

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΝΟΜΟΣ ΦΛΩΡΙΝΑΣ

Δ.Ε.Τ.Ε.Π.Α.

ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΤΗΛΕΘΕΡΜΑΝΣΗΣ ΕΥΡΥΤΕΡΗΣ
ΠΕΡΙΟΧΗΣ ΑΜΥΝΤΑΙΟΥΑΠΟΣΠΑΣΜΑΑπό το 15^ο Πρακτικό

Συνεδρίασης

του Δ.Σ. της

Δ.Ε.Τ.Ε.Π.Α.

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ : 124 / 2026

ΠΕΡΙΛΗΨΗ: Διόρθωση της υπ' αριθμ. 12/05-02-2026 αποφάσεως του Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ με θέμα «Τροποποίηση της υπ' αριθμ. 133/08-12-2025 απόφασης του Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ με θέμα «Συζήτηση και λήψη απόφασης σχετικά με την έγκριση της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) του προσωπικού της Δ.Ε.Τ.Ε.Π.Α. ετών 2025-2026» σε συνέχεια της εισήγησης της επιτροπής εξέτασης αιτημάτων των σωματείων

Στο Αμύνταιο, στις 17 του μηνός Σεπτεμβρίου του έτους 2026, ημέρα Πέμπτη και ώρα 13:30 μ.μ., το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΕΤΕΠΑ συνήλθε σε τακτική συνεδρίαση δια ζώσης, στα γραφεία της ΔΕΤΕΠΑ, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 125 του Ν.5314/2026, ύστερα από την με αριθμό πρωτοκόλλου 1526/11-09-2026 έγγραφη πρόσκληση του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, που δημοσιεύθηκε και επιδόθηκε με αποδεικτικό και ηλεκτρονικά, σε καθένα χωριστά.

Αφού διαπιστώθηκε η νόμιμη απαρτία δεδομένου ότι σε σύνολο έντεκα (11) μελών βρέθηκαν παρόντα:

ΠΑΡΟΝΤΕΣ

1. Χαριτίδης Ευθύμιος
2. Λιάσης Ιωάννης
3. Τσιναρίδου Φωτεινή
4. Γκάλαβου Σουλτάνα
5. Κιοσές Παναγιώτης
6. Χριστόπουλος Νικόλαος
7. Χατζής Παντελής
8. Χατζητιμοθέου Ιωάννης
9. Στεφανίδης Σάββας

ΑΠΟΝΤΕΣ

1. Γιαννιτσοπούλου Σημέλα
2. Πάνος Απόστολος

Δεν παραβρέθηκαν αν και κλήθηκαν νόμιμα

Παρών ήταν επίσης ο κ. Κυριακόπουλος Κωνσταντίνος, Γ. Διευθυντής της ΔΕΤΕΠΑ

Η κα Σονιάδου Σωτηρία τακτικό μέλος του Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ ενημέρωσε για την απουσία της και αντικαταστάθηκε από το αναπληρωματικό μέλος του Δ.Σ. κο Χατζητιμοθέου Ιωάννη.

Εισηγούμενος το έκτο θέμα ημερήσιας διάταξης, ο πρόεδρος του Δ.Σ. ανέφερε ότι σύμφωνα με την υπ' αριθμ.12/05-02-2026 (ΑΔΑ: ΨΖ9ΔΟΕΤΔ-ΧΞΨ) τροποποιήθηκε η υπ' αριθμ. 133/08-12-2025 (ΑΔΑ : ΨΟ4ΟΟΕΤΔ-ΖΙΕ) απόφαση του Δ.Σ. βάση της οποίας εγκρίθηκε η Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) του προσωπικού της Δ.Ε.Τ.Ε.Π.Α. ετών 2025-2026. Στην συνέχεια με την υπ' αριθμ. 35/12-03-2026 (ΑΔΑ : ΡΚ54ΟΕΤΔ-ΤΛΡ) απόφαση του Δ.Σ. έγινε διόρθωση σε κάποια σημεία της ΕΣΣΕ βάση της οποίας διαμορφώθηκε νέο κείμενο της ΕΣΣΕ ετών 2025-2026.

Η νέα διορθωμένη ΕΣΣΕ ετών 2025-2026 δεν υπογράφηκε από το σωματείο ΣΠΕΙΡΑ το οποίο κατέθεσε νέα έγγραφα-αιτήματα. Η επιτροπή εξέτασης αιτημάτων των σωματείων συνέταξε σχετική εισήγηση όπου τοποθετήθηκε και εισηγήθηκε προς το ΔΣ.

“Όλα τα παραπάνω παρουσιάστηκαν από τον Πρόεδρο του ΔΣ και πρότεινε την έγκριση του κειμένου της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) του προσωπικού της ΔΕΤΕΠΑ ετών 2025-2026 όπως παρουσιάστηκε και εγκρίθηκε με την υπ' αριθμ. 35/12-03-2026 (ΑΔΑ : ΡΚ54ΟΕΤΔ-ΤΛΡ) απόφαση του Δ.Σ..

Τα μέλη του ΔΣ, λαμβάνοντα υπόψη

1. Την κωδικοποιημένη Κλαδική Συλλογική Σύμβασης Εργασίας με Π.Κ. 4/23-02-2024 και την από 23-02-2024 ανακοίνωση της ΠΟΕ ΔΕΥΑ (που θα επισυναφθεί ως παράρτημα στη νέα ΕΣΣΕ)
2. Την κωδικοποιημένη Κλαδική Συλλογική Σύμβασης Εργασίας με Π.Κ. 4/30-03-2026 και το από 31-03-2026 δελτίο τύπου της ΠΟΕ ΔΕΥΑ
3. Το άρθρο 9 του Ν. 1876/90 (ΦΕΚ 27Α') «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις»
4. Τον Ν. 1069/80 (ΦΕΚ 191 Α) «Πεί κινήτρων δια την ίδρυση Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης»
5. Τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) της Δ.Ε.Τ.Ε.Π.Α. (ΦΕΚ 3793/τ.Β'/23.11.2016 περί «Έγκρισης του Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας της Δημοτικής Επιχείρησης Τηλεθέρμανσης Ευρύτερης Περιοχής Αμυνταίου της Περιφερειακής Ενότητας Φλώρινας») όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.
6. Τις διατάξεις της υποπαραγράφου Γ1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ 222Α') «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013*2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013 - 2016»

7. Την υπ' αριθ. 2/85127/0022/22-11-2012 εγκύκλιο του Υπουργείου Οικονομικών σε εφαρμογή των ρυθμίσεων των διατάξεων του Ν. 4093/2012 όπου μεταξύ άλλων αναφέρεται «Από 01-01-2013 οι διατάξεις που αφορούν το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του άρθρου 4 του κεφαλαίου Δεύτερου του Ν. 4024/2011 έχουν ανάλογη εφαρμογή και στο προσωπικό των Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν σε Ο.Τ.Α. κατά την έννοια της επίτευξης αυτοδιοικητικού σκοπού. Από την ημερομηνία αυτή παύουν να ισχύουν όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθώς και όλες οι διατάξεις νόμων, οι υπουργικές, κανονιστικές εν γένει ή διοικητικές αποφάσεις καθώς και οι αποφάσεις των οργάνων διοίκησης κλπ κατά το μέρος που ρυθμίζουν τις αποδοχές του προσωπικού των παραπάνω νομικών προσώπων»
8. Το υπ' αριθμ. 2/19671/0022/14-5-2013 έγγραφο του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους σύμφωνα με το οποίο «οι ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν καταργούνται κατά το μέρος που ρυθμίζουν θέματα πέραν των μισθολογικών τα οποία ρυθμίστηκαν με την περ. 12 της υποπαρ. Γ1 του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012
9. Τις διατάξεις του κεφαλαίου Β του Ν.4354/2015 (ΦΕΚ 176Α'/16-12-2016)
10. Την εγκύκλιο του Υπ. Οικ. 2/31029/ΔΕΠ/06.05.2016 «Παροχή οδηγιών για την εφαρμογή των διατάξεων του Κεφαλαίου Β' του ν. 4354/2015 (176 /Α')» όπου δίνονται οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων του εν λόγω νόμου
11. Το άρθρο 13 του Ν. 4172/2013 (ΦΕΚ 167Α)
12. Το σχέδιο της πολιτικής για την πρόληψη και την καταπολέμηση της Βίας και της παρενόχλησης στην Εργασία σύμφωνα με το ν. 4808/2021 (επισυνάπτεται ως ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ)
13. Την εισήγηση του Προέδρου του Δ.Σ.
14. Τις προτάσεις της επιτροπής εξέτασης αιτημάτων των σωματείων (Α.Π. 1142/02.07.2026)
15. Την υπ' αριθμ. 133/08-12-2025 (ΑΔΑ : ΨΟ4ΟΟΕΤΔ-ΖΙΕ) απόφαση του Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ με θέμα «Συζήτηση και λήψη απόφασης σχετικά με την έγκριση της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) του προσωπικού της Δ.Ε.Τ.Ε.Π.Α. ετών 2025-2026»
16. Την υπ' αριθμ. 12/05-02-2026 (ΑΔΑ: ΨΖ9ΔΟΕΤΔ-ΧΞΨ) απόφασης του Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ με θέμα «Τροποποίηση της υπ' αριθμ. 133/08-12-2025 απόφασης του Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ με θέμα «Συζήτηση και λήψη απόφασης σχετικά με την έγκριση της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) του προσωπικού της Δ.Ε.Τ.Ε.Π.Α. ετών 2025-2026»»
17. Την υπ' αριθμ. 35/12-03-2026 (ΑΔΑ : ΡΚ54ΟΕΤΔ-ΤΛΡ) απόφαση του Δ.Σ. με θέμα «Διόρθωση της υπ' αριθμ. 12/05-02-2026 αποφάσεως του Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ με θέμα «Τροποποίηση της υπ' αριθμ. 133/08-12-2025 απόφασης του Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ με θέμα «Συζήτηση και λήψη απόφασης σχετικά με την έγκριση της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) του προσωπικού της Δ.Ε.Τ.Ε.Π.Α. ετών 2025-2026»

ΑΠΟΦΑΣΙΖΟΥΝ ΟΜΟΦΩΝΑ

1. Εγκρίνουν την διορθωμένη Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) ετών 2025-2026 και εξουσιοδοτούν τον Πρόεδρο του Δ.Σ. στην υπογραφή της με το σωματείο, η οποία έχει ως εξής:

Σήμερα την-.....-202.... ημέρα στο Αμύνταιο, και στα γραφεία της Δ.Ε.Τ.Ε.Π.Α. (Πλατεία Δημ. Μακρή 36, Τ.Κ. 53200 – Αμύνταιο) μεταξύ:

1. Της Δημοτικής Επιχείρησης Τηλεθέρμανσης Ευρύτερης Περιοχής Αμυνταίου που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. κ. Χαριτίδη Ευθύμιο του Σταύρου,
2. Του Σωματείου Εργαζομένων Τηλεθέρμανσης Αμυνταίου (ΣΠΕΙΡΑ) που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρό του κ. Γιάντση Αθανάσιο του Χρήστου και,

αφού ελήφθησαν υπόψη:

1. Οι διατάξεις του ν.1876/1990 (ΦΕΚ 27/8.3.1990 τεύχος Α') «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις» όπως ισχύουν σήμερα
2. Η κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των εργαζομένων στις ΔΕΥΑ της χώρας
3. Η υπ' αριθμ. 133/08-12-2025 απόφαση του ΔΣ της ΔΕΤΕΠΑ με την οποία εγκρίθηκε το σχέδιο της παρούσας σύμβασης
4. Η υπ' αριθμ. 12/05-02-2026 απόφαση του Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ με την οποία τροποποιήθηκε η υπ' αριθμ. 133/08-12-2025 απόφασή της
5. Η υπ' αριθμ. 35/12-03-2026 απόφαση του Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ με την οποία διορθώθηκε η υπ' αριθμ. 12/05-02-2026 απόφασή της
6. Η υπ' αριθμ. 124/17-09-2026 απόφαση του Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ με την οποία διορθώθηκε η υπ' αριθμ. 12/05-02-2026 απόφασή της σε συνέχεια της εισήγησης της επιτροπής εξέτασης αιτημάτων των σωματείων

Συμφωνούνται και γίνονται αποδεκτά τα ακόλουθα:

Άρθρο 1°

Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ρυθμίζει τους όρους εργασίας του τακτικού και δόκιμου προσωπικού της επιχείρησης.

Άρθρο 2°

Ειδικές ρυθμίσεις

Πλέον όσον ορίζονται στην ισχύουσα κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. όλης της Χώρας (Π.Κ. 4/23.02.2024) και της οποίας οι όροι αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της παρούσας, πλην :

- της παραγράφου 3 του άρθρου 8 αυτής, συμφωνείται, ότι σε όλους τους εργαζόμενους του άρθρου 1, με την παρούσα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση συνομολογείται η καταβολή για λόγους κοινωνικής πρόνοιας, εξομάλυνσης της εργασιακής τους θέσης, βελτίωσης των όρων και των συνθηκών εργασίας καθώς και αύξησης της παραγωγικότητας, ως εξής :

α. από την 1^η Απριλίου 2025 (01-04-2025) χορηγείται τροφείο ανερχόμενο στο ποσό των 5,28 ευρώ ημερησίως και για έως 25 ημέρες μηνιαίως. Το ως άνω τροφείο καταβάλλεται, εφόσον οι τακτικές καθαρές (πραγματικά καταβληθείσες μη συμπεριλαμβανομένης της παρακράτησης φόρου μισθωτών υπηρεσιών) αποδοχές του εργαζομένου, δεν υπερβαίνουν μηνιαίως το ποσό των 1.500,00 ευρώ, συνυπολογιζόμενου του αναλογούντος για

κάθε εργαζόμενο τροφείου. Ο επαναυπολογισμός του τροφείου θα γίνει αναδρομικά από την 1^η Απριλίου 2025 (01-04-2025).

Η καταβολή του τροφείου στους εργαζομένους για το πρώτο 3μήνο 2025 έγινε βάση της υπ' αριθμ. 6/24-01-2025 αποφάσεως του Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε η παράταση της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) ΕΣ154_17-07-2024, σύμφωνα με το άρθρο 9, παρ. 4 του Ν. 1876/1990.

β. από την 1^η Ιανουαρίου 2025 (01-01-2025) χορηγείται τροφείο ανερχόμενο στο ποσό των 4,00 ευρώ ημερησίως και για έως 25 ημέρες μηνιαίως, για τους εργαζομένους που οι τακτικές καθαρές (πραγματικά καταβληθείσες μη συμπεριλαμβανομένης της παρακράτησης φόρου μισθωτών υπηρεσιών) αποδοχές, υπερβαίνουν μηνιαίως το ποσό των 1.500,01 ευρώ συνυπολογιζόμενου του αναλογούντος για κάθε εργαζόμενο τροφείου. Ο υπολογισμός του τροφείου θα γίνει αναδρομικά από την 1^η Ιανουαρίου 2025 (01-01-2025).

Για τον υπολογισμό των προαναφερόμενων αποδοχών δε λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές για υπερωριακή εργασία, επιφυλακή, επίδομα απομακρυσμένων – παραμεθόριων περιοχών, επίδομα τέκνων και λοιπές παροχές σε είδος. Το παραπάνω ποσό αποτελεί την ελάχιστη βάση υπολογισμού και επιτρέπεται με ειδικότερες συμφωνίες μεταξύ των επιχειρήσεων και των σωματείων η πρόβλεψη υψηλότερης βάσης αποδοχών χορήγησης τροφείου. Τυχόν υφιστάμενες ρυθμίσεις επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων μεταξύ Δ.Ε.Υ.Α. και πρωτοβαθμίων σωματείων δε θίγονται. Η παραπάνω παροχή μπορεί να χορηγείται και σε μορφή προπληρωμένης (pre-paid) κάρτας για την προμήθεια εκ μέρους των δικαιούχων γευμάτων, έτοιμων φαγητών και τροφίμων έτοιμων προς κατανάλωση και ροφημάτων από συμβεβλημένο με τις κατά τόπους Δ.Ε.Υ.Α. δίκτυο καταστημάτων.

Η παραπάνω παροχή χορηγείται και στους εργαζομένους μισθωτούς με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και αφορά το προσωπικό που έχει ενεργή σύμβαση άνω των 12 μηνών και σε κάθε περίπτωση θα δίδεται μετά το πρώτο έτος απασχόλησης, δηλ. από το δεύτερο έτος και μετά.

Για το 2025 θα δοθούν αναδρομικά τα ποσά στους δικαιούχους εργαζομένους, όπως και για τους μήνες που εκκρεμούν στο έτος 2026.

- Χορηγείται πακέτο προϊόντων από SUPER MARKET μέσω προπληρωμένης κάρτας, αναλογικά με τους μήνες εργασίας στην περίοδο, ως εξής :

α. η πρώτη κατηγορία εργαζομένων των οποίων οι τακτικές καθαρές (πραγματικά καταβληθείσες μη συμπεριλαμβανομένης της παρακράτησης φόρου μισθωτών υπηρεσιών) αποδοχές τους, δεν υπερβαίνουν μηνιαίως το ποσό των 1.500,00 ευρώ, θα λάβει 300 ευρώ ανά εξάμηνο.

β. η δεύτερη κατηγορία εργαζομένων των οποίων οι τακτικές καθαρές (πραγματικά καταβληθείσες μη συμπεριλαμβανομένης της παρακράτησης φόρου μισθωτών υπηρεσιών) αποδοχές τους, υπερβαίνουν μηνιαίως το ποσό των 1.500,01 ευρώ, θα λάβει 200 ευρώ ανά εξάμηνο.

Η παραπάνω παροχή χορηγείται και στους εργαζομένους μισθωτούς με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και αφορά το προσωπικό που έχει ενεργή σύμβαση άνω των 12 μηνών και σε κάθε περίπτωση θα δίδεται μετά το πρώτο έτος απασχόλησης, δηλ. από το δεύτερο έτος και μετά.

Για το 2025 θα δοθούν αναδρομικά τα ποσά στους δικαιούχους εργαζομένους, όπως και για τους μήνες που εκκρεμούν στο έτος 2026.

- Η επιχείρηση συμμετέχει σε πρωτοχρονιάτικη εκδήλωση με τη παροχή χρηματικών επάθλων στους εργαζομένους συνολικής αξίας έως 1.000,00 ευρώ. Η εν λόγω παροχή αφορά εργαζομένους τα τέκνα των οποίων είναι ηλικίας έως και 12 ετών. Καθορίζεται ανώτατο χρηματικό ποσό 50,00 ευρώ/τέκνο και θα δίδεται μέσω προπληρωμένης κάρτας.

- Κατ' εξαίρεση η παροχή γάλακτος και τα είδη ένδυσης ατομικής προστασίας χορηγούνται και στους εργαζόμενους μισθωτούς με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου που είναι μέλη των σωματείων εργαζομένων και ανήκουν στη δύναμη της ΠΟΕ ΔΕΥΑ, αναλογικά με τους μήνες εργασίας στο έτος, σύμφωνα με τις ληφθείσες αποφάσεις του Δ.Σ..

Η παροχή γάλακτος χορηγείται σε όλο το προσωπικό που απασχολείται στο αντλιοστάσιο – λεβητοστάσιο, σύμφωνα με τις προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας.

Η χορήγηση των ειδών ένδυσης ατομικής προστασίας στους εργαζόμενους μισθωτούς με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου αφορά το προσωπικό που έχει ενεργή σύμβαση άνω των 12 μηνών και σε κάθε περίπτωση θα δίδεται μετά το πρώτο έτος απασχόλησης, δηλ. από το δεύτερο έτος και μετά.

Το ποσό χορήγησης για τα είδη ένδυσης ατομικής προστασίας που προβλέπονται στο άρθρο 8 της παρ. 1 της κλαδικής Σ.Σ.Ε. ορίζεται συνολικά σε 780 ευρώ ανά εργαζόμενο, και θα χορηγείται μέσω προπληρωμένης κάρτας.

- Επιπλέον και πέραν των προβλέψεων των παροχών σε είδος του άρθρου 8 της Κ.Σ.Σ.Ε. με την παρούσα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση συνομολογείται η χορήγηση δωρεάν θερμικής ενέργειας ύψους 12 Mwh ανά έτος ή ισοδύναμης αξίας σε στερεά καύσιμα (βιομάζα και λοιπά είδη στερεών καυσίμων), αναλογικά με τους μήνες εργασίας στο έτος.

Η παραπάνω παροχή χορηγείται και στους εργαζόμενους μισθωτούς με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και αφορά το προσωπικό που έχει ενεργή σύμβαση άνω των 12 μηνών και σε κάθε περίπτωση θα δίδεται μετά το πρώτο έτος απασχόλησης, δηλ. από το δεύτερο έτος και μετά.

Η συγκεκριμένη παροχή αφορά τις θερμαντικές περιόδους 2025-2026 και 2026-2027.

- Η ΔΕΤΕΠΑ δύναται να χορηγεί έκτακτη χρηματική διευκόλυνση για ειδικούς λόγους (Υγείας κλπ) έως του ποσού των 4.000,00 ευρώ ανά εργαζόμενο ως εξής :

α. για καθαρές τακτικές αποδοχές έως 1.300,00 ευρώ, έως 60 δόσεις,

β. για καθαρές τακτικές αποδοχές από 1.300,01 ευρώ έως 1.700,00 ευρώ, έως 48 δόσεις,

γ. για καθαρές τακτικές αποδοχές από 1.700,01 ευρώ έως 2.000,00 ευρώ, έως 42 δόσεις,

δ. για καθαρές τακτικές αποδοχές άνω των 2.000,01 ευρώ, έως 24 δόσεις.

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι να υπηρετεί ο εργαζόμενος τουλάχιστον ένα (1) έτος στη ΔΕΤΕΠΑ. Δεν επιτρέπεται η έγκριση νέας χρηματικής διευκόλυνσης όσο διαρκεί η αποπληρωμή της και πριν την παρέλευση ενός έτους από την ημερομηνία αποπληρωμής της προηγούμενης. Οι χρηματικές διευκολύνσεις θα εγκρίνονται με σειρά προτεραιότητας υποβολής εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που αναφέρονται παραπάνω και υπάρχει οικονομική ταμειακή ρευστότητα. Ανώτατο όριο χρηματικών διευκολύνσεων από το ταμείο της ΔΕΤΕΠΑ ορίζεται το ποσό των 20.000,00 ευρώ/ κατ' έτος.

- Προσαύξηση της κανονικής άδειας κατά τρεις (3) ημέρες λόγω υπηρεσίας σε παραμεθόριο περιοχή, η οποία θα χορηγείται στην περίοδο εκτός λειτουργίας της Τ/Θ, και χορηγείται άδεια ονομαστικής εορτής μια (1) εργάσιμη ημέρα κατά την ημέρα της εορτής ή την πρώτη εργάσιμη ημέρα εφόσον τυγχάνει αργίας.

Κατ' εξαίρεση για το έτος 2025 οι συγκεκριμένες άδειες δύναται να χορηγηθούν έως 30-06-2026, ενώ για το έτος 2026 έως 30-06-2027.

Οι παραπάνω άδειες χορηγούνται και στους εργαζόμενους μισθωτούς με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και αφορά το προσωπικό που έχει ενεργή σύμβαση άνω των 12 μηνών και σε κάθε περίπτωση θα δίδεται μετά το πρώτο έτος απασχόλησης, δηλ. από το δεύτερο έτος και μετά.

- Χορήγηση επιπλέον μίας (1) ημέρας άδειας με αποδοχές σε όλο το προσωπικό για εκτέλεση ιατρικών εξετάσεων για τα έτη 2025 και 2026. Για την χορήγηση αυτής της άδειας απαιτείται να προσκομιστεί στο αρμόδιο γραφείο της ΔΕΤΕΠΑ σχετική βεβαίωση θεράποντος ιατρού.

Κατ' εξαίρεση για το έτος 2025 οι συγκεκριμένη άδεια δύναται να χορηγηθεί έως 30-06-2026, ενώ για το έτος 2026 έως 30-06-2027.

Η παραπάνω άδεια χορηγείται και στους εργαζόμενους μισθωτούς με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και αφορά το προσωπικό που έχει ενεργή σύμβαση άνω των 12 μηνών και σε κάθε περίπτωση θα δίδεται μετά το πρώτο έτος απασχόλησης, δηλ. από το δεύτερο έτος και μετά.

- Χορήγηση επιπλέον τριών (3) ημερών άδειας χειρισμού-συντήρησης λεβήτων -αντλιοστασίων και λοιπών εγκαταστάσεων στους εργαζόμενους που απασχολούνται στο Τμήμα Λειτουργίας - Χειρισμού Εγκαταστάσεων και στο Τμήμα Βλαβών - Συντηρήσεων εγκαταστάσεων. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η συμμετοχή τους στην συντήρηση αυτών καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Η άδεια θα χορηγηθεί άμεσα στο ήμισυ των δικαιούχων εργαζομένων (πρώτο γκρουπ) μετά το πέρας της θερμαντικής περιόδου-λειτουργίας, ενώ οι υπόλοιποι δικαιούχοι (δεύτερο γκρουπ) θα λάβουν την εν λόγω άδεια αμέσως μετά την επιστροφή του πρώτου γκρουπ. Οι παραπάνω άδειες χορηγούνται και στους εργαζόμενους μισθωτούς με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου και αφορά το προσωπικό που έχει ενεργή σύμβαση άνω των 12 μηνών και σε κάθε περίπτωση θα δίδεται μετά το πρώτο έτος απασχόλησης, δηλ. από το δεύτερο έτος και μετά.
- Διάθεση απινιδωτή στις εγκαταστάσεις της δημοτικής επιχείρησης και δωρεάν παροχή μαθημάτων καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης (ΚΑΡΠΑ) σε όλο το προσωπικό.
- Δωρεάν παροχή εκπαίδευσης σε ζητήματα πυρασφάλειας σε όλο το προσωπικό για την αντιμετώπιση τυχόν πυρκαγιών στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- Τέλος συμφωνείται ότι με την παρούσα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας συνομολογείται το σχέδιο της πολιτικής για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην Εργασία σύμφωνα με το ν. 4808/2021. Η συγκεκριμένη πολιτική αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της σύμβασης ως παράρτημα και ισχύει επ' αόριστο και έως την αναθεώρησή της.

Άρθρο 3°

Τελικές διατάξεις

Όσες διατάξεις των προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων ίσχυαν για τους εργαζόμενους της ΔΕΤΕΠΑ και δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν. Το ωράριο εργασίας για όλους τους εργαζόμενους εξακολουθεί να ισχύει όπως αυτό εφαρμόζεται από την ημέρα ιδρύσεως της Επιχείρησης ή όπως ορίζεται από την σχετική νομοθεσία.

Τυχόν καταβαλλόμενα επιδόματα και αποδοχές ανώτερες από τις εκάστοτε μεταξύ των μερών συμφωνίες ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από νόμους, υπουργικές αποφάσεις, Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., έθιμα, οργανισμούς εσωτερικών υπηρεσιών κ.λπ., δεν θίγονται με την παρούσα και εξακολουθούν να ισχύουν. Ρητά συμφωνείται ότι τυχόν νέες προβλέψεις, σε ευνοϊκότερα επίπεδα για τους εργαζόμενους, που πιθανόν προβλεφθούν στο μέλλον (π.χ. νέα Κ.Σ.Σ.Ε. που θα υπογραφεί το 2026) θα ισχύσουν πέραν των προβλέψεων της επιχειρησιακής σύμβασης.

Οι τροποποιήσεις της σύμβασης δεν καταργούν επιδόματα ή παροχές από εργαζόμενους που ήδη τους χορηγούνται.

Οι αποδοχές του προσωπικού της επιχείρησης καταβάλλονται, όπως ορίζει η κείμενη νομοθεσία και οι συλλογικές ρυθμίσεις.

Άρθρο 4°

Διάρκεια ισχύος

Η παρούσα σύμβαση αφορά τα έτη 2025 και 2026 με έναρξη την 01.01.2025 και λήξη την 31.12.2026, πλην των περιπτώσεων που ορίζεται ειδικότερα.

Για την Δ.Ε.Τ.Ε.Π.Α. Πρόεδρος Δ.Σ.		Για το Σωματείο Εργαζομένων Τηλεθέρμανσης Αμυνταίου Πρόεδρος Δ.Σ.
---	--	--

2. Θα καλεστεί το σωματείο ΣΠΕΙΡΑ για την υπογραφή της νέας διορθωμένης ΕΣΣΕ ετών 2025-2026.

Η απόφαση αυτή αναρτάται στη διαύγεια.

Η απόφαση αυτή έλαβε τον αριθμό 124 / 2026

Για το σκοπό αυτό συντάχθηκε το Πρακτικό αυτό και υπογράφεται.

Ο	ΤΑ ΜΕΛΗ
ΠΡΟΕΔΡΟΣ Χαριτίδης Ευθύμιος	1. Λιάσης Ιωάννης 2. Τσιναρίδου Φωτεινή 3. Γκάλαβου Σουλτάνα 4. Κιοσές Παναγιώτης 5. Χριστόπουλος Νικόλαος 6. Χατζής Παντελής 7. Χατζητιμοθέου Ιωάννης 8. Στεφανίδης Σάββας

Ακριβές απόσπασμα

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ του Δ.Σ.

Χαριτίδης Ευθύμιος

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

Μέτρα και ρυθμίσεις του ν. 4808/21

1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Σκοπός της πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών καθώς και κάθε βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν.

Ο εργοδότης δεσμεύεται να υποστηρίξει τους εργαζόμενους που έχουν εκτεθεί ή έχουν γίνει μάρτυρες βίας που σχετίζεται με την εργασία.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

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

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

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

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

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

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

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

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

4. ΟΡΙΣΜΟΙ

4.1. Βία και παρενόχληση

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

Παρενόχληση επίσης, νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης (Ν. 4808/21).

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

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

4.2. Παρενόχληση λόγω φύλου

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

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

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

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

4.3. Διακρίσεις

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

4.4. Διαδικτυακός εκφοβισμός στην εργασία

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

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

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

5.1. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

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

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

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

1. Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού περιβάλλοντος, όπου ο σεβασμός στην ανθρωπινή αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
2. Ανοιχτή επικοινωνία με το Δ.Σ. της ΔΕΤΕΠΑ και τους άμεσα Προϊσταμένους και συναδέλφους.
3. Διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών εντός της Γενικής Δ/σης της ΔΕΤΕΠΑ.
4. Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
5. Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού, κτλ.
6. Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς όπως αποφυγή εξαρτήσεων, άλλα ζητήματα που αφορούν ευάλωτες ομάδες εργαζομένων.
7. Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
8. Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας, με ευθύνη της Γενικής Δ/σης της ΔΕΤΕΠΑ.
9. Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

5.3. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

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

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

Ειδικότερα:

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

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

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

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

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

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

5.5. ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

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

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

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

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

5.6. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΒΙΑΣ

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

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

6.1. Δίαυλοι επικοινωνίας-Αρμόδια πρόσωπα

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

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

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

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

6.2. Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών

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

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

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

Σε περίπτωση που από την έρευνα που θα διεξαχθεί, προκύψει ότι τελικά η καταγγελία ήταν κακόβουλη και δεν έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, θα διερευνώνται τα κίνητρα της κακόβουλης καταγγελίας και θα επιβάλλονται οι αντίστοιχες πειθαρχικές κυρώσεις, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

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

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

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

6.4. Συνέπειες σε διαπίστωση παραβιάσεων.

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

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

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

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

7. ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ & ΤΗΡΗΣΗ ΑΠΟΡΡΗΤΟΥ

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

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

8. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

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

9. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

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

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

Το πλήρες κείμενό της βρίσκεται μόνιμα αναρτημένο στον πίνακα ανακοινώσεων της ΔΕΤΕΠΑ και στον ιστότοπο της ΔΕΤΕΠΑ.