιμετώπιση και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης στο Δήμο Θέρμης

Το Δημοτικό Συμβούλιο, ύστερα από διαλογική συζήτηση και αφού έλαβε υπόψη του την εισήγηση του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου της Δ/σης Διοικητικών Υπηρεσιών και της Γ.Γ., την υπ' αριθμ. 33/2025 απόφαση της Δημοτικής Επιτροπής καθώς και τις διατάξεις του του Ν. 3463/2006, του Ν. 3852/2010 και του Ν. 4555/2018 όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν, καθώς και τις διατάξεις του Ν. 5056/2023 και του Ν.4990/22

Α Π Ο Φ Α Σ Ι Ζ Ε Ι ομόφωνα

Εγκρίνει το **Σχέδιο Δράσης για την καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία και την αντιμετώπιση και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης στο Δήμο Θέρμης**, σύμφωνα με το συνημμένο σχέδιο το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της παρούσας απόφασης

Η παρούσα απόφαση :

- Α. να δημοσιευθεί σε μία τουλάχιστον τοπική εφημερίδα,
- Β. να αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του Δήμου &
- Γ. να αναρτηθεί σε όλους τους χώρους εργασίας

Οι διατάξεις της παρούσας δεν αφορούν σε διοικητική διαδικασία για την οποία υπάρχει υποχρέωση καταχώρησης στο ΕΜΔΔ-ΜΙΤΟΣ.

Η απόφαση αυτή πήρε αύξοντα αριθμό 25/2025

Αφού τελείωσαν τα θέματα της ημερήσιας διάταξης, λύνεται η συνεδρίαση.

Για το παραπάνω θέμα συντάχθηκε το παρόν πρακτικό και υπογράφεται ως εξής :

ΥΠΟΓΡΑΦΕΣ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΤΑ ΜΕΛΗ

ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ.

ΠΑΠΑΔΑΚΗ ΑΘΗΝΑ

ΣΧΕΔΙΟ

**ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

ΔΗΜΟΣ ΘΕΡΜΗΣ

Ιανουάριος 2025

Φορέας: ΔΗΜΟΣ ΘΕΡΜΗΣ

Στοιχεία νόμιμου εκπροσώπου:

Επώνυμο: Παπαδόπουλος

Όνομα: Θεόδωρος

Όνομα πατρός: Κοσμάς

ΑΦΜ:

ΔΟΥ Ζ' Θεσσαλονίκης

Κάτοικος Θέρμης Θεσσαλονίκης

Διεύθυνση : οδός Δημοκρατίας 1, Θέρμη ΤΚ: 570 01

Ο Δήμος Θέρμης , επιδεικνύοντας, **μηδενική ανοχή** σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων 9 και 10 του Μέρους II του ελληνικού νόμου 4808/19.06.2021, ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), υιοθετεί την παρούσα Δράση , σε συμμόρφωση των ως άνω άρθρων, σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. Σκοπός.....	σελ. 4
2. Πεδίο Εφαρμογής.....	σελ. 4
3. Δήλωση μηδενικής ανοχής στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση..	σελ. 4
4. Εκτίμηση κινδύνων.....	σελ. 5
5. Ορισμοί.....	σελ. 6
6. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό των κινδύνων	σελ.10
7. Περιπτώσεις Ενδοοικογενειακής βίας.....	σελ.14
8.Οδηγίες για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.....	σελ. 14
9.Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς.....	σελ. 14
10. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας.....	σελ. 16
11. Αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.....	σελ. 17
12. Δικαιώματα θυγομένων	σελ. 17
13. Απαγόρευση Αντιποίνων- Θυματοποίησης του καταγγέλλοντα.....	σελ.18
14. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές.....	σελ.18
15. Κακόβουλες Καταγγελίες.....	σελ.18
16. Παρεκκλίσεις.....	σελ.19
17. Περαιτέρω πληροφορίες – Πρόσωπο Αναφοράς	σελ.19

1. Σκοπός

Σκοπός της Δράσης αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός πρότυπου περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Ο Δήμος Θέρμης δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Επιδίωξη του Δήμου 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.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα δράση υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους και απασχολούμενους σε φορείς του δημόσιου τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους και τη σχέση εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα υπό διορισμό ή πρόσληψη, καθώς και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.

3. Δήλωση μηδενικής ανοχής στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση

Ο Δήμος Θέρμης εκφράζει τη ρητή δέσμευση του για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο 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 βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

4. Εκτίμηση κινδύνων

Ενδεικτικά δε και όχι περιοριστικά ο Φορέας δηλώνει ότι στα πλαίσια αυτά δεν επιτρέπονται καθόλου τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω SMS, e – mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας, οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές, τα υπονοούμενα ότι η εμφάνιση και η σεξουαλικότητα κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στον φορέα, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του, οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι εξυβρίσεις δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, οι προσβλητικές επιστολές και τα προσβλητικά τηλεφωνήματα.

Για τους εργαζόμενους και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενους με τον φορέα που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα δράση, λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση,

προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, ο Δήμος έχει δημιουργήσει έναν μηχανισμό υποβολής, διαχείρισης και διερεύνησης αναφορών, με την εγκατάσταση ειδικών διαύλων υποβολής αναφορών και τη δημιουργία ενός πλέγματος Πολιτικών και Διαδικασιών.

5. Ορισμοί

5.1. Βία και Παρενόχληση

-Βία και Παρενόχληση συνιστούν 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.

-Παρενόχληση συνιστούν επίσης 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.

Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα δράση περιλαμβάνει ενδεικτικά τα κατωτέρω χωρίς να περιορίζεται σε αυτά :

- Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας.
- Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.
- Οπτικές ή ηχητικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. ενδεικτικά 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.

5.2. Παρενόχληση λόγω φύλου και σεξουαλική παρενόχληση

Παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν 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 συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, 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 οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής και γενικά απαξιωτικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις και αιτήματα 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.

➤ Περιστατικά βίας και παρενόχλησης

Τέτοιου είδους συμπεριφορές που ενδέχεται να εκδηλωθούν, είναι 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
- Ενδοοικογενειακή βία που μεταδίδεται στον χώρο εργασίας
- Σεξουαλικά σχόλια, αστεία, χειρονομίες
- Ανήθικα ή/και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό
- Αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή
- Σεξουαλικά υπονοούμενα
- Ανεπιθύμητα αγγίγματα, σφυρίγματα και συναφείς συμπεριφορές
- Επίμονα και ενοχλητικά βλέμματα
- Αποστολή μηνυμάτων ερωτικού ή σεξουαλικού περιεχομένου (μέσω τηλεφώνου ή με e-mail)

Για επεξηγηματικούς σκοπούς, μερικά παραδείγματα περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα :

- Η προσφορά παροχών (π.χ. ευνοϊκή μεταχείριση στην εργασία) 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, sms, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Αποστολή ανεπιθύμητων μηνυμάτων με σεξουαλικό ή ενοχλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής ή κάνοντας απειλητικά ή ανάλογα τηλεφωνήματα.
- 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, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ. Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος/εργαζόμενη ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και θα φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

➤ Δεν συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης μεταξύ άλλων και :

- Η άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης
- Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης
- Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν
- 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 ή και οικονομική (σύμφωνα με την κείμενη Νομοθεσία) επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου
- Η παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση της εργασίας
- Οι κάθε είδους παραινέσεις και σχόλια που αποσκοπούν στα πλαίσια των ανωτέρω στην βέλτιστη εικόνα του εργαζόμενου και στην βελτίωση της απόδοσής του

5.3. Αντεκδίκηση

Ο φορέας απαγορεύει επίσης σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζόμενου ή τρίτου, ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

5.4 Ενδοοικογενειακή βία

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 ακόμη και κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, 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.

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενοι με τον Δήμο Θέρμης οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την Δράση. Η Δράση ισχύει τόσο στους χώρους, στις εγκαταστάσεις του Φορέα (κεντρικές ή αποκεντρωμένες) συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ή αναπαύεται, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, όσο και σε χώρους που σχετίζονται με συναντήσεις, συνέδρια και εκδηλώσεις συνδεόμενες με την εργασία, καθώς επίσης και στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τα επαγγελματικά ταξίδια, την εκπαίδευση και κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (εταιρικών e-mails και κινητών τηλεφώνων).

6. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό των κινδύνων

6.1. Ο Δήμος Θέρμης δηλώνει, για ακόμη μία φορά, την **μηδενική ανοχή του** σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί να αυτή 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 επισκέπτη, προμηθευτή και οποιονδήποτε τρίτο.

Ο Φορέας λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κτλ), για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εργαζόμενοι και όσοι εμπλέκονται με οποιαδήποτε σχέση με τον Δήμο γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν το πρόσωπο αναφοράς στο οποίο μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης

καθώς και για τις δυνατότητες που δίνονται τόσο από την παρούσα Δράση όσο και από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Πιο συγκεκριμένα, ο Δήμος Θέρμης:

- Δημιουργεί ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών και της Διοίκησης διακρίνονται από σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση, βασικές αξίες του Φορέα.
- Παρέχει πληροφορίες, αλλά και κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους της σχετικά με την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης, διαχείρισης αυτών, τις ευθύνες και τα δικαιώματά τους.
- Πληροφορεί για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, των ατόμων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον Φορέα, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών καθώς και τη σχετική διαδικασία.
- Επικαιροποιεί την Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και η αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.
- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης.
- Οργανώνει τακτικές εκπαιδεύσεις για το προσωπικό, προκειμένου να εξασφαλισθεί ότι όλοι και όλες έχουν γνώση των εσωτερικών δράσεων και των διαδικασιών και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.
- Παρέχει επιμορφωτική ενημέρωση που σταδιακά θα οδηγήσει στην ταυτοποίηση και αναγνώριση συμπεριφορών που συνιστούν παρενόχληση και στην αποδυνάμωσή τους, ώστε να καλλιεργηθεί η κουλτούρα μηδενικής ανοχής σε οποιαδήποτε μορφής παρενόχληση και να εμπεδωθεί η ισότητα στον εργασιακό χώρο.
- Εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

- Επιβλέπει την εφαρμογή της παρούσας δράσης και επιβάλλει τις αναγκαίες και κατάλληλες κυρώσεις σε περίπτωση διαπίστωσης εκδήλωσης απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς από οποιονδήποτε εργαζόμενο, Προμηθευτή, επισκέπτη, προϊστάμενο και διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, ασφαλές και δίκαιο.
- Εξασφαλίζει την ανοικτή επικοινωνία των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους, τους άμεσα προϊσταμένους τους και με τον Φορέα απευθείας και ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.
- Υιοθετεί διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών ενώ ταυτόχρονα έχει ορίσει το απαιτούμενο από τον νόμο πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο») μέσα στην επιχείρηση, αρμόδιο για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης και τις διαδικασίες για την καταγγελία περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Παρέχει ρητή δέσμευση να παραμένουν όλα τα παράπονα και οι διαδικασίες για παρενόχληση εμπιστευτικά και να εξετάζονται με αμεροληψία.

Στο πλαίσιο αυτό Ο Δήμος δύναται να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού με σκοπό τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση των δυνητικών κινδύνων και να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας, παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών και εκπροσώπων άλλων συναφών οργανώσεων. Τέλος, ο Δήμος ενθαρρύνει τη συμμετοχή των προϊσταμένων και της Διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

6.2. Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων

6.2.1 Κάθε εργαζόμενος/ εργαζόμενη δικαιούται:

- να αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ευγένεια
- 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 της εργασίας (σύμφωνα με την παρούσα δράση, όπως αναλύεται κατωτέρω), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινο

6.2.2 Κάθε εργαζόμενος/ εργαζόμενη **ταυτόχρονα υποχρεούται:**

- να τηρεί και να εφαρμόζει όλα τα προαναφερθέντα στις σχέσεις του με τους συναδέλφους του , με τους προμηθευτές και κάθε τρίτο που με οποιαδήποτε αφορμή συνεργάζεται ή επισκέπτεται χώρους του φορέα
- να συμμορφώνεται απολύτως με την παρούσα δράση και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στον Φορέα ,
- 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 και
- να συμμετέχει σε δράσεις και προγράμματα εκπαίδευσης σχετικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης

6.2.3. Υποχρεώσεις Διευθυντών και Προϊσταμένων

Ειδικά, οι Διευθυντές και Προϊστάμενοι του Φορέα **οφείλουν** επιπλέον:

- να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας δράσης στον τομέα ευθύνης τους
- να επιβλέπουν για την ορθή τήρηση των ανωτέρω στους χώρους του Φορέα
- 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 εργαζόμενους προκειμένου αυτοί να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους
- να ενημερώνουν άμεσα την Διοίκηση για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους

7. Περιπτώσεις Ενδοοικογενειακής βίας

Ο Φορέας λαμβάνει, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, 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 στην Προϊσταμένη Ανθρώπινου Δυναμικού προκειμένου να ενημερωθεί η Διοίκηση και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

8. 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:

- Διορθώνουν την συμπεριφορά τους όταν αντιλαμβάνονται ότι ενοχλεί ή προσβάλλει κάποιον συνάδελφο ή συνεργάτη
- Καθορίζουν τα ατομικά τους όρια στους γύρω τους
- Μην αγνοούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης
- Μην αισθάνονται άβολα, ντρέπονται ή κατηγορούν τον εαυτό τους για τη συμπεριφορά του δράστη
- Μην δικαιολογούν τη συμπεριφορά οποιουδήποτε δράστη
- Αποκρούουν ή αντιμετωπίζουν ψύχραιμα και αποφασιστικά τη βίαιη ή παρενοχλητική συμπεριφορά

9. Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς

Ο Δήμος σε κάθε περίπτωση ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτου συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν να καταγγέλλουν τα περιστατικά

διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες, ακολουθώντας τα βήματα της διαδικασίας υποβολής ή την καταγγελία του περιστατικού και δεσμεύεται να αντιμετωπίσει με απόλυτη εχεμύθεια, διακριτικότητα και αμεροληψία τη διαχείριση όλων των καταγγελιών.

Ο Δήμος δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών.

Ειδικότερα, κάθε εργαζόμενος και κάθε τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με τον Δήμο δύναται να υποβάλει επώνυμη έγγραφη καταγγελία ενώπιον του/της εκάστοτε Προϊσταμένου Δ/νσης Ανθρώπινου Δυναμικού, που σήμερα είναι η κα **Παπαδοπούλου Μαρία**, η οποία ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς» στο πλαίσιο της παρούσας δράσης. Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται είτε αυτοπροσώπως είτε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και συγκεκριμένα στην ηλεκτρονική διεύθυνση **m.papadopoulou@thermi.gov.gr**. Η καταγγελία δεν μπορεί να γίνει ανώνυμα.

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

Η Προϊσταμένη Ανθρώπινου Δυναμικού διερευνά και εξετάζει διεξοδικά κάθε καταγγελία και συλλέγει οποιαδήποτε στοιχεία είναι απαραίτητα σχετικά με αυτήν, πάντοτε υπό τη εποπτεία της Διοίκησης. Οι καταγγελίες και οι έρευνες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές στο μέγιστο δυνατό βαθμό, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκόμενων.

Ειδικότερα, τα ως άνω πρόσωπα, στο πλαίσιο της κείμενης νομοθεσίας και των καθηκόντων τους σεβόμενοι και τηρώντας το πλαίσιο της νομοθεσίας προσωπικών δεδομένων, δύνανται να συνομιλούν με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να εξετάζουν μάρτυρες, να αιτούνται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως υφίστανται και από τα οποία αποδεικνύεται ότι έλαβε ή μη χώρα οιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να επικοινωνούν με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Διοίκηση μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας.

Εφόσον η Προϊσταμένη Ανθρώπινου Δυναμικού ολοκληρώσει την έρευνά της, υποβάλει έγγραφη αναφορά στη Διοίκηση, στην οποία αναγράφεται το αποτέλεσμα των ερευνών. Η ολοκλήρωση της έρευνας και η υποβολή και κοινοποίηση του πορίσματος των ως άνω προσώπων, πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν. Τα αποτελέσματα της έρευνας μπορεί στα πλαίσια των ανωτέρω και με την συνδρομή των στοιχείων της κείμενης νομοθεσίας να γνωστοποιούνται αναλόγως είτε στον καταγγέλλοντα είτε στον καταγγελλόμενο.

10. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

Ο Δήμος αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια, εμπιστευτικότητα και διακριτικότητα, τη διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης.

Η Προϊσταμένη Ανθρώπινου Δυναμικού 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.

Σε κάθε περίπτωση αποτελεί δέσμευση του Φορέα η τήρηση της εμπιστευτικότητας και η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την άσκηση των καθηκόντων των ως άνω προσώπων.

Απαγορεύονται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία.

Οι ανωτέρω υποχρεώσεις τελούν και υπό τον έλεγχο της Διοίκησης κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

11. Αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης

Σε περίπτωση που προκύψει πράγματι η στοιχειοθέτηση κάποιου περιστατικού βίας και παρενόχλησης, η Διοίκηση προβαίνει ανά περίπτωση άμεσα στηλήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου: Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά):

- (α) σύσταση συμμόρφωσης
- (β) πειθαρχικές κυρώσεις,
- (γ) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
- (δ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, αν χρειαστεί,
- (ε) σε κάθε είδους δικαστικές ενέργειες, αν χρειαστεί.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, ακόμη και έναντι του Δήμου, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Ηπαρούσα Δράση εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής καταγγελίας ενώπιον κάθε αρμόδιας Αρχής.

12. Δικαιώματα θιγομένων

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο σύμφωνα με την κείμενη Νομοθεσία, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθηση 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 αυτήν, ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως τον εργοδότη και ειδικότερα 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. προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης).

13. Απαγόρευση Αντιποίνων- Θυματοποίησης του καταγγέλλοντα

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 προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας δράσης και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν.

14. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές

Ο Δήμος δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

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

15. Κακόβουλες Καταγγελίες

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση του φορέα, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκομένους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

Ειδικότερα οι ανωτέρω καταφανώς κακόβουλες καταγγελίες εκτός από τα δικαιώματα των τυχόν θιγομένων, παρέχουν αντίστοιχα δικαιώματα και στον Δήμο, ούτως ώστε να μην ενθαρρύνονται τέτοιες καταφανώς κακόβουλες καταγγελίες οι οποίες ικανοποιώντας κακόβουλα κίνητρα καταγγελλόντων παρεμποδίζουν τον έλεγχο τυχόν των λοιπών μη κακόβουλων καταφανώς καταγγελιών, οι οποίες μη κακόβουλες καταφανώς καταγγελίες ενθαρρύνεται να γίνονται, ώστε να διασφαλίζεται ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον και όχι να δημιουργείται μέσω καταφανώς κακόβουλων καταγγελιών ένα αρνητικό εργασιακό περιβάλλον.

16. Παρεκκλίσεις

Παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της παρούσας Δράσης δεν μπορούν να λάβουν χώρα.

17. Περαιτέρω πληροφορίες – Πρόσωπο Αναφοράς

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της δράσης, θα πρέπει να υποβάλλονται στην Προϊσταμένη Ανθρώπινου Δυναμικού, η οποία ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού καθώς και για ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, ή σε περίπτωση κωλύματος ή απουσίας στον αναπληρωτή της ως άνω.

Η παρούσα Δράση θα είναι διαθέσιμη στην επίσημη ιστοσελίδα του Δήμου Θέρμης