

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΦΑΙΝΟΜΕΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Απρίλιος 2025

Έγγραφο	Έκδοση	Ημερομηνία Ισχύος
Κανονισμός για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση Φαινομένων Βίας Και Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας	<i>I''</i>	128^η /15-04-2025 Συνεδρίαση του Δ.Σ. του Ε.Ο.Δ.Υ. (ΚΠ 7045/16-04-2025)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΦΑΙΝΟΜΕΝΩΝ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1
ΜΕΡΟΣ Α΄ ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	4
Άρθρο 1: Εισαγωγή	4
Άρθρο 2: Ορισμοί -μορφές απαγορευμένης συμπεριφοράς	4
Άρθρο 3: Πεδίο εφαρμογής	6
ΜΕΡΟΣ Β΄	7
ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	7
Άρθρο 4: Εκτίμηση των κινδύνων της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία	7
Άρθρο 5: Μέτρα πρόληψης, ελέγχου, περιορισμού και αντιμετώπισης κινδύνων	7
Άρθρο 6: Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού	8
Άρθρο 7: Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του Φορέα.....	8
Άρθρο 8: Σύγκρουση συμφερόντων.....	9
ΜΕΡΟΣ Γ΄	10
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	10
Άρθρο 9: Υποδοχή εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης	10
Άρθρο 10: Περιεχόμενο των εσωτερικών καταγγελιών	11
Άρθρο 11: Απαγόρευση αντιποίνων	11
Άρθρο 12: Διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών	12
Άρθρο 13: Συνέπειες στην περίπτωση διάγνωσης παράβασης που εμπίπτει στον Κανονισμό	13
Άρθρο 14: Τελικές διατάξεις	14

ΜΕΡΟΣ Α΄ ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1: Εισαγωγή

1. Ο Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας (Ε.Ο.Δ.Υ.) (εφεξής και ως ο «**Φορέας**»), αναγνωρίζοντας τη σημασία της προληπτικής θωράκισης και της αποτελεσματικής αντιμετώπισης φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, ενέκρινε τον **«Κανονισμό για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση Φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας»** (εφεξής ο «**Κανονισμός**»), προκειμένου να ενισχύσει τους μηχανισμούς και τις διαδικασίες για την αντιμετώπιση τέτοιων απαγορευμένων μορφών συμπεριφοράς στην εργασία.
2. Ο παρών Κανονισμός αποσκοπεί στη θέσπιση ενός συνεκτικού και σύγχρονου πλαισίου που διασφαλίζει την πρόληψη και την αποτελεσματική αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, ρυθμίζει τη διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών για τέτοιου είδους περιστατικά, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που σέβεται, προωθεί και προστατεύει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, ενισχύει την αμοιβαία εμπιστοσύνη και τη συνεργασία και εγγυάται το δικαίωμα του κάθε προσώπου να εργάζεται σε ένα περιβάλλον απαλλαγμένο από βία και παρενόχληση.
3. Ο Κανονισμός καθορίζει και εξειδικεύει τις υποχρεώσεις του Φορέα, σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και των κανονιστικών πράξεων που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότησή της, όπως αυτές εκάστοτε ισχύουν.
4. Ο Ε.Ο.Δ.Υ. δηλώνει ρητά ότι επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης υπό οποιαδήποτε μορφή και έκφανση αυτές εκδηλωθούν στο χώρο εργασίας.

Άρθρο 2: Ορισμοί -μορφές απαγορευμένης συμπεριφοράς

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, 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.

Για τους σκοπούς του παρόντος Κανονισμού:

α) ως **«βία και παρενόχληση»**, νοούνται οι μορφές ανεπιθύμητης 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.

β) ως **«παρενόχληση»**, νοούνται οι μορφές ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

γ) ως «**παρενόχληση λόγω φύλου**», νοούνται οι μορφές ανεπιθύμητης συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές αυτές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

δ) ως «**σεξουαλική παρενόχληση**» νοείται η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

ε) ως «**εργαζόμενος**» νοείται κάθε απασχολούμενος στον Ε.Ο.Δ.Υ., ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς απασχόλησής του και τη σχέση εργασίας του, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και τα πρόσωπα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, οι εθελοντές, οι εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και τα πρόσωπα υπό διορισμό ή πρόσληψη ή κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση κάποιας από τις ανωτέρω σχέσεις.

στ) ως «**κακόβουλη ή καταχρηστική υποβολή εσωτερικής καταγγελίας**», νοείται η υποβολή εν γνώσει του καταγγέλλοντος ψευδών κατηγοριών ή εσκεμμένα ανακριβών ή παραπλανητικών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που υποβάλλονται με αποκλειστικό σκοπό την επιδίωξη από τον καταγγέλλοντα κάποιου πλεονεκτήματος ή με αποκλειστικό σκοπό την πρόκληση ζημίας ή βλάβης σε άλλο πρόσωπο ή στον Ε.Ο.Δ.Υ., καθώς και η εσκεμμένη ενεργοποίηση των διαδικασιών του Κανονισμού αυτού για την επίτευξη σκοπών άλλων από εκείνους για τους οποίους θεσπίζονται.

2. Μορφές απαγορευμένης συμπεριφοράς που υπάγονται στις έννοιες της βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμπεριφορών της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου είναι, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, οι ακόλουθες:

α) Φραστικές επιθέσεις και υποτιμητικές εκφράσεις:

- Χρήση μειωτικών, ταπεινωτικών ή απαξιωτικών σχολίων που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια ενός ατόμου.
- Υποτιμητικές παρατηρήσεις ή σχόλια σχετικά με το φύλο.
- Διάδοση κακόβουλων φημών με στόχο την υπονόμηση της φήμης, της αξιοπιστίας ή της θέσης ενός ατόμου στην εργασία.

β) Σωματική Βία και Ανεπιθύμητη Φυσική Επαφή:

- Επιθετικές σωματικές πράξεις, όπως σπρωξίματα, χτυπήματα ή άλλες μορφές φυσικής βίας.
- Μη συναινετικές ή ανεπιθύμητες φυσικές επαφές, όπως αγγίγματα ή χάδια.

γ) Σεξουαλική Παρενόχληση:

- Ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, σχόλια ή υπονοούμενα με σεξουαλικό περιεχόμενο, τα οποία προσβάλλουν την αξιοπρέπεια του ατόμου.

- Αποστολή μηνυμάτων, email ή εικόνων με άσεμνο ή ακατάλληλο περιεχόμενο, χωρίς τη συναίνεση του αποδέκτη.
- Πίεση ή εκβιασμός για σεξουαλικές χάρες, συνοδευόμενα από υποσχέσεις ευνοϊκής μεταχείρισης ή απειλές για αρνητικές συνέπειες.
-

δ) Εκφοβισμός και Καταχρηστικές Συμπεριφορές:

- Εσκεμμένη απομόνωση εργαζόμενου, ταπείνωση ή εξευτελιστική μεταχείριση, που αποσκοπεί στη δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας (bullying).
- Απειλές, προφορικές ή γραπτές, οι οποίες αποσκοπούν στην πρόκληση φόβου, βλάβης ή άλλων αρνητικών συνεπειών.
- Επιτιμητική ή κακόπιστη κριτική της εργασίας ή κακοπροαίρετη συμπεριφορά από προϊσταμένους ή συναδέλφους.

ε) Διακρίσεις και Αποκλεισμοί:

- Στερεοτυπικές απαιτήσεις ή περιορισμοί με βάση το φύλο, όπως π.χ. ανάθεση καθηκόντων και εργασιών σύμφωνα με τα στερεότυπα φύλου.
- Περιορισμός πρόσβασης σε ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης λόγω φύλου.
- Άρνηση συνεργασίας ή εκδήλωση επιθετικής συμπεριφοράς εξαιτίας της ταυτότητας φύλου ή της έκφρασής του.

στ) Ψυχολογική Βία και Καταχρηστικές Πρακτικές Εξουσίας:

- Αποστολή προσβλητικών ή επιθετικών μηνυμάτων μέσω email, κοινωνικών δικτύων ή άλλων μέσων επικοινωνίας.
- Παρακώλυση επαγγελματικής ανάπτυξης, μέσω αποκλεισμού από εκπαιδευτικές ή προαγωγικές ευκαιρίες.
- Χρήση θέσης εξουσίας για άσκηση ψυχολογικής πίεσης ή καταναγκασμό.

Άρθρο 3: Πεδίο εφαρμογής

1. Ο Κανονισμός εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους και στους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένους με τον Φορέα, και πιο συγκεκριμένα εφαρμόζεται σε εργαζόμενους και απασχολούμενους στον Ε.Ο.Δ.Υ., ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους ή της σχέσης εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, καθώς και των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών. Επιπλέον, εφαρμόζεται σε πρόσωπα που παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, σε εθελοντές, σε εργαζομένους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και σε πρόσωπα που βρίσκονται υπό διορισμό ή πρόσληψη ή στο στάδιο διαπραγματεύσεων για τη σύναψη κάποιας από τις ανωτέρω σχέσεις.
2. Ο Κανονισμός εφαρμόζεται σε μορφές συμπεριφοράς βίας ή/και παρενόχλησης σε βάρος των αναφερόμενων στην παρ. 1 του παρόντος προσώπων που εκδηλώνονται ιδίως:
 - α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων 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 που παρέχει ο Ε.Ο.Δ.Υ.,
 - β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 4: Εκτίμηση των κινδύνων της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

1. Ο Ε.Ο.Δ.Υ., συμμορφούμενος με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις και το κανονιστικό πλαίσιο που διέπει την εκτίμηση κινδύνων στο χώρο εργασίας εντοπίζει και αξιολογεί τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στον χώρο εργασίας, μεταξύ των οποίων και οι κίνδυνοι που σχετίζονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων, η εγγενής επικινδυνότητα που απορρέει από τη φύση της δραστηριότητας ή τη θέση εργασίας, καθώς και παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν αιτία διακρίσεων. Επιπλέον, συνεκτιμώνται οι κίνδυνοι που επηρεάζουν ειδικές ομάδες εργαζομένων (λ.χ. άτομα με αναπηρίες, νεοπροσληφθέντες, άτομα με νυχτερινές βάρδιες κ.ά.) με σκοπό τη διασφάλιση ενός ασφαλούς και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος.
2. Οι κίνδυνοι που απορρέουν από τη βία και την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο ενδέχεται να έχουν σοβαρές επιπτώσεις, τόσο για τους εργαζόμενους (προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και πρόκληση ηθικής βλάβης, δημιουργία αισθήματος άγχους, θυμού ή φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας, εμφάνιση ψυχοσωματικών προβλημάτων κ.λπ.) όσο και για τον ίδιο τον Φορέα (διατάραξη των εργασιακών σχέσεων και της εύρυθμης λειτουργίας του Φορέα, μειωμένη παραγωγικότητα, νομικές και οικονομικές συνέπειες, αρνητική δημοσιότητα κ.λπ.).
3. Ο Φορέας λαμβάνει κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και την αντιμετώπιση των κινδύνων που σχετίζονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Στα μέτρα αυτά περιλαμβάνονται η συστηματική ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, η παρακολούθηση και διαχείριση τέτοιων περιστατικών, καθώς και η αυστηρή συμμόρφωση με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις. Επιπλέον, η κατάλληλη οργάνωση της εργασίας και η προσαρμογή στις λειτουργικές ανάγκες και οργανωτικές απαιτήσεις του Φορέα ενισχύουν την προστασία των εργαζομένων και συμβάλλουν ουσιαστικά στη μείωση των σχετικών κινδύνων.

Άρθρο 5: Μέτρα πρόληψης, ελέγχου, περιορισμού και αντιμετώπισης κινδύνων

Ο Φορέας λαμβάνει μέτρα και εφαρμόζει διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων βίας ή/και παρενόχλησης στο εργασιακό χώρο, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Ενδεικτικά τα ως άνω μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- α) την υιοθέτηση Κανονισμού για τη Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης, η οποία περιλαμβάνεται στην παρούσα (Μέρος Γ), ώστε κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά να παραλαμβάνεται από τα αρμόδια πρόσωπα,

να διερευνάται και να επιλύεται με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

β) την ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού περιβάλλοντος, όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια αποτελούν θεμελιώδεις αρχές.

β) την προώθηση της ανοικτής επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων, της Διοίκησης και των προϊσταμένων κατά την εκτέλεση εργασίας.

γ) την εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης και την εξασφάλιση ότι έχουν επαρκή πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς.

δ) τη λήψη των αναγκαίων τεχνικών μέτρων για την προστασία από σχετικούς κινδύνους.

ε) την υλοποίηση δράσεων ευαισθητοποίησης των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

στ) την περιοδική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του παρόντος Κανονισμού και την επικαιροποίηση ή αναθεώρησή του, εφόσον αυτό κρίνεται αναγκαίο.

Άρθρο 6: Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

1. Ο Ε.Ο.Δ.Υ. δηλώνει τη μηδενική ανοχή του στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού του:

α) παρέχει ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, για τα μέτρα πρόληψης και προστασίας καθώς και για τις εσωτερικές διαδικασίες καταγγελίας τέτοιων περιστατικών και τις δυνατότητες που παρέχονται από το νόμο στην περίπτωση εκδήλωσης τέτοιων μορφών συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο.

β) εκπαιδεύει τους εργαζομένους, προκειμένου να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στους συναδέλφους τους.

γ) διοργανώνει επιμορφωτικές δράσεις και ημερίδες σχετικά με τη διαχείριση των κινδύνων της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία και την εξάλειψη ή των περιορισμό των κινδύνων εμφάνισης τέτοιων φαινομένων, και επιπλέον ενθαρρύνει τη συμμετοχή στις ενέργειες αυτές τόσο των εργαζομένων όσο και των μελών της Διοίκησης.

δ) οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση σχετικών κινδύνων.

Άρθρο 7: Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του Φορέα

1. Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας του, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και εάν η σύμβαση ή η σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται να εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει δικαίωμα:

α) προσφυγής στη δικαστική προστασία,

β) υποβολής καταγγελίας ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 3896/2010 (Α' 207) και του ν. 4443/2016 (Α' 232),

γ) υποβολής εσωτερικής καταγγελίας στον Σύμβουλο Ακεραιότητας του Φορέα, και μέχρι να ορισθεί αυτός, στον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης που είναι αρμόδια για θέματα προσωπικού, σύμφωνα με τις διατάξεις του Μέρους Γ' του παρόντος Κανονισμού,
δ) υποβολής καταγγελίας ενώπιον του Προϊσταμένου του εποπτεύοντος φορέα κατά την διοικητική ιεραρχία, ήτοι εν προκειμένω ενώπιον του Υπουργού Υγείας, μέχρι τον ορισμό του Συμβούλου Ακεραιότητας του Φορέα,
ε) υποβολής καταγγελίας ενώπιον της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, εφόσον έχει υποβληθεί καταγγελία στους αρμόδιους φορείς και πρόσωπα των περ. β), γ) και δ) και δεν έχουν επιληφθεί αρμοδίως μετά το πέρας τριών μηνών από την υποβολή της καταγγελίας.

2. Στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει το κάθε θιγόμενο πρόσωπο κατά την παρ. 1 του παρόντος είναι τα κάτωθι:

α) Συνήγορος του Πολίτη:

- Διεύθυνση: Χαλκοκονδύλη 17, Τ.Κ. 10432 Αθήνα
- Τηλ. Επικοινωνίας : 213 1306 600
- E-mail: press@synigoros.gr

β) Εθνική Αρχή Διαφάνειας:

- Διεύθυνση: Λένορμαν 195 & Αμφιαράου, Τ.Κ. 104 42, Αθήνα
- Τηλ. Επικοινωνίας: 213 2129 700
- Email: grammateia@aead.gr, complaints@aead.gr

3. Κάθε εργαζόμενος, καθώς και κάθε πρόσωπο που συμμετέχει ή καλείται να συμμετάσχει, υπό οποιαδήποτε ιδιότητα, στη διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών που προβλέπεται από τον παρόντα Κανονισμό (Μέρος Γ), δεσμεύεται από την υποχρέωση αυστηρής τήρησης εχεμύθειας. Η εν λόγω υποχρέωση καλύπτει όλες τις πτυχές της διαδικασίας, περιλαμβανομένης της ύπαρξης και διεξαγωγής της, της συμμετοχής εκάστου προσώπου σε αυτήν, των εμπλεκόμενων προσώπων, των λόγων που οδήγησαν στην κίνηση της διαδικασίας και του αποτελέσματός της.
4. Ο Φορέας οφείλει να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών για περιστατικά βίας ή και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Άρθρο 8: Σύγκρουση συμφερόντων

1. 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 και να απέχουν από τη διαχείριση συγκεκριμένων υποθέσεων δηλώνοντας κώλυμα, εφόσον συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων. Η σύγκρουση συμφερόντων τεκμαίρεται, ιδίως, όταν το αρμόδιο ως άνω όργανο αποκομίζει προσωπικό όφελος συνδεδεμένο με την έκβαση της υπόθεσης, ή είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, απερίοριστα κατά την ευθεία γραμμή και μέχρι και τον τέταρτο βαθμό κατά την πλάγια γραμμή, με κάποιον από τους εμπλεκόμενους, ή διατηρεί ιδιαίτερη προσωπική σχέση, δεσμό ή αντιπαλότητα με τον καταγγέλλοντα ή τον καταγγελλόμενο.

2. Εφόσον συντρέχει περίπτωση κωλύματος σύγκρουσης συμφερόντων στο αρμόδιο όργανο ενώπιον του οποίου υποβάλλονται οι εσωτερικές καταγγελίες σύμφωνα με τις προβλέψεις της παρ. 1 του άρθρου 9 του παρόντος Κανονισμού, ήτοι στον Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικής και Διοικητικής Λειτουργίας, τότε ο τελευταίος οφείλει να απέχει από τη διαχείριση της συγκεκριμένης εσωτερικής καταγγελίας και να την διαβιβάσει αμελλητί στον αναπληρωτή του, όπως αυτός ορίζεται στην παρ. 1 του άρθρου 9 του παρόντος Κανονισμού, δηλώνοντας συγχρόνως το σχετικό κώλυμα. Εφόσον διαπιστωθεί ότι συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων και στο πρόσωπο του αναπληρωτή, τότε κι ο τελευταίος οφείλει να απέχει από τη διαχείριση της καταγγελίας υποβάλλοντας δήλωση κωλύματος. Εφόσον κριθεί ότι στα ως άνω αρμόδια πρόσωπα συντρέχει περίπτωση κωλύματος σύγκρουσης συμφερόντων, η καταγγελία θα διαβιβάζεται αμελλητί στον Συνήγορο του Πολίτη.
3. Το θιγόμενο πρόσωπο που υπέβαλε την καταγγελία ενημερώνεται χωρίς υπαίτια καθυστέρηση από τα όργανα που επιλαμβάνονται για την εξέλιξη της εξέτασης της καταγγελίας του ή την τυχόν διαβίβασή της σε άλλο αρμόδιο όργανο ή φορέα κατά τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων.

ΜΕΡΟΣ Γ΄

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 9: Υποδοχή εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης

1. Οι εσωτερικές καταγγελίες υποβάλλονται στον Σύμβουλο Ακεραιότητας του Φορέα, και μέχρι να ορισθεί αυτός, στον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης που είναι αρμόδια για θέματα προσωπικού, ήτοι της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικής και Διοικητικής Λειτουργίας (τηλ. επικοινωνίας 2105212337 & 2105212339 και διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου(complaints@eody.gov.gr). Στη περίπτωση οποιουδήποτε κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων ή υπόνοιας μεροληψίας ή για οποιονδήποτε λόγο αδυναμίας χειρισμού του περιστατικού από τον τελευταίο, οι εσωτερικές καταγγελίες θα υποβάλλονται στον αναπληρωτή του, Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικού Συντονισμού (τηλ. επικοινωνίας 2105212093 & 2105212006 και διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου(complaints@eody.gov.gr).
2. Κάθε μορφής παράπονο, καταγγελία ή αναφορά που υποβάλλεται εγγράφως σε οποιαδήποτε άλλη υπηρεσιακή μονάδα ή αναρμόδιο όργανο του Φορέα πρέπει να διαβιβάζεται αμελλητί στο αρμόδιο όργανο της παρ. 1 του παρόντος άρθρου με μέριμνα του παραλήπτη.
3. Οι εσωτερικές καταγγελίες υποβάλλονται με εμπιστευτικό πρωτόκολλο. Η υποβολή εσωτερικής καταγγελίας μπορεί να γίνει αυτοπροσώπως ή/και με κάθε πρόσφορο μέσο, ιδίως μέσω της ηλεκτρονικής αποστολής στην ως άνω δηλωθείσα ειδική διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή/και με ταχυδρομική αποστολή. Για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας, συστήνεται η χρησιμοποίηση διπλών φακέλων ως εξής: η εσωτερική καταγγελία εμπεριέχεται σε φάκελο με την ένδειξη

«ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ - Υπόψη του». Ο εν λόγω φάκελος εσωκλείεται σε εξωτερικό φάκελο, που απευθύνεται στο αρμόδιο όργανο.

4. Οι εσωτερικές καταγγελίες υποβάλλονται από το θιγόμενο πρόσωπο ή και από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, που τεκμηριώνουν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου. Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να μεταιώσει τη διαδικασία.

Άρθρο 10: Περιεχόμενο των εσωτερικών καταγγελιών

1. Οι καταγγελίες πρέπει υποβάλλονται εγγράφως, να είναι τεκμηριωμένες και να περιλαμβάνουν αναλυτική και ακριβή περιγραφή των περιστατικών που στοιχειοθετούν περιστατικά βίας ή/και παρενόχληση στο χώρο της εργασίας καθώς και τα εμπλεκόμενα πρόσωπα. Συγκεκριμένα στην καταγγελία πρέπει να αναφέρονται:
 - α) το ονοματεπώνυμο και η θέση ή η ιδιότητα του καταγγελλόμενου.
 - β) τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν συμπεριφορά υπαγόμενη στην έννοια της βίας ή/και της παρενόχλησης με αναφορά στον χρόνο και τον τόπο όπου αυτά έλαβαν χώρα, στις τυχόν αντιδράσεις των εμπλεκόμενων μερών, καθώς και στις συνέπειες της συγκεκριμένης συμπεριφοράς.
 - γ) τα πρόσωπα που ο καταγγέλλων προτείνει ως πιθανούς μάρτυρες προς υποστήριξη της καταγγελίας, καθώς και κάθε σχετικό έγγραφο ή αποδεικτικό στοιχείο, το οποίο επισυνάπτεται στην καταγγελία.

Οι ανωτέρω πληροφορίες και αποδεικτικά στοιχεία είναι απαραίτητα για την πλήρη και εμπεριστατωμένη εξέταση της καταγγελίας από τα αρμόδια όργανα.

2. Καταγγελίες που δεν περιλαμβάνουν οποιοδήποτε από τα στοιχεία της παρ. 1 του παρόντος άρθρου αρχειοθετούνται και δεν εξετάζονται με τη διαδικασία του παρόντος Κανονισμού.
3. Καταγγελίες για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία που έχουν υποπέσει σε παραγραφή σύμφωνα με τις προβλέψεις του άρθρου 48 παρ. 22 του Οργανισμού του Ε.Ο.Δ.Υ. αρχειοθετούνται και δεν εξετάζονται με τη διαδικασία του παρόντος Κανονισμού.

Άρθρο 11: Απαγόρευση αντιποίνων

1. Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζόμενου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2 του παρόντος Κανονισμού ή αντίμετρο λόγω διαμαρτυρίας, καταγγελίας, μαρτυρίας ή οποιασδήποτε άλλης ενέργειας εργαζομένου, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος Κανονισμού.
2. Τυχόν κακόβουλη ή καταχρηστική υποβολή εσωτερικής καταγγελίας συνεπάγεται πειθαρχικές κυρώσεις σε βάρος του καταγγέλλοντος.

Άρθρο 12: Διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών

1. Το αρμόδιο κατά την παρ. 1 του άρθρου 9 όργανο υποχρεούται αμέσως, και πάντως το αργότερο εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από την παραλαβή της καταγγελίας να εξετάσει τη βασιμότητα των ισχυρισμών της καταγγελίας, και να καλέσει ενώπιόν του για παροχή εξηγήσεων τον καταγγελλόμενο, καθώς και κάθε άλλο πρόσωπο, το οποίο βάσει της καταγγελίας ή των εξηγήσεων του καταγγελλομένου έλαβε γνώση ή ήταν μάρτυρας για το περιστατικό βίας και παρενόχλησης.
2. Στον καταγγελλόμενο κοινοποιείται το περιεχόμενο της καταγγελίας. Ο καταγγελλόμενος καλείται εντός της προθεσμίας που θέτει το ως άνω αρμόδιο όργανο να υποβάλει εγγράφως τις απόψεις του, προτείνοντας τυχόν μάρτυρες και προσκομίζοντας κάθε σχετικό έγγραφο ή άλλο αποδεικτικό στοιχείο.
3. Σε περίπτωση που η καταγγελία αξιολογείται ως ανυπόστατη και αβάσιμη, το αρμόδιο όργανο εκδίδει αιτιολογημένη γραπτή πράξη αρχειοθέτησης – πόρισμα και ενημερώνει σχετικώς τον καταγγέλλοντα αμελλητί.
4. Κατά τη διερεύνηση του καταγγελλόμενου περιστατικού ή της απαγορευμένης μορφής συμπεριφοράς δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης. Σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη παρέχεται αμερόληπτη ακρόαση και δίκαιη αντιμετώπιση. Το υλικό που υποβάλλεται με την εσωτερική καταγγελία και συλλέγεται κατά τη διερεύνησή της είναι αυστηρώς εμπιστευτικό.
5. Σε όλα τα στάδια της διαδικασίας επιδεικνύεται η απαραίτητη διακριτικότητα, και καταβάλλεται ειδική μέριμνα για την προστασία της αξιοπρέπειας και της ιδιωτικής ζωής όλων των εμπλεκόμενων. Κάθε πρόσωπο που εμπλέκεται με οποιαδήποτε ιδιότητα στη διερεύνηση και διαχείριση μιας εσωτερικής καταγγελίας οφείλει, στο πλαίσιο της υποχρέωσης εχεμύθειας, να λαμβάνει κάθε αναγκαίο και πρόσφορο κατά την καλή πίστη μέτρο, για την αποτροπή τόσο της πρόσβασης τρίτων στις πληροφορίες και τα δεδομένα που σχετίζονται με την εσωτερική καταγγελία και τη διερεύνησή της, όσο και της πιθανής αλλοίωσης ή καταστροφής τους.
6. Το αρμόδια όργανα της παρ. 1 του άρθρου 9 δεσμεύονται στην προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους σύμφωνα με τον Κανονισμό.
7. Το αρμόδιο όργανο, αφού εξετάσει τη βασιμότητα των ισχυρισμών της καταγγελίας κατά τα ανωτέρω, οφείλει να συντάξει γραπτό πόρισμα το ταχύτερο δυνατόν, στο οποίο μπορεί ενδεικτικώς:

α) Να διαπιστώνεται τέλεση παράβασης που εμπίπτει στον Κανονισμό και να ζητήσει από τη Διοίκηση, όπως προβεί σε κάθε αναγκαία και προσήκουσα ενέργεια, τηρουμένων όσων προβλέπονται στο άρθρο 13 του παρόντος Κανονισμού. 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 δε, ο Σύμβουλος Ακεραιότητας του Φορέα, στην περίπτωση που οριστεί, 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 την εξέλιξη της εξέτασης της καταγγελίας προκειμένου να ενημερώνει το θιγόμενο πρόσωπο που υπέβαλε την καταγγελία.

β) Να διαπιστώνεται η μη τέλεση παράβασης που εμπίπτει στον παρόντα Κανονισμό.

Άρθρο 13: Συνέπειες στην περίπτωση διάγνωσης παράβασης που εμπίπτει στον Κανονισμό

1. Εφόσον διαπιστώνεται παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ο Φορέας λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να αρθεί και να τιμωρηθεί η παράνομη συμπεριφορά, καθώς επίσης να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά στο μέλλον.
2. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, τη μετακίνηση σε άλλη οργανική μονάδα, την αλλαγή χώρου εργασίας ή την αλλαγή ωραρίου, την απομάκρυνσή από το χώρο εργασίας με υποχρεωτική χορήγηση κανονικής άδειας ή υπηρεσιακής άδειας αναπλήρωσης, εφόσον διαθέτει υπόλοιπο, καθώς επίσης και τη διερεύνηση πειθαρχικής ευθύνης του καταγγελλόμενου, την πειθαρχική του δίωξη και την επιβολή πειθαρχικής ποινής σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις του Οργανισμού του Ε.Ο.Δ.Υ., ή την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή απασχόλησης με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ. Το μέτρο της μετακίνησης σε άλλη οργανική μονάδα, της αλλαγής χώρου εργασίας ή ωραρίου μπορεί να εφαρμοστεί και για το θιγόμενο πρόσωπο εφόσον υποβληθεί σχετικό αίτημα και στην περίπτωση αυτή η υπηρεσία υποχρεούται να εξετάσει το αίτημα αυτό κατά προτεραιότητα.
3. Κάθε εργαζόμενος που θίγεται από απαγορευμένη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης από οποιοδήποτε πρόσωπο έχει δικαίωμα να απουσιάσει δικαιολογημένα από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο που δε δύναται να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι ο άμεσος προϊστάμενος του προσώπου ή όταν παρά την υποβολή εσωτερικής καταγγελίας δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα κατά την παρ. 2 του παρόντος, ώστε να αποκατασταθεί η ομαλή λειτουργία της υπηρεσίας ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.
4. Στην περίπτωση της παρ. 3 ο αποχωρών εργαζόμενος υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως εγγράφως τα όργανα υποβολής εσωτερικών καταγγελιών και αναφορών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καταγγέλλοντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος ή η υπηρεσία έλαβε τα απαραίτητα μέτρα της παρ. 2 του παρόντος και το πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η απουσία του παύει να θεωρείται δικαιολογημένη.

Άρθρο 14: Τελικές διατάξεις

1. Ο Κανονισμός αναρτάται στην ιστοσελίδα του Φορέα, <https://eody.gov.gr/>.
2. Ο Φορέας επισκοπεί τον Κανονισμό τακτικά και σε κάθε περίπτωση ανά διετία. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας του Φορέα, και μέχρι ο τελευταίος να οριστεί, ο Προϊστάμενος της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικής και Διοικητικής Λειτουργίας, προτείνει ενδεχόμενες προσθήκες, τροποποιήσεις ή αναθεωρήσεις αυτής, οι οποίες εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, προκειμένου ο Κανονισμός να εναρμονίζεται προς το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές. Κάθε τροποποίηση του παρόντος Κανονισμού λαμβάνει τη δημοσιότητα της παρ. 1 του παρόντος.