



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ

ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΣΠΑ

ΜΟΝΑΔΑ Γ΄ : Οργάνωσης & Διοικητικής Υποστήριξης

Ταχ. Δ/ση: Γλάδστωνος 1Α & Πατησίων

Ταχ. Κώδικας: 106 77, Αθήνα

Πληροφορίες: Κ Παντελάκη

Τηλέφωνο: 213 1500 820

E-mail: kpantelaki@mou.gr

Αθήνα: 20/12/2024

Αρ. Πρωτ.: 1626

**ΑΠΟΦΑΣΗ**

## ΘΕΜΑ: ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΔΕΥΠΥ.

Ο Προϊστάμενος της ΕΔΕΥΠΥ έχοντας υπόψη:

1. Το άρθρο 90 του «Κώδικα Νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα Κυβερνητικά Όργανα», όπως κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Π.Δ. 63/2005 (ΦΕΚ 98/Α).
2. Το Π.Δ. 121/2017 (ΦΕΚ 148/Α/9-10-2017) «Οργανισμός του Υπουργείου Υγείας», όπως ισχύει.
3. Το Π.Δ. 2/3-1-2024 (ΦΕΚ Α/2/4-1-2024) «Διορισμός Υπουργών και Υφυπουργών», περί διορισμού του Σπυρίδωνα - Άδωνι Γεωργιάδη του Αθανασίου στη θέση του Υπουργού Υγείας
4. Το Ν. 4914/2022 (Α΄61) «Για τη διαχείριση, τον έλεγχο και την εφαρμογή αναπτυξιακών παρεμβάσεων για την προγραμματική περίοδο 2021-2027, σύσταση Ανώνυμης Εταιρείας «Εθνικό Μητρώο Νεοφυών Επιχειρήσεων Α.Ε.» και άλλες διατάξεις». Ειδικότερα τα αρθρ. 22 & 23 στο υποκεφάλαιο Β του νόμου, σχετικά με τις Ε.Δ. ΕΣΠΑ (ΕΔΕΥΠΥ) τη σύσταση, την αποστολή και τις αρμοδιότητες.
5. Την ΚΥΑ με αρ. 113255/24-11-2022 (ΦΕΚ 6129/Β/1-12-2022) με την οποία αναδιαρθρώνεται η Ειδική Υπηρεσία «Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Υγείας» (ΕΔΕΥΠΥ), όπως είχε διαρθρωθεί με την ΚΥΑ με αρ. 62788/ΕΥΘΥ 613/ΦΕΚ Β΄1885/27-6-2016 και τροποποιήθηκε με αρ. πρωτ. 65199/ΕΥΘΥ/20-6-2019 (ΦΕΚ 2557/Β/27-06-2019).
6. Την υπ΄ αριθμ. 2727/12-01-2023 (ΑΔΑ: 63ΙΧ46ΜΤΛΡ-ΖΡΘ) απόφαση του Υπουργού & Υφυπουργού Ανάπτυξης και Επενδύσεων περί τοποθέτησης του κ. Αχείμαστου Αναστασίου στη θέση του Προϊσταμένου της Επιτελικής Δομής ΕΣΠΑ του Υπουργείου Υγείας.
7. Τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις» (Α΄ 101)
8. Την ΥΑ με αρ. 82063/22-10-2021 (ΦΕΚ Β 5059/1-11-2021) για το «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ΄ εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 (Α΄ 101)»



9. Την με Αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 (ΦΕΚ Β/343/26-1-2023) Απόφαση του Υπ. Εσωτερικών σχετικά με την «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου».
10. Τη Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΕτΕΚ) που συντάχθηκε από μηχανικό, κατόπιν σχετικής ανάθεσης του έργου από την ΕΔΕΥΠΥ
11. Τη με αρ. πρωτ. 1426/13-11-2024 (ΑΔΑ: 9Δ55465ΦΥΟ-ΓΒΒ), Απόφαση ανάθεσης σε ιατρό εργασίας, για σχετική υποστήριξη στα στελέχη της ΕΔΕΥΠΥ
12. Την ανάγκη υιοθέτησης πολιτικών και ανάληψης μέτρων για την Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην υπηρεσία μας, μέσω α)της κατάρτισης ενός συστήματος διαχείρισης, β)διάχυσης της σχετικής πληροφορίας με κάθε πρόσφορο μέσο σε όλα τα στελέχη και γ)ορισμού προσώπων με ανάληψη καθηκόντων, όπως ορίζει το θεσμικό πλαίσιο.

## Α Π Ο Φ Α Σ Ι Ζ Ε Ι

Την έγκριση του παρακάτω Συστήματος Διαχείρισης για την Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην ΕΔΕΥΠΥ, σύμφωνα με τα παρακάτω άρθρα αναλυτικά:

### 1 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ/ ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

Η ΕΔΕΥΠΥ τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021, όπως εξειδικεύονται με την ΥΑ ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 (ΦΕΚ Β/343/26-1-2023) για το δημόσιο τομέα, για την πρόσληψη και αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στην ΕΔΕΥΠΥ δεν γίνεται ανεκτή καμία μορφή βίας ή παρενόχλησης. Η πολιτική της εταιρείας για την αντιμετώπιση των ανωτέρω θεμάτων στοχεύει στην ανάπτυξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν χώρο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Οι μορφές βίας και παρενόχλησης μπορούν να λάβουν χώρα στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων και στις μετακινήσεις από και προς την εργασία του, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.



Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία με την ΥΑ ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 (ΦΕΚ Β/343/26-1-2023) για το δημόσιο τομέα. Σκοπός της παρούσας διαδικασίας είναι η πρόληψη και η αποτροπή κάθε μορφής βίας / παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, στην ΕΔΕΥΠΥ και η αντιμετώπιση των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Η ΕΔΕΥΠΥ δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε στελέχους σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

## 2 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ & ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Η διαδικασία που περιγράφεται στο παρόν εγχειρίδιο εφαρμόζεται στο σύνολο των δραστηριοτήτων της υπηρεσίας, σε όλους τους χώρους εργασίας και καλύπτει το σύνολο των στελεχών και απασχολουμένων, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς.

## 3 ΟΡΙΣΜΟΙ

- **Χώρος / δραστηριότητα εργασίας:** ορίζεται ως ακολούθως:
  1. Ο ιδιωτικός χώρος εργασίας, εντός του οποίου πραγματοποιούνται οι δραστηριότητες της εργασίας.
  2. Μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια.
  3. Σημεία μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία.
  4. Μέσα επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.
  5. Σε καταλύματα που παρέχει η ΕΔΕΥΠΥ.
  6. Σε μετακινήσεις του εργαζομένου από και προς την εργασία.
- **Εργαζόμενοι / πεδίο εφαρμογής:** Τα στελέχη της ΕΔΕΥΠΥ, όπως ορίζεται για φορείς του δημόσιου τομέα, (άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143)), καθώς και εργαζόμενα άτομα ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευομένων, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει καταγγελθεί, εθελοντές, άτομα που



αναζητούν εργασία και αιτούντες εργασία και άτομα που ασκούν την εξουσία, τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του εργοδότη.

- **Βία και Παρενόχληση:** 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. 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. Διάφορες μορφές συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν την παρενόχληση λόγω φύλου που συνδέεται με την σεξουαλική παρενόχληση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου ή οποιασδήποτε άλλης διάκρισης.

#### 4 ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

- Η έγκαιρη πρόληψη, διερεύνηση και διαχείριση κάθε καταγγελίας ή σχετικής αναφοράς περιστατικού βίας και παρενόχλησης.
- Η αντιμετώπιση των καταγγελιών ή αναφορών με μηδενική ανοχή, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- Καθοδήγηση των θυμάτων βίας / παρενόχλησης για την λήψη τυχόν απαιτούμενης ειδικής υποστήριξης.
- Ο προσδιορισμός των προσώπων τα οποία επιφορτίζονται με τις ανωτέρω υποχρεώσεις.
- Η παροχή συνδρομής και πρόσβασης σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον ζητηθεί στην εταιρεία από αυτές.

#### 5 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

##### 5.1 ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΒΙΑΣ / ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

##### Εκτίμηση του κινδύνου βίας και παρενόχλησης και πρόληψη

##### Η ΕΔΕΥΠΥ

- Είχε προβεί σε ανάθεση Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΕτεΚ), για συστηματική παρακολούθηση εν δυνάμει κινδύνων & εφαρμογή μέτρων πρόληψης,



την οποία λαμβάνει υπόψη της για όλα τα πιθανά μέτρα προστασίας των στελεχών στο χώρο εργασίας.

- Έχει προβεί σε συνεργασία με το Κέντρο Ημέρας «Θάλλπος-Ψυχική Υγεία», για συναντήσεις βιωματικών εργαστηρίων ψυχολογικής υποστήριξης στο χώρο εργασίας.
- Συνεργάζεται με ιατρό εργασίας, για την ιατρική παρακολούθηση και υποστήριξη των στελεχών του φορέα.
- Η ΕΔΕΥΠΥ λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει τα στελέχη, χρησιμοποιώντας όλα τα μέσα που έχει στην διάθεση της για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης (ηλεκτρονική επικοινωνία ιστοσελίδα, έντυπες ανακοινώσεις, διαμοίραση έντυπου υλικού κ.λ.π.).
- Στα πλαίσια ευαισθητοποίησης του προσωπικού σε ζητήματα διαχείρισης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, θα οργανώνονται στοχευμένες συναντήσεις του προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Θα αξιολογεί τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους συμπεριλαμβανομένων των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης, της σεξουαλικής παρενόχλησης και θα λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό αυτών.
- Θα ενθαρρύνει κάθε επιμόρφωση των στελεχών της σε θέματα επικοινωνίας και συμπεριφοράς.
- Θα Αξιολογείται σε τακτική βάση η αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

**Ως πρόσωπο αναφοράς (σύνδεσμος) για την ενημέρωση των στελεχών** για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία **ορίζεται η Προϊστάμενη της Μονάδας Γ Διοικ. Οργάνωσης & Υποστήριξης, Κ. Παντελάκη.**

Ο ρόλος του προσώπου αναφοράς είναι ενημερωτικός. Έγκειται στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Το προσωπικό της ΕΔΕΥΠΥ μπορεί να επικοινωνεί με το πρόσωπο αναφοράς χρησιμοποιώντας του ακόλουθους τρόπους:

Τηλέφωνο: 2131500820, Email: kpantelaki@mou.gr



## 5.2 ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ

1. Όλοι οι απασχολούμενοι στην ΕΔΕΥΠΥ δύνανται να καταγγέλλουν ή να αναφέρουν άμεσα, περιστατικά βίας, παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Κάθε καταγγελία ή αναφορά θα πρέπει να απευθύνεται πρωτίστως στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και επικουρικώς στον Ιατρό Εργασίας.
2. Οι αναφορές ή καταγγελίες μπορούν να γίνονται και μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μέσω συστημένης αλληλογραφίας ή με εμπιστευτικό πρωτόκολλο, αρμοδίως όπως ορίζονται στο αρθρ. 5 της ΥΑ ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 (ΦΕΚ Β/343/26-1-2023) για το δημόσιο τομέα. Όλες οι αναφορές ή καταγγελίες εντός της ΕΔΕΥΠΥ, απευθύνονται αποκλειστικά στην **Προϊστάμενη της Μονάδας Γ Διοικ. Οργάνωσης & Υποστήριξης** και την Ιατρό Εργασίας.
3. Για κάθε περιστατικό που καταγγέλλεται ή αναφέρεται, θα διενεργείται υποχρεωτικώς εσωτερική διαδικασία διερεύνησης με σκοπό την πλήρη διαλεύκανση. Αρμόδιοι για την ολοκλήρωση της διαδικασίας αυτή είναι ο/η Προϊστάμενος/η της Μονάδας Γ σε συνεργασία με τον Προϊστάμενο της ΕΔΕΥΠΥ, με την καθοδήγηση του Ιατρού Εργασίας. Κατά το στάδιο αυτό τηρούνται απολύτως εμπιστευτικά και απόρρητα τα δεδομένα καταγγέλλοντος / αναφέροντος και καταγγελλόμενου / αναφερόμενου, στα οποία έχει αποκλειστική πρόσβαση μόνο ο/η Προϊστάμενος/η της Μονάδας Γ, ο Προϊστάμενος της ΕΔΕΥΠΥ και ο/η Ιατρός Εργασίας. Τα αρμόδια όργανα αυτά υποχρεούνται αμέσως και το αργότερο εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από την παραλαβή της καταγγελίας να εξετάσουν τη βασιμότητα των ισχυρισμών της καταγγελίας και να καλέσουν ενώπιον τους για παροχή εξηγήσεων τον καταγγελλόμενο καθώς και κάθε άλλο πρόσωπο, το οποίο βάσει της καταγγελίας ή των εξηγήσεων του καταγγελλόμενου έλαβε γνώση ή ήταν μάρτυρας για το περιστατικό βίας και παρενόχλησης.
4. Τα αρμόδια όργανα, ενώπιον των οποίων υποβάλλεται η καταγγελία, οφείλουν κατά τη διαχείριση των καταγγελιών να ασκούν τα καθήκοντά τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα και αμεροληψία, να τηρούν την υποχρέωση εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας και να απέχουν από τη διαχείριση συγκεκριμένων υποθέσεων δηλώνοντας κώλυμα, εφόσον συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων. Εφόσον κριθεί ότι στο πρόσωπο των οργάνων που ορίζονται ως αρμόδια να παραλαμβάνουν καταγγελίες συντρέχει κώλυμα συμφέροντος για τη διαχείριση συγκεκριμένης καταγγελίας, η καταγγελία θα διαβιβάζεται αμελλητί στον Συνήγορο του Πολίτη.
5. Εφόσον από το πόρισμα της εξέτασης αυτής προκύψει πειθαρχική ευθύνη του καταγγελλόμενου, το πόρισμα αυτό διαβιβάζεται άμεσα και το αργότερο εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριών (3) ημερών στον αρμόδιο πειθαρχικώς προϊστάμενο του καταγγελλόμενου προσώπου για περαιτέρω ενέργειες στο πλαίσιο των πειθαρχικών αρμοδιοτήτων του. Ειδικά



ο Σύμβουλος Ακεραιότητας υποχρεούται να διαβιβάσει άμεσα και το αργότερο εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) ημερών από την παραλαβή, την καταγγελία στον αρμόδιο πειθαρχικώς προϊστάμενο του καταγγελλόμενου προσώπου παρακολουθώντας παράλληλα την εξέλιξη εξέτασης της καταγγελίας προκειμένου να ενημερώνει το θιγόμενο πρόσωπο που υπέβαλε την καταγγελία.

**6.** Όταν πρόσωπο του πεδίου εφαρμογής της παρούσης, παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του ν. 4808/2021, ο φορέας, εφόσον λάβει γνώση της παραβίασης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά, ακόμα και κατά το διάστημα διερεύνησης της σχετικής καταγγελίας. Πιθανά μέτρα που μπορούν να αναληφθούν από τη Διοίκηση περιγράφονται στη παρ. 2 του αρθρ. 6 της ΥΑ ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 (ΦΕΚ Β/343/26-1-2023).

**7.** Η ΕΔΕΥΠΥ μέσω της Ιατρού Εργασίας και συμπληρωματικά του «Θάλλπος-Ψυχική Υγεία», θα παράσχει καθοδήγηση σε όλους τους εργαζόμενους που αποδεδειγμένα θίγονται από περιστατικά βίας/παρενόχλησης για τα κατάλληλα βήματα που θα πρέπει να ακολουθήσουν για να λάβουν την ενδεδειγμένη ψυχολογική υποστήριξη.

**8.** Πέραν των ως άνω για την καταγγελία / αναφορά περιστατικών βίας / παρενόχλησης τα στελέχη διατηρούν πάντα το δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων: α) στον Συνήγορο του Πολίτη, β) σε εποπτεύοντα φορέα της ΕΔΕΥΠΥ, γ) στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας, δ) στο Σύμβουλο Ακεραιότητας του άρθρου 23 του ν. 4795/2021, σύμφωνα με όσα ορίζονται στο αρθρ. 5 της ΥΑ ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 (ΦΕΚ Β/343/26-1-2023).

**9.** Η ΕΔΕΥΠΥ απαγορεύει στα στελέχη της ή σε οποιονδήποτε άλλον που έχει σχέση με την υπηρεσία, να αντιδράσουν με αντεκδίκηση ενάντια σε άλλους εργαζομένους ή τρίτους που αντιστέκονται σε περιπτώσεις βίας ή παρενόχλησης οποιασδήποτε μορφής. Αυτό περιλαμβάνει την απαγόρευση ενεργειών αντεκδίκησης εναντίον ατόμων που υποβάλλουν καταγγελίες, καταθέτουν, βοηθούν ή συμμετέχουν σε διαδικασίες διερεύνησης σχετικών περιστατικών. Επιπλέον 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 καταγγέλλοντα προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρου 14 του ν. 3896/2010 (Α` 207) για περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

**10.** Η ΕΔΕΥΠΥ δεσμεύεται ότι εφόσον διαπιστωθούν παραβιάσεις της παρούσας Πολιτικής από οιονδήποτε, θα πράττει σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, την ηθική της και την αρχή της αξιοπρέπειας, σχετικά με τις συνέπειες που θα αποδίδονται στον παραβάτη.



**11.** Η ΕΔΕΥΠΥ δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή, πρόσβαση και κάθε απαραίτητη πληροφορία, σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

**ΣΥΝΗΜΜΕΝΑ:**

1. Ο ν. 4808/2021 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»
2. Η ΥΑ με αρ. 82063/22-10-2021 (ΦΕΚ Β 5059/1-11-2021) για το «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του ν. 4808/2021 (Α' 101)»
3. Η με Αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 (ΦΕΚ Β/343/26-1-2023) Απόφαση του Υπ. Εσωτερικών σχετικά με την «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου».
4. Ενημερωτικό Φυλλάδιο της Επιθεώρησης Εργασίας

Ο Προϊστάμενος  
της ΕΔΕΥΠΥ

Α. Αχείμαστος

**Εσωτερική Διανομή:**

1. Γραφείο Υπ. Υγείας
2. Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Υγείας / Όλα τα Στελέχη

**ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ:**

Ντούνα Ελένη ΙΚΕ



Με τη συγχρηματοδότηση  
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΥΓΕΙΑΣ