



Εγχειρίδιο Συστήματος Κοινωνικής Ευθύνης

Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας ||| University of Western Macedonia  
Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας ||| Quality Assurance Unit

# Εγχειρίδιο Συστήματος Κοινωνικής Ευθύνης



## Περιεχόμενα

<b>Περιεχόμενα</b> .....	<b>2</b>
<b>Πίνακας επανεκδόσεων</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Σκοπός</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Ορισμοί και Δομή</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1. Ορισμοί</b> .....	<b>6</b>
<b>2.2. Η Δομή του Συστήματος Κοινωνικής Ευθύνης</b> .....	<b>7</b>
2.2.1. Κεφάλαιο 4: Αρχές Κοινωνικής Ευθύνης.....	7
2.2.2. Κεφάλαιο 5: Αναγνώριση Ευθύνης και Ενδιαφερομένων Μερών.....	7
2.2.3. Κεφάλαιο 6: Οδηγίες Κοινωνικής Ευθύνης.....	7
2.2.4. Κεφάλαιο 7: Υποστήριξη.....	7
<b>3. Το Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας ως Οργανισμός</b> .....	<b>9</b>
<b>3.1. Πλαίσιο Λειτουργίας – Δραστηριότητα - Θεσμικό Πλαίσιο του Οργανισμού</b> .....	<b>9</b>
<b>4. Αρχές Κοινωνικής Ευθύνης</b> .....	<b>11</b>
<b>4.1. Εισαγωγή</b> .....	<b>11</b>
<b>4.2. Λογοδοσία</b> .....	<b>11</b>
<b>4.3. Διαφάνεια</b> .....	<b>11</b>
<b>4.4. Ηθική</b> .....	<b>12</b>
<b>4.5. Σεβασμός των Συμφερόντων των Ενδιαφερομένων Μερών</b> .....	<b>12</b>
<b>4.6. Σεβασμός του Κράτους Δικαίου</b> .....	<b>13</b>
<b>4.7. Σεβασμός των Διεθνών Κανόνων Συμπεριφοράς</b> .....	<b>13</b>
<b>4.8. Σεβασμός των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων</b> .....	<b>13</b>
<b>5. Αναγνώριση της Κοινωνικής Ευθύνης και της Συμμετοχής των Ενδιαφερομένων Μερών</b> ...	<b>14</b>
<b>5.1. Γενικά</b> .....	<b>14</b>
<b>5.2. Αναγνώριση της Κοινωνικής Ευθύνης</b> .....	<b>14</b>
5.2.1. Επιπτώσεις, Ενδιαφέροντα και Προσδοκίες.....	14
5.2.2. Αναγνώριση των Βασικών και Σχετικών Θεμάτων Κοινωνικής Ευθύνης.....	14
5.2.3. Κοινωνική Ευθύνη και Σφαίρα Επιρροής του Π.Δ.Μ. ....	14
<b>5.3. Ταυτοποίηση και Εμπλοκή των Ενδιαφερομένων Μερών</b> .....	<b>15</b>
5.3.1. Γενικά.....	15
5.3.2. Αναγνώριση Ενδιαφερομένων Μερών.....	15
5.3.3. Δέσμευση Ενδιαφερομένων Μερών.....	16
<b>6. Οδηγίες για τα Βασικά Θέματα Κοινωνικής Ευθύνης</b> .....	<b>17</b>
<b>6.1. Γενικά</b> .....	<b>17</b>
<b>6.2. Οργανωτική Διακυβέρνηση</b> .....	<b>17</b>
6.2.1. Επισκόπηση της Οργανωτικής Διακυβέρνησης.....	17
6.2.2. Αρχές και Εκτιμήσεις.....	17
6.2.3. Διαδικασίες και Δομές Λήψης Αποφάσεων.....	17
<b>6.3. Ανθρώπινα Δικαιώματα</b> .....	<b>17</b>
6.3.1. Επισκόπηση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.....	17
6.3.2. Αρχές και Σκέψεις.....	18
6.3.3. Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων Ι: Δέουσα Επιμέλεια.....	18



6.3.4.	Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 2: Καταστάσεις Κινδύνου για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα .....	19
6.3.5.	Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 3: Αποφυγή Συνενοχής .....	19
6.3.6.	Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 4: Επίλυση Παραπόνων.....	20
6.3.7.	Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 5: Διακρίσεις και Ευάλωτες Ομάδες.....	20
6.3.8.	Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 6: Αστικά και Πολιτικά Δικαιώματα.....	21
6.3.9.	Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 7: Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά δικαιώματα .....	21
6.3.10.	Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 8: Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία .....	21
<b>6.4.</b>	<b>Εργασιακές Πρακτικές.....</b>	<b>22</b>
6.4.1.	Επισκόπηση των Εργασιακών Πρακτικών .....	22
6.4.2.	Αρχές και Εκτιμήσεις .....	22
6.4.3.	Θέμα Εργασιακών Πρακτικών 1: Όροι Εργασίας και Κοινωνική Προστασία .....	22
6.4.4.	Θέμα Εργασιακών Πρακτικών 2: Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία.....	23
<b>6.5.</b>	<b>Το Περιβάλλον .....</b>	<b>23</b>
6.5.1.	Επισκόπηση του Περιβάλλοντος .....	23
6.5.2.	Αρχές και Σκέψεις .....	24
6.5.3.	Περιβαλλοντικό ζήτημα 1: Πρόληψη της Ρύπανσης .....	25
6.5.4.	Περιβαλλοντικό Ζήτημα 2: Αειφόρος Χρήση Πόρων .....	26
6.5.5.	Περιβαλλοντικό Ζήτημα 3: Μείωση και Προσαρμογή της Κλιματικής Αλλαγής.....	26
<b>6.6.</b>	<b>Δίκαιες Πρακτικές Λειτουργίας .....</b>	<b>26</b>
6.6.1.	Επισκόπηση των Ορθών Λειτουργικών Πρακτικών.....	26
6.6.2.	Αρχές και Εκτιμήσεις .....	26
6.6.3.	Θέμα Δίκαιων Λειτουργικών Πρακτικών 1: Καταπολέμηση της Διαφοράς .....	27
<b>6.7.</b>	<b>Θέματα Καταναλωτών .....</b>	<b>27</b>
<b>6.8.</b>	<b>Συμμετοχή και Ανάπτυξη της Κοινότητας.....</b>	<b>27</b>
6.8.1.	Επισκόπηση της Συμμετοχής και Ανάπτυξης της Κοινότητας .....	27
6.8.2.	Αρχές και Σκέψεις .....	27
<b>7.</b>	<b>Οδηγίες για την Ενσωμάτωση της Κοινωνικής Ευθύνης σε έναν Οργανισμό .....</b>	<b>29</b>
7.1.	Γενικά .....	29
7.2.	Η Σχέση των Χαρακτηριστικών Ενός Οργανισμού με την Κοινωνική Ευθύνη .....	29
7.3.	Κατανόηση της Κοινωνικής Ευθύνης.....	29
7.4.	Πρακτικές για την Ενσωμάτωση της Κοινωνικής Ευθύνης.....	29
7.5.	Ανακοίνωση για την Κοινωνική Ευθύνη .....	30
7.6.	Ενίσχυση της Αξιοπιστίας όσον αφορά την Κοινωνική Ευθύνη .....	30
7.7.	Επανεξέταση και Βελτίωση των Δράσεων και Πρακτικών.....	30



## Πίνακας επανεκδόσεων

Στον πιο κάτω πίνακα σημειώνονται όλες οι αλλαγές λόγω επανεκδόσεων του παρόντος, με ευθύνη του ΥΣΚΕ.

ΕΚΔΟΣΗ	ΗΜΕΡ/ΝΙΑ	ΣΥΝΤΟΜΗ ΑΛΛΑΓΗΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΥΣΚΕ
1η	03/11/2020	Αρχική Έκδοση		
2η	01/11/2021	Βελτίωση περιεχομένου, γραμματική και συντακτική επιμέλεια		



## 1. Σκοπός

Σκοπός του Συστήματος Κοινωνικής Ευθύνης (Σ.Κ.Ε.) είναι η συνεισφορά του στην αειφόρο ανάπτυξη του Π.Δ.Μ., μέσω επίτευξης υψηλής ποιότητας κοινωνικής ευθύνης, απορρέουσα από τη λειτουργία του, σύμφωνα με τις διεθνείς πρακτικές, ιδίως εκείνες του Διεθνούς Προτύπου ISO 26000:2010.

Το πεδίο εφαρμογής του Συστήματος Κοινωνικής Ευθύνης (Σ.Κ.Ε.) είναι:

1. Λειτουργία Διοικητικών Υπηρεσιών, Οικονομικών Υπηρεσιών και Συγκλήτου.
2. Σύμβαση Μελετών, Ανάπτυξη Τευχών Δημοπράτησης Τεχνικών Έργων, Επίβλεψη και Παραλαβή Έργων.

Το παρόν Εγχειρίδιο του Συστήματος Κοινωνικής Ευθύνης (Σ.Κ.Ε.) αποτελεί επίσημο έγγραφο του Ε.Σ.Δ.Π. και χρησιμοποιείται ως οδηγός για την εφαρμογή του.

Το αρμόδιο όργανο για τη διοίκηση και διαχείριση του Σ.Κ.Ε. του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας είναι η Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας (ΜΟ.ΔΙ.Π.). Η ΜΟ.ΔΙ.Π. έχει την ευθύνη για την οργάνωση, λειτουργία και συνεχή βελτίωση του Σ.Κ.Ε., την εφαρμογή και το συντονισμό των διαδικασιών εσωτερικής αξιολόγησης, καθώς και την υποστήριξη των διαδικασιών εξωτερικής αξιολόγησης και πιστοποίησης, στο πλαίσιο των αρχών, κατευθύνσεων και οδηγιών του Διεθνούς Προτύπου ISO 26000:2010.



## 2. Ορισμοί και Δομή

### 2.1. Ορισμοί

Για την κάλυψη του παρόντος Συστήματος Κοινωνικής Ευθύνης γίνεται χρήση των ακόλουθων εννοιών και ορισμών:

**Ευθύνη:** κατάσταση ευθύνης για αποφάσεις και δραστηριότητες των διοικητικών οργάνων του οργανισμού, των νομικών αρχών και, ευρύτερα, των ενδιαφερομένων μερών.

**Καταναλωτής:** μεμονωμένο μέλος του κοινού που αγοράζει ή χρησιμοποιεί ακίνητα, προϊόντα ή υπηρεσίες για ιδιωτικούς σκοπούς.

**Δέουσα επιμέλεια:** ολοκληρωμένη, προληπτική διαδικασία για τον προσδιορισμό της πραγματικής και πιθανής αρνητικής κοινωνικής, περιβαλλοντικής και οικονομικής επίπτωσης των αποφάσεων και των δραστηριοτήτων ενός Οργανισμού σε ολόκληρο τον κύκλο ζωής ενός έργου ή οργανωτική δραστηριότητα, με στόχο την αποφυγή και τον περιορισμό των αρνητικών επιπτώσεων.

**Υπάλληλος:** άτομο σε σχέση που αναγνωρίζεται ως «σχέση εργασίας» στην εθνική νομοθεσία ή γενική πρακτική.

**Περιβάλλον:** φυσικό περιβάλλον στο οποίο λειτουργεί ένας οργανισμός, συμπεριλαμβανομένου του αέρα, του νερού, της γης, των φυσικών πόρων, της χλωρίδας, της πανίδας, των ανθρώπων, και των ενδιάμεσων σχέσεων τους.

**Ηθική συμπεριφορά:** συμπεριφορά που είναι σύμφωνη με αποδεκτές αρχές ορθής ή καλής συμπεριφοράς, στο πλαίσιο μίας συγκεκριμένης κατάστασης, η οποία είναι σύμφωνη με τους διεθνείς κανόνες συμπεριφοράς.

**Ισότητα των φύλων:** δίκαιη μεταχείριση γυναικών και ανδρών.

**Αντίκτυπος ενός οργανισμού:** θετική ή αρνητική αλλαγή στην κοινωνία, την οικονομία ή το περιβάλλον, που προκύπτει εξ ολοκλήρου ή εν μέρει από παλαιές ή παρούσες αποφάσεις και δραστηριότητες του Οργανισμού.

**Πρωτοβουλία για κοινωνική ευθύνη:** πρόγραμμα ή δραστηριότητα που αφιερώνεται ρητά στην επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου που σχετίζεται με την κοινωνική ευθύνη.

**Διεθνείς κανόνες συμπεριφοράς:** προσδοκίες για κοινωνικά υπεύθυνα οργανωτικά συμπεριφορά που απορρέει από το εθιμικό διεθνές δίκαιο, γενικά αποδεκτές αρχές του διεθνούς δικαίου ή διακυβερνητικές συμφωνίες που είναι καθολικά ή σχεδόν παγκοσμίως αναγνωρισμένες.

**Οργάνωση:** οντότητα ή ομάδα ανθρώπων και εγκαταστάσεις με διευθέτηση αρμοδιοτήτων, αρχών και σχέσεων που λειτουργούν για την επίτευξη προσδιορισμένων στόχων.

**Οργανωτική διακυβέρνηση:** σύστημα με το οποίο ένας Οργανισμός λαμβάνει και εφαρμόζει αποφάσεις για την επίτευξη των στόχων του.

**Αρχή:** θεμελιώδης βάση για τη λήψη αποφάσεων ή τη συμπεριφορά.

**Υπηρεσία:** δράση ενός οργανισμού για την κάλυψη μιας ζήτησης ή ανάγκης.

**Κοινωνικός διάλογος:** διαπραγμάτευση, διαβούλευση ή απλή ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ εκπροσώπων της κυβέρνησης, εργοδοτών και εργαζομένων, σε θέματα κοινού ενδιαφέροντος σχετικά με την οικονομική και κοινωνική πολιτική.

**Κοινωνική ευθύνη:** ευθύνη ενός οργανισμού για τον αντίκτυπο των αποφάσεων και των δραστηριοτήτων του στην κοινωνία και το περιβάλλον, με διαφανή και ηθική συμπεριφορά η οποία:

- συμβάλλει στην αειφόρο ανάπτυξη, συμπεριλαμβανομένης της υγείας και της ευημερίας της κοινωνίας,
- λαμβάνει υπόψη τις προσδοκίες των ενδιαφερομένων,
- συμμορφώνεται με την ισχύουσα νομοθεσία και συμβαδίζει με τους διεθνείς κανόνες συμπεριφοράς,



- ενσωματώνεται σε ολόκληρο τον Οργανισμό και ασκείται στις σχέσεις του.

**Σφαίρα επιρροής:** εύρος/έκταση των πολιτικών, συμβατικών, οικονομικών ή άλλων σχέσεων μέσω των οποίων ένας Οργανισμός έχει την ικανότητα να επηρεάζει τις αποφάσεις ή τις δραστηριότητες ατόμων ή οργανισμών.

**Ενδιαφερόμενα μέρη:** άτομο ή ομάδα των οποίων τα συμφέροντα θα μπορούσαν να επηρεαστούν από οποιαδήποτε απόφαση ή δραστηριότητα ενός Οργανισμού.

**Δέσμευση ενδιαφερομένων:** δραστηριότητα που αναλαμβάνεται για τη δημιουργία ευκαιριών για διάλογο μεταξύ ενός Οργανισμού και ενός ή περισσότερων από αυτών των ενδιαφερομένων μερών με στόχο την παροχή ενημερωμένης βάσης για τις αποφάσεις του οργανισμού.

**Εφοδιαστική αλυσίδα:** ακολουθία δραστηριοτήτων ή μερών που παρέχουν προϊόντα ή υπηρεσίες στον οργανισμό

**Αειφόρο ανάπτυξη:** ανάπτυξη που ικανοποιεί τις ανάγκες του παρόντος χωρίς να διακυβεύεται η ικανότητα των μελλοντικών γενεών να ικανοποιούν τις δικές τους ανάγκες.

**Διαφάνεια:** διαφάνεια σχετικά με αποφάσεις και δραστηριότητες που επηρεάζουν την κοινωνία, την οικονομία και το περιβάλλον, καθώς και προθυμία για τη γνωστοποίησή τους με σαφή, ακριβή, έγκαιρο, ειλικρινές και ολοκληρωμένο τρόπο.

**Αλυσίδα αξίας:** ολόκληρη η ακολουθία δραστηριοτήτων ή μερών που παρέχουν ή λαμβάνουν αξία με τη μορφή προϊόντων ή υπηρεσιών.

**Ευάλωτη ομάδα:** ομάδα ατόμων που έχουν ένα ή περισσότερα κοινά χαρακτηριστικά που αποτελούν τη βάση διακρίσεων ή δυσμενών κοινωνικών, οικονομικών, πολιτιστικών, πολιτικών ή υγειονομικών συνθηκών, που τους αναγκάζουν να μην έχουν τα μέσα για να εξασκήσουν τα δικαιώματά τους ή να απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες.

## 2.2. Η Δομή του Συστήματος Κοινωνικής Ευθύνης

Το ISO 26001:2010 δομικά, χωρίζεται σε επτά κεφάλαια. Τα τρία πρώτα είναι εισαγωγικά και τα υπόλοιπα τέσσερα περιέχουν τις ουσιαστικές απαιτήσεις του προτύπου, για αυτό και η αρίθμηση του Εγχειριδίου ξεκινά από τον αριθμό 4.

### 2.2.1. Κεφάλαιο 4: Αρχές Κοινωνικής Ευθύνης

Η κατηγορία αυτή στοχεύει στην περιγραφή των στόχων του Οργανισμού και την αναγνώριση της σημασίας των 7 αρχών της Κοινωνικής Ευθύνης (Λογοδοσία, Διαύγεια, Ηθική, Σεβασμός στα συμφέροντα των ενδιαφερομένων μερών, Σεβασμός στους νόμους, Σεβασμός στους διεθνείς κανόνες συμπεριφοράς, Σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα).

### 2.2.2. Κεφάλαιο 5: Αναγνώριση Ευθύνης και Ενδιαφερομένων Μερών

Η κατηγορία αυτή στοχεύει στην αποτύπωση των δεσμεύσεων της Ανώτατης Διοίκησης, προσπαθώντας να καλύψει την απαίτηση, για καθοριστική συμμετοχή της στην εφαρμογή του Συστήματος Κοινωνικής Ευθύνης.

Η Ανώτατη Διοίκηση πρέπει να δεσμευτεί ως προς την απρόσκοπτη τήρηση του Σ.Δ.Κ.Ε., εξασφαλίζοντας την εστίαση στην κοινωνία, ορίζοντας και κοινοποιώντας την πολιτική και αναθέτοντας ρόλους και ευθύνες σε ολόκληρο τον Οργανισμό.

### 2.2.3. Κεφάλαιο 6: Οδηγίες Κοινωνικής Ευθύνης

Στην κατηγορία αυτή αναπτύσσονται οι προβλέψεις και ο σχεδιασμός του Οργανισμού σχετικά με τα θέματα της διακυβέρνησης, τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις εργασιακές πρακτικές, το περιβάλλον, τις πρακτικές δίκαιης/ορθής λειτουργίας, τα θέματα καταναλωτή και τη συμμετοχή στην ανάπτυξη των τοπικών κοινοτήτων.

### 2.2.4. Κεφάλαιο 7: Υποστήριξη



Η υπόψη κατηγορία αφορά στην υποστήριξη της διαχείρισης του Συστήματος Κοινωνικής Ευθύνης, καλύπτοντας την ανάγκη εκμετάλλευσης των πόρων, συμπεριλαμβανομένων των ανθρώπινων, των κτιρίων και των υποδομών, του εργασιακού περιβάλλοντος, των πόρων παρακολούθησης και μέτρησης και των οργανωτικών γνώσεων.

Η ενότητα περιλαμβάνει επίσης απαιτήσεις σχετικά με την ικανότητα, την ευαισθητοποίηση, την επικοινωνία και τον έλεγχο τεκμηριωμένων πληροφοριών, τα έγγραφα και τα αρχεία που απαιτούνται για τις διαδικασίες.





### 3. Το Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας ως Οργανισμός

#### 3.1. Πλαίσιο Λειτουργίας – Δραστηριότητα - Θεσμικό Πλαίσιο του Οργανισμού

Το Π.Δ.Μ. σύμφωνα με την ελληνική έννομη τάξη, τις επιταγές του συντάγματος και το γενικότερο εθνικό και επιστημονικό πλαίσιο της χώρας όπως αποτυπώνεται στο «ΦΕΚ 114Α/04.08.2017 Οργάνωση και λειτουργία της ανώτατης εκπαίδευσης, καθώς και ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις με ενσωματωμένες τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις των διατάξεων του Ν.4653/2020 - ΦΕΚ 12/Α/24-1-2020» έχει ως αποστολή:

1. Να παράγει και να μεταδίδει τη γνώση με την έρευνα και τη διδασκαλία, να προετοιμάζει τους φοιτητές για την εφαρμογή της και να καλλιεργεί τις τέχνες και τον πολιτισμό.
2. Να συμβάλει στη διά βίου μάθηση με σύγχρονες μεθόδους διδασκαλίας, συμπεριλαμβανομένης και της διδασκαλίας από απόσταση, με βάση την επιστημονική και τεχνολογική έρευνα στο ανώτερο επίπεδο ποιότητας σύμφωνα με τα διεθνώς αναγνωρισμένα κριτήρια.
3. Να αναπτύσσει την κριτική ικανότητα και τις δεξιότητες των φοιτητών, να διαμορφώνει τις απαραίτητες συνθήκες για την ανάδειξη νέων ερευνητών και να παρέχει τις απαραίτητες γνώσεις και εφόδια στους αποφοίτους του για την επιστημονική και επαγγελματική τους σταδιοδρομία.
4. Να ανταποκρίνεται στις αναπτυξιακές ανάγκες της χώρας, να προωθεί τη διάχυση της γνώσης και την ανάπτυξη των τεχνών, την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της έρευνας, καθώς και την καινοτομία, με προσήλωση στις αρχές της επιστημονικής δεοντολογίας, της βιώσιμης ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής. Επιπρόσθετα, να συμβάλει στο εθνικό σχέδιο για την παραγωγική ανασυγκρότηση της χώρας στην κατεύθυνση της αειφορίας.
5. Να προωθεί τη συνεργασία με άλλα εκπαιδευτικά Ιδρύματα και ερευνητικούς φορείς στην ημεδαπή και στην αλλοδαπή, την αποτελεσματική κινητικότητα του εκπαιδευτικού προσωπικού, των φοιτητών και των αποφοίτων του, συμμετέχοντας στην Ευρωπαϊκή και τη διεθνή ακαδημαϊκή κοινότητα.
6. Να συμβάλει στη διαμόρφωση υπεύθυνων πολιτών, ικανών να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις όλων των πεδίων των ανθρωπίνων δραστηριοτήτων με επιστημονική, επαγγελματική και πολιτιστική επάρκεια και υπευθυνότητα, αλλά και με σεβασμό στις αξίες της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ελευθερίας, της δημοκρατίας, της κοινωνικής αλληλεγγύης, της ειρήνης και της ισότητας.
7. Να αναπτύσσει κοινούς, ανοικτούς πόρους στην εκπαίδευση, την έρευνα, την τεχνολογία και τον πολιτισμό.

Υφίσταται πληθώρα νομοθετημάτων που προσδιορίζουν τα θέματα οργάνωσης και λειτουργίας του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας. Τα σημαντικότερα εξ αυτών ακολουθούν:

1. Π.Δ. 92/2003 (ΦΕΚ Α' 83 /11-04-2003): «Ίδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας και Πανεπιστημίου Στερεάς Ελλάδας».
2. Π.Δ. 359/2002 (ΦΕΚ 301/Α'/06-12-2002): «Οργανισμός διοικητικών υπηρεσιών Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Δυτικής Μακεδονίας» με τις μετέπειτα αναμορφώσεις / τροποποιήσεις του.
3. Ν. 4485/2017 «Οργάνωση και λειτουργία της ανώτατης εκπαίδευσης, ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 114/04-08-2017), με ενσωματωμένες τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις των διατάξεων του Ν. 4653/2020 (ΦΕΚ Α' 12/ 24.01.2020).



4. Αριθ. 256/2019 Απόφαση της Συγκλήτου του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας (ΦΕΚ Β' 3837/17-10-2019) «Αναδιαμόρφωση του Οργανισμού Διοικητικών Υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας (π.δ. 191/2006/ΦΕΚ 197/Α'/14-09-2006), μετά τη συγχώνευση του με το Τ.Ε.Ι. Δυτικής Μακεδονίας (ν. 4610/ΦΕΚ 70/τ.Α'/07-05-2019) για τη μεταβατική περίοδο ως τη σύσταση του Οργανισμού του Ιδρύματος, κατά τις διατάξεις της παρ. 2β του άρθρου 7 του ν. 4485/2017».

Η έδρα του Πανεπιστημίου βρίσκεται εντός των εγκαταστάσεων στα Κοίλα Κοζάνης. Υφίστανται όμως φυσικές εγκαταστάσεις και στις 5 πόλεις της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας:

1. Κοζάνη
2. Γρεβενά
3. Καστοριά
4. Φλώρινα
5. Πτολεμαΐδα

Λεπτομέρειες για τη δομή και τις εγκαταστάσεις του Π.Δ.Μ. παρουσιάζονται στο Κεφάλαιο 4 του Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας κατά ISO 9001:2015 οι οποίες θα πρέπει να παραμένουν ενημερωμένες από την ΜΟ.ΔΙ.Π.



## 4. Αρχές Κοινωνικής Ευθύνης

### 4.1. Εισαγωγή

Το Π.Δ.Μ. αναγνωρίζει τη σημασία των 7 αρχών της Κοινωνικής Ευθύνης:

1. Λογοδοσία
2. Διαφάνεια
3. Ηθική
4. Σεβασμός στα συμφέροντα των ενδιαφερομένων μερών
5. Σεβασμός στους νόμους
6. Σεβασμός στους διεθνείς κανόνες συμπεριφοράς
7. Σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα

Τις παραπάνω αρχές το Π.Δ.Μ. τις ενσωματώνει στη διακυβέρνησή του και τις παρακολουθεί μέσω της στοχοθεσίας του.

### 4.2. Λογοδοσία

Το Π.Δ.Μ. αναγνωρίζει και αποδέχεται ότι ως Οργανισμός πρέπει να είναι υπεύθυνος για τις επιπτώσεις του στην κοινωνία, την οικονομία και το περιβάλλον.

Για το λόγο αυτό αποδέχεται το καθήκον του να ανταποκριθεί σε αυτόν τον έλεγχο.

Το Π.Δ.Μ. γνωρίζει ότι η ευθύνη συνεπάγεται την υποχρέωση που έχει η Ανώτατη Διοίκηση να είναι υπόλογη στους ελεγκτικούς μηχανισμούς του Οργανισμού, αλλά και ο Οργανισμός να είναι υπόλογος στις νομικές αρχές σε σχέση με τους νόμους και τους κανονισμούς.

Η ευθύνη για το συνολικό αντίκτυπο των αποφάσεων και των δραστηριοτήτων του Π.Δ.Μ., δηλαδή η ευθύνη που έχει ο Οργανισμός για όσους επηρεάζονται από τις αποφάσεις και τις δραστηριότητές του, καθώς και για την κοινωνία γενικά, ποικίλλει ανάλογα με τη φύση των επιπτώσεων και των περιστάσεων.

Η ευθύνη αυτή πρέπει έχει θετικό αντίκτυπο, τόσο στην οργάνωση του Π.Δ.Μ. όσο και στην κοινωνία. Ο βαθμός λογοδοσίας μπορεί να ποικίλει, αλλά πρέπει πάντα να αντιστοιχεί στο ποσό ή την έκταση της εξουσίας. Το Π.Δ.Μ. λαμβάνει υπόψη:

1. τον αντίκτυπο των αποφάσεων και των δραστηριοτήτων του στην κοινωνία, το περιβάλλον και την οικονομία,
2. τις ενέργειες που λαμβάνονται για την αποτροπή επανάληψης ακούσιων και απρόβλεπτων αρνητικών επιπτώσεων.

### 4.3. Διαφάνεια

Το Π.Δ.Μ. ως Οργανισμός είναι διαφανής στις αποφάσεις και τις δραστηριότητές του αναφορικά με τον τρόπο που επηρεάζουν την κοινωνία και το περιβάλλον.

Γνωστοποιεί με σαφή, ακριβή και πλήρη τρόπο, σε λογικό και επαρκή βαθμό, τις πολιτικές, τις αποφάσεις και τις δραστηριότητες για τις οποίες είναι υπεύθυνο, συμπεριλαμβανομένων των γνωστών και πιθανών επιπτώσεών τους στην κοινωνία και το περιβάλλον.

Αυτές οι πληροφορίες είναι άμεσα διαθέσιμες, προσβάσιμες και κατανοητές σε όσους έχουν επηρεαστεί ή ενδέχεται να επηρεαστούν σε σημαντικό βαθμό από τον Οργανισμό, ώστε τα ενδιαφερόμενα μέρη να μπορούν να εκτιμούν με ακρίβεια τον αντίκτυπο που έχουν οι αποφάσεις και οι δραστηριότητες του Οργανισμού σε σχέση με τα συμφέροντά τους.



Η αρχή της διαφάνειας δεν απαιτεί τη δημοσίευση των ιδιοκτησιακών πληροφοριών, ούτε την παροχή προνομιούχων πληροφοριών ή πληροφοριών που τυχόν θα παραβίαζαν νομικές, εμπορικές ή προσωπικές υποχρεώσεις απορρήτου.

Το Π.Δ.Μ. είναι διαφανές όσον αφορά:

1. το σκοπό, τη φύση και την τοποθεσία των δραστηριοτήτων του,
2. τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται, εφαρμόζονται και αναθεωρούνται οι αποφάσεις του,
3. τα κριτήρια βάσει των οποίων αξιολογεί τη δική του απόδοση σχετικά με την κοινωνική ευθύνη,
4. τις πηγές εσόδων του,
5. τις πιθανές επιπτώσεις των αποφάσεων και των δραστηριοτήτων του στα ενδιαφερόμενα μέρη, την κοινωνία, την οικονομία και το περιβάλλον,
6. τα ενδιαφερόμενα μέρη, τα κριτήρια και τις διαδικασίες που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό, την επιλογή και την εμπλοκή τους.

#### 4.4. Ηθική

Το Π.Δ.Μ. συμπεριφέρεται ηθικά.

Η συμπεριφορά του βασίζεται στις αξίες της τιμιότητας, της ισότητας και της ακεραιότητας. Αυτές οι αξίες συνεπάγονται ενδιαφέρον-ανησυχία για τους ανθρώπους, τα ζώα και το περιβάλλον και μια δέσμευση για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων, των δραστηριοτήτων και των αποφάσεών του στα συμφέροντα των ενδιαφερομένων μερών.

Το Π.Δ.Μ. ως Οργανισμός προωθεί ενεργά την ηθική συμπεριφορά:

1. με προσδιορισμό και δήλωση των βασικών αξιών και αρχών του,
2. με ανάπτυξη και χρήση δομών διακυβέρνησης που συμβάλλουν στην προώθηση της ηθικής συμπεριφοράς εντός του Οργανισμού,
3. με τη λήψη αποφάσεων και τις αλληλεπιδράσεις του με άλλους,
4. με προσδιορισμό, υιοθέτηση και εφαρμογή προτύπων ηθικής συμπεριφοράς κατάλληλων για το σκοπό και τις δραστηριότητές του,
5. με ενθάρρυνση και προώθηση της τήρησης δεοντολογίας,
6. με καθορισμό και κοινοποίηση των προτύπων ηθικής συμπεριφοράς που αναμένονται από τη δομή διακυβέρνησης, στο προσωπικό, τους φοιτητές, τους ανάδοχους, και ιδίως σε εκείνους που έχουν την ευκαιρία, διατηρώντας ταυτόχρονα την τοπική πολιτιστική ταυτότητα, να επηρεάσουν σημαντικά τις αξίες, τον πολιτισμό και την ακεραιότητα,
7. με πρόληψη ή επίλυση συγκρούσεων συμφερόντων σε ολόκληρο τον Οργανισμό που διαφορετικά θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε ανήθικη συμπεριφορά,
8. με δημιουργία και διατήρηση μηχανισμών εποπτείας και ελέγχων για την παρακολούθηση, υποστήριξη και επιβολή δεοντολογικής συμπεριφοράς,
9. με δημιουργία και διατήρηση μηχανισμών για τη διευκόλυνση της αναφοράς ανήθικης συμπεριφοράς χωρίς φόβο εκδίκησης,
10. με αναγνώριση και αντιμετώπιση καταστάσεων όπου οι τοπικοί νόμοι και κανονισμοί είτε δεν υπάρχουν είτε έρχονται σε σύγκρουση με την ηθική συμπεριφορά,
11. με υιοθέτηση και εφαρμογή διεθνώς αναγνωρισμένων προτύπων ηθικής συμπεριφοράς κατά τη διεξαγωγή έρευνας.

#### 4.5. Σεβασμός των Συμφερόντων των Ενδιαφερομένων Μερών

Το Π.Δ.Μ. σέβεται, λαμβάνει υπόψη και ανταποκρίνεται στα συμφέροντα των ενδιαφερομένων μερών.



Οι στόχοι του Οργανισμού δεν περιορίζονται στα συμφέροντα της Διοίκησης και των άμεσα ωφελούμενων, αλλά επεκτείνονται και σε άλλα άτομα ή ομάδες που έχουν δικαιώματα, αξιώσεις ή συγκεκριμένα συμφέροντα που πρέπει να ληφθούν υπόψη. Συλλογικά, αυτά τα άτομα ή οι ομάδες αποτελούν τα ενδιαφερόμενα μέρη του Οργανισμού.

Στο Κεφάλαιο 5 έχουν προσδιοριστεί τα ενδιαφερόμενα μέρη και οι προσδοκίες τους.

#### **4.6. Σεβασμός του Κράτους Δικαίου**

Το Π.Δ.Μ. σέβεται το κράτος δικαίου.

Για το Π.Δ.Μ. το κράτος δικαίου αναφέρεται στην υπεροχή του νόμου και, συγκεκριμένα, στην ιδέα ότι κανένα άτομο ή οργανισμός δεν υπερισχύει του νόμου και ότι η Διοίκηση υπόκειται επίσης στο νόμο. Το κράτος δικαίου έρχεται σε αντίθεση με την αυθαίρετη άσκηση εξουσίας.

Στο πλαίσιο της κοινωνικής ευθύνης, ο σεβασμός του κράτους δικαίου αποδεικνύεται από το γεγονός ότι το Π.Δ.Μ. συμμορφώνεται με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς.

Λεπτομέρειες για τον τρόπο με τον οποίο το Π.Δ.Μ. ενημερώνεται για τη νομοθεσία και την παρακολουθεί περιγράφονται στις διαδικασίες του Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας κατά ISO 9001:2015 του Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης κατά ISO 14001:2015 και του Συστήματος Διαχείρισης κατά της Δωροδοκίας, οι οποίες θα πρέπει να παραμένουν ενημερωμένες από τη ΜΟ.ΔΙ.Π.

#### **4.7. Σεβασμός των Διεθνών Κανόνων Συμπεριφοράς**

Το Π.Δ.Μ. σέβεται τους διεθνείς κανόνες συμπεριφοράς, τηρώντας παράλληλα την αρχή του σεβασμού του κράτους δικαίου.

Σε περιπτώσεις όπου ο νόμος ή η εφαρμογή του δεν προβλέπει επαρκείς περιβαλλοντικές ή κοινωνικές διασφαλίσεις, το Π.Δ.Μ. θα προσπαθήσει να σεβαστεί, τουλάχιστον, τους διεθνείς κανόνες συμπεριφοράς.

Το Π.Δ.Μ. εξετάζει τις νόμιμες ευκαιρίες και τα κανάλια επικοινωνίας για να επιδιώξει να επηρεάσει σχετικούς Οργανισμούς και Αρχές για την επίλυση κάθε τέτοιας σύγκρουσης.

#### **4.8. Σεβασμός των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων**

Το Π.Δ.Μ. σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα και αναγνωρίζει τόσο τη σημασία τους όσο και την οικουμενικότητά τους (βλ. Επίσης το βασικό θέμα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στη παρ. Ανθρώπινα Δικαιώματα).

Το Π.Δ.Μ μεριμνά:

1. με σεβασμό και όπου είναι δυνατόν, την προώθηση των δικαιωμάτων που ορίζονται στη Διεθνή Χάρτα των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων,
2. με σεβασμό προς την καθολικότητα αυτών των δικαιωμάτων, δηλαδή ότι είναι αδιαίρετα και εφαρμόσιμα σε όλες τις χώρες, τους πολιτισμούς και τις καταστάσεις,
3. σε καταστάσεις όπου τα ανθρώπινα δικαιώματα δεν προστατεύονται με μέτρα,
4. σε περιπτώσεις όπου ο νόμος ή η εφαρμογή του δεν προβλέπει επαρκή προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, με τήρηση της αρχής του σεβασμού των διεθνών κανόνων συμπεριφοράς.



## 5. Αναγνώριση της Κοινωνικής Ευθύνης και της Συμμετοχής των Ενδιαφερομένων Μερών

### 5.1. Γενικά

Αυτή η ανάγκη αναφέρεται σε δύο θεμελιώδεις πρακτικές κοινωνικής ευθύνης:

1. Την αναγνώριση από το Π.Δ.Μ. της κοινωνικής ευθύνης του.
2. Του προσδιορισμού και της δέσμευσής του προς τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Οι πρακτικές που λαμβάνονται υπόψη κατά την αντιμετώπιση των βασικών θεμάτων κοινωνικής ευθύνης περιγράφονται στο Κεφάλαιο Οδηγίες για τα Βασικά Θέματα Κοινωνικής Ευθύνης.

Για το Π.Δ.Μ. η αναγνώριση της κοινωνικής ευθύνης περιλαμβάνει:

1. τον εντοπισμό των ζητημάτων που θίγονται από τις επιπτώσεις των αποφάσεων και των δραστηριοτήτων του Οργανισμού, καθώς και τον τρόπο αντιμετώπισης αυτών των ζητημάτων, ώστε να συμβάλει στην αειφόρο ανάπτυξη,
2. την αναγνώριση των ενδιαφερομένων μερών.

### 5.2. Αναγνώριση της Κοινωνικής Ευθύνης

#### 5.2.1. Επιπτώσεις, Ενδιαφέροντα και Προσδοκίες

Κατά την αντιμετώπιση της κοινωνικής ευθύνης του, το Π.Δ.Μ. κατανοεί τις 3 βασικές σχέσεις:

1. Μεταξύ του Οργανισμού και της κοινωνίας: Οι αποφάσεις και οι δραστηριότητές του επηρεάζουν την κοινωνία και το περιβάλλον.
2. Μεταξύ του Οργανισμού και των ενδιαφερομένων μερών του: Αυτά μπορεί να είναι τα άτομα ή οι ομάδες των οποίων τα συμφέροντα θα μπορούσαν να επηρεαστούν από τις αποφάσεις και τις δραστηριότητες του Π.Δ.Μ.
3. Μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών και της κοινωνίας: Το Π.Δ.Μ. κατανοεί από τη μία πλευρά τη σχέση μεταξύ των συμφερόντων των ενδιαφερομένων μερών που επηρεάζονται από τον Οργανισμό, και από την άλλη τις προσδοκίες της κοινωνίας. Αν και τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι μέρος της κοινωνίας, μπορεί να έχουν συμφέροντα που δεν είναι συμβατά με τις προσδοκίες της κοινωνίας.

#### 5.2.2. Αναγνώριση των Βασικών και Σχετικών Θεμάτων Κοινωνικής Ευθύνης

Ένας αποτελεσματικός τρόπος για το Π.Δ.Μ. να προσδιορίσει την κοινωνική του ευθύνη είναι να εξοικειωθεί με τα ζητήματα που αφορούν την κοινωνική ευθύνη στα ακόλουθα επτά βασικά θέματα που αναπτύσσονται περαιτέρω στο Κεφάλαιο Οδηγίες για τα Βασικά Θέματα Κοινωνικής Ευθύνης:

1. οργανωτική διακυβέρνηση,
2. ανθρώπινα δικαιώματα,
3. εργασιακές πρακτικές,
4. περιβάλλον,
5. ορθές λειτουργικές πρακτικές,
6. ζητήματα καταναλωτών,
7. συμμετοχή και ανάπτυξη της κοινωνίας.

#### 5.2.3. Κοινωνική Ευθύνη και Σφαίρα Επιρροής του Π.Δ.Μ.

Το Π.Δ.Μ. είναι υπεύθυνο για τις επιπτώσεις των αποφάσεων και των δραστηριοτήτων, για τις οποίες έχει επίσημο ή/και εκ των πραγμάτων έλεγχο.

Τέτοιες επιπτώσεις μπορεί να είναι εκτεταμένες. Εκτός από την ευθύνη για τις αποφάσεις και τις δραστηριότητές του, το Π.Δ.Μ. μπορεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, να έχει την ικανότητα να επηρεάζει τη συμπεριφορά των φορέων/ενδιαφερομένων μερών με τα οποία έχει σχέσεις. Τέτοιες καταστάσεις θεωρείται ότι εμπίπτουν στη σφαίρα επιρροής του.



Αυτή η σφαίρα επιρροής περιλαμβάνει σχέσεις εντός και πέραν της αλυσίδας αξίας του Π.Δ.Μ. Ωστόσο, δεν ταυτίζεται απαραίτητα όλη η αλυσίδα αξίας του Π.Δ.Μ. με τη σφαίρα επιρροής του. Μπορεί να περιλαμβάνει τις επίσημες και άτυπες ενώσεις στις οποίες συμμετέχει, καθώς και άλλους Οργανισμούς ή ανταγωνιστές.

Όταν αξιολογεί τη σφαίρα επιρροής του και καθορίζει τις ευθύνες του, το Π.Δ.Μ. επιδεικνύει τη δέουσα επιμέλεια για να αποφύγει να συμβάλει σε αρνητικές επιπτώσεις μέσω των σχέσεων του. Περισσότερες οδηγίες μπορείτε να βρείτε στην παρ. Κατανόηση της Κοινωνικής Ευθύνης.

### 5.3. Ταυτοποίηση και Εμπλοκή των Ενδιαφερομένων Μερών

#### 5.3.1. Γενικά

Η ταυτοποίηση και η εμπλοκή των ενδιαφερομένων μερών είναι καθοριστικής σημασίας για την αντιμετώπιση της κοινωνικής ευθύνης από το Π.Δ.Μ.

#### 5.3.2. Αναγνώριση Ενδιαφερομένων Μερών

Τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι Οργανισμοί ή άτομα που έχουν ένα ή περισσότερα συμφέροντα και που επηρεάζονται από την οποιαδήποτε απόφαση ή δραστηριότητα ενός Οργανισμού. Εξαιτίας του γεγονότος ότι τα συγκεκριμένα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να επηρεαστούν από το Π.Δ.Μ., δημιουργείται μια σχέση με τον Οργανισμό. Αυτή η σχέση δε χρειάζεται να είναι επίσημη αλλά δημιουργείται είτε τα ενδιαφερόμενα μέρη το γνωρίζουν είτε όχι.

Ορισμένοι ενδιαφερόμενοι αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του Π.Δ.Μ. Σε αυτά περιλαμβάνονται οι φοιτητές, τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας οι εργαζόμενοι και η Διοίκηση του Οργανισμού. Αυτά τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν κοινά συμφέροντα με τον Οργανισμό χωρίς να σημαίνει, ωστόσο, ότι τα συμφέροντά όλων των ενδιαφερομένων μερών έναντι του Οργανισμού θα είναι τα ίδια.

Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζονται τα ενδιαφερόμενα μέρη, οι ανάγκες και οι προσδοκίες τους.

ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ	ΑΝΑΓΚΕΣ - ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ
ΦΟΙΤΗΤΕΣ	<ul style="list-style-type: none"><li>ΥΨΗΛΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</li><li>ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ</li><li>ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ</li></ul>
ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	<ul style="list-style-type: none"><li>ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΑΕΙΦΟΡΙΑ</li><li>ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ</li></ul>
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ -ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	<ul style="list-style-type: none"><li>ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗ ΓΝΩΣΗ</li><li>ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ</li></ul>
ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ	<ul style="list-style-type: none"><li>ΚΕΡΔΟΦΟΡΙΑ</li><li>ΑΝΑΠΤΥΞΗ</li><li>ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ</li></ul>
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	<ul style="list-style-type: none"><li>ΚΟΙΝΕΣ ΑΞΙΕΣ</li><li>ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ</li><li>ΕΞΕΛΙΞΗ</li></ul>
ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΣΥΜΜΕΤΟΧΟΙ	<ul style="list-style-type: none"><li>ΑΝΑΠΤΥΞΗ</li><li>ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ</li></ul>
ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ	<ul style="list-style-type: none"><li>ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ</li><li>ΑΝΑΦΟΡΕΣ</li><li>ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ</li></ul>
ΘΕΣΠΙΣΜΕΝΕΣ ΑΡΧΕΣ	<ul style="list-style-type: none"><li>ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ</li><li>ΑΝΑΦΟΡΕΣ</li><li>ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ</li></ul>
ΦΟΡΕΑΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ	<ul style="list-style-type: none"><li>ΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΤΥΠΩΝ</li></ul>



ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ	ΑΝΑΓΚΕΣ - ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ
	<ul style="list-style-type: none"><li>• ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ</li></ul>
ΔΩΡΗΤΕΣ	<ul style="list-style-type: none"><li>• ΣΥΝΕΠΕΙΑ</li><li>• ΦΕΡΕΓΓΥΟΤΗΤΑ</li></ul>
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	<ul style="list-style-type: none"><li>• ΑΝΙΧΝΕΥΣΗ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ</li><li>• ΑΝΙΧΝΕΥΣΗ ΑΠΕΙΛΩΝ</li></ul>
ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ	<ul style="list-style-type: none"><li>• ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ</li><li>• ΚΕΡΔΟΣ</li><li>• ΑΕΙΦΟΡΙΑ</li></ul>
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ	<ul style="list-style-type: none"><li>• ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ</li><li>• ΚΕΡΔΟΣ</li><li>• ΑΕΙΦΟΡΙΑ</li></ul>
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	<ul style="list-style-type: none"><li>• ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΤΗ ΓΝΩΣΗ</li><li>• ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ</li><li>• ΑΕΙΦΟΡΙΑ</li></ul>

Πίνακας 1. Ενδιαφερόμενα μέρη, ανάγκες και προσδοκίες

### 5.3.3. Δέσμευση Ενδιαφερομένων Μερών

Η εμπλοκή των ενδιαφερομένων μερών περιλαμβάνει διάλογο μεταξύ του Π.Δ.Μ. και ενός ή περισσότερων από τα ενδιαφερόμενα μέρη του. Βοηθά το Π.Δ.Μ. στην ανάληψη της κοινωνικής του ευθύνης παρέχοντας μια ενημερωμένη βάση για τις αποφάσεις του.

Η εμπλοκή των ενδιαφερομένων μερών μπορεί να έχει πολλές μορφές. Μπορεί να ξεκινήσει από το Π.Δ.Μ. ή μπορεί να ξεκινήσει ως απάντηση από το Π.Δ.Μ σε έναν ή περισσότερους ενδιαφερόμενους. Μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε σε άτυπες είτε σε επίσημες συναντήσεις και μπορεί να ακολουθήσει μια μεγάλη ποικιλία αλληλεπιδράσεων όπως μεμονωμένες συναντήσεις, συνέδρια, εργαστήρια, δημόσιες ακροάσεις, συζητήσεις στρογγυλής τραπέζης, συμβουλευτικές επιτροπές, τακτικές και δομημένες διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης, συλλογικές διαπραγματεύσεις και διαδικτυακές συζητήσεις σε φόρουμ. Η εμπλοκή των ενδιαφερομένων μερών πρέπει να είναι διαδραστική και να αποσκοπεί στο να παρέχει ευκαιρίες για ακρόαση των απόψεων των ενδιαφερομένων. Το βασικό της χαρακτηριστικό είναι ότι περιλαμβάνει αμφίδρομη επικοινωνία.

Η ορθότερη εμπλοκή των ενδιαφερομένων μερών είναι πιο πιθανό να είναι εποικοδομητική όταν υπάρχουν τα ακόλουθα στοιχεία:

1. σαφές και κατανοητός σκοπός για την εμπλοκή τους,
2. εντοπισμένα και τεκμηριωμένα τα συμφέροντα των ενδιαφερομένων μερών,
3. η σχέση που δημιουργούν αυτά τα συμφέροντα μεταξύ του Π.Δ.Μ. και του ενδιαφερομένου μέρους είναι άμεση ή σημαντική,
4. τα συμφέροντα των ενδιαφερομένων μερών είναι συναφή και σημαντικά για την αειφόρο ανάπτυξη.





## 6. Οδηγίες για τα Βασικά Θέματα Κοινωνικής Ευθύνης

### 6.1. Γενικά

Το Π.Δ.Μ. εξετάζει τα βασικά θέματα ολιστικά, δηλαδή εξετάζει όλα τα βασικά θέματα και ζητήματα και την αλληλεξάρτησή τους ως σύνολο, αντί να επικεντρώνεται σε ένα μόνο θέμα.

### 6.2. Οργανωτική Διακυβέρνηση

#### 6.2.1. Επισκόπηση της Οργανωτικής Διακυβέρνησης

Η οργανωτική διακυβέρνηση του Π.Δ.Μ. σύμφωνα με την ελληνική έννομη τάξη, τις επιταγές του Συντάγματος και το γενικότερο εθνικό και επιστημονικό πλαίσιο της χώρας, όπως αυτό αποτυπώνεται στο «ΦΕΚ 114Α/04.08.2017. Η οργάνωση και λειτουργία της ανώτατης εκπαίδευσης, ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις με ενσωματωμένες τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις των διατάξεων του Ν.4653/2020 - ΦΕΚ 12/Α/24-1-2020».

#### 6.2.1.1. Οργανωτική Διακυβέρνηση και Κοινωνική Ευθύνη

Η οργανωτική διακυβέρνηση είναι ο πιο κρίσιμος παράγοντας που επιτρέπει στο Π.Δ.Μ. να αναλαμβάνει την ευθύνη για τις επιπτώσεις των αποφάσεων και των δραστηριοτήτων του και να ενσωματώνει την κοινωνική ευθύνη σε ολόκληρο τον Οργανισμό και τις σχέσεις του.

#### 6.2.2. Αρχές και Εκτιμήσεις

Η αποτελεσματική διακυβέρνηση πρέπει να βασίζεται στην ενσωμάτωση των αρχών της κοινωνικής ευθύνης (βλέπε Κεφάλαιο Αρχές Κοινωνικής Ευθύνης), στη λήψη αποφάσεων και την εφαρμογή τους. Αυτές οι αρχές είναι η λογοδοσία, η διαφάνεια, η ηθική συμπεριφορά, ο σεβασμός των συμφερόντων των ενδιαφερομένων μερών, ο σεβασμός του κράτους δικαίου, ο σεβασμός των διεθνών κανόνων συμπεριφοράς και ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

#### 6.2.3. Διαδικασίες και Δομές Λήψης Αποφάσεων

##### 6.2.3.1. Περιγραφή του Ζητήματος

Οι διαδικασίες και οι δομές λήψης αποφάσεων που ευνοούν την κοινωνική ευθύνη είναι εκείνες που προωθούν τη χρήση των αρχών και των πρακτικών που περιγράφονται στο Κεφάλαιο Αρχές Κοινωνικής Ευθύνης και στο Κεφάλαιο Αναγνώριση της Κοινωνικής Ευθύνης και της Συμμετοχής των Ενδιαφερομένων Μερών.

##### 6.2.3.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες

Οι διαδικασίες και οι δομές λήψης αποφάσεων του Π.Δ.Μ. του επιτρέπουν:

1. να προβεί σε ανάπτυξη στρατηγικών στόχων που αντικατοπτρίζουν τη δέσμευσή του για κοινωνική ευθύνη,
2. να επιδείξει ηγετική δέσμευση και υπευθυνότητα στα ζητήματα κοινωνικής ευθύνης,
3. να δημιουργήσει και να καλλιεργήσει ένα περιβάλλον και μία κουλτούρα όπου εφαρμόζονται οι αρχές της κοινωνικής ευθύνης,
4. να προβεί στη δημιουργία ενός συστήματος οικονομικών και μη οικονομικών κινήτρων που σχετίζονται με την απόδοση στην κοινωνική ευθύνη,
5. να χρησιμοποιεί αποτελεσματικά τους οικονομικούς, φυσικούς και ανθρώπινους πόρους του,
6. να προωθήσει μια δίκαιη ευκαιρία για ομάδες που δεν εκπροσωπούνται.

### 6.3. Ανθρώπινα Δικαιώματα

#### 6.3.1. Επισκόπηση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

##### 6.3.1.1. Οργανισμοί και Ανθρώπινα Δικαιώματα

Τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι τα βασικά δικαιώματα που έχουν όλα τα ανθρώπινα όντα. Υπάρχουν δύο ευρείες κατηγορίες ανθρωπίνων δικαιωμάτων:



1. Η πρώτη κατηγορία αφορά στα αστικά και πολιτικά δικαιώματα και περιλαμβάνει δικαιώματα, όπως το δικαίωμα στη ζωή και την ελευθερία, την ισότητα ενώπιον του νόμου και την ελευθερία της έκφρασης.
2. Η δεύτερη κατηγορία αφορά στα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα και περιλαμβάνει δικαιώματα όπως το δικαίωμα στην εργασία, το δικαίωμα στη διατροφή, το δικαίωμα στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο υγείας, το δικαίωμα στην εκπαίδευση και το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση.

Διάφορα ηθικά, νομικά και πνευματικά πρότυπα βασίζονται στην υπόθεση ότι τα ανθρώπινα δικαιώματα υπερβαίνουν τους νόμους ή τις πολιτιστικές παραδόσεις.

#### **6.3.1.2. Ανθρώπινα Δικαιώματα και Κοινωνική Ευθύνη**

Η αναγνώριση και ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων θεωρούνται ευρέως ως ουσιώδη για το κράτος δικαίου και τις έννοιες της κοινωνικής δικαιοσύνης, ως το βασικό υπόβαθρο των πιο ουσιαστικών θεσμών της κοινωνίας, όπως ένα Πανεπιστήμιο.

Τα κράτη έχουν καθήκον και ευθύνη να σέβονται, να προστατεύουν και να εκπληρώνουν τα ανθρώπινα δικαιώματα. Το Π.Δ.Μ. σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα και φροντίζει για την προστασία τους εντός της σφαίρας επιρροής του.

### **6.3.2. Αρχές και Σκέψεις**

#### **6.3.2.1. Αρχές**

Για το Π.Δ.Μ. τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι εγγενή, αναπαλλοτρίωτα, καθολικά, αδιαίρετα και αλληλεξαρτώμενα.

#### **6.3.2.2. Σκέψεις**

Τα κράτη έχουν καθήκον να προστατεύουν άτομα και ομάδες από την κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς και να σέβονται και να εκπληρώνουν τα ανθρώπινα δικαιώματα εντός της δικαιοδοσίας τους. Τα κράτη λαμβάνουν όλο και περισσότερα μέτρα για να ενθαρρύνουν οργανισμούς που εδρεύουν στη δικαιοδοσία τους να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα, ακόμη και όταν οι τελευταίοι λειτουργούν εκτός αυτής.

Είναι ευρέως αναγνωρισμένο ότι οι οργανώσεις και τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να επηρεάζουν τα ανθρώπινα δικαιώματα, άμεσα και έμμεσα.

Σε αυτό το πλαίσιο το Π.Δ.Μ. έχει την ευθύνη να σέβεται όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα, ανεξάρτητα από το αν το κράτος είναι ανίκανο ή απρόθυμο να εκπληρώσει το καθήκον του να τα προστατεύσει. Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στοχεύει στο να μην παραβιάζονται τα δικαιώματα των άλλων. Αυτή η ευθύνη συνεπάγεται τη λήψη θετικών μέτρων για να διασφαλίσει ότι ο Οργανισμός αποφεύγει παθητικά να αποδεχτεί ή να συμμετάσχει ενεργά στην παραβίαση των δικαιωμάτων. Η εκπλήρωση της ευθύνης σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων απαιτεί τη δέουσα επιμέλεια.

Ακόμη και όταν το κράτος αποτυγχάνει στο καθήκον του να προστατεύσει τα ανθρώπινα δικαιώματα, το Π.Δ.Μ. ως Οργανισμός θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικό, ώστε να διασφαλίζει ότι εκπληρώνει την ευθύνη του να σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα.

### **6.3.3. Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 1: Δέουσα Επιμέλεια**

#### **6.3.3.1. Περιγραφή του Ζητήματος**

Για να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα, οι Οργανισμοί έχουν την ευθύνη να επιδεικνύουν τη δέουσα επιμέλεια για τον εντοπισμό, την πρόληψη και την αντιμετώπιση πραγματικών ή δυνητικών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα που προκύπτουν από τις δραστηριότητές τους ή τις δραστηριότητες αυτών με τους οποίους έχουν σχέσεις. Η δέουσα επιμέλεια μπορεί επίσης να προειδοποιήσει έναν Οργανισμό για την ευθύνη του να επηρεάσει τη συμπεριφορά των άλλων, όταν η τελευταία μπορεί να είναι η αιτία των παραβιάσεων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

#### **6.3.3.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες**



Η δέουσα επιμέλεια ισχύει για όλα τα βασικά θέματα, συμπεριλαμβανομένων και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Ειδικά, για τα ανθρώπινα δικαιώματα, μια διαδικασία δέουσας επιμέλειας θα πρέπει με τρόπο κατάλληλο για το μέγεθος και τις περιστάσεις του Π.Δ.Μ. να περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

1. προβλέψεις στην Πολιτική Κοινωνικής Υπευθυνότητας του Οργανισμού για τα ανθρώπινα δικαιώματα,
2. μέσα αξιολόγησης του τρόπου με τον οποίο οι υπάρχουσες και οι προτεινόμενες δραστηριότητες μπορούν να επηρεάσουν τα ανθρώπινα δικαιώματα,
3. μέσα ενσωμάτωσης της πολιτικής για τα ανθρώπινα δικαιώματα σε ολόκληρο τον Οργανισμό,
4. μέσα παρακολούθησης της απόδοσης με την πάροδο του χρόνου, ώστε να είναι σε θέση να κάνουν τις απαραίτητες προσαρμογές στις προτεραιότητες και την προσέγγιση,
5. δράσεις για την αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων των αποφάσεων και των δραστηριοτήτων του.

### **6.3.4. Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 2: Καταστάσεις Κινδύνου για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα**

#### **6.3.4.1. Περιγραφή του ζητήματος**

Υπάρχουν ορισμένες περιστάσεις και περιβάλλοντα όπου οι Οργανισμοί είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν προκλήσεις και διλήμματα σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα και στα οποία ενδέχεται να επιδεινωθεί ο κίνδυνος παραβίασης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Αυτά περιλαμβάνουν:

1. σύγκρουση ή ακραία πολιτική αστάθεια, αποτυχία του δημοκρατικού ή δικαστικού συστήματος, απουσία πολιτικών ή αστικών δικαιωμάτων,
2. φτώχεια, ακραίες προκλήσεις για την υγεία ή φυσικές καταστροφές,
3. συμμετοχή σε εξορυκτικές ή άλλες δραστηριότητες που ενδέχεται να επηρεάσουν σημαντικά τους φυσικούς πόρους όπως το νερό, τα δάση ή την ατμόσφαιρα ή να διαταράξουν κοινότητες,
4. εγγύτητα των επιχειρήσεων σε κοινότητες ιθαγενών πληθυσμών,
5. δραστηριότητες που μπορούν να επηρεάσουν ή να εμπλέξουν παιδιά,
6. μια κουλτούρα διαφθοράς,
7. σύνθετες αλυσίδες αξίας που περιλαμβάνουν εργασία που πραγματοποιείται σε άτυπη βάση χωρίς νομική προστασία.

#### **6.3.4.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες**

Το Π.Δ.Μ. λειτουργεί στο πλαίσιο που καθορίζει η ελληνική πολιτεία. Συνεπώς το νομικό πλαίσιο του εξασφαλίζει ότι οφείλει να προσέχει ιδιαίτερα όταν αντιμετωπίζει καταστάσεις που αναφέρονται παραπάνω.

### **6.3.5. Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 3: Αποφυγή Συνενοχής**

#### **6.3.5.1. Περιγραφή του Ζητήματος**

Η συνενοχή σχετίζεται με την έννοια της βοήθειας και της συνέργειας μιας παράνομης πράξης ή παράλειψης.

Ενώ τα όριά τους είναι ανακριβή και εξελισσόμενα, μπορούν να περιγραφούν σε τρεις μορφές συνενοχής:

1. Άμεση συνενοχή. Αυτό συμβαίνει όταν ένας Οργανισμός συνειδητά βοηθά στην παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
2. Ευεργετική συνενοχή. Αυτό περιλαμβάνει έναν Οργανισμό ή θυγατρικές που επωφελούνται άμεσα από παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων που διαπράττονται από κάποιον άλλο.
3. Σιωπηλή συνενοχή. Αυτό μπορεί να συνεπάγεται την αποτυχία ενός Οργανισμού να θέσει στις αρμόδιες αρχές το ζήτημα των συστηματικών ή συνεχών παραβιάσεων των ανθρωπίνων



δικαιωμάτων, όπως η μη συστηματική διάκριση του εργατικού δικαίου σε συγκεκριμένες ομάδες.

#### **6.3.5.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες**

Το Π.Δ.Μ.:

1. δεν παρέχει αγαθά ή υπηρεσίες σε οντότητες που τα χρησιμοποιούν για την παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων,
2. δε συνάπτει επίσημη ή ανεπίσημη σύμπραξη ή συμβατική σχέση με εταίρους που διαπράττουν παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στο πλαίσιο της σύμπραξης ή κατά την εκτέλεση της εργασίας που του έχει ανατεθεί,
3. δεν εμπλέκεται σε εκτοπισμό ατόμων από τη γη τους, εκτός εάν γίνεται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τους διεθνείς κανόνες, που περιλαμβάνει τη διερεύνηση όλων των εναλλακτικών λύσεων και τη διασφάλιση επαρκούς αποζημίωσης στα πληγέντα μέρη,
4. δεν προβαίνει σε δημόσιες δηλώσεις ή άλλες ενέργειες που να δείχνουν ότι διευκολύνει την παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

#### **6.3.6. Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 4: Επίλυση Παραπόνων**

##### **6.3.6.1. Περιγραφή του Ζητήματος**

Ακόμη και όταν τα Ιδρύματα λειτουργούν βέλτιστα, ενδέχεται να προκύψουν διαφορές για τον αντίκτυπο των αποφάσεων και των δραστηριοτήτων τους αναφορικά με θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Οι αποτελεσματικοί μηχανισμοί παραπόνων παίζουν σημαντικό ρόλο στο καθήκον του κράτους να προστατεύει τα ανθρώπινα δικαιώματα. Ομοίως, για να εκπληρώσει την ευθύνη του για σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ένας Οργανισμός θα πρέπει να θεσπίσει ένα μηχανισμό για όσους πιστεύουν ότι τα ανθρώπινα δικαιώματά τους έχουν καταστρατηγηθεί, για να το επισημάνουν στον Οργανισμό και να ζητήσουν αποζημίωση. Αυτός ο μηχανισμός δεν πρέπει να επηρεάζει την πρόσβαση σε διαθέσιμα νομικά κανάλια.

##### **6.3.6.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες**

Το Π.Δ.Μ. έχει προσδιορίσει σχετική διαδικασία στο Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας ISO 9001:2015 για τη διαχείριση προβλημάτων και παραπόνων.

#### **6.3.7. Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 5: Διακρίσεις και Ευάλωτες Ομάδες**

##### **6.3.7.1. Περιγραφή του Ζητήματος**

Η διάκριση συνεπάγεται οποιαδήποτε ενέργεια που μπορεί να οδήγησε σε αποκλεισμό ή προτίμηση που έχει ως αποτέλεσμα την ακύρωση της ίσης μεταχείρισης ή της ευκαιρίας, όταν αυτή η εκτίμηση βασίζεται σε προκατάληψη και όχι σε νόμιμο λόγο. Οι παράνομοι λόγοι διακρίσεων περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, φυλή, χρώμα, φύλο, ηλικία, γλώσσα, περιουσία, εθνικότητα ή εθνική καταγωγή, θρησκεία, κάστα, οικονομικούς λόγους, αναπηρία, εγκυμοσύνη, άτομα που ανήκουν σε αυτόχθονες, συνδικαλιστική ένωση, πολιτική σχέση ή πολιτική ή άλλη έκφραση. Οι αναδυόμενοι απαγορευμένοι λόγοι περιλαμβάνουν επίσης την οικογενειακή κατάσταση, τις προσωπικές σχέσεις και την κατάσταση υγείας.

Οι διακρίσεις μπορούν επίσης να είναι έμμεσες. Αυτό συμβαίνει όταν μια προφανώς διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θα έθετε σε μειονεκτική θέση τα άτομα με ένα συγκεκριμένο χαρακτηριστικό σε σύγκριση με άλλα άτομα, εκτός εάν η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι κατάλληλα και απαραίτητα.

##### **6.3.7.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες**

Το Π.Δ.Μ. διασφαλίζει την αποφυγή διακρίσεων εις βάρος υπαλλήλων, συνεργατών, φοιτητών, ενδιαφερομένων μερών και οποιουδήποτε άλλου με τον οποίο έχει οποιαδήποτε επαφή ή με τον οποίο οι δράσεις και οι δραστηριότητές του μπορεί να έχουν αντίκτυπο. Οι σχέσεις του με τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι σαφώς ορισμένες από νομοθετήματα.



Το Π.Δ.Μ. δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στη δημιουργία τρόπων ικανοποίησης των δικαιωμάτων ευάλωτων κοινωνικά ομάδων μέσω της λειτουργίας της Μονάδας Υποστήριξης Φοιτητών Ευπαθών Ομάδων (ΜΥΦΕΟ).

### **6.3.8. Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 6: Αστικά και Πολιτικά Δικαιώματα**

#### **6.3.8.1. Περιγραφή του Ζητήματος**

Τα αστικά και πολιτικά δικαιώματα περιλαμβάνουν απόλυτα δικαιώματα όπως το δικαίωμα στη ζωή, την αξιοπρέπεια, το δικαίωμα στην ελευθερία από τα βασανιστήρια, το δικαίωμα στην ασφάλεια του ατόμου, το δικαίωμα ιδιοκτησίας, την ελευθερία και την ακεραιότητα του ατόμου και το δικαίωμα σε νόμιμη διαδικασία δικαίου και δίκαιη ακρόαση όταν αντιμετωπίζει ποινικές κατηγορίες. Περιλαμβάνουν επίσης την ελευθερία της γνώμης και της έκφρασης, την ελευθερία της ειρηνικής συνάθροισης και του συνεταιρίζεσθαι, την ελευθερία υιοθέτησης και άσκησης θρησκείας, την ελευθερία κατοχής πεποιθήσεων, την ελευθερία από αυθαίρετες επεμβάσεις στην ιδιωτική ζωή, την οικογένεια, το σπίτι ή την αλληλογραφία, την ελευθερία από επιθέσεις κατά της τιμής ή της φήμης το δικαίωμα πρόσβασης σε δημόσιες υπηρεσίες και το δικαίωμα συμμετοχής στις εκλογές.

#### **6.3.8.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες**

Το Π.Δ.Μ. σέβεται όλα τα μεμονωμένα αστικά και πολιτικά δικαιώματα. Συγκεκριμένα το Π.Δ.Μ. εξασφαλίζει:

1. τις συνθήκες για την προστασία της ζωής,
2. την ελευθερία γνώμης και έκφρασης,
3. ελευθερία της ειρηνικής συνάθροισης και του συνεταιρίζεσθαι,
4. ελευθερία αναζήτησης, λήψης και μετάδοσης πληροφοριών και ιδεών με οποιοδήποτε μέσο, ανεξάρτητα από τα εθνικά σύνορα,
5. το δικαίωμα ιδιοκτησίας, μόνο ή σε συνεργασία με άλλους, και ελευθερία από την αυθαίρετη στέρηση ιδιοκτησίας,
6. δικαίωμα σε δίκαιη ακρόαση πριν ληφθεί οποιοδήποτε εσωτερικό πειθαρχικό μέτρο.

### **6.3.9. Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 7: Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά δικαιώματα**

#### **6.3.9.1. Περιγραφή του Ζητήματος**

Κάθε άτομο, ως μέλος της κοινωνίας, έχει οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα απαραίτητα για την αξιοπρέπεια και την προσωπική του ανάπτυξη.

#### **6.3.9.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες**

Το Π.Δ.Μ. επιδεικνύει τη δέουσα επιμέλεια για να διασφαλίσει ότι δεν εμπλέκεται σε δραστηριότητες που παραβιάζουν ή εμποδίζουν την εφαρμογή αυτών των δικαιωμάτων.

### **6.3.10. Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 8: Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία**

#### **6.3.10.1. Περιγραφή του Ζητήματος**

Οι θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία επικεντρώνονται σε θέματα εργασίας. Έχουν υιοθετηθεί από τη διεθνή κοινότητα ως βασικά ανθρώπινα δικαιώματα και ως τέτοια καλύπτονται στο τμήμα ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) έχει εντοπίσει τα θεμελιώδη δικαιώματα στην εργασία:

1. ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις,
2. την εξάλειψη όλων των μορφών καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας,
3. την αποτελεσματική κατάργηση της παιδικής εργασίας,
4. την εξάλειψη των διακρίσεων όσον αφορά την απασχόληση και το επάγγελμα.

#### **6.3.10.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες**



Το Π.Δ.Μ. εξασφαλίζει ανεξάρτητα την διασφάλιση των παραπάνω δικαιωμάτων σε συνδυασμό με το νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας τους.

## **6.4. Εργασιακές Πρακτικές**

### **6.4.1. Επισκόπηση των Εργασιακών Πρακτικών**

#### **6.4.1.1. Οργανισμοί και Εργασιακές Πρακτικές**

Οι εργασιακές πρακτικές ενός Οργανισμού περιλαμβάνουν όλες τις πολιτικές και πρακτικές που σχετίζονται με την εργασία που εκτελείται εντός, από, ή για λογαριασμό του Οργανισμού, συμπεριλαμβανομένης της υπεργολαβικής εργασίας.

Οι εργασιακές πρακτικές εκτείνονται πέρα από τη σχέση ενός Οργανισμού με τους άμεσους υπαλλήλους του ή τις ευθύνες που έχει ένας Οργανισμός σε ένα χώρο εργασίας που κατέχει ή ελέγχει άμεσα.

#### **6.4.1.2. Εργασιακές Πρακτικές και Κοινωνική Ευθύνη**

Η δημιουργία θέσεων εργασίας, καθώς και οι μισθοί και οι άλλες αποζημιώσεις που καταβάλλονται για την πραγματοποιηθείσα εργασία, είναι μεταξύ των σημαντικότερων οικονομικών και κοινωνικών συνεισφορών του Οργανισμού.

Η ουσιαστική και παραγωγική εργασία αποτελεί βασικό στοιχείο στην ανθρώπινη κοινωνική ανάπτυξη. Το βιοτικό επίπεδο βελτιώνεται μέσω πλήρους και ασφαλούς εργασίας, ενώ η απουσία της είναι η κύρια αιτία πολλών κοινωνικών προβλημάτων.

Οι εργασιακές πρακτικές έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ανάπτυξη του σεβασμού έναντι του κράτους δικαίου και της αίσθησης δικαιοσύνης που υπάρχει στην κοινωνία. Οι κοινωνικά υπεύθυνες εργασιακές πρακτικές είναι απαραίτητες για την εφαρμογή κοινωνικής δικαιοσύνης και τη διατήρηση της κοινωνικής σταθερότητας και της ειρήνης.

### **6.4.2. Αρχές και Εκτιμήσεις**

#### **6.4.2.1. Αρχές**

Μία από τις θεμελιώδεις αρχές της Διακήρυξης της Φιλαδέλφειας (Δ.Ο.Ε. -1944) είναι ότι η εργασία δεν είναι εμπόρευμα. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται ως παράγοντας παραγωγής και να υπόκεινται στις ίδιες δυνάμεις της αγοράς που ισχύουν για τα εμπορεύματα

#### **6.4.2.2. Εκτιμήσεις**

Τα ανθρώπινα δικαιώματα που αναγνωρίζει η Δ.Ο.Ε. ως θεμελιώδη δικαιώματα στην εργασία εξετάζονται στη παρ. Θέμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 8: Θεμελιώδεις Αρχές και Δικαιώματα στην Εργασία

Η πρωταρχική ευθύνη για τη διασφάλιση δίκαιης μεταχείρισης των εργαζομένων βαρύνει τις κυβερνήσεις. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω:

- έγκρισης νομοθεσίας σύμφωνα με την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και την ισχύουσα εργασία και τα πρότυπα της Δ.Ο.Ε.,
- επιβολής της νομοθεσίας αυτής, μεταξύ άλλων μέσω της ανάπτυξης και χρηματοδότησης συστημάτων εθνικής επιθεώρησης εργασίας,
- εξασφάλισης ότι οι εργαζόμενοι και οι οργανώσεις έχουν την απαραίτητη πρόσβαση στη δικαιοσύνη.

Οι εργατικοί νόμοι και πρακτικές θα διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Όταν οι κυβερνήσεις δεν έχουν νομοθετήσει, ένας οργανισμός πρέπει να τηρεί τις αρχές που τηρούν οι Διεθνείς Οργανισμοί Εργασίας. Όταν ο νόμος είναι επαρκής, ένας οργανισμός πρέπει να συμμορφώνεται με το νόμο, ακόμη και αν η κυβερνητική επιβολή είναι ανεπαρκής.

### **6.4.3. Θέμα Εργασιακών Πρακτικών 1: Όροι Εργασίας και Κοινωνική Προστασία**

#### **6.4.3.1. Περιγραφή του Ζητήματος**



Οι όροι εργασίας περιλαμβάνουν τους μισθούς και άλλες μορφές αποζημίωσης, το χρόνο εργασίας, τις περιόδους ανάπαυσης, τις διακοπές, τις πειθαρχικές πρακτικές και τις πρακτικές απόλυσης, την προστασία της μητρότητας και τα θέματα ευημερίας, όπως ασφαλές πόσιμο νερό, αποχέτευση, κυλικεία και πρόσβαση σε ιατρικές υπηρεσίες. Πολλοί από τους όρους εργασίας καθορίζονται από εθνικούς νόμους και κανονισμούς ή από νομικά δεσμευτικές συμφωνίες μεταξύ εκείνων για τους οποίους εκτελείται η εργασία και εκείνων που εκτελούν εργασία.

#### **6.4.3.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες**

Το Π.Δ.Μ ως εργοδότης καθορίζει πολλές από τις συνθήκες εργασίας. Πιο συγκεκριμένα., το Π.Δ.Μ.:

1. αντιλαμβάνεται ότι οι συνθήκες εργασίας επηρεάζουν σημαντικά την ποιότητα ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους, καθώς και την οικονομική και κοινωνική τους ανάπτυξη,
2. διασφαλίζει ότι οι συνθήκες εργασίας συμμορφώνονται με τους εθνικούς νόμους και κανονισμούς και είναι σύμφωνες με τα ισχύοντα διεθνή πρότυπα,
3. παρέχει συνθήκες εργασίας για όλους τους εργαζομένους που επιτρέπουν, στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και είναι συγκρίσιμες με αυτές που προσφέρονται από αντίστοιχα ιδρύματα της χώρας,
4. παρέχει μισθούς και άλλες μορφές αμοιβών σύμφωνα με τους εθνικούς νόμους, κανονισμούς ή συλλογικές συμβάσεις.

### **6.4.4. Θέμα Εργασιακών Πρακτικών 2: Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία**

#### **6.4.4.1. Περιγραφή του Ζητήματος**

Η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία αφορά την προώθηση και τη διατήρηση του υψηλότερου βαθμού σωματικής, πνευματικής και κοινωνικής ευημερίας των εργαζομένων και την πρόληψη βλαβών στην υγεία που προκαλούνται από τις συνθήκες εργασίας. Αφορά επίσης την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους για την υγεία και την προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος στις φυσιολογικές και ψυχολογικές ανάγκες των εργαζομένων.

Η οικονομική και κοινωνική επιβάρυνση για την κοινωνία των επαγγελματιών ασθενειών, των τραυματισμών και του θανάτου είναι βαριά. Τυχαία και χρόνια ρύπανση και άλλοι κίνδυνοι στο χώρο εργασίας που είναι επιβλαβείς για τους εργαζόμενους μπορεί επίσης να έχουν επιπτώσεις στις κοινότητες και στο περιβάλλον.

Προβλήματα υγείας και ασφάλειας προκύπτουν από επικίνδυνο εξοπλισμό, διαδικασίες, πρακτικές και ουσίες (χημικές, φυσικές και βιολογικές).

#### **6.4.4.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες**

Το Π.Δ.Μ εφαρμόζει την οικεία νομοθεσία Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία. Έχουν αναθέσει τα καθήκοντα του Τεχνικού Ασφαλείας και το Ιατρού Εργασίας σε ΕΞ.Υ.Π.Π. και έχει συνταχθεί Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου (Μ.Ε.Ε.Κ.) η οποία αναθεωρείται τακτικά.

## **6.5. Το Περιβάλλον**

### **6.5.1. Επισκόπηση του Περιβάλλοντος**

#### **6.5.1.1. Οργανισμοί και Περιβάλλον**

Οι αποφάσεις και οι δραστηριότητες των Οργανισμών έχουν πάντοτε αντίκτυπο στο περιβάλλον, όπου κι αν βρίσκονται οι Οργανισμοί. Αυτές οι επιπτώσεις μπορεί να σχετίζονται με τη χρήση πόρων από τον Οργανισμό, τη θέση των δραστηριοτήτων του Οργανισμού, τη δημιουργία ρύπανσης και αποβλήτων και τις επιπτώσεις των δραστηριοτήτων του Οργανισμού στους φυσικούς οικοτόπους. Για να μειώσουν τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις τους, οι Οργανισμοί πρέπει να υιοθετήσουν μια ολοκληρωμένη προσέγγιση που θα λαμβάνει υπόψη τις άμεσες και έμμεσες οικονομικές, κοινωνικές, υγειονομικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις των αποφάσεων και των δραστηριοτήτων τους.



Η κοινωνία αντιμετωπίζει πολλές περιβαλλοντικές προκλήσεις, όπως η εξάντληση των φυσικών πόρων, η ρύπανση, η κλιματική αλλαγή, η καταστροφή των οικοτόπων, η απώλεια ειδών, η κατάρρευση ολόκληρων οικοσυστημάτων και η υποβάθμιση των αστικών και αγροτικών ανθρώπινων οικισμών. Καθώς ο παγκόσμιος πληθυσμός και η κατανάλωση αυξάνονται, αυτές οι αλλαγές αυξάνουν και τις απειλές για την ανθρώπινη ασφάλεια, την υγεία και την ευημερία της κοινωνίας. Υπάρχει ανάγκη προσδιορισμού επιλογών για τη μείωση και εξάλειψη μη βιώσιμων όγκων καθώς και τρόπων παραγωγής και κατανάλωσης, για να διασφαλιστεί ότι η κατανάλωση πόρων ανά άτομο καθίσταται βιώσιμη. Τα περιβαλλοντικά θέματα σε τοπικό, περιφερειακό και παγκόσμιο επίπεδο είναι αλληλένδετα. Η αντιμετώπισή τους απαιτεί μια ολοκληρωμένη, συστηματική και συλλογική προσέγγιση.

Η περιβαλλοντική ευθύνη αποτελεί προϋπόθεση για την επιβίωση και την ευημερία των ανθρώπων. Είναι, επομένως, μια σημαντική πτυχή της κοινωνικής ευθύνης. Τα περιβαλλοντικά θέματα συνδέονται στενά με άλλα βασικά θέματα και θέματα κοινωνικής ευθύνης. Η περιβαλλοντική εκπαίδευση και η ανάπτυξη ικανοτήτων είναι θεμελιώδους σημασίας για την προώθηση της ανάπτυξης βιώσιμων κοινωνιών και τρόπων ζωής.

#### **6.5.1.2. Περιβάλλον και Κοινωνική Υπευθυνότητα**

Το Π.Δ.Μ. αντιλαμβάνεται τις περιβαλλοντικές προκλήσεις της εποχής, που περιλαμβάνουν την εξάντληση των φυσικών πόρων, τη ρύπανση, την κλιματική αλλαγή, την καταστροφή οικοτόπων, την απώλεια ειδών, την κατάρρευση ολόκληρων οικοσυστημάτων και την υποβάθμιση αστικών και αγροτικών οικισμών.

Η περιβαλλοντική ευθύνη αποτελεί προϋπόθεση για την επιβίωση και την ευημερία των ανθρώπων. Επομένως, είναι μια σημαντική πτυχή της κοινωνικής ευθύνης για αυτό και η αντιμετώπιση των περιβαλλοντικών προκλήσεων πρέπει να γίνεται μέσω μίας ολοκληρωμένης, συστηματικής και συλλογικής διαδικασίας.

Το Π.Δ.Μ. στον Άξονα 10 (ενίσχυση της πολιτισμικής δράσης του Π.Δ.Μ.) του Στρατηγικού σχεδιασμού του παρακολουθεί τους Δείκτες Απόδοσης (Ε.Δ.98, Ε.Δ.49, Ε.Δ.50) βάσει των οποίων εξετάζει τη συμμετοχή των φοιτητών του Ιδρύματος σε περιβαλλοντικές δράσεις.

Επιπλέον, το Π.Δ.Μ. έχει εντάξει στον τρόπο λειτουργίας του Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης σύμφωνα με το Διεθνές Πρότυπο ISO 14001:2015.

#### **6.5.2. Αρχές και Σκέψεις**

##### **6.5.2.1. Αρχές**

Το Π.Δ.Μ. σέβεται και προωθεί τις ακόλουθες περιβαλλοντικές αρχές:

- Περιβαλλοντική ευθύνη: Εκτός από τη συμμόρφωση με το νόμο και τους κανονισμούς, ένας οργανισμός πρέπει να αναλάβει την ευθύνη για τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις που προκαλούνται από τις δραστηριότητες του. Οφείλει συνεχώς να βελτιώνει τη δική του περιβαλλοντική απόδοση, και να υποστηρίζει δράσεις για τη βελτίωση της περιβαλλοντικής απόδοσης των ενδιαφερομένων μερών της σφαίρας επιρροής του.
- Προληπτική προσέγγιση: Κατά το σχεδιασμό δράσεων και διεύρυνσης υπαρχουσών δραστηριοτήτων του, το Π.Δ.Μ. λαμβάνει υπόψη τόσο τις βραχυπρόθεσμες όσο και τις μακροπρόθεσμες συνέπειες που μπορεί να υπάρχουν στο περιβάλλον καθώς και τη γενικότερη ποιότητα ζωής των ενδιαφερομένων μερών του.
- Διαχείριση περιβαλλοντικών κινδύνων: Το Π.Δ.Μ. εφαρμόζει δράσεις και προγράμματα με προοπτική αειφορίας, αξιολογώντας τους περιβαλλοντικούς κινδύνους και επιπτώσεις των δραστηριοτήτων του. Το Πανεπιστήμιο εφαρμόζει δραστηριότητες ευαισθητοποίησης και διαδικασίες αντιμετώπισης εκτάκτων περιστατικών σύμφωνα με το πρότυπο ISO 14001:2015





για τη μείωση και το μετριασμό των περιβαλλοντικών επιπτώσεων, και κοινοποιεί κατάλληλες πληροφορίες σχετικά με περιβαλλοντικά συμβάντα στις σχετικές αρχές και τοπικές κοινότητες.

#### 6.5.2.2. Σκέψεις

Στις δραστηριότητες περιβαλλοντικής διαχείρισης, το Π.Δ.Μ. εφαρμόζει τις Διαδικασίες του Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης βάσει του προτύπου ISO 14001:2015 που εφαρμόζει δίνοντας έμφαση στους ακόλουθους τομείς:

- Εκτίμηση περιβαλλοντικών επιπτώσεων: Το Π.Δ.Μ. αξιολογεί τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις πριν την εφαρμογή μιας νέας δραστηριότητας ή έργου και χρησιμοποιεί τα αποτελέσματα της αξιολόγησης ως μέρος της διαδικασίας λήψης αποφάσεων.
- Οικολογική αποδοτικότητα: Το Π.Δ.Μ. εφαρμόζει αυτήν τη στρατηγική για την υλοποίηση των δραστηριοτήτων του χρησιμοποιώντας πόρους πιο αποτελεσματικά και δημιουργώντας λιγότερη ρύπανση και απόβλητα.
- Χρήση περιβαλλοντικά ορθών τεχνολογιών και πρακτικών: Το Π.Δ.Μ. επιδιώκει να υιοθετήσει και, όπου ενδείκνυται, να προωθήσει την ανάπτυξη και τη διάδοση περιβαλλοντικά ορθών τεχνολογιών και υπηρεσιών.
- Μάθηση και ευαισθητοποίηση: Το Π.Δ.Μ. υλοποιεί δράσεις ευαισθητοποίησης και προώθησης κατάλληλης γνώσης για την υποστήριξη περιβαλλοντικών θεμάτων και εντός του περιβάλλοντός του και εντός της σφαιρας επιρροής του.

### 6.5.3. Περιβαλλοντικό ζήτημα 1: Πρόληψη της Ρύπανσης

#### 6.5.3.1. Περιγραφή του Ζητήματος

Ένας οργανισμός μπορεί να βελτιώσει την περιβαλλοντική του απόδοση αποτρέποντας τη ρύπανση, όπως:

- Εκπομπές στον αέρα: Εκπομπές ρύπων στον αέρα όπως μόλυβδος, υδράργυρος, πτητικές οργανικές ενώσεις (VOCs), οξείδια του θείου (SO<sub>x</sub>), οξείδια του αζώτου (NO<sub>x</sub>), διοξίνες, και σωματίδια.
- Απορρίψεις στο νερό: Ένας οργανισμός μπορεί να προκαλέσει μόλυνση του νερού μέσω άμεσων, εκούσιων ή τυχαίων απορρίψεων σε επιφανειακά υδάτινα σώματα, συμπεριλαμβανομένου του θαλάσσιου περιβάλλοντος, ακούσια απορροή στα επιφανειακά ύδατα ή διείσδυση στα υπόγεια ύδατα. Αυτές οι απορρίψεις μπορεί να έρχονται απευθείας από τις εγκαταστάσεις ενός οργανισμού ή να προκαλούνται έμμεσα από τη χρήση των προϊόντων και των υπηρεσιών του.
- Διαχείριση αποβλήτων: Οι δραστηριότητες ενός οργανισμού μπορεί να οδηγήσουν στην παραγωγή υγρών ή στερεών αποβλήτων τα οποία αν δεν αντιμετωπιστούν σωστά, μπορεί να προκαλέσουν μόλυνση του αέρα, του νερού, της γης, του εδάφους και του εξωτερικού χώρου. Η υπεύθυνη διαχείριση αποβλήτων επιδιώκει την αποφυγή των αποβλήτων.
- Άλλες αναγνωρίσιμες μορφές ρύπανσης: Οι δραστηριότητες, τα προϊόντα και οι υπηρεσίες ενός οργανισμού ενδέχεται να προκαλέσουν άλλες μορφές ρύπανσης που επηρεάζουν αρνητικά την υγεία και την ευημερία των κοινοτήτων και μπορεί επηρεάζουν διαφορετικά τα άτομα. Αυτά περιλαμβάνουν θόρυβο, οσμή, οπτικές εντυπώσεις, ελαφριά ρύπανση, δόνηση, ηλεκτρομαγνητικές εκπομπές, ακτινοβολία κ.α.

#### 6.5.3.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες

Το Π.Δ.Μ. εφαρμόζει Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης βάσει του Διεθνούς Προτύπου ISO 14001:2015 μέσω του οποίου υπάρχουν Διαδικασίες για:

- Τη διαχείριση και μείωση των στερεών αποβλήτων που παράγει.
- Τη διαχείριση και μείωση των υγρών αποβλήτων που παράγει.
- Τη διαχείριση και μείωση των αέριων αποβλήτων που παράγει.



- Την παρακολούθηση των επιπέδων θορύβου που παράγονται από τις δραστηριότητες του

#### **6.5.4. Περιβαλλοντικό Ζήτημα 2: Αειφόρος Χρήση Πόρων**

##### **6.5.4.1. Περιγραφή του Ζητήματος**

Για να διασφαλιστεί η διαθεσιμότητα πόρων στο μέλλον, το Π.Δ.Μ. αναγνωρίζει ότι ο ρυθμός που καταναλώνει και παράγει προϊόντα και υπηρεσίες πρέπει να αλλάξει έτσι ώστε να λειτουργεί εντός της φέρουσας ικανότητας της γης. Τομείς κλειδιά στον τομέα της βελτίωσης της απόδοσης είναι:

- Η ενεργειακή απόδοσή του.
- Η εξοικονόμηση νερού.
- Η αποτελεσματική χρήση των υλικών που χρησιμοποιεί.
- Η ελαχιστοποίηση απαιτήσεων πόρων μίας υπηρεσίας.

##### **6.5.4.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες**

Το Π.Δ.Μ. εφαρμόζει Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης βάση του προτύπου ISO 14001:2015 μέσω του οποίου υπάρχουν Διαδικασίες για:

- Τη διαχείριση και μείωση των ενεργειακών πόρων που καταναλώνει.
- Τη διαχείριση και μείωση των υδάτινων πόρων που καταναλώνει.

#### **6.5.5. Περιβαλλοντικό Ζήτημα 3: Μείωση και Προσαρμογή της Κλιματικής Αλλαγής**

##### **6.5.5.1. Περιγραφή του Ζητήματος**

Το Π.Δ.Μ. αναγνωρίζει ότι οι εκπομπές αερίων θερμοκηπίου (GHG) από ανθρώπινες δραστηριότητες, όπως το διοξείδιο του άνθρακα (CO<sub>2</sub>), το μεθάνιο (CH<sub>4</sub>) και το οξείδιο του αζώτου (N<sub>2</sub>O), είναι πολύ πιθανό να είναι ένα από τα αίτια της παγκόσμιας κλιματικής αλλαγής, που έχει σημαντικές επιπτώσεις στο φυσικό και ανθρώπινο περιβάλλον

Κάθε Οργανισμός είναι υπεύθυνος για ορισμένες εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου (άμεσα ή έμμεσα).

Το Π.Δ.Μ. κατανοεί ότι η προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή έχει κοινωνικές επιπτώσεις με τη μορφή επιπτώσεων στην υγεία και την ευημερία των ανθρώπων.

##### **6.5.5.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες**

Το Π.Δ.Μ. εφαρμόζει Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης βάση του προτύπου ISO 14001:2015 μέσω του οποίου υπάρχει Διαδικασία για τη διαχείριση και μείωση των αέριων αποβλήτων που παράγει.

### **6.6. Δίκαιες Πρακτικές Λειτουργίας**

#### **6.6.1. Επισκόπηση των Ορθών Λειτουργικών Πρακτικών**

##### **6.6.1.1. Οργανισμοί και Ορθές Λειτουργικές Πρακτικές**

Οι ορθές λειτουργικές πρακτικές αφορούν στην ηθική συμπεριφορά ανάμεσα στις σχέσεις ενός Οργανισμού με άλλους Οργανισμούς. Αυτές περιλαμβάνουν σχέσεις μεταξύ Οργανισμών και κυβερνητικών υπηρεσιών, καθώς και μεταξύ Οργανισμών και συνεργατών τους, προμηθευτών, εργολάβων, ενδιαφερόμενων μερών και ανταγωνιστών και των ενώσεων των οποίων είναι μέλη.

Θέματα θεμιτής πρακτικής προκύπτουν στους τομείς της καταπολέμησης της διαφθοράς, της υπεύθυνης συμμετοχής στη δημόσια σφαίρα, του θεμιτού ανταγωνισμού, της κοινωνικά υπεύθυνης συμπεριφοράς, των σχέσεων με άλλους Οργανισμούς και του σεβασμού των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας.

##### **6.6.1.2. Δίκαιες Πρακτικές Λειτουργίας και Κοινωνική Ευθύνη**

Στον τομέα της κοινωνικής ευθύνης, οι ορθές λειτουργικές πρακτικές αφορούν τον τρόπο με τον οποίο το Π.Δ.Μ. χρησιμοποιεί τις σχέσεις του με άλλους Οργανισμούς για την προώθηση θετικών αποτελεσμάτων.

Τα θετικά αποτελέσματα μπορούν να επιτευχθούν παρέχοντας ηγεσία και προωθώντας την υιοθέτηση της κοινωνικής ευθύνης ευρύτερα σε όλη τη σφαίρα επιρροής του Οργανισμού.

##### **6.6.2. Αρχές και Εκτιμήσεις**



Η δεοντολογική συμπεριφορά είναι θεμελιώδης για τη δημιουργία και τη διατήρηση νόμιμων και παραγωγικών σχέσεων του Π.Δ.Μ. Επομένως, η τήρηση, η προώθηση και η ενθάρρυνση των προτύπων ηθικής συμπεριφοράς αποτελούν τη βάση όλων των ορθών πρακτικών λειτουργίας του. Η πρόληψη της διαφθοράς και η άσκηση υπεύθυνης πολιτικής συμμετοχής εξαρτώνται από το σεβασμό του κράτους δικαίου, την τήρηση των ηθικών κανόνων, τη λογοδοσία και τη διαφάνεια. Ο θεμιτός ανταγωνισμός και ο σεβασμός των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας δε μπορούν να επιτευχθούν εάν οι Οργανισμοί δεν αντιμετωπίζουν ο ένας τον άλλον με ειλικρίνεια, δικαιοσύνη και ακεραιότητα.

### **6.6.3. Θέμα Δίκαιων Λειτουργικών Πρακτικών 1: Καταπολέμηση της Διαφθοράς**

#### **6.6.3.1. Περιγραφή του Ζητήματος**

Η διαφθορά είναι η κατάχρηση εξουσίας που έχει ανατεθεί για ιδιωτικό κέρδος. Η διαφθορά μπορεί να πάρει πολλές μορφές. Παραδείγματα διαφθοράς περιλαμβάνουν τη δωροδοκία (προσέλκυση, προσφορά ή αποδοχή δωροδοκίας σε χρήμα ή σε είδος) με συμμετοχή δημόσιων υπαλλήλων ή ατόμων στον ιδιωτικό τομέα, σύγκρουση συμφερόντων, απάτη, νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, υπεξαίρεση, απόκρυψη και παρεμπόδιση της δικαιοσύνης και εμπόριο επιρροής.

Η διαφθορά υπονομεύει την αποτελεσματικότητα και την ηθική φήμη ενός Οργανισμού, και μπορεί να την καταστήσει υπεύθυνη για ποινική δίωξη, καθώς και αστικές και διοικητικές κυρώσεις. Η διαφθορά μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τη διάβρωση των πολιτικών διαδικασιών, τη φτώχεια των κοινωνιών και τη ζημία στο περιβάλλον.

Μπορεί επίσης να στρεβλώσει τον ανταγωνισμό, τη διανομή του πλούτου και την οικονομική ανάπτυξη.

#### **6.6.3.2. Σχετικές Δράσεις και Προσδοκίες**

Για την πρόληψη της διαφθοράς το Π.Δ.Μ. εφαρμόζει απόλυτα τις διατάξεις του Κράτους Δικαίου και επιπλέον έχει θέσει σε εφαρμογή Σύστημα Διαχείρισης Κατά της Δωροδοκίας βάσει του Διεθνούς Προτύπου ISO 37001:2016.

## **6.7. Θέματα Καταναλωτών**

Εκτός εφαρμογής.

## **6.8. Συμμετοχή και Ανάπτυξη της Κοινότητας**

### **6.8.1. Επισκόπηση της Συμμετοχής και Ανάπτυξης της Κοινότητας**

Είναι ευρέως αποδεκτό σήμερα ότι οι Οργανισμοί έχουν σχέση με τις κοινότητες στις οποίες λειτουργούν. Αυτή η σχέση πρέπει να βασίζεται στην κοινοτική συμμετοχή των Οργανισμών, ώστε να συμβάλλουν στην ανάπτυξή της. Η συμμετοχή στην κοινότητα, είτε μεμονωμένα είτε μέσω ενώσεων που επιδιώκουν να ενισχύσουν το δημόσιο καλό, βοηθά στην ενίσχυση της κοινωνίας των πολιτών. Οι Οργανισμοί που εμπλέκονται με σεβασμό με την κοινότητα και τους θεσμούς της αντικατοπτρίζουν και ενισχύουν τις δημοκρατικές και πολιτικές αξίες.

Η περιοχή και τα μέλη της κοινότητας που επηρεάζονται από τις επιπτώσεις ενός Οργανισμού θα εξαρτηθούν από το πλαίσιο και ειδικά από το μέγεθος και τη φύση αυτών των επιπτώσεων. Σε γενικές γραμμές, ωστόσο, ο όρος κοινότητα μπορεί επίσης να κατανοηθεί ότι σημαίνει μια ομάδα ανθρώπων που έχουν κοινά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, για παράδειγμα μια «εικονική» κοινότητα που ασχολείται με ένα συγκεκριμένο ζήτημα.

Η συμμετοχή στην κοινότητα και η ανάπτυξη της κοινότητας αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της αειφόρου ανάπτυξης.

### **6.8.2. Αρχές και Σκέψεις**

#### **6.8.2.1. Αρχές**



Το Π.Δ.Μ. εκτός από τις αρχές της κοινωνικής ευθύνης που περιγράφονται στο Κεφάλαιο Αρχές Κοινωνικής Ευθύνης:

1. θεωρεί τον εαυτό του ως μέρος και όχι κάτι ξεχωριστό από την κοινότητα και συμβάλλει στη συμμετοχή και την ανάπτυξη της κοινότητας,
2. αναγνωρίζει και λαμβάνει δεόντως υπόψη τα δικαιώματα των μελών της κοινότητας να λαμβάνουν αποφάσεις σε σχέση με την κοινότητά τους,
3. αναγνωρίζει και λαμβάνει δεόντως υπόψη τα χαρακτηριστικά, για παράδειγμα, τους πολιτισμούς, τις θρησκείες, τις παραδόσεις και την ιστορία της κοινότητας ενώ αλληλεπιδρά με αυτήν,
4. αναγνωρίζει την αξία της συνεργασίας, υποστηρίζοντας την ανταλλαγή εμπειριών, πόρων και προσπαθειών.

Στους Άξονες 9 και 10 του Στρατηγικού σχεδιασμού του Π.Δ.Μ. γίνεται ξεκάθαρο ότι η συμμετοχή του Πανεπιστημίου στην ανάπτυξη της Κοινότητας δεν αποτελεί απλά δήλωση αλλά εφαρμόζεται έμπρακτα.

Συγκεκριμένα στον Άξονα 9 (Στήριξη της Δυτικής Μακεδονίας στη μεταλιγνιτική εποχή - διασύνδεση του Π.Δ.Μ. με την οικονομία ) παρακολουθούνται 4 Δείκτες Απόδοσης (Ε.Δ.15, Δ1.4.15, Δ1.073, Ε.Δ.32) που καταγράφουν τη συμμετοχή του Πανεπιστημίου στην οικονομική ανάπτυξη της κοινωνίας σε τοπικό και εθνικό επίπεδο, ενώ στον Άξονα 10 (Ενίσχυση της πολιτισμικής δράσης του Π.Δ.Μ.) παρακολουθούνται 6 Δείκτες Απόδοσης (Ε.Δ.110, Ε.Δ.112, Ε.Δ.109, Ε.Δ.107, Ε.Δ.61, Ε.Δ.62) που εξετάζουν τον τρόπο με τον οποίο το Πανεπιστήμιο προωθεί την ανάπτυξη του Πολιτισμού είτε με δικές του δράσεις είτε με συμμετοχή των μερών του σε δράσεις της τοπικής κοινωνίας.



## 7. Οδηγίες για την Ενσωμάτωση της Κοινωνικής Ευθύνης σε έναν Οργανισμό

### 7.1. Γενικά

Στις περισσότερες περιπτώσεις, το Π.Δ.Μ. βασίζεται σε υπάρχοντα συστήματα, πολιτικές, δομές και δίκτυα του για να θέσει σε εφαρμογή την κοινωνική ευθύνη, αν και ορισμένες δραστηριότητες είναι πιθανό να διεξαχθούν με νέους τρόπους, ή λαμβάνοντας υπόψη ένα ευρύτερο φάσμα παραγόντων.

### 7.2. Η Σχέση των Χαρακτηριστικών Ενός Οργανισμού με την Κοινωνική Ευθύνη

Η κοινωνική ευθύνη είναι εγγενής στην αποστολή του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, καθώς καμία από τις 7 δηλώσεις του δεν είναι στείρα κοινωνικού βάρους:

1. να παράγει και να μεταδίδει τη γνώση με την έρευνα και τη διδασκαλία, να προετοιμάζει τους φοιτητές για την εφαρμογή της και να καλλιεργεί τις τέχνες και τον πολιτισμό,
2. να συμβάλει στη διά βίου μάθηση με σύγχρονες μεθόδους διδασκαλίας, περιλαμβανομένης και της διδασκαλίας από απόσταση, με βάση την επιστημονική και τεχνολογική έρευνα στο ανώτερο επίπεδο ποιότητας σύμφωνα με τα διεθνώς αναγνωρισμένα κριτήρια,
3. να αναπτύσσει την κριτική ικανότητα και τις δεξιότητες των φοιτητών, να διαμορφώνει τις απαραίτητες συνθήκες για την ανάδειξη νέων ερευνητών και να παρέχει τις απαραίτητες γνώσεις και εφόδια στους αποφοίτους του για την επιστημονική και επαγγελματική τους σταδιοδρομία,
4. να ανταποκρίνεται στις αναπτυξιακές ανάγκες της χώρας, να προωθεί τη διάχυση της γνώσης και την ανάπτυξη των τεχνών, την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της έρευνας, καθώς και την καινοτομία, με προσήλωση στις αρχές της επιστημονικής δεοντολογίας, της βιώσιμης ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής, καθώς και να συμβάλει στο εθνικό σχέδιο για την παραγωγική ανασυγκρότηση της χώρας στην κατεύθυνση της αειφορίας,
5. να προωθεί τη συνεργασία με άλλα εκπαιδευτικά Ιδρύματα και ερευνητικούς φορείς στην ημεδαπή και την αλλοδαπή, καθώς και την αποτελεσματική κινητικότητα του εκπαιδευτικού προσωπικού, των φοιτητών και των αποφοίτων του, συμμετέχοντας στην ευρωπαϊκή και τη διεθνή ακαδημαϊκή κοινότητα,
6. να συμβάλει στη διαμόρφωση υπεύθυνων πολιτών, ικανών να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις όλων των πεδίων των ανθρωπίνων δραστηριοτήτων με επιστημονική, επαγγελματική και πολιτιστική επάρκεια, με υπευθυνότητα και με σεβασμό στις αξίες της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ελευθερίας, της δημοκρατίας, της κοινωνικής αλληλεγγύης, της ειρήνης και της ισότητας,
7. να αναπτύσσει κοινούς, ανοικτούς πόρους στην εκπαίδευση, την έρευνα, την τεχνολογία και τον πολιτισμό.

### 7.3. Κατανόηση της Κοινωνικής Ευθύνης

Δείτε και [Η Σχέση των Χαρακτηριστικών Ενός Οργανισμού με την Κοινωνική Ευθύνη](#)

### 7.4. Πρακτικές για την Ενσωμάτωση της Κοινωνικής Ευθύνης

Η κοινωνική ευθύνη του Π.Δ.Μ. αποτυπώνεται στην πολιτική της κοινωνικής ευθύνης. Επιπλέον η υιοθέτηση και εφαρμογή Συστημάτων Διαχείρισης όπως ISO 9001:2015, 14001:2015, 37001:2016.

αποδεικνύουν ότι η κοινωνική ευθύνη δεν αποτελεί απλά δήλωση του Π.Δ.Μ. αλλά ενσωματώνεται σε όλες τις λειτουργίες και δραστηριότητες του αποτελώντας έναν από τους πυλώνες διασφάλισης της ποιότητας.



### **7.5. Ανακοίνωση για την Κοινωνική Ευθύνη**

Η πολιτική της κοινωνικής ευθύνης ανακοινώνεται στον ιστότοπο του Π.Δ.Μ. (<https://www.uowm.gr/to-panepistimio/politiki-roiotitas/politiki-koinonikis-ypreythynotitas/>).

Τα αποτελέσματα της στοχοθεσίας ανακοινώνονται σε ετήσια βάση στον ιστότοπο της ΜΟ.ΔΙ.Π.

### **7.6. Ενίσχυση της Αξιοπιστίας όσον αφορά την Κοινωνική Ευθύνη**

Τα αποτελέσματα της στοχοθεσίας ανακοινώνονται σε ετήσια βάση στον ιστότοπο της ΜΟ.ΔΙ.Π.

### **7.7. Επανεξέταση και Βελτίωση των Δράσεων και Πρακτικών**

Το Π.Δ.Μ. έχει προσδιορίσει τους δείκτες απόδοσης και τις μεθόδους παρακολούθησης των δεικτών. Η παρακολούθηση είναι διαρκής, ενώ γίνεται ετήσια ανάλυση κι αξιολόγησή τους, κατά τη Σύσκεψη Ανασκόπησης της Διοίκησης.

Μετρήσεις λαμβάνονται για τους δείκτες απόδοσης των Συστημάτων Διαχείρισης που εφαρμόζει, όπως αυτοί καθορίζονται και καταγράφονται στα σχετικά αρχεία.

Οι τιμές των μετρήσεων, συγκρίνονται με τους ετήσιους στόχους και τα αποτελέσματα αναλύονται κατά την Ετήσια Ανασκόπηση της Διοίκησης.

Προκειμένου να διασφαλιστεί η διαρκής παροχή ποιοτικών υπηρεσιών του Π.Δ.Μ., καθώς και η συνεχής βελτίωσή τους, διεξάγονται Εσωτερικές Επιθεωρήσεις σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Για τη διεξαγωγή των εσωτερικών ελέγχων, ακολουθείται το Διεθνές Πρότυπο ISO 19011:2018.

Τα ευρήματα κατατάσσονται σε τέσσερεις (4) κατηγορίες:

- 1) Ευκαιρία Βελτίωσης: όταν διαπιστώνεται συμμόρφωση με τις πολιτικές και Διαδικασίες, αλλά εμφανίζεται ευκαιρία για βελτιωτική αναθεώρηση υφιστάμενης Διαδικασίας ή προσθήκη νέας.
- 2) Απόκλιση: όταν διαπιστώνεται περιστασιακή απόκλιση από υφιστάμενη Διαδικασία.
- 3) Μη Συμμόρφωση: όταν διαπιστώνεται σοβαρή απόκλιση από τη Διαδικασία ή ολική ανακολουθία ενεργειών, η οποία μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη συνολική διεργασία.
- 4) Κρίσιμη Μη Συμμόρφωση: όταν διαπιστώνεται απόκλιση, η οποία μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη λειτουργία του Π.Δ.Μ.