



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΝΟΜΟΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΔΗΜΟΣ ΑΓ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ

Γραφείο : Δημοτικής Επιτροπής

ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ

Από το πρακτικό της με αριθμό 30/2025
Τακτικής Συνεδρίασης της
Δημοτικής Επιτροπής
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ: 359/2025
ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

Π Ε Ρ Ι Λ Η Ψ Η

Εισήγηση της ΔΕ προς το ΔΣ για έγκριση του «Σχεδίου δράσης για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελιών».

Στον Άγιο Δημήτριο και στο Δημοτικό Κατάστημα σήμερα , **στις 16 του μήνα Ιουλίου έτους 2025, ημέρα της εβδομάδας Τετάρτη και ώρα 10.00** συνήλθε σε Τακτική, δια ζώσης, Συνεδρίαση, η Δημοτική Επιτροπή του Δήμου Αγίου Δημητρίου, ύστερα από την αριθμό πρωτοκόλλου **29305/41/11-07-2025** έγγραφη πρόσκληση του Προέδρου της. Η πρόσκληση επιδόθηκε σε κάθε ένα μέλος (τακτικά και αναπληρωματικά) της Δημοτικής Επιτροπής με το από **11/07/2025** μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 74^Α παρ. 1 και του άρθρου 75 του Ν. 3852/2010 όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει και δημοσιεύθηκε στην ιστοσελίδα του Δήμου.

Διαπιστώθηκε ότι υπάρχει απαρτία, δεδομένου ότι σε σύνολο 9 μελών παρέστησαν στη συνεδρίαση 6 μέλη:

ΠΑΡΟΝΤΑ

ΑΠΟΝΤΑ

1	ΜΑΜΑΛΑΚΗΣ ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ, Δήμαρχος-Πρόεδρος	1	ΓΑΒΑΛΑΣ ΑΓΓΕΛΟΣ
2	ΚΑΠΠΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ, Τακτικό μέλος	2	ΑΝΔΡΟΥΤΣΟΥ ΜΑΡΙΑ
3	ΜΠΑΝΤΟΣ ΜΑΡΙΟΣ-ΙΩΑΝΝΗΣ, Τακτικό μέλος	3	ΣΥΡΡΑΚΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
4	ΚΥΡΙΑΚΑΚΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ, Τακτικό μέλος		
5	ΖΗΝΟΒΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ, Αναπληρωματικό μέλος		
6	ΜΑΡΓΑΡΙΤΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ, Αναπληρωματικό μέλος		

Από τη συνεδρίαση απουσίαζαν αν και κλήθηκαν νόμιμα , τα τακτικά μέλη: 1) κ. Μπούρης Ευάγγελος, ο οποίος αναπληρώθηκε από το αναπληρωματικό μέλος κα Μαργαρίτη Χριστίνα, 2) κα Αχουλιά – Σκριβάνου Μαρία, η οποία αναπληρώθηκε από το αναπληρωματικό μέλος κ Ζηνόβη Βασίλειο, 3) κ. Γαβαλάς Άγγελος, 4) κα Ανδρούτσου Μαρία και 5) κ. Συρράκος Νικόλαος, οι οποίοι δεν αναπληρώθηκαν.

Χρέη πρακτικογράφου εκτελεί ο μόνιμος υπάλληλος του Δήμου κ Δήμου Ξενοφών.

Ο Δήμαρχος – Πρόεδρος της Δημοτικής Επιτροπής κ. Μαμαλάκης Στυλιανός, εισηγούμενος το **1^ο θέμα της ημερήσιας διάταξης** σχετικό με την περίληψη έθεσε υπόψη των μελών του Σώματος την υπ' αρ. πρωτ. 28270/04-07-2025 εισήγηση της Αντιδημάρχου Διοίκησης και Κέντρων Εξυπηρέτησης του Πολίτη, η οποία έχει ως εξής:

<<

ΘΕΜΑ: Λήψη απόφασης για την έγκριση του «Σχεδίου Δράσης για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελιών».

Λαμβάνοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις του άρθρου 72 παρ. ιγ του ν. 3852/2010 η Οικονομική Επιτροπή: «....Εισηγείται στο δημοτικό συμβούλιο τα σχέδια κανονιστικών αποφάσεων του Δήμου, με την επιφύλαξη της περ. βε' της παρ. 1B 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».
2. Τις διατάξεις του άρθρου 26 του ν.5056/2023: «1. Από την αυτοδιοικητική περίοδο που άρχετε 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.

Σύμφωνα με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο (ν.4808/2021 για την προστασία της Εργασίας, Οδηγίες της Ε.Ε. και Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας), οι δημόσιοι φορείς, όπως και οι Ο.Τ.Α. οφείλουν να διασφαλίζουν ένα περιβάλλον εργασίας απαλλαγμένο από φαινόμενα παρενόχλησης, ψυχολογικής και σεξουαλικής βίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 68 παρ. 4 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 του 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" όπως τροποποιήθηκε από την Απόφαση ΥΠ.ΕΣ.ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ.6766/19.04.2023 (ΦΕΚ 2561/19.04.2023 τεύχος Β').

[1]

Οι διατάξεις του άρθρου 3 της ανωτέρω απόφασης του 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 δημοσίου 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, ανεξάρτητων 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.

Στόχοι του Σχεδίου Δράσης:

- Η θεσμική κατοχύρωση μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- Η κατοχύρωση μηχανισμών καταγγελίας και υποστήριξης των θυμάτων.
- Η καλλιέργεια κουλτούρας σεβασμού, ισότητας και μηδενικής ανοχής.
- Η ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση όλων των εργαζομένων της οργανικής μονάδας.

Ως αρμόδια πρόσωπα («σύνδεσμοι») για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο ορίστηκαν, η Προϊσταμένη της Διεύθυνσης των Διοικητικών Υπηρεσιών κα Μαρία Μαγγέλη και σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος αυτής, η Προϊσταμένη του Τμήματος Διοικητικού κα Σταυρονίκη Καπετανάκου.

Στο πλαίσιο αυτό, και με βάση τις αρχές της πρόληψης, της ίσης μεταχείρισης, της προστασίας της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της εργασιακής ισορροπίας, **εισηγούμαστε:**

- 1. την έγκριση του Σχεδίου Δράσης για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελιών,**
- 2. τη διαβίβασή της στο Δημοτικό Συμβούλιο για λήψη απόφασης,**
- 3. τη δημοσίευση της απόφασης μετά την ψήφιση και την ενημέρωση όλων των οργανικών μονάδων του Δήμου.**

Η Αντιδήμαρχος Διοίκησης και
Κέντρων Εξυπηρέτησης του Πολίτη
Ελένη Κοντόγγονα>>

Ακολούθησε διαλογική συζήτηση μεταξύ των μελών της Δημοτικής Επιτροπής

Στη συνέχεια ο Πρόεδρος κάλεσε τα μέλη της Δημοτικής Επιτροπής να αποφασίσουν σχετικά.

Η Δημοτική Επιτροπή λαμβάνοντας υπόψη της, την ανωτέρω εισήγηση καθώς και τα έγγραφα και τις ισχύουσες νομικές διατάξεις που αναφέρονται στην εισήγηση και στο σχέδιο της διακήρυξης, μετά από συζήτηση όπως καταγράφεται στα απομαγνητοφωνημένα πρακτικά:

ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΙ ΟΜΟΦΩΝΑ

Εισηγείται στο Δημοτικό Συμβούλιο την έγκριση του «Σχεδίου δράσης για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελιών», το οποίο έχει ως εξής:

<<

ΔΗΜΟΣ ΑΓΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙ-ΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

ΙΟΥΛΙΟΣ 2025

ΦΟΡΕΑΣ: ΔΗΜΟΣ ΑΓΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΝΟΜΙΜΟΥ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ:

ΟΝΟΜΑ: ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ

ΕΠΩΝΥΜΟ: ΜΑΜΑΛΑΚΗΣ

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΠΕΤΡΟΣ

ΤΑΧΥΔΡΟΜΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ: ΑΓΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ 55

Τ.Κ. 17343

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ**ΜΕΡΟΣ Α' -ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

1. Σκοπός.....	σελ. 4
2. Πεδίο Εφαρμογής.....	σελ.4-5
3. Ορισμοί.....	σελ.5-7
4. .Ενδοοικογενειακή βία.....	σελ. 7

ΜΕΡΟΣ Β' -ΠΡΟΛΗΨΗ & ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Εκτίμηση κινδύνων.....	σελ.8
2. Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό των κινδύνων...σελ.8-10	
3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.....σελ.10	
4.Πληροφορίες για δικαιώματα&υποχρεώσεις εργαζομένων & εργοδότη.σελ.10-13	
5. Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»).....σελ.14	

ΜΕΡΟΣ Γ' -ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ & ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

1. Δίαυλοι επικοινωνίας-Αρμόδια όργανα.....σελ.14-15	
2. Έρευνα εξέταση των καταγγελιών.....σελ.15-16	
3. Απαγόρευση Αντιποίνων.....σελ.16	
4. Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων.....σελ.17	
5. Συνεργασία με αρμόδιες αρχές.....σελ.17	

ΜΕΡΟΣ Δ' -ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ...σελ.18**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ....σελ.19****ΜΕΡΟΣ Α' -ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ****1. Σκοπός**

Ο Δήμος Αγίου Δημητρίου τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του 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.

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Ο Δήμος Αγίου Δημητρίου 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. Κάθε άτομο έχει το δικαίωμα να εργάζεται σε μια επαγγελματική ατμόσφαιρα που προωθεί τις ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και απαγορεύει τις παράνομες πρακτικές διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης.

Ως εκ τούτου, ο φορέας αναμένει ότι όλες οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων θα διακρίνονται από επαγγελματισμό και θα είναι απαλλαγμένες από διακρίσεις, προκαταλήψεις, βία και παρενόχληση.

Ο φορέας έχει αναπτύξει αυτή την πολιτική για να διασφαλίσει ότι όλοι οι υπάλληλοί του μπορούν να εργάζονται σε ένα περιβάλλον απαλλαγμένο από βία, παράνομες παρενοχλήσεις, διακρίσεις και αντεκδίκηση και θα καταβάλει κάθε εύλογη προσπάθεια για να διασφαλίσει ότι όλα τα άτομα που δεσμεύονται από την πολιτική είναι εξοικειωμένα με αυτήν και γνωρίζουν ότι οποιαδήποτε καταγγελία σε σχέση με την παραβίαση της πολιτικής θα διερευνηθεί και θα επιλυθεί κατάλληλα.

Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και την 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" όπως τροποποιήθηκε από την Απόφαση ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ.6766/19.04.2023 (ΦΕΚ 2561/19.04.2023 τεύχος Β') και καταλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους και απασχολούμενους σε φορείς του δημοσίου 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, ανεξάρτητων 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, άτομα υπό διορισμό ή πρόσληψη, καθώς και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.

3. Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής ισχύουν οι κάτωθι ορισμοί:

- ❖ 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,
 - ❖ 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 κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν.4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου,
 - ❖ ως **«παρενόχληση»** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.
- Σύμφωνα με αυτήν την πολιτική, η παρενόχληση είναι λεκτική, γραπτή ή σωματική συμπεριφορά που υποτιμά ή δείχνει εχθρότητα ή αποστροφή προς ένα άτομο λόγω της φυλής, του χρώματος, της θρησκείας, του φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας ή έκφρασης φύλου, της εθνικής καταγωγής, της ηλικίας, της αναπηρίας, οικογενειακής κατάστασης, ιθαγένειας, γενετικές πληροφορίες ή οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό που προστατεύεται από το νόμο ή των συγγενών, φίλων ή συνεργατών του. Παρενοχλητική συμπεριφορά αποτελούν ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:
- ✓ Οι χαρακτηρισμοί, προσβολές ή αρνητικά στερεότυπα, απειλητικές, εκφοβιστικές ή εχθρικές πράξεις, υποτιμητικά αστεία και γραπτό ή γραφικό υλικό που υποτιμά ή δείχνει εχθρότητα ή αποστροφή προς ένα άτομο ή ομάδα, που τοποθετείται σε τοίχους ή αλλού στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ή διακινείται στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια της εργασίας ή χρησιμοποιώντας εξοπλισμό του οργανισμού μέσω e-mail, τηλεφώνου (συμπεριλαμβανομένων των φωνητικών μηνυμάτων), μηνυμάτων κειμένου, ιστοτόπων κοινωνικής δικτύωσης ή άλλων μέσων.
 - ✓ Η σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση, η ηθική παρενόχληση ("mobbing"), δηλαδή η συστηματική, μεθοδική και συνεχή άσκηση ψυχολογικής βίας, ηθικής βίας, η οποία μπορεί ενδεικτικά να λάβει τη μορφή ταπεινωτικής συμπεριφοράς, άνισης μεταχείρισης, προσβολών, απομόνωσης, εξώθησης σε σφάλματα, απειλών, άσκησης ψυχολογικής βίας.
 - ✓ Η αντεκδίκηση ή ο εκφοβισμός για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.
- ❖ ως **«σεξουαλική παρενόχληση»** ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και άλλη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης όταν, για παράδειγμα: α) η υποβολή σε μια τέτοια συμπεριφορά γίνεται είτε ρητά είτε σιωπηρά ως όρος ή προϋπόθεση της απασχόλησης ε-

νός ατόμου, β) η υποταγή ή απόρριψη μιας τέτοιας συμπεριφοράς από ένα άτομο χρησιμοποιείται ως βάση για αποφάσεις απασχόλησης που επηρεάζουν αυτό το άτομο, ή γ) αυτή η συμπεριφορά έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την αδικαιολόγητη παρέμβαση στην εργασιακή απόδοση ενός ατόμου ή τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού ή προσβλητικού εργασιακού περιβάλλοντος. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει μια σειρά από ανεπαίσθητες και όχι και τόσο λεπτές συμπεριφορές και μπορεί να περιλαμβάνει άτομα του ίδιου ή διαφορετικού φύλου. Ανάλογα με τις περιστάσεις, αυτές οι συμπεριφορές μπορεί να περιλαμβάνουν ανεπιθύμητες σεξουαλικές κινήσεις ή αιτήματα για σεξουαλικές χάρες, σεξουαλικά αστεία και υπονοούμενα, λεκτική κακοποίηση σεξουαλικής φύσης, σχόλια σχετικά με το σώμα ενός ατόμου, τη σεξουαλική ικανότητα ή τις σεξουαλικές ανεπάρκειες, το επίμονο κοίταγμα, σφύριγμα ή άγγιγμα, προσβλητικά ή άσεμνα σχόλια ή χειρονομίες, εμφάνιση σεξουαλικά υποβλητικών αντικειμένων ή εικόνων.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος-η ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, 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 μη έγκριση ή άρνηση άδειας.
- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις.

4. Ενδοοικογενειακή βία

Ο φορέας, ως έμπρακτη απόδειξη της κοινωνικής ευθύνης του απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, έπειτα από αίτημα εργαζόμενου-ης θύματος ενδοοικογενειακής βίας, δύναται να εξετάζει, κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των καθηκόντων του/της και τις οργανωτικές του δυνατότητες, τη λήψη κατάλληλων μέτρων με σκοπό την υποστήριξη του/της εργαζόμενου-ης στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του/της επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα όταν υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρία ή σοβαρά νοσήματα.

ΜΕΡΟΣ Β' -ΠΡΟΛΗΨΗ & ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ & ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

Οι κίνδυνοι που απορρέουν από τη βία και την παρενόχληση στην εργασία μπορεί να αποδειχθούν πολύ σοβαροί, τόσο για τους/τις εργαζομένους-ες όσο και για τον ίδιο τον οργανισμό.

Πιο συγκεκριμένα, για τους/τις εργαζομένους-ες οι κίνδυνοι μπορούν να περιλαμβάνουν ενδεικτικά ιδίως:

α) προσβολή ανθρώπινης αξιοπρέπειας και πρόκληση οικονομικής ή ηθικής βλάβης,

β) πρόκληση άγχους, στρες, θυμού και φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας.

Παράλληλα με τους εργαζομένους-ες και ο ίδιος ο οργανισμός αντιμετωπίζει κινδύνους όπως:

α) διατάραξη εργασιακών σχέσεων και εύρυθμης λειτουργίας του οργανισμού,

β) μειωμένη παραγωγικότητα,

γ) νομικές και οικονομικές συνέπειες και

δ) αρνητική δημοσιότητα.

Ωστόσο, τα μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και παρακολούθησης και διαχείρισης τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς τα οποία εφαρμόζει ο οργανισμός, οι ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού του για θέματα βίας και παρενόχλησης που πραγματοποιεί, σε συνδυασμό με τις μεθόδους οργάνωσης της εργασίας, τη φύση της δραστηριότητάς του και την πιστή τήρηση της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, συμβάλλουν ουσιαστικά στην βελτίωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των συναφών κινδύνων.

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

Ο Δήμος Αγίου Δημητρίου δηλώνει την **μηδενική του ανοχή** σε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, υπό οποιαδήποτε μορφή μπορεί αυτή να λάβει, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, το οποίο λαμβάνει χώρα στην εργασία ή εξ αφορμής αυτής από εργαζόμενο-η εναντίον άλλου εργαζόμενου-ης, από προϊστάμενο-η, από εξουσιοδοτημένο πρόσωπο, το οποίο νοείται ως εργοδότης, από επισκέπτη, προμηθευτή και οποιονδήποτε τρίτο.

Ο φορέας διασφαλίζει ένα ασφαλές, φιλικό και προσιτό εργασιακό περιβάλλον, όπου οι σχέσεις των ατόμων διακρίνονται από σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, συνεργασία, εμπιστοσύνη και αλληλοβοήθεια.

Λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα και εφαρμόζει διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση κινδύνων βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

Ενδεικτικά παρακάτω αναφέρουμε μέτρα και διοικητικές πρακτικές που οφείλουν να ακολουθούνται, όπως:

- Να ενημερώνει τους/τις υπαλλήλους με κάθε πρόσφορο τρόπο για τις κείμενες διατάξεις που αφορούν στην πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και τις σχετικές οδηγίες που περιλαμβάνονται σε γενικούς ή ειδικούς κώδικες δεοντολογίας και επαγγελματικής συμπεριφοράς.

- Να πληροφορεί για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, των ατόμων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν το φορέα, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών καθώς και τη σχετική διαδικασία.
- Να αξιοποιεί όλα τα κατάλληλα μέτρα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό, συμμετοχή σε επιμορφωτικά σεμινάρια/ημερίδες ψυχικής υγείας κτλ.) για την ενημέρωση, εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού του με σκοπό την αναγνώριση και καταπολέμηση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- Να διασφαλίζει ότι όλοι γνωρίζουν τις παρούσες πολιτικές, τις διαδικασίες που εφαρμόζει ο φορέας και πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.
- Να ενθαρρύνει τους/τις εργαζόμενους-ες του και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με το φορέα να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, τα οποία αντιλαμβάνονται ή στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.
- Να αναρτά στο χώρο εργασίας ή στον εσωτερικό δικτυακό τόπο ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται στον φορέα για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες αρχές.
- Να διασφαλίζει τη δημιουργία περιβάλλοντος ασφάλειας και εχεμύθειας για τους/τις υπαλλήλους που επιθυμούν να προβούν σε αναφορά φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία με σκοπό την έγκαιρη αντιμετώπισή τους.
- Ο φορέας θα αξιολογεί περιοδικά την αποτελεσματικότητα των παρούσων πολιτικών και θα προβαίνει στην επικαιροποίηση ή αναθεώρησή τους, εάν αυτό κρίνεται αναγκαίο.

3. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

- Παρέχει δια της παρούσας στο προσωπικό του ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο οργανισμού και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.
- Δύναται να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, κ.λπ.
- Ενθαρρύνει τη συμμετοχή εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

4. Πληροφορίες για δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζομένων και εργοδότη

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 καταγγέλει οποιοδήποτε περιστατικό εκδήλωσης απαγορευμένης συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας (όπως αναλύεται κατωτέρω), χωρίς να θυματοποιηθεί ή να υποστεί οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ή αντίποινα.

Κάθε εργαζόμενος/εργαζόμενη υποχρεούται:

- ❖ να τηρεί και να εφαρμόζει όλα τα προαναφερθέντα στις σχέσεις του/της με τους συναδέλφους του/της, με τους προμηθευτές, και κάθε τρίτο που με οποιαδήποτε αφορμή συνεργάζεται ή επισκέπτεται χώρους του φορέα,
- ❖ να συμμορφώνεται απολύτως με την παρούσα πολιτική και όλες τις εφαρμοζόμενες και ισχύουσες διαδικασίες με σκοπό τόσο την προσωπική του/της προστασία, όσο και των λοιπών απασχολούμενων στον φορέα,
- ❖ να ανακοινώνει άμεσα οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στον/στην προϊστάμενό-η,
- ❖ 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 στο χώρο εργασίας.

Υποχρεώσεις Διευθυντών και Προϊσταμένων

Ειδικά οι Διευθυντές-ριες και οι Προϊστάμενοι-ες των οργανικών μονάδων του φορέα **οφείλουν** επιπλέον:

- ❖ να μεριμνούν για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής στον τομέα της ευθύνης τους,
- ❖ να επιβλέπουν για την ορθή τήρηση των ανωτέρω στους χώρους του φορέα,
- ❖ να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα συμπεριφοράς στον τομέα της ευθύνης τους,
- ❖ να μην προβαίνουν οι ίδιοι-ες στην εκδήλωση ανεπιθύμητων και απαγορευμένων συμπεριφορών, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων τους,
- ❖ να ενεργούν άμεσα όταν λαμβάνουν γνώση μίας εκδήλωσης τυχόν ανεπιθύμητης και απαγορευμένης συμπεριφοράς,
- ❖ να ενθαρρύνουν τους/τις υπαλλήλους προκειμένου αυτοί-ές να αναφέρουν τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης, τα οποία υπέστησαν οι ίδιοι-ες ή υπέπεσαν στην αντίληψή τους,
- ❖ να ενημερώνουν άμεσα τη Διοίκηση για τυχόν περιστατικά βίας και παρενόχλησης που έλαβαν χώρα στον τομέα ευθύνης τους.

Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 της με αριθ. ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19-01-2023 Υπουργικής Απόφασης που τίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, κατά το άρθρο 4 του ν. 4808/2021, ακόμα κι αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει:

- 1) δικαίωμα δικαστικής προστασίας,

- 2) δικαίωμα υποβολής καταγγελίας ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη σύμφωνα με το ν.3896/2010 (Α' 207) και το ν 4443/2016 (Α' 232),
- 3) δικαίωμα υποβολής καταγγελίας ενώπιον της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, εφόσον έχει υποβληθεί καταγγελία στους αρμόδιους φορείς και δεν έχουν επιληφθεί αρμοδίως μετά το πέρας τριών μηνών από την υποβολή της καταγγελίας,
- 4) δικαίωμα υποβολής αναφοράς ή καταγγελίας εντός του φορέα της εργασίας του.

Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός του φορέα, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Οι καταγγελίες για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά το άρθρο 4 του ν. 4808/2021, υποβάλλονται στον Σύμβουλο Ακεραιότητας του άρθρου 23 του ν. 4795/2021 που είναι αρμόδιος για το φορέα, στον οποίο υπηρετεί ο/η υπάλληλος κατά το χρόνο εκδήλωσης του περιστατικού βίας και παρενόχλησης, εφόσον υπάρχει. Άλλως, η καταγγελία υποβάλλεται στον/στην ανώτερο-η στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενο-η, με αρμοδιότητα για θέματα προσωπικού του φορέα.

Ειδικά για τους ΟΤΑ α' και β' βαθμού οι καταγγελίες δύναται να υποβάλλονται στον Γραμματέα της οικείας Αποκεντρωμένης Διοίκησης.

Όταν πρόσωπο του άρθρου 3 της με αριθ. ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19-01-2023 Υπουργικής Απόφασης παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του ν. 4808/2021, ο φορέας, εφόσον λάβει γνώση της παραβίασης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, σε βάρος του/της καταγγελλόμενου-ης, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά, ακόμα και κατά το διάστημα διερεύνησης της σχετικής καταγγελίας.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, τη μετακίνηση σε άλλη οργανική μονάδα, την αλλαγή του χώρου εργασίας ή την αλλαγή ωραρίου, την απομάκρυνσή του/της από τον χώρο εργασίας με υποχρεωτική χορήγηση κανονικής άδειας ή υπηρεσιακής άδειας αναπλήρωσης, εφόσον διαθέτει υπόλοιπο, τη διερεύνηση τυχόν πειθαρχικής ευθύνης του/της καταγγελλόμενου-ης, την πειθαρχική του/της δίωξη και την επιβολή πειθαρχικής ποινής σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ή την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή απασχόλησης, σε όσες περιπτώσεις είναι δυνατή με βάση τη σχέση εργασίας του/της καταγγελλόμενου-ης, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Το μέτρο της μετακίνησης σε άλλη οργανική μονάδα, της αλλαγής χώρου εργασίας ή ωραρίου μπορεί να εφαρμοστεί και για το θιγόμενο πρόσωπο εφόσον υποβληθεί σχετικό αίτημα και στην περίπτωση αυτή η Υπηρεσία υποχρεούται να εξετάσει το αίτημα αυτό κατά προτεραιότητα.

Κάθε πρόσωπο του άρθρου 3 της με αριθ. ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19-01-2023 Υπουργικής Απόφασης, που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να απουσιάσει δικαιολογημένα από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο που δεν δύναται να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες, 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 δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι ο άμεσος προϊστάμενος/η του προσώπου ή όταν, παρά την υποβολή καταγγελίας, δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκατασταθεί η ομαλή λειτουργία της Υπηρεσίας, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.

Ο αποχωρών-ούσα υποχρεούνται να ενημερώσει προηγουμένως εγγράφως τα αρμόδια όργανα της παρ.2 του άρθρου 5 της με αριθ. ΥΠ.ΕΣ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19-01-2023 Υπουργικής Απόφασης, καταγγέλλοντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του/της ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του/της. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος ή η Υπηρεσία έλαβε τα απαραίτητα μέτρα και το πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η απουσία του παύει να θεωρείται δικαιολογημένη.

5. Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»)

Ο φορέας για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία έχει ορίσει ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμο»), την Προϊσταμένη της Διεύθυνσης των Διοικητικών Υπηρεσιών **κα Μαρία Μαγγέλη** και σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος της, την Προϊσταμένη του Τμήματος Διοικητικού **κα Σταυρονίκη Κατετανάκου**.

Το πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος») ή ο αναπληρωτής του, υποχρεούνται να μεριμνά για την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

ΜΕΡΟΣ Γ' -ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ & ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

1. Δίαυλοι επικοινωνίας-Αρμόδια όργανα

Ως αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή, εξέταση και διαχείριση των καταγγελιών ή παραπόνων των θυγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο ορίζεται η Προϊσταμένη της Διεύθυνσης των Διοικητικών Υπηρεσιών **κα Μαρία Μαγγέλη** και σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος της, η Προϊσταμένη του Τμήματος Διοικητικού **κα Σταυρονίκη Κατετανάκου**.

Τα παράπονα ή καταγγελίες μπορούν να υποβάλλονται είτε αυτοπροσώπως, είτε μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας: 2132007758 και 2132007752, είτε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου: mmag@dad.gr και nikik@dad.gr

Στην αναφορά ή καταγγελία θα πρέπει να καταγράφονται με σαφήνεια τα εξής:

- ✓ ημέρα και ώρα εκδήλωσης του συμβάντος,
- ✓ το πρόσωπο που επέδειξε συμπεριφορά που εμπίπτει στις μορφές βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο,
- ✓ τα πραγματικά περιστατικά που έλαβαν χώρα, με κάθε λεπτομέρεια,
- ✓ τα πρόσωπα που ήταν τυχόν παρόντα στο περιστατικό,

- ✓ οι αιτίες για τις οποίες θεωρεί ο/η καταγγέλλον-ουσα ότι έλαβε χώρα το συμβάν,
- ✓ οι μάρτυρες που ενδεχομένως ο/η καταγγέλλον-ουσα επιθυμεί να εξετασθούν και
- ✓ γενικά οποιαδήποτε άλλη πληροφορία είναι απαραίτητη για τη διερεύνηση του συμβάντος.

Οι καταγγελίες υποβάλλονται με εμπιστευτικό πρωτόκολλο και τα αρμόδια όργανα αυτά υποχρεούνται αμέσως και το αργότερο εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από την παραλαβή της καταγγελίας να εξετάσουν τη βασιμότητα των ισχυρισμών της καταγγελίας και να καλέσουν ενώπιον τους για παροχή εξηγήσεων τον/την καταγγελλόμενο-η καθώς και κάθε άλλο πρόσωπο, το οποίο βάσει της καταγγελίας ή των εξηγήσεων του/της καταγγελλόμενου-ης έλαβε γνώση ή ήταν μάρτυρας για το περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Εφόσον από το πόρισμα της εξέτασης αυτής προκύψει πειθαρχική ευθύνη του/της καταγγελλόμενου-ης, το πόρισμα αυτό διαβιβάζεται άμεσα και το αργότερο εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριών (3) ημερών στον αρμόδιο πειθαρχικώς προϊστάμενο-η του καταγγελλόμενου προσώπου για περαιτέρω ενέργειες στο πλαίσιο των πειθαρχικών αρμοδιοτήτων του. Ειδικά ο Σύμβουλος Ακεραιότητας, ή όπου δεν υπάρχει, ο/η ανώτερος-η στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενος-η του φορέα με αρμοδιότητα για θέματα προσωπικού, υποχρεούνται να διαβιβάσει άμεσα και το αργότερο εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) ημερών από την παραλαβή, την καταγγελία στον/στην αρμόδιο-α πειθαρχικώς προϊστάμενο-η του καταγγελλόμενου προσώπου παρακολουθώντας παράλληλα την εξέλιξη εξέτασης της καταγγελίας προκειμένου να ενημερώνει το θιγόμενο πρόσωπο που υπέβαλε την καταγγελία.

Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας πέραν της ενεργειών της παρ. 3 της με αριθ. ΥΠ.ΕΣ. ΔΙ-ΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19-01-2023 Υπουργικής Απόφασης, διερευνά και τυχόν πειθαρχικές ευθύνες του οργάνου ενώπιον του οποίου υποβλήθηκε η καταγγελία και υπαιτίως καθυστέρησε την εξέταση της καταγγελίας, με εξαίρεση τις περιπτώσεις υποβολής της καταγγελίας ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη.

2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών

Τα αρμόδια όργανα («σύνδεσμοι»), ενώπιον των οποίων υποβάλλεται η καταγγελία, οφείλουν κατά τη διαχείριση των καταγγελιών να ασκούν τα καθήκοντά τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα και αμεροληψία, να τηρούν την υποχρέωση εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας και να απέχουν από τη διαχείριση συγκεκριμένων υποθέσεων δηλώνοντας κώλυμα, εφόσον συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων.

Εφόσον κριθεί ότι στο πρόσωπο των οργάνων που ορίζονται ως αρμόδια να παραλαμβάνουν καταγγελίες συντρέχει κώλυμα συμφέροντος για τη διαχείριση συγκεκριμένης καταγγελίας, η καταγγελία θα διαβιβάζεται αμελλητί στον Συνήγορο του Πολίτη.

Το θιγόμενο πρόσωπο που υπέβαλε την καταγγελία ενημερώνεται αμελλητί από τα όργανα που επιλαμβάνονται για την εξέλιξη εξέτασης της καταγγελίας του ή την τυχόν διαβίβασή της σε άλλο αρμόδιο όργανο ή φορέα κατά τις ισχύουσες διατάξεις.

Αν υπάρχει δυνατότητα, τα αρμόδια όργανα («σύνδεσμοι»), προσπαθούν να επιλύσουν το περιστατικό κατά τρόπο συμβιβαστικό πριν αυτό κλιμακωθεί.

Για τη διασφάλιση της εργασιακής ισορροπίας και της ακεραιότητας των ερευνών, ο φορέας δύναται, μεταξύ των άλλων, να μετακινεί το θιγόμενο πρόσωπο ή τον/την καταγγελλόμενο-η ή να τους τροποποιεί το ωράριο ή τον τόπο ή τρόπο παροχής της εργασίας, μέχρι την ολοκλήρωση της έρευνας.

Κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων τα αρμόδια όργανα («σύνδεσμοι»), ενδέχεται να έχουν πρόσβαση σε αρχεία, σε οπτικοακουστικό υλικό και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων.

Προ της λήψης οποιουδήποτε μέτρου ή επιβολής οποιασδήποτε κύρωσης, τα αρμόδια όργανα («σύνδεσμοι»), καλούν τον/την καταγγελλόμενο-η σε απολογία, εκτός αν κρίνουν αιτιολογημένα ότι τούτο δεν απαιτείται είτε γιατί θα θέσει σε κίνδυνο το θιγόμενο πρόσωπο, είτε διότι υφίστανται αδιάσειστες αποδείξεις αναφορικά με την τέλεση ή μη της πράξης που συνιστά περιστατικό βίας και παρενόχλησης είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο.

Αν το περιστατικό αποτελεί ταυτόχρονα παράνομη πράξη και επισύρει ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις τα αρμόδια όργανα («σύνδεσμοι»), συνεργάζονται με τις αρμόδιες αρχές (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά δικαστικές, εισαγγελικές, ΣΕΠΕ, Συνήγορο του Πολίτη, κ.λπ.).

Ο φορέας και τα αρμόδια όργανα («σύνδεσμοι»), δεσμεύονται για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και την προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.

3. Απαγόρευση Αντιποίνων

Ο φορέας δεσμεύεται να τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων κατά θιγόμενων προσώπων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται, μεταξύ των άλλων, κάθε δυσμενής μεταχείριση θιγόμενου προσώπου εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο εναντίον του λόγω της υποβολής καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

4. Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι εργαζόμενος-η ή με άλλη σχέση απασχολούμενος-η στο φορέα έχει παραβιάσει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, ο φορέας λαμβάνει εναντίον του τα κατά περίπτωση απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν:

1. τη σύσταση συμμόρφωσης,
2. την επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων,
3. την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση,
4. την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή της σύμβασης συνεργασίας, αν χρειαστεί και
5. σε κάθε είδους δικαστικές ενέργειες, αν χρειαστεί.

Περαιτέρω σε περίπτωση κατά την οποία η καταγγελία κριθεί ότι υποβλήθηκε κακόβουλα, ο φορέας επιφυλάσσεται να λάβει κάθε νόμιμο μέτρο κατά του/της καταγγέλλοντος-ουσας, στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας ή της σύμβασης συνεργασίας και του νόμου.

5. Συνεργασία με αρμόδιες αρχές

Ο φορέας, τα αρμόδια όργανα («σύνδεσμοι») και κάθε τυχόν άλλο αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών βίας ή παρενόχλησης συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα εν λόγω στοιχεία.

Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων της νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

ΜΕΡΟΣ Δ' -ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

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

Η παρούσα πολιτική γνωστοποιείται σε όλους-ες τους/τις εργαζομένους-ες του φορέα με κάθε πρόσφορο μέσο και αναρτάται στους χώρους εργασίας και στην επίσημη ιστοσελίδα του Δήμου Αγίου Δημητρίου.

Η παρούσα πολιτική δύναται να επικαιροποιείται από καιρού εις καιρόν κατά την διακριτική ευχέρεια του φορέα (συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης αλλαγής των αρμοδίων οργάνων («συνδέσμων»).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

>>,

σύμφωνα με την ανωτέρω εισήγηση.

Η παρούσα απόφαση αφού διαβάστηκε στα μέλη της Δ.Ε., πήρε αύξοντα αριθμό **359/16-07-2025** και υπογράφεται ως εξής:

Ο Πρόεδρος

Στυλιανός Μαμαλάκης

Τα Παρόντα Μέλη

Γ. Κάππος

Μ.Ι. Μπάντος

Κ. Κυριακάκης

Χ. Μαργαρίτη

Β. Ζηνόβης

Ακριβές απόσπασμα

Ο Πρόεδρος της Δημοτικής Επιτροπής

ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ ΜΑΜΑΛΑΚΗΣ