



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ**

**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ**

**7<sup>η</sup> ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ**

**ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ**

**Πληροφορίες:** Πρ. Δ/σης Γαρεδάκη Εύη

**Ταχ. Δ/ση :** 3<sup>ο</sup> χλμ Ηρακλείου-Μοιρών,

Εσταυρωμένος, ΤΚ 71500,

Ηράκλειο Κρήτης, Τ.Θ. 1285

**E-mail** [dimosiaygeia@hc-crete.gr](mailto:dimosiaygeia@hc-crete.gr)

**Ηράκλειο: 06-08-2025**

**Α.Π.: 33994**

## **ΑΠΟΦΑΣΗ**

**Θέμα :** Έγκριση 2<sup>ης</sup> Τροποποίησης της Πολιτικής κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην εργασία και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για σχετικά περιστατικά στην Κεντρική Υπηρεσία της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης και τις Μονάδες ευθύνης της.

**Ο Διοικητής της 7<sup>ης</sup> Υ.Π.Ε. Κρήτης λαμβάνοντας υπόψη :**

1. Τις διατάξεις του Ν.3329/2005 «Εθνικό Σύστημα Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και λοιπές διατάξεις (ΦΕΚ 81/Α΄/4.04.2005), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.
2. Τις διατάξεις του Ν.3527/2007(ΦΕΚ 25/Α/9.2.2007 «Κύρωση συμβάσεων υπέρ νομικών προσώπων εποπτευομένων από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ 25/Α΄/9.02.2007), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.
3. Τις διατάξεις του Ν. 4238/2014 (ΦΕΚ 38/17-2-2014, τ. Α΄), «Πρωτοβάθμιο Εθνικό Δίκτυο Υγείας (Π.Ε.Δ.Υ.), αλλαγή σκοπού Ε.Ο.Π.Υ.Υ. και λοιπές διατάξεις.», όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.
4. Τις διατάξεις του ν. 4622/2019 (Α' 133) «Επιτελικό Κράτος: Οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης», όπως ισχύει.
5. Το άρ. 14 του ν. 4270/2014 (Α΄143).
6. Τις διατάξεις του Ν.3896/2010 και Ν.4443/2016 περί ίσης μεταχείρισης.
7. Τις διατάξεις του Ν. 4675/2020 (ΦΕΚ Α΄/54/11-3-2020) «Πρόληψη, προστασία και προαγωγή της υγείας – ανάπτυξη των Υπηρεσιών Υγείας και άλλες διατάξεις».
8. Τις διατάξεις του Ν.4808/21 όπως τροποποιήθηκε από τον Ν.5078/23 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.

9. Την με αρ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/ΟΙΚ.858 (Β'343/26-01-2023) Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας & παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς Δημοσίου.
10. Τις διατάξεις του Ν. 5129/2024 «Ολοκλήρωση της ψυχιατρικής μεταρρύθμισης» (ΦΕΚ 124/Α'/1-8-2024), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.
11. Την με αρ. Γ4β/Γ.Π.οικ. 42236/09-08-2024 (Υ.Ο.Δ.Δ. 855) απόφαση του Υπουργείου Υγείας που αφορά στο διορισμό του ΝΕΚΤΑΡΙΟΥ ΠΑΠΑΒΑΣΙΛΕΙΟΥ, ως Διοικητή της 7<sup>ης</sup> Υ.Πε. Κρήτης.
12. Τις διατάξεις της με αρ. Γ4β/οικ.43305/14-8-2024 (ΦΕΚ 906/ΥΟΔΔ/22-08-2024) Κοινής Απόφασης του Υπουργού και Υφυπουργού Υγείας, που αφορά στο διορισμό του κ. ΚΛΕΟΒΟΥΛΟΥ ΧΡΗΣΤΟΥ ως Υποδιοικητή της 7<sup>ης</sup> Υ.ΠΕ. Κρήτης.
13. Τις διατάξεις της με αρ. Υ.Πε./49630/19-9-2024 (ΦΕΚ 5343/Β'/23-9-2024) Υπουργικής Απόφασης «Αρμοδιότητες Υποδιοικητών 7<sup>ης</sup> Υγειονομικής Περιφέρειας (Υ.Πε.) Κρήτης».
14. Τις διατάξεις της με αρ. Γ3β/Γ.Π.οικ. 5179/30-01-2025 (ΦΕΚ 360/Β'/5-02-2025) Κοινής Απόφασης του Υπουργού Παιδείας, Θρησκευμάτων & Αθλητισμού και Υφυπουργού Υγείας «Λειτουργία του Περιφερειακού Δικτύου Παροχής Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας της 7<sup>ης</sup> Υγειονομικής Περιφέρειας Κρήτης, ένταξη και μετονομασία των Μονάδων Ψυχικής Υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας και καθορισμός των διασυνδεόμενων φορέων αυτού».
15. Την με αρ. 24141/7.06.2024 Απόφαση Διοίκησης 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης (ΑΔΑ 9ΓΟΔ469Η2Ι-ΡΜΨ), με θέμα Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην εργασία και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για σχετικά περιστατικά στην Κεντρική Υπηρεσία της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης και τις μονάδες ευθύνης της (Έκδοση 1.0, Ιούνιος 2024).
16. Την με αρ. 33905/19.08.2024 Απόφαση 1<sup>ης</sup> Τροποποίησης Διοίκησης 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης (ΑΔΑ ΨΕ82469Η2Ι-ΝΠ2), της Πολιτικής κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην εργασία και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για σχετικά περιστατικά στην Κεντρική Υπηρεσία της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης και τις μονάδες Π.Φ.Υ. ευθύνης της (Έκδοση 2.0, Αύγουστος 2024.)
17. Το γεγονός ότι με την εφαρμογή της παρούσας απόφασης δεν προκαλείται επιπλέον δαπάνη στον κρατικό προϋπολογισμό.

#### ΑΠΟΦΑΣΙΖΟΥΜΕ

1. Εγκρίνουμε την 2<sup>η</sup> Τροποποίηση της Πολιτικής κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών (Έκδοση 3.0 Αύγουστος 2025) στην Κεντρική Υπηρεσία της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης, τις μονάδες Π.Φ.Υ. και Πε.Δ.Υ.Ψ.Υ. ευθύνης της

ως αναπόσπαστο μέρος της παρούσας, ως προς την επέκταση του πεδίου εφαρμογής της Πολιτικής στις Μονάδες Ψυχικής Υγείας του Περιφερειακού Δικτύου Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας (Πε.Δ.Υ.Ψ.Υ.), του Εθνικού Δικτύου Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας (Ε.Δ.Υ.Ψ.Υ.), οι οποίες εντάχθηκαν στην 7<sup>η</sup> ΥΠΕ Κρήτης.

2. Οι Διευθύνσεις Ψυχικής Υγείας της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης φέρουν την ευθύνη για την έγγραφη ενημέρωση του προσωπικού των Μονάδων Πε.Δ.Υ.Ψ.Υ. αρμοδιότητας τους, σχετικά με την Πολιτική και την εφαρμογή της, την ανάρτηση της με κάθε πρόσφορο τρόπο καθώς και την τοποθέτηση της σε εμφανές σημείο εντός της Μονάδας.
3. Κατά τα λοιπά, ισχύει η με αρ. 24141/7.06.2024 Απόφαση Διοίκησης 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης (ΑΔΑ 9ΓΟΔ469Η2Ι-ΡΜΨ) (σχετ. 15) και η με αρ. 33905/19.08.2024 Απόφαση 1<sup>ης</sup> Τροποποίησης Διοίκησης 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης (ΑΔΑ ΨΕ82469Η2Ι-ΝΠ2) (σχετ. 16)

**Ο ΔΙΟΙΚΗΤΗΣ**  
**7<sup>ΗΣ</sup> ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΚΡΗΤΗΣ**

**ΠΑΠΑΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΝΕΚΤΑΡΙΟΣ**

**Συνημμένα: 1.** Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην εργασία και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών για σχετικά περιστατικά στην Κεντρική Υπηρεσία της 7ης ΥΠΕ Κρήτης, τις μονάδες Π.Φ.Υ. και Πε. Δ.Υ.Ψ.Υ. ευθύνης της (Έκδοση 3.0, Αύγουστος 2025)

**Εσωτερική Διανομή:**

1. Γραφείο Διοίκησης 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης
2. Υποδιοικητές 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης,
3. Δ/ντές 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης
4. Πρ. Δ/νσεων Ψυχικής Υγείας 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης (με την ευθύνη ενημέρωσης όλων των υπευθύνων και εργαζομένων στις μονάδες Πε.Δ.Υ.Ψ.Υ. )
5. Υπάλληλοι 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης
6. Κ.Υ και ΤΟΜΥ 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης υπόψη Συντονιστών (με την ευθύνη ενημέρωσης όλων των εργαζομένων στην μονάδα ευθύνης τους).



7η ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ  
ΚΡΗΤΗΣ  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ

# ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΣΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΗΣ 7ΗΣ ΥΠΕ ΚΡΗΤΗΣ, ΤΙΣ ΜΟΝΑΔΕΣ Π.Φ.Υ. ΚΑΙ Πε.Δ.Υ.Ψ.Υ. ΕΥΘΥΝΗΣ ΤΗΣ.

Αρμόδια Διεύθυνση: ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ

Υπεύθυνη Σύνταξης: ΠΡ. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ, ΓΑΡΕΔΑΚΗ ΕΥΗ

Πρόσωπο Αναφοράς: ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΥΓΕΙΝΗΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

## ΜΕΡΟΣ Α

### ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

#### 1. Εισαγωγή

Η 7<sup>η</sup> Υγειονομική Περιφέρεια Κρήτης επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, υιοθετεί την παρούσα πολιτική, συμμορφούμενη με το εθνικό δίκαιο, το νόμο 4808/2021, ο οποίος επικύρωσε την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190/21.06.2021 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) και την με αρ. ΔΙΔΙΑΔ/Φ.64/946/ΟΙΚ.858 (Β'343) Υ.Α., σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, της οποίας το κείμενο προσάρτησε αυτούσιο στο κείμενο του νόμου.

#### 2 . Σκοπός

Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς διακρίσεις, βία και παρενόχληση. Η 7<sup>η</sup> Υγειονομική Περιφέρεια Κρήτης δηλώνει ότι αναγνωρίζει, σέβεται και προστατεύει το δικαίωμα κάθε εργαζόμενης/ου σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία σχετική συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

#### 3. Πεδίο εφαρμογής – Υπαγόμενα Πρόσωπα

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται και αφορά στο σύνολο των εργαζομένων και απασχολούμενων στην 7<sup>η</sup> Υγειονομική Περιφέρεια Κρήτης, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, άτομα που αιτούνται εργασία και λοιπών ατόμων που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με αυτήν.

## 4. Προσδιορισμός του Χώρου Εργασίας

**4.α. Χώρος εργασίας** νοείται ένα ευρύτερο χωρικό πλαίσιο, στο οποίο μπορούν να λάβουν χώρα περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Οι ανωτέρω μορφές συμπεριφοράς μπορεί να λάβουν χώρα σε όλες τις εγκαταστάσεις της κεντρικής υπηρεσίας, όπως και των μονάδων Π.Φ.Υ. και του ΠΕ.Δ.Υ.Ψ.Υ. της 7<sup>ης</sup> Υγειονομικής Περιφέρειας στην Κρήτη (Κ.Υ., ΤΟΜΥ, Κ.Ψ.Υ. κ.α), στις οποίες οι εργαζόμενοι/απασχολούμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους, καθώς και στους χώρους εκείνους που οι εργαζόμενοι κάνουν διάλειμμα για ανάπαυση ή φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, καθώς και σε φορείς/οργανισμούς με τους οποίους συνεργάζεται η 7<sup>η</sup> Υ.ΠΕ. Κρήτης. Επίσης, η παρούσα πολιτική καταλαμβάνει και τις κάθε είδους μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, ταξίδια, συνέδρια, εκπαίδευση, καθώς και τις κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία ή συνδέονται με τις δράσεις της 7<sup>ης</sup> Υγειονομικής Περιφέρειας Κρήτης. Τέλος, εφαρμόζεται και στις κάθε είδους επικοινωνίες που σχετίζονται με την 7<sup>η</sup> Υ.ΠΕ., συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (π.χ. e-mails, zoom ή teams meetings, μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.).

**4.β. Ενδοοικογενειακή βία** – Όλες οι πράξεις σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας που λαμβάνουν χώρα μέσα στην οικογένεια ή το σπίτι, ανεξαρτήτως βιολογικών ή νομικών οικογενειακών δεσμών, ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων και ανεξαρτήτως αν ο δράστης μοιράζεται ή μοιραζόταν στο παρελθόν την ίδια κατοικία με το θύμα. Η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους, αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στο χώρο εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις. Η ενδοοικογενειακή βία, υπό οποιαδήποτε από τις ανωτέρω μορφές, που ασκείται στον εργαζόμενο/η, κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας.

## 5. Απαγορευμένες μορφές συμπεριφοράς – Ορισμοί

Σύμφωνα και με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία,

**Βία και παρενόχληση.** Ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική,

ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

**Παρενόχληση.** Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και την δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης. (Ν.3896/ΦΕΚ 207/8.12.2010 και Ν.4443/2016)

**Παρενόχληση λόγω φύλου.** Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και την 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 συμπεριφοράς αυτές 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.

**Διάκριση.** Ως «διάκριση» νοείται η διαφορετική μεταχείριση των ανθρώπων που προκύπτει από προκαταλήψεις ή συμφέροντα, η κάθε πράξη με την οποία γίνεται αδικαιολόγητος διαχωρισμός ατόμων με βάση τις ομάδες, τις τάξεις ή άλλες κατηγορίες στις οποίες ανήκουν ή θεωρούνται ότι ανήκουν. Ενδεικτικά, διάκριση λόγω φύλου, ηλικίας, γλώσσας, εθνικότητας, φυλής ή εθνότητας, αναπηρίας, θρησκευτικών πεποιθήσεων ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

**Περιστατικά.** Στις μορφές συμπεριφοράς που απαγορεύονται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνονται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

- Η προσβολή λόγω διακρίσεων βάσει φύλου, φυλής, θρησκείας, εμφάνισης, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, ηλικίας, ή άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών.
- Οι απειλές, λεκτικές ή με χειρονομίες, οι ύβρεις δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων.
- Η επαπειλούμενη ή πραγματική σωματική βία, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής.
- Τα υβριστικά, κακόβουλα, υποτιμητικά, άσεμνα ή χλευαστικά σχόλια και η διάδοση αυτών, τα υπονοούμενα, τα σεξιστικά ή ρατσιστικά «αστεία» και σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές επαφές κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του, ή ότι η άρνηση

για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στον Φορέα ή αλλού.

- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές επαφές ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας, η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Ο διαδικτυακός εκφοβισμός, η αποστολή μηνυμάτων με παρενοχλητικό και προσβλητικό περιεχόμενο μέσω SMS, e – mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, ή επιστολής, οι άνευ νομίμου λόγου και αιτίας.
- Οι επίμονες ή και προσβλητικές ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προσωπική ζωή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής ταυτότητας και θρησκείας.
- Οι οπτικές μορφές παρενόχλησης όπως π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά, με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Η σωματική ανεπιθύμητη επαφή όπως αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα όπως και πάσης φύσεως φυσική βία.
- Η παραβίαση της ιδιωτικότητας, η σκοπούμενη μερική ή ολική καταστροφή προσωπικών αντικειμένων, οχημάτων ή περιουσιακών στοιχείων.
- Η παρεμβολή ή παρεμπόδιση της κανονικής εργασίας, της κίνησης και της σωματικής ακεραιότητας του ατόμου, ο φυσικός αποκλεισμός ή εγκλεισμός, η φυσική παρακολούθηση ή καταδίωξη του.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων.

### **Θεμιτές συμπεριφορές.**

Δεν συνιστούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης οι κάτωθι συμπεριφορές:

- Η άμεση εποπτεία εργαζομένων/απασχολούμενων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των υπηρεσιακών αναγκών, των καθηκόντων του και του ωραρίου υπηρεσίας, των προσδοκιών απόδοσης/ στοχοθεσίας.
- Η λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης, όπως η τοποθέτηση ενός εργαζόμενου/απασχολούμενου σε πλάνο βελτίωσης απόδοσης.



- Η ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση ως προς στο πώς και πότε πρέπει να γίνουν. Αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών. Η έγκριση ή δικαιολογημένη άρνηση άδειας.
- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσίας για λόγους υγείας, με βάση τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις.
- Η ηθική ή και οικονομική επιβράβευση άριστης απόδοσης εργαζόμενου.
- Η παροχή επικοινωνητικών τεκμηριωμένων σχολίων, σχετικά με την απόδοση της εργασίας ενός ή περισσότερων εκ των εργαζομένων.

## **ΜΕΡΟΣ Β**

### **ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

#### **1. Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.**

##### **1.α. Αξιολόγηση των παραγόντων κινδύνου και βελτίωση αυτών.**

Οι κίνδυνοι που απορρέουν από τη βία και παρενόχληση στην εργασία μπορεί να αποδειχθούν πολύ σοβαροί, τόσο για τους εργαζομένους, όσο και για τον ίδιο τον οργανισμό.

Πιο συγκεκριμένα, για τους εργαζομένους οι κίνδυνοι περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- Προσβολή ανθρώπινης αξιοπρέπειας και πρόκληση ηθικής βλάβης
- Πρόκληση άγχους, στρες, θυμού και φόβου κατά την εκτέλεση της εργασίας
- Πρόκληση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων (όπως κεφαλαλγίες, ταχυκαρδίες και αύξηση αρτηριακής πίεσης, διαταραχές ύπνου, κλπ)

Παράλληλα με τους εργαζομένους, και ο ίδιος ο οργανισμός αντιμετωπίζει κινδύνους όπως:

- Διατάραξη εργασιακών σχέσεων και εύρυθμης λειτουργίας της εταιρείας
- Μειωμένη παραγωγικότητα
- Νομικές και οικονομικές συνέπειες
- Αρνητική δημοσιότητα.

Ωστόσο, τα μέτρα πρόληψης, ελέγχου και περιορισμού των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, παρακολούθησης και διαχείρισης τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, τα

οποία θα εφαρμόζει η 7η Υ.ΠΕ Κρήτης, οι ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού της, για θέματα βίας και παρενόχλησης που καλείται να πραγματοποιεί, σε συνδυασμό με τις μεθόδους οργάνωσης της εργασίας, τη φύση της δραστηριότητάς της και την πιστή τήρηση της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, συμβάλλουν ουσιωδώς στην βελτίωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των συναφών κινδύνων.

### **Ειδικότερα:**

Ο Διοικητής της 7<sup>η</sup> Υγειονομικής Περιφέρειας Κρήτης έχοντας την υψηλή αρμοδιότητα και σε συνεργασία το Τμήμα Υγιεινής και Ασφάλειας εργαζομένων της Δ/νσης Δημόσιας Υγείας, τους συνεργαζόμενους εξωτερικούς αυτού συνεργάτες (ιατρό εργασίας και τεχνικό ασφαλείας) και τις Δ/σεις και τα Τμήματα που έχουν σχετική αρμοδιότητα ως προς την παρακολούθηση και διασφάλιση της ορθής και ακίνδυνης λειτουργίας (μέσων, μηχανημάτων, εξοπλισμού, κτιριακών υποδομών,) σύμφωνα με τις κείμενες νομοθετικές διατάξεις, είναι αρμόδιος για την μελέτη και την μέριμνα αποφυγής από πιθανούς παράγοντες κινδύνου (ανάλογα με τη φύση και το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας κάθε εργαζομένου), τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, μεταξύ άλλων και των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Επίσης είναι αρμόδιος για την αξιολόγηση των υφιστάμενων συνθηκών εργασίας και την άμεση αναπροσαρμογή αυτών κατά τρόπο ώστε να περιοριστούν κατά το δυνατόν οι πιθανότητες να λάβει χώρα περιστατικό ατυχήματος, βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Αναφέρονται ενδεικτικά περιπτώσεις κινδύνου όπως:

- Υψηλό άγχος στο χώρο εργασίας
- Χώροι εργασίας απομονωμένοι, ανεπαρκώς αεριζόμενοι ή κλειστοί
- Περιορισμός στην κατανομή των θέσεων εργασίας
- Ασφάλεια εγκαταστάσεων και έλεγχος αυτών
- Έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης
- Άτομα με ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς
- Παράδοση αγαθών ή υπηρεσιών
- Εργασία ατομική ή σε απομονωμένο χώρο
- Εργασία αργά το βράδυ ή κατά τις πρώτες πρωινές ώρες ή εκτός οριζόμενου ωραρίου εργασίας

- Θέματα οικιακής ή προσωπικής ζωής που διαχέονται στο χώρο εργασίας.

### **1.β.Διοργάνωση σεμιναρίων, έκδοση εντύπων ενημερωτικών και τακτική εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα βίας και παρενόχλησης.**

Όλοι οι εργαζόμενοι, με ενέργειες του Τμήματος Υγιεινής και Ασφάλειας της Διεύθυνσης Δημόσιας Υγείας, πρέπει να κατανοήσουν εκείνες τις συμπεριφορές που συνιστούν βία και παρενόχληση, μη ανεκτή και αποδοκιμαστέα.

Η Προϊσταμένη της Διεύθυνσης Δημόσιας Υγείας και ο Προϊστάμενος του Τμήματος Υγιεινής και Ασφάλειας, ως αρμόδια πρόσωπα για θέματα βίας και παρενόχλησης θα μεριμνούν ώστε να λάβει το προσωπικό τη δέουσα σχετικά ευαισθητοποίηση/ενημέρωση και θα καταστήσει γνωστή την πολιτική αυτή εντός και εκτός της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης

- Παρέχοντας δια της παρούσας στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.
- Οργανώνοντας στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Υλοποιώντας σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, κ.λπ.

## **2. Μέτρα Πρόληψης περιστατικών βίας και παρενόχλησης.**

### **2.α. Ενέργειες ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και υποστήριξης προσωπικού.**

- Η 7<sup>η</sup> ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ, δια της παρούσας πληροφορεί τους εργαζόμενους/ες και διατηρεί σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο.

Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ της 7<sup>η</sup> ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της,

- λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη

εργαζομένων/απασχολούμενων – θυμάτων βίας ή ενδοοικογενειακής βίας, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

- Λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα, μέσω της Δ/σης Δημόσιας Υγείας και του Τμήματος Υγιεινής και Ασφάλειας Εργαζομένων, για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατά περίπτωση πρόσφορα μέσα για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες του οργανισμού, έναντι των περιστατικών βίας και παρενόχλησης, γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης, καθώς και τις δυνατότητες που τους δίνονται από το νόμο.
- Εκπαιδεύει με κάθε πρόσφορο τρόπο και μέσο τα στελέχη της, μέσω της Δ/σης Δημόσιας Υγείας και του Τμήματος Υγιεινής και Ασφάλειας Εργαζομένων, ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, την βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της. Ακόμη, ενθαρρύνει την συμμετοχή στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια, σχετικά με την αναγνώριση και την διαχείριση δυνητικών κινδύνων βίας και παρενόχλησης, όπως, επίσης, δύναται να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών.
- Σχετικές παράμετροι περιλαμβάνονται και στην Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, καθώς και τις αρμοδιότητες του Ιατρού Εργασίας, προκειμένου να περιοριστούν οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και να παρέχεται ένα επιπλέον κανάλι επικοινωνίας στους/στις εργαζόμενους/ες μέσω των τακτικών συναντήσεων του Ιατρού εργασίας, όπως αυτές απορρέουν από το αντίστοιχο πλαίσιο (Ν3850/2010). Συγκεκριμένα, οι Ιατροί Εργασίας, που επισκέπτονται τις εγκαταστάσεις βάση τακτικού προγράμματος, είναι κι εκείνοι υπεύθυνοι να ενημερώνουν τους/τις εργαζόμενους/ες για τα δικαιώματα και τη διαδικασία υποβολής επώνυμων και ανώνυμων αναφορών. Παράλληλα, συμβουλεύουν σε θέματα πρόληψης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και ενημερώνουν τους εργαζόμενους, μεταξύ άλλων, για τους κινδύνους.

### 3. Διαδικασία Υποβολής και Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών – Πρόσωπο Αναφοράς.

Κάθε εργαζόμενος/απασχολούμενος σε βάρος του οποίου εκδηλώθηκε οποιοδήποτε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δύναται να υποβάλει έγγραφη καταγγελία στον Προϊστάμενο του Τμήματος Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων, ο οποίος ορίζεται και ως «πρόσωπο αναφοράς», για την παρούσα πολιτική, με αναπληρωτή του, την Προϊσταμένη Δ/σης Δημόσιας Υγείας 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης.

Η καταγγελία μπορεί να υποβάλλεται αυτοπροσώπως ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [health-safety@hc-crete.gr](mailto:health-safety@hc-crete.gr)

Για την υποβολή της καταγγελίας θα πρέπει να συμπληρώνεται το [πρότυπο έντυπο που ακολουθεί την Πολιτική, Παράρτημα 1.](#)

Στην καταγγελία θα πρέπει να αναγράφονται τα στοιχεία του καταγγελλόμενου, ήτοι του ατόμου που προέβη στην εκδήλωση μίας μορφής απαγορευμένης συμπεριφοράς, καθώς και συγκεκριμένο/α περιστατικό/α, το/τα οποίο/α την στοιχειοθετούν.

Το «πρόσωπο αναφοράς» δύναται να συνομιλεί με τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο, να αιτείται την προσκόμιση εγγράφων που ενδεχομένως βοηθούν και αποδεικνύουν ότι έλαβε ή όχι χώρα το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και να τα συλλέγει, όπως και να επικοινωνεί με τους προϊσταμένους κάθε τμήματος, ή το Σωματείο Εργαζομένων, σε περίπτωση που ο καταγγέλλων απευθύνθηκε σε αυτούς.

Οι καταγγελίες παραμένουν αυστηρά εμπιστευτικές, λαμβάνοντας υπόψη την ευαισθησία της υπόθεσης και το απόρρητο όλων των εμπλεκομένων και διαβιβάζονται εγγράφως στην Διοίκηση της 7<sup>ης</sup> Υγειονομικής Περιφέρειας Κρήτης, για ενέργειες. Σε ότι αφορά τους εργαζόμενους του Π.Ε.Δ.Υ.Ψ.Υ. οι καταγγελίες διαβιβάζονται αρμοδίως και στον Υποδιοικητή της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης.

Η ολοκλήρωση και η υποβολή των εγγράφων/καταγγελιών στην Διοίκηση από το πρόσωπο αναφοράς, πρέπει να λαμβάνει χώρα το συντομότερο δυνατόν και σε κάθε περίπτωση όχι αργότερα από το χρονικό διάστημα 2 εβδομάδων, από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας.

Η Διοίκηση της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης, δια του νόμιμου εκπροσώπου της, μετά την υποβολή της καταγγελίας προβαίνει εντός του οριζόμενου εκ του νόμου χρονικού διαστήματος, στην λήψη μέτρων, προκειμένου να διερευνηθεί εις βάθος η καταγγελία.

Σε κάθε περίπτωση που προκύψει κάποιο περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης η Διοίκηση της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης προβαίνει στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων κατά του καταγγελλόμενου. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- α) τη σύσταση συμμόρφωσης,
- β) την αλλαγή της θέσης εργασίας, του ωραρίου, του τόπου και τρόπου παροχής εργασίας του,
- γ) την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας με την 7<sup>η</sup> ΥΠΕ Κρήτης
- δ) την παραπομπή του εργαζομένου στα αρμόδια πειθαρχικά όργανα.

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Διοίκησης, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

#### 4. Δικαιώματα θιγομένων

Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, ο θιγόμενος που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του,

- έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, 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 εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτήν, ο/η αποχωρών/ούσα υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως το πρόσωπο αναφοράς εγγράφως, αναφέροντας 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.
- έχει το δικαίωμα να προσφύγουν στις αρμόδιες αρχές, όπως ορίζει η νομοθεσία
  - α. δικαίωμα δικαστικής προστασίας,
  - β. δικαίωμα προσφυγής και υποβολής καταγγελίας στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, (στοιχεία επικοινωνίας

Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είναι διαθέσιμα στον ακόλουθο σύνδεσμο:

<https://www.sepenet.gr/liferayportal/documents/20181/55607/SEPE+email+phones+catalog+072021.pdf/>)

γ. Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών: 1555

δ. αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, Χαλκοκονδύλη 17, 10432 Αθήνα email: [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr), 213 1306 600

ε. Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας: Γραμμή SOS 15900 (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων [Γ.Γ.Ι.Φ.]).

ζ. δικαίωμα προσφυγής στο Σωματείο Εργαζομένων της 7ης ΥΠΕ Κρήτης, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του.

Σε κάθε περίπτωση που προκύψει κάποιο περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης η Διοίκηση της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης προβαίνει στη λήψη όλων των απαραίτητων, πρόσφορων και ανάλογων μέτρων υπέρ του καταγγέλλοντος/θύματος.

Επίσης, κάθε εργαζόμενος, ο οποίος υφίσταται ενδοοικογενειακή βία, η οποία λαμβάνει προεκτάσεις και στον εργασιακό χώρο, μπορεί να αναφέρει εγγράφως το γεγονός αυτό στον προϊστάμενο του Τμήματος Υγιεινής & Ασφάλειας Εργαζομένων, προκειμένου να ενημερωθεί ο Διοικητής της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης και να λάβει τα κατάλληλα και αναγκαία μέτρα.

## 5. Υποχρέωση αμεροληψίας και εχεμύθειας

Το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται να ενεργεί κατά τη διαδικασία διαχείρισης των καταγγελιών κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο. Επιπλέον, οφείλει να συμπεριφέρεται με σεβασμό προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και κατά τρόπο εμπιστευτικό και εχέμυθο. Απαγορεύεται πλήρως η δημοσιοποίηση ή γνωστοποίηση σε μη εμπλεκόμενα μέρη στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε εξεταζόμενη καταγγελία. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις βαρύνουν και τη Διοίκηση της 7<sup>ης</sup> ΥΠΕ Κρήτης όπως και τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα αυτής, κατά το τελικό στάδιο λήψης μέτρων και αποφάσεων.

## 6. Απαγόρευση Αντιποίνων – Θυματοποίησης του καταγγέλλοντα.

Απαγορεύεται η άσκηση αντιποίνων και θυματοποίησης του καταγγέλλοντα, ο/η οποίος/α, ως θιγόμενο πρόσωπο, διεκδίκησε τα δικαιώματά του και υπέβαλε έγγραφη καταγγελία, σχετικά με

περιστατικό βίας και παρενόχλησης. Η άσκηση αντιποίνων και η θυματοποίηση του καταγγέλλοντα αποτελούν σοβαρή παράβαση της παρούσας πολιτικής και επισύρουν συνέπειες για τον ενεργούντα κατά τον τρόπο αυτόν.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με την 7<sup>η</sup> Υγειονομική Περιφέρεια Κρήτης θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει την ως άνω διαδικασία για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης.

## 7. Συνεργασία με διοικητικές και δικαστικές αρχές

Η 7<sup>η</sup> ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ., καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών, συνεργάζονται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία.

Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137) «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων.».

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την παρούσα πολιτική κάθε ενδιαφερόμενο πρόσωπο μπορεί να απευθυνθεί στον Προϊστάμενο του Τμήματος Υγιεινής και Ασφάλειας Εργαζομένων της Διεύθυνσης Δημόσιας Υγείας της 7<sup>ης</sup> Υγειονομικής Περιφέρειας Κρήτης, στο τηλέφωνο: 2813404349 ή στην Πρ. Δ/σης Δημόσιας Υγείας στο τηλέφωνο: 2813404429

*Έκδοση 2.0*

*Ημερομηνία Ανάρτησης: Αύγουστος 2024*



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Ημερομηνία .....

**ΠΡΟΣ: ΤΜΗΜΑ ΥΓΙΕΙΝΗΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ****ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ****7<sup>η</sup> ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ****Ταχ. Δ/ση : 3<sup>ο</sup> χλμ Ηρακλείου-Μοιρών**

Εσταυρωμένος, ΤΚ 71500,

**E-mail: [health-safety@hc-crete.gr](mailto:health-safety@hc-crete.gr)****Έντυπο Αναφοράς Περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης****Στοιχεία Καταγγέλλοντος:**

|                |  |
|----------------|--|
| Ονοματεπώνυμο  |  |
| Θέση Εργασίας  |  |
| e-mail         |  |
| Τηλέφωνο       |  |
| Δ/ση κατοικίας |  |

**Λεπτομέρειες Περιστατικού:**

|                                                             |  |
|-------------------------------------------------------------|--|
| Ημερομηνία Περιστατικού                                     |  |
| Ονοματεπώνυμο Ατόμου που διέπραξε βίαια πράξη ή παρενόχληση |  |
| Τοποθεσία/χώρος που συνέβη το περιστατικό                   |  |

Έχει συμβεί επανειλημμένες φορές;

☐ ΝΑΙ Πάνω από.....φορές

☐ ΟΧΙ

Η Παρενόχληση συνέβη και εις βάρος κάποιου άλλου ατόμου; Αν ναι, παρακαλώ ονομάστε αυτό το άτομο και την ιδιότητα του: .....

Περιγράψτε το περιστατικό με όση περισσότερη σαφήνεια γίνεται. Συμπεριλαμβάνετε μια πλήρη περιγραφή των γεγονότων, λεκτικών δηλώσεων/σχολίων(ειπώθηκαν) και οποιασδήποτε σωματικής επαφής.

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

Πως εσείς αντιδράσατε στην παρενόχληση;

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |

|  |
|--|
|  |
|  |

**Ήταν άλλα άτομα παρόντα στο περιστατικό/υπάρχουν μάρτυρες του περιστατικού; Παρακαλώ ονομάστε τους/Αναγράψτε το ονοματεπώνυμο, στοιχεία επικοινωνίας και τις ιδιότητες/θέσεις τους.**

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |

**Με το παρόν δηλώνω υπεύθυνα ότι οι πληροφορίες τις οποίες αναφέρω/παρέχω στο παρόν έντυπο είναι αληθείς, σωστές και ολοκληρωμένες.**

**Επισυναπτόμενα έγγραφα /αναφορές:** (αριθμός εγγράφων που επισυνάπτονται και θέμα).

*Υπογραφή*

|  |
|--|
|  |
|--|