



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΝΟΜΟΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΔΗΜΟΣ ΣΠΑΤΩΝ – ΑΡΤΕΜΙΔΟΣ**



Απόφαση αριθ. 179/2025

Θέμα: Έγκριση πολιτικής για την αντιμετώπιση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

Στα Σπάτα την 30 Οκτωβρίου 2025, ημέρα Πέμπτη & ώρα 6:00 μ.μ. συνήλθε στο δημοτικό κατάστημα σε Τακτική, Δια Ζώσης Συνεδρίαση το Δημοτικό Συμβούλιο, κατόπιν της με αριθμό πρωτ. 71816/24-10-2025 πρόσκλησης της Προέδρου κυρίας Δήμητρας Αναγνωστοπούλου του Ιωάννη, η οποία γνωστοποιήθηκε στον Δήμαρχο και σε καθέναν από τους Δημοτικούς Συμβούλους με το από 24-10-2025 μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 67 του ν. 3852/2010 (Α' 87).

Στη Συνεδρίαση παρευρέθηκε ο Δήμαρχος, κ. Δημήτριος Μάρκου του Σπυρίδωνος.

Διαπιστώθηκε **απαρτία**, με την παρουσία αρχικά 24 μελών από συνολικά 29 μέλη και η Πρόεδρος κήρυξε την έναρξη της Συνεδρίασης.

ΠΑΡΟΝΤΕΣ

1. Νομικός Αντώνιος του Ηρακλείου
2. Σερέτης Χρήστος του Γεωργίου
3. Τσέπας Ευάγγελος του Βασιλείου
4. Πάσχος Γεώργιος του Χρήστου
5. Παραχεράκης Ιωάννης του Μιχαήλ
6. Αναγνωστοπούλου Δήμητρα του Ιωάννη
7. Λάμπρου Παναγιώτης του Ηλία
8. Τούντας Αντώνιος του Κωνσταντίνου
9. Πουλάκης Πέτρος του Ιωάννη
10. Μπέκας Γεώργιος του Σπυρίδωνος
11. Μπασινάς Ιωάννης του Στεφάνου
12. Φράγκος Διονύσιος του Ιωάννη
13. Πουλάκης Κυριάκος του Νικολάου
14. Αργυρός Φίλιππος του Χρήστου
15. Φύτρος Αντώνιος του Παρασκευά
16. Κατσούλης Πέτρος του Βασιλείου
17. Ραφτοπούλου Άννα του Ιωάννη
18. Μποτζίολης Δημήτριος του Σπυρίδωνος
19. Δούρος Σωτήριος του Χρήστου
20. Τσάκαλη Ελένη του Ηλία
21. Ζηρογιάννης Αθανάσιος του Γεωργίου
22. Τσιγκούλη Μυρτώ του Πέτρου
23. Γοργομύτης Βασίλειος Δημήτριος του Γεωρ.
24. Φράγκου Ελένη του Γεωργίου

ΑΠΟΝΤΕΣ

1. Σκαλτσή Ειρήνη του Χρυσοστόμου
2. Σκιαδαρέσης Γεράσιμος του Γεωργίου
3. Αργυρός Γεώργιος του Βασιλείου
4. Κανάκης Δημήτριος του Νικολάου
5. Κρόκος Νικόλαος του Δημητρίου

Στη Συνεδρίαση προσήλθε και παρέστη ως γραμματέας του Δημοτικού Συμβουλίου η κα Χρυσάνθη Μπότσαρη υπάλληλος με βαθμό Α' του Δήμου.

Επίσης προσήλθε στη Συνεδρίαση ο Γενικός Γραμματέας του Δήμου κ. Αθανάσιος Τούντας.

ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΕΙΣ – ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ: Πριν τη συζήτηση και ψηφοφορία του 1^{ου} Θέματος της Ημερήσιας Διάταξης αποχώρησαν οι Δημοτικοί Σύμβουλοι κ.κ. Δούρος Σωτήριος & Τσάκαλη Ελένη.

Μετά την ψηφοφορία του 6^{ου} Θέματος της Ημερήσιας Διάταξης αποχώρησε η Δημοτική Σύμβουλος κα Φράγκου Ελένη.

Η Πρόεδρος του Δημοτικού Συμβουλίου αναφερόμενη στο 13^ο Θέμα της Ημερήσιας Διάταξης, έδωσε το λόγο στον Αντιδήμαρχο κ. Σερέτη Χρήστο, ο οποίος εισηγήθηκε τα κάτωθι:

Επισυνάπτεται το σχέδιο «Πολιτικής για την αντιμετώπιση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου»:

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δήλωση Πολιτικής

Ο Δήμος ΣΠΑΤΩΝ ΑΡΤΕΜΙΔΑΣ είναι απόλυτα δεσμευμένος στη διατήρηση εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο θα προστατεύεται πλήρως και από όλους η αξιοπρέπεια του ατόμου και θα διασφαλίζεται ο σεβασμός της προσωπικότητας του καθενός: εργαζομένου, εκπαιδευμένου, καταρτιζομένου, υποψηφίου για εργασία, υποψηφίου για εκπαίδευση και υποψηφίου για κατάρτιση.

ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός αυτής της πολιτικής είναι να δημιουργηθούν οι διαδικασίες που χρειάζονται για με σκοπό την πρόληψη, διαχείριση και κατάλληλη αντιμετώπιση των περιστατικών βίας στην εργασία. Η Διεύθυνση υποστηρίζει αυτή την πολιτική και δεν προτίθεται να επιδείξει καμία ανοχή από την Διεύθυνση του Κέντρου δεν υπάρχει στο θέμα της βίας στον εργασιακό χώρο συμπεριλαμβανομένης και της λεκτικής κακοποίησης (verbal abuse) προς το προσωπικό. Η πολιτική αυτή δεν περιλαμβάνει οποιαδήποτε περιστατικά βίας ή επιθετικότητας μεταξύ του προσωπικού.

1. Ο Δήμος εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής απέναντι σε κάθε μορφή βίας, παρενόχλησης και διάκρισης, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4808/2021. Η πολιτική αυτή καλύπτει τους εργαζόμενους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή συνεργασίας, καθώς και τους ασκούμενους, μαθητευόμενους και τρίτους που συνδέονται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την Δήμο.

2. Δήλωση Μηδενικής Ανοχής Απαγορεύονται αυστηρά:

- κάθε μορφή λεκτικής, σωματικής, οπτικής ή διαδικτυακής παρενόχλησης,
- η σεξουαλική παρενόχληση,
- οι διακρίσεις λόγω φύλου, ηλικίας, φυλής, εθνικότητας, αναπηρίας, θρησκείας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή άλλου προστατευόμενου χαρακτηριστικού,
- κάθε πράξη αντεκδίκησης εις βάρος εργαζομένου που καταγγέλλει περιστατικό ή συνεργάζεται στη διερεύνησή του.

3. Μηχανισμοί Αναφοράς και Διερεύνησης

Ο Δήμος έχει θεσπίσει ειδικούς διαύλους υποβολής καταγγελιών, που μπορούν να υποβάλλονται επώνυμα ή ανώνυμα. Όλες οι καταγγελίες εξετάζονται άμεσα, εμπιστευτικά και αμερόληπτα, με ενημέρωση του καταγγέλλοντος για την πορεία της διαδικασίας. Σε περίπτωση διαπιστωμένης παράβασης, εφαρμόζονται πειθαρχικά μέτρα σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

4. Μέτρα Πρόληψης και Ευαισθητοποίησης

Ο Δήμος λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, ενημερώνει και ευαισθητοποιεί το προσωπικό μέσω κατάλληλου υλικού και ενθαρρύνει την αναφορά περιστατικών.

5. Αρμόδια Πρόσωπα Αναφοράς

Ως αρμόδια πρόσωπα για την παραλαβή και διερεύνηση καταγγελιών ορίζονται: ο εκάστοτε Προϊστάμενος του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού.

Μέσα στα πλαίσια της πολιτικής αυτής θεωρείται ως απόλυτα απαράδεκτη οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη οιασδήποτε, η οποία συνιστά με οποιοδήποτε τρόπο σεξουαλική παρενόχληση ή άλλου είδους παρενόχληση (πχ εκφοβισμός). Συμπεριφορά τέτοιας φύσης αποτελεί σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα και δεν θα γίνει ποτέ ανεκτή καθώς αντιβαίνει σε ρητές πρόνοιες της Νομοθεσίας αλλά και στις αρχές και αξίες του οργανισμού μας όπου αποτελείται για εργασία σ' αυτήν, έναντι των ατόμων που καταρτίζονται ή εκπαιδεύονται σ' αυτήν ή που αποτείνονται για εκπαίδευση ή κατάρτιση σ' αυτήν ως ακολούθως:

Αμέσως μόλις περιέλθει εις γνώσιν της περιστατικό που ανάγεται σε σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, είτε κατόπιν καταγγελίας είτε αυτεπάγγελα, θα λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για άρση και μη επανάληψη της καθώς και για τιμωρία του δράστη, οποιοσδήποτε κι αν είναι αυτός.

Όλες οι ενέργειες θα γίνονται με σοβαρότητα, ταχύτητα, εμπιστευτικότητα και με σεβασμό στην αξιοπρέπεια του ανθρώπου. Η τιμωρία θα είναι ανάλογη της σοβαρότητας της κάθε περίπτωσης, σύμφωνα με τις ισχύουσες πειθαρχικές διατάξεις και τους νόμους, μη αποκλειόμενης και της απόλυσης.

Περαιτέρω, καθίσταται σαφές ότι σε καμία περίπτωση δεν πρόκειται να επιτραπεί ή να γίνει ανεκτή η θυματοποίηση, η άμεση ή έμμεση δυσμενής μεταχείριση ή βλαπτική μεταβολή των συνθηκών οποιουδήποτε, επειδή απέκρουσε ή κατάγγειλε περίπτωση σεξουαλικής ή άλλης μορφής παρενόχλησης ή έδωσε μαρτυρία ή με άλλο τρόπο συνέβαλε στη διερεύνηση καταγγελίας σεξουαλικής ή άλλης μορφής παρενόχλησης.

Ορίζοντας τη σεξουαλική παρενόχληση (Τι είναι η Σεξουαλική Παρενόχληση)

Σύμφωνα με το Νόμο, «Σεξουαλική παρενόχληση» σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που εκφράζεται με λόγια ή έργα και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Ορίζοντας την παρενόχληση (Τι είναι η Παρενόχληση)

Σύμφωνα με τον σχετικό Νόμο, «Παρενόχληση» σημαίνει ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο ενός προσώπου, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον.

Χρήσιμες διευκρινίσεις

Τονίζεται ότι σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση μπορεί να γίνει όχι μόνο από άντρα προς γυναίκα και προϋστάμενο προς υφιστάμενο αλλά και το αντίστροφο και από συνάδελφο προς συνάδελφο στην ίδια θέση/επίπεδο. Λόγω της ιδιαίτερης ευαισθησίας του θέματος, είναι απαραίτητη η συνεργασία όλων των μελών του προσωπικού και η συστράτευση τους στην κοινή προσπάθεια για ένα χώρο εργασίας χωρίς περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Πρέπει να γίνει κατανοητό από όλους ότι ενώ π.χ. σχόλια ή αστεία σεξουαλικού περιεχομένου ή προσωπικές προτάσεις που ίσως γίνονται χωρίς κακή πρόθεση, μπορεί να είναι ανεπιθύμητα και να εκλαμβάνονται από τον αποδέκτη τους ως παρενόχληση. Ιδιαίτερα όσο αφορά την σεξουαλική παρενόχληση:

«Ρομαντική διάθεση» που μπορεί να προκύψει από πρόσωπο προς άλλο πρόσωπο που βρίσκεται στον ίδιο χώρο εργασίας μπορεί να εξελιχθεί σε σεξουαλική παρενόχληση εάν ο αποδέκτης απορρίπτει ως ανεπιθύμητες τις εκδηλώσεις της «ρομαντικής» αυτής διάθεσης. Σε κάθε περίπτωση το κριτήριο για να αποφασιστεί κατά πόσο συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ανάγεται σε σεξουαλική παρενόχληση, είναι κατά πόσο τέτοια συμπεριφορά είναι ευπρόσδεκτη, επιθυμητή ή και αμοιβαία (οπότε δεν συνιστά σεξουαλική παρενόχληση) ή είναι μη ευπρόσδεκτη, ανεπιθύμητη και μονομερής οπότε εάν ταυτόχρονα θίγει την αξιοπρέπεια αντρών και γυναικών, συνιστά σεξουαλική παρενόχληση. Εκείνο που διακρίνει τη σεξουαλική παρενόχληση από τη φιλική συμπεριφορά η οποία είναι και ευπρόσδεκτη ή και αμοιβαία είναι το ότι η συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της. Αυτό δεν σημαίνει ότι ένα και μόνο περιστατικό παρενόχλησης δεν μπορεί να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση αν είναι αρκούντως σοβαρό. Η διάκριση ωστόσο ανάμεσα σε συμπεριφορά που είναι ευπρόσδεκτη και μη ευπρόσδεκτη, επιθυμητή και ανεπιθύμητη δεν είναι πάντα εύκολη. Σε μερικές περιπτώσεις, λόγω παθητικής συμπεριφοράς ή φόβου ενός προσώπου, το άλλο πρόσωπο μπορεί να εκλάβει λανθασμένα ως ευπρόσδεκτη και επιθυμητή την προσέγγιση, ενώ στην πραγματικότητα να ισχύει το αντίθετο. Ως εκ τούτου απαιτείται και επιβάλλεται ιδιαίτερη προσοχή και ευαισθησία από όλους ιδιαίτερα έναντι ατόμων που ανήκουν σε μία ή περισσότερες από τις ευάλωτες ομάδες προσώπων.

Η υποκειμενική κρίση του θύματος δεν μπορεί να είναι, βέβαια, ανεξέλεγκτη. Ως εκ τούτου, κατά τη διερεύνηση μιας καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση θα εφαρμόζεται το κριτήριο του «μέσου λογικού ανθρώπου» με βάση το οποίο η συμπεριφορά η οποία χαρακτηρίζεται ως «σεξουαλική παρενόχληση» πρέπει να είναι τέτοια που να μπορεί, λογικά, να θεωρηθεί, υπό τις περιστάσεις, ως προσβλητική για την αξιοπρέπεια του ατόμου.

Σε μια καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να αποδεικνύεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση ήταν αρκετά σοβαρή ή διεισδυτική για να δημιουργήσει ένα περιβάλλον εργασίας το οποίο ένας μέσος λογικός άνθρωπος θα έβρισκε εχθρικό ή εκφοβιστικό και το οποίο το ισχυριζόμενο θύμα, επίσης, εκλαμβάνει ως τέτοιο.

Ομάδες ιδιαίτερα ευάλωτες

Έρευνες έχουν δείξει ότι ορισμένες ομάδες είναι ιδιαίτερα ευάλωτες σε σεξουαλική παρενόχληση, ότι δηλαδή γίνονται συχνότερα στόχος παρενόχλησης. Τέτοιες ομάδες είναι γυναίκες διαζευγμένες ή σε διάσταση, νέες γυναίκες στα αρχικά στάδια της ένταξης τους στην αγορά εργασίας, γυναίκες σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα, γυναίκες με αναπηρία, γυναίκες μέλη εθνικών μειονοτήτων και ομοφυλόφιλοι άντρες και γυναίκες.

Περιβάλλον εργασίας

Περιβάλλον εργασίας θεωρείται οποιοδήποτε μέρος που βρίσκεται υπό τον άμεσο ή έμμεσο έλεγχο της εταιρείας, στο οποίο πρέπει να βρίσκεται ο εργαζόμενος για να εκτελέσει την εργασία του. Μπορεί να συμπεριλαμβάνει και τοποθεσίες εκτός γραφείου στις οποίες εκτελούνται εργασιακά καθήκοντα όπως υποστατικά πελατών, προορισμοί επαγγελματικών ταξιδιών, μέρη εξόδου για επαγγελματικά γεύματα ή δείπνα κ.α. Η έννοια του περιβάλλοντος εργασίας επεκτείνεται και σε εκδρομές ή άλλες κοινωνικές δραστηριότητες που οργανώνονται από την επιχείρηση για τους εργαζομένους.

Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εκφράζεται με έργα (πράξεις ή παραλείψεις) ή με λόγια. Τα πιο κάτω είναι μόνο μερικές από τις μορφές που μπορεί να λάβει η σεξουαλική παρενόχληση.

Λεκτική: Απρόσκλητα σχόλια σχετικά με την ιδιωτική ζωή του θύματος, το σώμα του ή την εμφάνιση του, αστεία ή σχόλια σεξουαλικής φύσεως

Φυσική: Ανεπιθύμητο άγγιγμα με σεξουαλικό τρόπο, όπως ακούμπημα χεριών στους ώμους, άγγιγμα χεριού, δήθεν τυχαία αγγίγματα, φιλή, τσίμπημα, χαϊδευτικό χτύπημα κτλ.

Με χειρονομίες: Η γλώσσα του σώματος και διάφορες χειρονομίες δείχνουν πρόθεση για σεξουαλική επαφή π.χ. γλείψιμο των χειλιών, συχνό κλείσιμο του ματιού, έντονο κοίταγμα κλπ.

Οπτική: Έκθεση πορνογραφικού υλικού ή εικόνων και αφισών που περιέχουν σεξουαλικές σκηνές π.χ. Φωτογραφίες/εικόνες στο γραφείο άνδρα με γυναίκες σε ακατάλληλες ή προκλητικές πόζες που εισηγούνται σεξουαλική δραστηριότητα που κάνουν τις γυναίκες να νιώθουν άβολα και να ντρέπονται όταν μπαίνουν στο γραφείο.

Ψυχολογική: Για παράδειγμα, ένας άνδρας επιδεικνύει ενδιαφέρον προς μια συνάδελφο του όμως εκείνη δεν ανταποκρίνεται και απορρίπτει τις προτάσεις του για έξοδο. Ενώ του δηλώνει ανοικτά πως δεν ενδιαφέρεται, εκείνος επιμένει αφήνοντας της λουλούδια, πειράζοντας την, αφήνοντας υπονοούμενα και ψάχνοντας τρόπους να μείνει μόνος μαζί της. Η συμπεριφορά αυτή συνιστά σεξουαλική παρενόχληση. Σεξουαλική παρενόχληση ως ανταλλαγή: Εξαναγκασμός του ενός μέρους σε σεξουαλική επαφή ως αντάλλαγμα για πρόσληψη, προαγωγή ή αύξηση μισθού ή απειλή ότι αν δεν γίνει δεκτή η πρόταση για σεξουαλική επαφή θα υπάρξει μείωση μισθού ή απόλυση της εργαζομένης. Εχθρικό περιβάλλον: Επέμβαση στην εργασιακή επίδοση του θύματος κατά παράλογο τρόπο και δημιουργία ή έκθεση του θύματος σε ένα εχθρικό, άβολο και αγενές περιβάλλον.

Ενδεικτικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης:

- Προσβλητικά ή αχρείαστα αγγίγματα και θωπείες σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος.
- Χειρονομίες με οποιοδήποτε μέρος του σώματος ή νοήματα με τα μάτια, το στόμα κλπ
- Ανήθικες ή προσβλητικές προτάσεις
- Σχόλια για το σώμα, το πρόσωπο, το 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 κλπ σεξουαλικού περιεχομένου με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο, ηλεκτρονικό (π.χ. e-mails, SMS κλπ) ή μη.
- Παράκληση ή απαίτηση για σεξουαλικές χάρες, ιδιαίτερα με την υπόσχεση πρόσληψης, προαγωγής, μη απόλυσης κλπ
- 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. παρενόχλητικά τηλεφωνήματα
- Σωματική επίθεση σεξουαλικού περιεχομένου και εξαναγκασμός σε σεξουαλική επαφή
- Αστεία ή πειράγματα σεξουαλικού περιεχομένου
- Συνεχείς προσκλήσεις σε δείπνο ή εξόδους παρά την απόρριψη 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. Μάλιστα, πολλά ανδρόγυνα γνωρίστηκαν στο χώρο εργασίας τους. 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 αποδέκτη 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 ενοχή, υποψιασμένη ή ανυποψίαστη) του δράστη είναι εντελώς αδιάφορη και χωρίς καμία σημασία. Η καλή πρόθεση δεν αναιρεί μια συμπεριφορά η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση.

Η παρενόχληση μπορεί να εκφράζεται με έργα (πράξεις ή παραλείψεις) ή με λόγια. Πιο κάτω περιγράφονται μορφές παρενόχλησης, μη σεξουαλικού περιεχομένου:

Λεκτική: Φωνές, παρατηρήσεις και υποτιμητικά σχόλια είτε για τις ικανότητες του προσώπου εναντίον του οποίου γίνονται είτε για συγκεκριμένα χαρακτηριστικά (π.χ. υπέρβαρο άτομο ή άτομο με συγκεκριμένες θρησκευτικές πεποιθήσεις).

Οπτική: Έκθεση οποιουδήποτε υλικού ή εικόνων που προκαλούν δυσαρέσκεια ή/και αρνητικά συναισθήματα σε ένα εργαζόμενο (π.χ. ζωόφιλος ο οποίος αναγκάζεται να βλέπει κακοποιήσεις ζώων ενώ δηλώνει ξεκάθαρα την δυσαρέσκεια του).

Φυσική: Σπρωξίματα, χειροδικία και γενικά οποιαδήποτε φυσική βία σε οποιοδήποτε βαθμό και έκταση.

Ψυχολογική: Υπερβολικός φόρτος εργασίας σε σύγκριση με άλλους εργαζόμενους ή καθόλου φόρτος εργασίας με σκοπό την υποτίμηση 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 συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης επί του θύματος:

Το πρόσωπο που υπόκειται ή υπέστη σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζει σειρά σοβαρότατων ψυχοσωματικών και συμπεριφορικών προβλημάτων ένεκα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα συνηθέστερα, αλλά όχι τα μόνα, είναι τα εξής:

- Σωματικά συμπτώματα: Πονοκέφαλοι, ναυτία, στομαχικές διαταραχές, ψηλή αρτηριακή πίεση, απώλεια όρεξης, αίσθηση κόπωσης, τρέμουλο, εφίδρωση, αϋπνία
- Ψυχολογικά συμπτώματα: Κατάθλιψη, εναλλαγές διάθεσης, έντονη νευρική κατάσταση, επιθέσεις πανικού, απώλεια αυτοεκτίμησης, απώλεια ενδιαφέροντος
- Συμπεριφορικά συμπτώματα: Τάση για αδεξιότητα, απώλεια μνήμης, εκνευρισμός, εξάρτηση από το αλκοόλ και τον καπνό

Είναι φανερό ότι ανάλογα με τη σοβαρότητα κάθε περίπτωσης, η σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει ακόμα και στην καταστροφή ενός ανθρώπου ή και της οικογένειάς του. Ο χώρος εργασίας της Επιχείρησής μας είναι χώρος χαράς και δημιουργίας και καμία συμπεριφορά εκτός των αποδεκτών πλαισίων της κοσμιότητας και της ευπρέπειας δεν πρόκειται να γίνει ποτέ ανεκτή. Φυσικά, οι συνέπειες της παρενόχλησης δεν αφορούν μόνο το ίδιο το θύμα αλλά επεκτείνονται και στην επιχείρηση, αφού η παρενόχληση επιφέρει σειρά άλλων σοβαρών προβλημάτων στη λειτουργία της.

BULLYING

Ο εκφοβισμός (αγγλ. bullying) αναφέρεται στη σωματική και ψυχολογική κακοποίηση ή μείωση ασθενέστερων ατόμων σε μια ομάδα. Παρά την εντύπωση ορισμένων ότι αποτελεί αποκλειστικά σχολικό φαινόμενο, στην πραγματικότητα εμφανίζεται σε όλες τις ηλικίες και τις κοινωνικές ομάδες. Μπορεί να συναντηθεί σε οποιοδήποτε τύπο σχολείων και σχολικών εγκαταστάσεων, στον στρατό, σε αθλητικά σωματεία, στη φυλακή, αλλά και στην οικογένεια ή στο χώρο εργασίας (ανάλογα με το αν αφορά τον προϊστάμενο ή το αφεντικό, μιλάμε για ηθική παρενόχληση ή τοξικό ηγέτη). Είναι μια μορφή κακοποίησης ή εξαναγκασμού. Το θύμα του εκφοβισμού αναφέρεται και ως στόχος.

Η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας έχει αποκαλέσει το μπούλινγκ «μείζον πρόβλημα δημόσιας υγείας» στα σχολεία, τους εργασιακούς χώρους, τους φίλους, γνωστούς, την οικογένεια, και γενικότερα στην κοινωνία και ιδιαίτερα εκεί που απαντούν μειονότητες ατόμων με διαφορετικούς προσανατολισμούς, πολιτικές τάξεις, συνήθειες, τρόπο ζωής, σεξουαλικότητα, ντροπή ή άλλους. Είναι επίσης αλήθεια ότι οι μειονότητες και οι άνθρωποι με σωματικές αναπηρίες ή πνευματικές υστερήσεις πέφτουν συχνά θύματα επανειλημμένου bullying, απομόνωσης και άλλων κακοποιήσεων.

Ο εκφοβισμός περιλαμβάνει τρία βασικά είδη κακοποίησης – συναισθηματική, λεκτική και σωματική. Συνήθως, πρόκειται για ανεπαίσθητες μεθόδους εξαναγκασμού όπως η ψυχολογική χειραγώγηση.

Τα είδη του εκφοβισμού είναι πολύ διαφορετικά, καθώς και οι μέθοδοι με τα οποία εφαρμόζονται. Σε γενικές γραμμές, ο επιτιθέμενος έχει πάνω στο θύμα σωματική ή αριθμητική υπεροχή. Οι συνέπειες του εκφοβισμού αφορούν όλους τους εμπλεκόμενους σε βάθος χρόνου, αλλά το μεγαλύτερο αντίκτυπο έχει βέβαια στο θύμα.

Η κακοήθης αυτή εργασιακή συμπεριφορά προκαλεί πολλά προβλήματα στην υγεία των εργαζομένων και κατά συνέπεια έχει κόστος στην επιχείρηση στην οποία συμβαίνει. Το υπερβολικό άγχος είναι το κυρίαρχο σύμπτωμα και μαζί του όλα τα συνεπακόλουθα: αδυναμία συγκέντρωσης, έλλειψη κινήτρου στην εργασία, πτώση της αποδοτικότητας, μείωση της καλής λειτουργίας του ανοσοποιητικού συστήματος. Επίσης, προβλήματα που προκύπτουν και επιμένουν και μετά την απομάκρυνση από το τοξικό περιβάλλον είναι η κατάθλιψη, διαταραχή πανικού, δυσκολία διαχείρισης έντονων συναισθημάτων, διαταραχή μετατραυματικού στρες, ή διάφορα οργανικά προβλήματα που σχετίζονται με το στρες. Επιπλέον, οι συνάδελφοι που είναι μάρτυρες αυτής της μεταχείρισης μπορεί να παρουσιάσουν συχνά αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία τους και συνήθως επιλέγουν να φύγουν από το βλαβερό αυτό περιβάλλον.

ΕΙΔΗ BULLYING

1.Σωματική βία

Η σωματική βία περιλαμβάνει χτυπήματα, κλοτσιές, τρικλοποδιές, τσιμπήματα, σπρωξίματα και φθορά ξένης ιδιοκτησίας.

2.Λεκτική βία

Η λεκτική βία περιλαμβάνει ύβρεις, πειράγματα, απειλές, μειωτικά παρατσούκλια, ομοφοβικά ή ρατσιστικά σχόλια και λεκτική κακοποίηση.

3.Κεκαλυμμένος εκφοβισμός BULLYNG

Αυτό το είδος της παρενόχλησης είναι συχνά δύσκολο να αναγνωριστεί και μπορεί να λαμβάνει χώρα πίσω από την πλάτη του θύματος. Σχεδιάζεται για να βλάψει την κοινωνική υπόληψη κάποιου ή/και να προκαλέσουν τον εξευτελισμό του. Μπορεί να περιλαμβάνει ψέματα και διάδοση φημών, απειλητικά ή περιφρονητικά βλέμματα, φάρσες με σκοπό την ταπείνωση και τον εξευτελισμό, κοροϊδευτικές μιμήσεις, ενθάρρυνση άλλων ατόμων προκειμένου να αποκλείσουν κοινωνικά κάποιον, υπονόμευση της κοινωνική υπόληψης και της κοινωνικής αποδοχής κάποιου.

4.Cyberbullying (Ηλεκτρονικός Εκφοβισμός)

Ο ηλεκτρονικός εκφοβισμός μπορεί να είναι εμφανείς ή κεκαλυμμένες συμπεριφορές εκφοβισμού με τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών, συμπεριλαμβανομένων των υπολογιστών και των κινητών τηλεφώνων, αλλά και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, των ιστοσελίδων κλπ. Περιλαμβάνει προσβλητικά μηνύματα, φωτογραφίες και βίντεο, σκόπιμο αποκλεισμό της ηλεκτρονικής σύνδεσης κάποιου, κουτσομπολιά ή φήμες, μίμηση άλλων ή υποκλοπή του ηλεκτρονικού λογαριασμού τους.

Οι συνέπειες της παρενόχλησης στον Δήμο ΣΠΑΤΩΝ ΑΡΤΕΜΙΔΑΣ:

- Παιραιτήσεις υπαλλήλων και συνεπώς αυξημένο κόστος για αντικατάσταση τους με νέους υπαλλήλους που πρέπει να εκπαιδευτούν
- Κατάρρευση ομαδικών και διαπροσωπικών εργασιακών σχέσεων
- Δημιουργία εχθρικού και επικίνδυνου περιβάλλοντος εργασίας
- Κακή δημοσιότητα και κακή δημόσια εικόνα της επιχείρησης
- Κακές σχέσεις με δημότες και πολίτες και έλλειψη εμπιστοσύνης στον **Δήμο ΣΠΑΤΩΝ ΑΡΤΕΜΙΔΑΣ** ως εργοδότη και παρόχου υπηρεσιών
- Η καταγγελία του **Δήμου ΣΠΑΤΩΝ ΑΡΤΕΜΙΔΑΣ** και η επακόλουθη δικαστική διαδικασία με τυχόν πληρωμή της αποζημίωσης στο θύμα δημιουργούν αυξημένα έξοδα

- Μειωμένη παραγωγικότητα
- Χαμηλό ηθικό εργαζομένων

Η διαδικασία υποβολής και εξέτασης παραπόνων

Κατ' αρχήν θα πρέπει να είναι σαφές σε κάθε εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο, καταρτιζόμενο ή υποψήφιο για απασχόληση, κατάρτιση ή εκπαίδευση, ότι δεν έχει υποχρέωση να ανεχτεί συμπεριφορά που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση από οποιονδήποτε κι αν προέρχεται. Η διαδικασία επίλυσης κάθε τέτοιου προβλήματος μπορεί να πάρει είτε ανεπίσημη είτε επίσημη μορφή.

Η ανεπίσημη διαδικασία

Κατ' αρχήν συστήνεται όπως ο επηρεαζόμενος απευθυνθεί προφορικά είτε ο ίδιος είτε κάποιος άλλος εκ μέρους του, απευθείας στο πρόσωπο που ενεργεί παρενοχλητικά και να του εξηγήσει ευγενικά ότι αυτό το οποίο κάνει, τού είναι ανεπιθύμητο, δυσάρεστο και προσβλητικό. Καθώς το 80% των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης επισυμβαίνει χωρίς πρόθεση παρενόχλησης, το ζήτημα πιθανότατα θα λήξει στο σημείο αυτό. Εάν για οποιοδήποτε λόγο ο επηρεαζόμενος νιώθει άβολα με την απευθείας προσωπική ή μέσω τρίτου αντιμετώπιση του προσώπου που τον παρενοχλεί (συνήθως επειδή το πρόσωπο αυτό είναι ο άμεσα προϊστάμενος του), τότε μπορεί να απευθυνθεί στον Υπεύθυνο της Ιατρικής Εργασίας, εάν δε το παράπονο αφορά αυτόν μπορεί να απευθυνθεί στον προϊστάμενο Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών είτε στον προϊστάμενο του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού.

Ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών ή του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού, θα πρέπει να ενεργήσει με πλήρη εχεμύθεια και να προσπαθήσει μιλώντας και με τις δύο πλευρές να επιλύσει το πρόβλημα κατά ανεπίσημο τρόπο.

Προσπάθεια μεσολάβησης θα γίνεται μόνο στην αρχή της διαδικασίας, αν η παρενόχληση δεν επισυμβαίνει για μεγάλο διάστημα, αν ο καθ' ου η καταγγελία φαίνεται ανοικτός για συζήτηση και μόνο αν ο παραπονούμενος επιθυμεί να γίνει μεσολάβηση. Αν τούτο δεν είναι εφικτό ή αν η ανεπίσημη διαδικασία είναι ατελέσφορη, τότε θα τεθεί σε εφαρμογή η επίσημη διαδικασία.

Η επίσημη διαδικασία

Αν η ανεπίσημη διαδικασία δεν είναι δυνατή ή ενδεικνυόμενη, ο παραπονούμενος πρέπει να έρθει σε επαφή είτε με τον προϊστάμενο Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών ή τον προϊστάμενο του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού, περιγράφοντας του τη φύση του παραπόνου. Η επαφή μπορεί να γίνει προφορικά, γραπτά, τηλεφωνικά ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο. Με τη λήψη του παραπόνου ο προϊστάμενος Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών ή ο προϊστάμενος του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού θα διερευνήσει αμέσως τα περιστατικά με αντικειμενικότητα αλλά και με ευαισθησία για τα δικαιώματα τόσο του προπονούμενου όσο και του καθ' ου το παράπονο, με σοβαρότητα, ταχύτητα και εχεμύθεια.

Κατάθεση από παραπονούμενο

Καταρχάς ο προϊστάμενος Δ/νσης Διοικητικών Υπηρεσιών ή ο προϊστάμενος Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού θα πάρει κατάθεση από τον παραπονούμενο με σκοπό να εντοπίσει και να καταγράψει με τη μεγαλύτερη δυνατή ακρίβεια:

- Ποιός έχει ανάμειξη
- Πότε συνέβη το περιστατικό ή τα περιστατικά
- Πόσο συχνά συνέβαιναν ή συμβαίνουν
- Που συνέβη ή συνέβησαν
- Κατά πόσο υπάρχουν μάρτυρες
- Τι ακριβώς συνέβη, συγκεκριμένη περιγραφή των γεγονότων
- Πως αντέδρασε ο παραπονούμενος
- Κατά πόσο μίλησε με τον καθ' ου το παράπονο και πως τους αντέδρασε
- Κατά πόσο ανέφερε το πρόβλημα σε συναδέλφους ή τους κατά το χρόνο που συνέβη
- Πιθανές λύσεις στο πρόβλημα

Η πιο πάνω συνέντευξη θα καταγράφεται.

Κατάθεση από τον καθ' ου το παράπονο

Μετά την λήψη τους κατάθεσης από τον παραπονούμενο, γραπτή κατάθεση πρέπει να ληφθεί και από τον καθ' ου το παράπονο στον οποίο πρέπει να:

- Δοθούν οι ισχυρισμοί που διατυπώθηκαν εναντίον του και, εν τη απουσία ισχυρού λόγου για το αντίθετο, να του δοθεί αντίγραφο τους κατάθεσης του παραπονούμενου
- Δοθεί χρόνος, αν το ζητήσει, για λήψη συμβουλής πριν απαντήσει στο παράπονο
- Επιτραπεί να εκπροσωπηθεί από όποιον θέλει αν το ζητήσει
- Δοθεί η ευκαιρία να ακουστεί απαντώντας σε όλους τους ισχυρισμούς και προβάλλοντας τους εξηγήσεις κλπ που θεωρεί αναγκαίες
- Δοθεί το δικαίωμα τους ακρόασης χωρίς προκατάληψη
- Γίνει πλήρης ενημέρωση αναφορικά με την απόφαση που λήφθηκε ως αποτέλεσμα της έρευνας
- Δοθούν διαβεβαιώσεις εχεμύθειας
- Γίνουν αυστηρές υποδείξεις πως, ασχέτως του αποτελέσματος της έρευνας, δεν θα γίνει δεκτή ή ανεκτή οποιαδήποτε πράξη αντεκδίκησης εναντίον του παραπονούμενου.

Η πιο πάνω συνέντευξη θα καταγράφεται.

Σημείωση: Τόσο ο παραπονούμενος όσο και ο καθ' ου το παράπονο, έχουν δικαίωμα καθ' όλη τη διάρκεια τους διαδικασίας να ζητήσουν και να έχουν μαζί τους οποιοδήποτε πρόσωπο επιθυμούν.

Κατάθεση από τρίτα πρόσωπα

Ανάλογα με το περιεχόμενο των εκατέρωθεν ισχυρισμών του παραπονούμενου και του καθ' ου το παράπονο, ο ερευνών την καταγγελία μπορεί να λάβει γραπτές καταθέσεις από οποιοδήποτε τρίτο πρόσωπο που δυνατό να δια φωτίσει πτυχές της υπόθεσης.

Διαθεσιμότητα καθ' ου το παράπονο ή και παραπονούμενου

Σε περιπτώσεις σοβαρών παραπόνων μπορεί να είναι αναγκαίο να τεθεί σε διαθεσιμότητα με απολαβές ο καθ' ου το παράπονο προκειμένου να διευκολυνθεί η διερεύνηση. Το ίδιο μπορεί σε κάποιες περιπτώσεις να επιβάλλεται να γίνει και για τον παραπονούμενο.

Συγκρουόμενες μαρτυρίες

Όταν οι καταθέσεις του παραπονούμενου και του καθ' ου συμπληρωθούν, είναι πιθανό να είναι απολύτως συγκρουόμενες μεταξύ τους. Εάν δεν υπάρχουν μάρτυρες για να επιβεβαιώσουν την μια ή την άλλη ιστορία, θα αναζητηθούν τυχόν στοιχεία που ενισχύουν την μια ή την άλλη εκδοχή, ότι δηλαδή έλαβε ή δεν έλαβε χώρα η ισχυριζόμενη σεξουαλική παρενόχληση. Εάν ούτε τέτοια στοιχεία εντοπιστούν, τότε θα λαμβάνεται απόφαση στη βάση του ισοζυγίου των πιθανοτήτων. Δηλαδή, στη βάση του ποιος από τους δύο είναι πιθανότερο να λέει την αλήθεια.

Χρονικές προθεσμίες υποβολής και εξέτασης παραπόνου

Ο Δήμος ενθαρρύνει όλους τους επηρεαζόμενους από σεξουαλική παρενόχληση να ενεργοποιήσουν τη διαδικασία, ανεπίσημη ή επίσημη, για διερεύνηση του παραπόνου το συντομότερο δυνατό. Αυτό είναι προς το συμφέρον όλων των επηρεαζόμενων αφού η διερεύνηση ενός περιστατικού είναι ευκολότερη και ακριβέστερη όσο πλησιέστερα στο χρόνο πραγματοποίησης του γίνεται. Ωστόσο λόγω της ευαισθησίας του θέματος και αναγνωρίζοντας τους δισταγμούς για υποβολή παραπόνου, δεν τίθενται αποσβεστικές ή άλλες προθεσμίες προκειμένου να γίνει δεκτή η υποβολή παραπόνου και να αρχίσει η διερεύνησή του. Κανενός παραπόνου η εξέταση δεν θα διαρκεί πέραν των πέντε εργασίμων ημερών.

Επιβολή πειθαρχικής ποινής — Παρακολούθηση της κατάστασης —**Μετάθεση**

Αν ο ερευνών βεβαιωθεί ή εύλογα πιστεύει ότι έχει υπάρξει σεξουαλική παρενόχληση, τότε ανάλογα με τη σοβαρότητα της περίπτωσης και το ιστορικό του ενόχου, θα λαμβάνονται οι προβλεπόμενες από τις κείμενες πειθαρχικές διατάξεις ποινές τα οποία μπορεί να ποικίλουν από προφορική επίπληξη μέχρι και απόλυση.

Η απόλυση είναι δεδομένη σε περίπτωση που η σεξουαλική παρενόχληση ή η παρενόχληση περιλάμβανε και άσκηση φυσικής/σωματικής βίας. Σε κάθε περίπτωση, αρμοδιότητα για λήψη της απόφασης αναφορικά με το είδος και την έκταση της ποινής, έχει ο Δήμαρχος ή ο εξουσιοδοτημένος αντιδήμαρχος, για τις προβλεπόμενες από τις κείμενες πειθαρχικές διατάξεις ποινές.

Άλλη επιλογή (ως μέρος της πειθαρχικής ποινής ή και όχι) είναι η μετάθεση του καθ' ου το παράπονο η οποία μπορεί να γίνει και με δυσμενέστερους όρους αν έχει διακριβωθεί η ενοχή του και αν η επιβολή της προβλέπεται από τον πειθαρχικό κώδικα. Σε κάθε περίπτωση εκτός από την πειθαρχική ποινή, ο Δήμαρχος ή ο εξουσιοδοτημένος αντιδήμαρχος, θα παρακολουθεί στενά την εξέλιξη των γεγονότων μέχρι να βεβαιωθεί πλήρως ότι η σεξουαλική παρενόχληση ή η παρενόχληση έχει παύσει να συμβαίνει. Η μετάθεση του παραπονούμενου ενδείκνυται μόνο αν το ζητήσει ο ίδιος και ποτέ δεν μπορεί να αφεθεί η υπόνοια έστω, ότι αποτελεί ποινή για τον παραπονούμενο του οποίου το παράπονο επιβεβαιώθηκε από τη έρευνα.

Αβάσιμες καταγγελίες/παρεξηγημένη συμπεριφορά/κακόπιστες καταγγελίες

Σε περίπτωση που η συμπεριφορά του καθ' ου το παράπονο είχε παρεξηγηθεί και ο ίδιος τελούσε πραγματικά και ειλικρινά σε άγνοια των συνεπειών των πράξεων του επί του παραπονούμενου, ενδεχομένως να μην ενδείκνυται η λήψη οποιουδήποτε μέτρου αφού η διαδικασία διερεύνησης έχει πια υποδείξει το πρόβλημα στον καθ' ου. Σε τέτοια περίπτωση, θα παρακολουθείται και θα ελέγχεται η σχέση ανάμεσα στους δύο για κάποιο χρονικό διάστημα. Εάν μετά τη διερεύνηση έχει διαφανεί είτε ότι η συμπεριφορά του καθ' ου το παράπονο δεν αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση είτε ότι η κατ' ισχυρισμό συμπεριφορά δεν συνέβη ή ότι γενικά επρόκειτο περί

υπερβολικού παραπόνου, τότε η υπόθεση κλείνει χωρίς άλλη ενέργεια. Θα εξεταστεί ωστόσο η σκοπιμότητα μετάθεσης του ενός από τους δύο (όπου υπάρχει τέτοια δυνατότητα). Εάν όμως διακριβωθεί ότι το παράπονο ήταν εκ προθέσεως κακόπιστο, θα ληφθούν πειθαρχικά μέτρα εναντίον του ούτως ενεργήσαντος, μη αποκλειόμενης και της απόλυσης.

Ενημέρωση των δύο πλευρών

Μετά την ολοκλήρωση της εξέτασης, την εξαγωγή των συμπερασμάτων και τη λήψη της απόφασης περί του τι δέον γενέσθαι, ενημερώνονται και οι δύο πλευρές σε χωριστές συναντήσεις.

Η εμπιστευτικότητα ως στοιχείο της διαδικασίας

Ο προϊστάμενος Δ/σης Διοικητικών Υπηρεσιών ή ο προϊστάμενος Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού ζητά από κάθε πρόσωπο το οποίο συμμετέχει στη διαδικασία, να υπογράψει δήλωση εμπιστευτικότητας και αυτά οφείλουν να το πράξουν.

Πράξεις αντεκδίκησης

Πράξεις εκδικητικές εναντίον οποιουδήποτε υπέβαλε παράπονο σε σχέση με σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή που συνέργησε στη διερεύνηση παραπόνου σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης είναι απολύτως απαγορευμένες και θα τυγχάνουν χειρισμού οι ίδιες ως σεξουαλική παρενόχληση.

Σύνταξη σημειώσεων από τον παραπονούμενο

Άτομο που πιστεύει ότι υποβάλλεται σε σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, είναι ενδεδειγμένο να κρατά σημειώσεις και στοιχεία αναφορικά με τα διάφορα περιστατικά, τον χρόνο και χώρο που επισυνέβησαν, τα ονόματα τυχόν παρισταμένων, τις λεπτομέρειες

Πρόσθετη αναρρωτική άδεια

Όταν το δικαίωμα του/της εργαζομένου/ης σε αναρρωτική άδεια έχει εξαντληθεί, ο Δήμος λαμβάνει δεόντως υπόψη τη χορήγηση πρόσθετης αναρρωτικής άδειας σε περίπτωση σοβαρής μορφής παρενόχλησης και/ή σεξουαλικής παρενόχλησης

Ενημέρωση και εκπαίδευση

Ο Δήμος αναλαμβάνει να δώσει αντίγραφα του κώδικα σε όλο το προσωπικό από την ημέρα εφαρμογής του. Αντίγραφο θα δίδεται και σε κάθε νέο υπάλληλο που θα εντάσσεται στο εργατικό δυναμικό του Δήμου είτε σε προσωρινή είτε σε μόνιμη βάση. Ο Δήμος έχει συμπεριλάβει το θέμα της παρενόχλησης και/ή της σεξουαλικής παρενόχλησης σε προγράμματα προσανατολισμού, εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων του.

Ποινική και αστική διαδικασία

Ένα θύμα σεξουαλικής κακοποίησης έχει το δικαίωμα να ασκήσει ξεχωριστές ποινικές και/ή αστικές κατηγορίες εναντίον ενός φερόμενου ως δράστη, και τα νομικά δικαιώματα του θύματος σε καμία περίπτωση δεν περιορίζονται από αυτόν τον κώδικα.

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΙΑΤΡΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο Ιατρός Εργασίας συμμετέχει στην εκπόνηση εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, αξιολογώντας την υφιστάμενη κατάσταση, τα προληπτικά μέτρα και την αρτιότητα των εφαρμοζόμενων πολιτικών

που λειτουργούν αποτρεπτικά. Η συλλογή των πληροφοριών μπορεί να προέλθει από προσωπικές συνεντεύξεις και χρήση ειδικά σχεδιασμένων ανώνυμων ερωτηματολογίων.

Ο Ιατρός εργασίας εξάλλου μπορεί να λειτουργήσει θεραπευτικά και συμβουλευτικά κατά την περίοδο που ακολουθεί μετά τον χειρισμό κάποιας επιβεβαιωμένης καταγγελίας ώστε να αποκατασταθεί σε όσο το δυνατό πληρέστερο βαθμό η λειτουργικότητα, η υγεία και η παραγωγικότητα των εμπλεκόμενων στο περιστατικό εργαζομένων. Με την τήρηση του ιατρικού απορρήτου, ενδέχεται να απαιτηθεί απομάκρυνση του εργαζομένου από την εργασία του για ορισμένο χρονικό διάστημα/ τροποποίηση των ωρών ή/και του εργασιακού φόρτου προσωρινά με σκοπό την επανάκαμψη, καθώς και παράλληλη υποστήριξη και παρακολούθηση από ψυχολόγο ή ψυχίατρο. Σε πιο ακραίες περιπτώσεις, μπορεί να απαιτηθεί αλλαγή θέσης εργασίας.

Ο Ιατρός εργασίας επίσης δύναται να εξασφαλίσει συνεργασία με εταιρεία παροχής ψυχολογικής υποστήριξης (γραμμή βοήθειας).

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η Διεύθυνση Διοικητικού επιδιώκει να λάβει πρακτικά μέτρα για την αντιμετώπιση της βίας στην εργασία αναγνωρίζοντας ότι η βία έχει καταστροφικά αποτελέσματα για τη σωματική και ψυχική υγεία των θυμάτων της, και λαμβάνοντας υπόψη ότι οι έρευνες δείχνουν ότι βία σε εργασιακό χώρο εντοπίζεται τα επικίνδυνα περιβάλλοντα εντοπίζονται κυρίως στο τομέα των υπηρεσιών, και ειδικότερα σε οργανισμούς στους τομείς της υγείας.

Η πολιτική αυτή περιγράφει τις ενέργειες που θα πρέπει να γίνουν για σκοπούς πρόληψης καθώς και τις ενέργειες για την διαχείριση/αναφορά των περιστατικών βίας όταν αυτά συμβαίνουν προς το προσωπικό και ασθενείς του Κέντρου από ασθενείς, επισκέπτες ή συγγενείς των ασθενών.

Μέσω αυτής της πολιτικής εκφράζεται η δέσμευση της Διεύθυνσης Διοικητικού για διαχείριση της βίας στην εργασία διασφαλίζοντας ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον για το προσωπικό και τους ασθενείς.

ΟΡΙΣΜΟΙ

Βία στην εργασία: Οποιοδήποτε περιστατικό στο οποίο ο εργαζόμενος τυγχάνει κακομεταχείρισης, απειλείται ή προσβάλλεται ή δέχεται επίθεση εν ώρα εργασίας.

Σωματική κακοποίηση (Physical assault): Η σκόπιμη επιβολή δύναμης από ένα άτομο σε άλλο χωρίς επαρκή αιτιολόγηση με αποτέλεσμα την πρόκληση σωματικής βλάβης.

Επιθετική/προσβλητική συμπεριφορά: Η χρήση ακατάλληλου λεξιλογίου ή συμπεριφοράς προκαλώντας παρενόχληση ή δυσφορία στο άτομο.

ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ/ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Προϊστάμενοι/Διευθυντές Τμημάτων

Όλοι οι Προϊστάμενοι Διευθύνσεων / Τμημάτων έχουν ευθύνη να εφαρμόζουν αυτή την πολιτική και να διασφαλίζουν ότι και το προσωπικό τη γνωρίζει και την αντιλαμβάνεται. Επιπρόσθετα πρέπει:

- Να χειρίζονται οποιαδήποτε αναφορά περιστατικού βίας, απειλών ή κακομεταχείρισης με σοβαρότητα και να ανταποκρίνονται άμεσα

- Να καταγράφουν τις λεπτομέρειες του περιστατικού και να παρέχεται υποστήριξη στο εμπλεκόμενο προσωπικό
- Να δίνουν θετικό παράδειγμα αναφέροντας τα περιστατικά βίας και να μην γίνεται ανεκτή καμία συγκαλύψη περιστατικών. ή κακομεταχείριση από τους ασθενείς ή/και τους επισκέπτες προς το προσωπικό
- Να ενημερώνουν το προσωπικό σχετικά με την πολιτική αυτή και να το ενθαρρύνουν να δηλώνει οποιαδήποτε περιστατικά βίας με απώτερο σκοπό την διερεύνηση τους, προς όφελος του προσωπικού
- Σε καμία περίπτωση δεν θα θυματοποιείται το προσωπικό όταν αναφέρει περιστατικά βίας
- Να ελέγχουν και να διερευνούν τα περιστατικά βίας και κακομεταχείρισης και να παίρνουν τις ανάλογες διορθωτικές ενέργειες. Αν χρειαστεί να αναθεωρείται η πολιτική και η εκτίμηση κινδύνου

Οι Προϊστάμενοι/Διευθυντές έχουν ευθύνη να δρουν με τέτοιο τρόπο ώστε να μην ενθαρρύνουν ή να αυξάνουν την πιθανότητα βίας στον εργασιακό χώρο.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Όλο το προσωπικό είναι υπεύθυνο για την συμπεριφορά του και για να διασφαλίζει ότι συμμορφώνεται με αυτή την πολιτική.

Εφαρμόζοντας τα πιο κάτω, το προσωπικό μπορεί να βοηθήσει στην πρόληψη των περιστατικών βίας:

- Να γνωρίζει την πολιτική για διαχείριση επιθετικής ή και βίαιης συμπεριφοράς και να συμμορφώνεται με αυτήν
- Να αναγνωρίζει τις ανάγκες των ασθενών και να προσφέρει υπηρεσίες ποιότητας
- Να αναγνωρίζει την πιθανότητα εμφάνισης περιστατικού βίας και να ενεργεί ανάλογα. Το προσωπικό σε τέτοιες περιπτώσεις πρέπει να ενεργεί θετικά και για παράδειγμα να ενημερώνει τον Υπεύθυνο/Προϊστάμενο σε περίπτωση που θεωρεί ότι ασθενής/συγγενής ή κάποιο άλλο άτομο μπορεί να προκαλέσει προβλήματα.
- Να μην γίνονται ανεκτά περιστατικά βίας προς το προσωπικό. Το προσωπικό πρέπει να αναφέρει τέτοια περιστατικά βίας, προσβολής, καταγράφοντας όλες τις λεπτομέρειες του τι συνέβηκε όπως ποιοι ενεπλάκησαν και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες συνέβηκε που συνέβαλαν ώστε να συμβεί το περιστατικό.
- Να στηρίζει τα άτομα από το προσωπικό (συναδέλφους) που βίωσαν οποιοδήποτε περιστατικό βίας στην εργασία
- Να γίνονται εισηγήσεις από το προσωπικό για επιπρόσθετα μέτρα τα οποία θα μπορούσαν να βοηθήσουν για την πρόληψη και διαχείριση τέτοιων περιστατικών

Το προσωπικό έχει ευθύνη να ενεργεί με τέτοιο τρόπο ώστε να μην προκαλεί και να μην αυξάνει την πιθανότητα εμφάνισης περιστατικών βίας. Οποιοδήποτε μέλος του προσωπικού ενεργεί με τέτοιο τρόπο που αποδεδειγμένα προκαλεί, θα υπόκειται σε πειθαρχικό παράπτωμα.

ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ/ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΗΦΘΟΥΝ ΓΙΑ ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΟΤΗΤΑΣ

- Παροχή κατάλληλης εκπαίδευσης στο προσωπικό όπως η οργάνωση εκπαιδευτικού προγράμματος με θέμα την ικανότητα διαχείρισης συγκρούσεων. Είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι είναι ζωτικό να μάθουν να αναγνωρίζουν προειδοποιητικά σημεία οργής αλλά και το πώς να διαπραγματεύονται μία επικίνδυνη κατάσταση μένοντας ήρεμοι και αποφεύγοντας την αντιπαράθεση.
- Άμεση καταγραφή/αναφορά περιστατικών επιθετικής συμπεριφοράς, σωματικής κακοποίησης και λεκτικής παρενόχλησης άμεσα
- Εξασφάλιση επαρκούς προσωπικού στους χώρους εξυπηρέτησης Δημοτών και σωστού προγραμματισμού για μείωση της έντασης, του συνωστισμού και του χρόνου αναμονής, όλοι παράγοντες που οδηγούν σε εκνευρισμό και ένταση
- Παροχή ψυχολογικής υποστήριξης στο προσωπικό από Εξωτερικό Συνεργάτη.

Συμπεριφορά που απαιτείται από τον υπάλληλο συνιστάται στα ακόλουθα:

- Ήρεμη στάση
- Αποφυγή απειλών
- Αναγνώριση των συναισθημάτων του προσώπου
- Αποφυγή οποιαδήποτε συμπεριφοράς που μπορεί να εκληφθεί ως απειλητική
- Αποφυγή παροχής φροντίδας με υποτιμητικό τρόπο
- Αποφυγή απάντησης κατά τη διάρκεια που το άλλο άτομο μιλάει έντονα
- Επίδειξη κατανόησης
- Διατήρηση απόστασης από το επιθετικό άτομο
- Κλίση του προσωπικού ασφαλείας ή αναφορά σε ανώτερο, αν δεν υπάρχει περίπτωση αποτελεσματικής διαχείρισης της κατάστασης

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟΥ/ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ /ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΑ ΜΕΤΡΑ

Σε περίπτωση που συμβεί περιστατικό βίας τότε θα πρέπει:

1. Να αναφέρεται άμεσα μέσω της διαδικασίας αναφοράς περιστατικών που υπάρχει στο Κέντρο χρησιμοποιώντας το έντυπο Καταγραφής Ανεπιθύμητου Συμβάντος.
2. Να γίνεται διερεύνηση του περιστατικού από τον Προϊστάμενο, Διευθυντή Υπηρεσιών και να λαμβάνονται επιπρόσθετα μέτρα εκεί που χρειάζεται. Όπου απαιτείται να γίνεται επανεκτίμηση του κινδύνου.
3. Αν το περιστατικό είναι επαναλαμβανόμενο από το ίδιο άτομο παρόλο που του έγιναν οι απαραίτητες επισημάνσεις/παρατηρήσεις σχετικά, τότε με απόφαση του Προϊστάμενου του Τμήματος θα στέλνεται προειδοποιητική επιστολή προς το άτομο αυτό
4. Σε σοβαρές περιπτώσεις να ειδοποιείται και η αστυνομία και να γίνεται σχετική αναφορά σε συνεννόηση με την Διεύθυνση.

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΣΠΑΤΩΝ-ΑΡΤΕΜΙΔΟΣ

Συνεργασία για τη διεξαγωγή της καμπάνιας «Μηδενική Ανοχή» και επιμόρφωση των στελεχών για έγκαιρη διάγνωση και υποστήριξη των θυμάτων να προβούν σε καταγγελίες.

ΔΙΑΔΟΓΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Το Δημοτικό Συμβούλιο αφού άκουσε τα ανωτέρω και έλαβε υπόψη τις προαναφερθείσες διατάξεις,

ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΙ ΟΜΟΦΩΝΑ

Εγκρίνει το επισυναπτόμενο σχέδιο «Πολιτικής για την αντιμετώπιση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου», όπως αναλυτικά αναφέρεται στο εισηγητικό μέρος της παρούσας απόφασης.

Δήλωσε «παρών» ο Δημοτικός Σύμβουλος κ. Γοργομύτης Βασίλειος Δημήτριος.

Συντάχθηκε το παρόν πρακτικό και υπογράφεται ως εξής:

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Αναγνωστοπούλου Δήμητρα του Ιωάννη

ΤΑ ΜΕΛΗ

Νομικός Αντώνιος του Ηρακλείου
Σερέτης Χρήστος του Γεωργίου
Τσέπας Ευάγγελος του Βασιλείου
Πάσχος Γεώργιος του Χρήστου
Παραχεράκης Ιωάννης του Μιχαήλ
Λάμπρου Παναγιώτης του Ηλία
Τούντας Αντώνιος του Κωνσταντίνου
Πουλάκης Πέτρος του Ιωάννη
Μπέκας Γεώργιος του Σπυρίδωνος
Μπασινάς Ιωάννης του Στεφάνου
Φράγκος Διονύσιος του Ιωάννη
Πουλάκης Κυριάκος του Νικολάου
Αργυρός Φίλιππος του Χρήστου
Φύτρος Αντώνιος του Παρασκευά
Κατσούλης Πέτρος του Βασιλείου
Ραφτοπούλου Άννα του Ιωάννη
Μποτζιολής Δημήτριος του Σπυρίδωνος
Ζηρογιάννης Αθανάσιος του Γεωργίου
Τσιγκούλη Μυρτώ του Πέτρου
Γοργομύτης Βασίλειος Δημήτριος του Γεωρ.