

# Παρενόχληση στην εργασία

## Οδηγός για εργαζόμενους και επιχειρήσεις



Αυτός ο οδηγός έχει εκδοθεί με την υποστήριξη της Περιφέρειας Κρήτης, στο πλαίσιο του έργου "Δράσεις Προώθησης της Ισότητας των φύλων στην Περιφέρεια Κρήτης 2018-2020" υπο την επιστημονική ευθύνη του Εργαστηρίου Υγείας και Οδικής Ασφάλειας (LaHeRS) του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου.



Περιφέρεια Κρήτης



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ





### *Τι εννοούμε με τον όρο «παρενόχληση»;*

"Η επαναλαμβανόμενη αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο ή ομάδα εργαζομένων που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του... Η παρενόχληση ενέχει συχνά το στοιχείο της αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευτούν."

*European Agency for Safety and Health at Work*

### *Ψυχική Παρενόχληση (Mobbing)*

Μια μορφή ψυχολογικής παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους, η οποία σχετίζεται με επαναλαμβανόμενες ενέργειες ψυχολογικής βίας που εκδηλώνονται εναντίον ενός ή περισσότερων ατόμων και σκοπό έχουν τη δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας και αρνητικών βιωματικών ψυχροσυναισθηματικών καταστάσεων που περιλαμβάνουν επαναλαμβανόμενα αρνητικά σχόλια ή κριτικές, κοροϊδίες ή απομόνωση καθώς και τη σταδιακή περιθωριοποίηση και αποπομπή των ατόμων αυτών από την εργασία.

*European Agency for Safety and Health at Work*

### *Σεξουαλική παρενόχληση*

Οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

*Ν.3896, Άρθρο 2, Φ.Ε.Κ. Ν.207/8.12/2010*

### *Εκφοβισμός (bullying)*

Ο εκφοβισμός (bullying) στο χώρο εργασίας αποτελεί μορφή ψυχολογικής βίας, επιθετική συμπεριφορά μέσω εκδικητικών, μνησικάκων, κακόβουλων ή εξευτελιστικών πρακτικών για να υποβιβαστεί ένα άτομο ή μια ομάδα εργαζομένων. Τέτοιες επίμονες αρνητικές επιθέσεις πάνω στην προσωπική ή επαγγελματική απόδοση είναι συνήθως απρόβλεπτες, παράλογες και άδικες. Το bullying είναι μία κλιμακούμενη διαδικασία κατά τη διάρκεια της οποίας το άτομο που γίνεται στόχος καταλήγει σε πιο αδύναμη θέση και γίνεται αντικείμενο συστηματικών αρνητικών κοινωνικών ενεργειών. Μία διαμάχη δεν μπορεί να χαρακτηριστεί bullying εάν το συμβάν είναι ένα μεμονωμένο γεγονός ή οι δύο πλευρές που παίρνουν μέρος στην σύγκρουση είναι ισοδύναμες .

*Γοτεργραπιναλ Λαβόρ Οργανιζατιον (ILO)*



*Αλδωή  
Ιστορία*

Ήταν Απρίλιος θυμάμαι.. Άνοιξη, εποχή που γεννιέται η ελπίδα ξανά μετά τον βαρύ Χειμώνα. Ακόμα μία Πέμπτη που ξεφυλλίζω μια εφημερίδα με αγγελίες ευρέσεως εργασίας σε αυτόν τον 1.5 χρόνο ανεργίας... (Ζητείται νοσηλευτικό προσωπικό για εργασία σε νοσοκομείο της Γερμανίας. Προσφέρονται: Συμβόλαιο αορίστου χρόνου, δωρεάν εκμάθηση γλώσσας, εύρεση κατοικίας και υποστήριξη σε κάθε σας βήμα). Κάπως έτσι μετά από πολύ σκέψη και συζητήσεις με τους δικούς μου ανθρώπους πήρα την μεγάλη απόφαση να αποκτήσω την πρώτη εργασιακή μου εμπειρία σε νοσοκομείο της Γερμανίας αντιμετωπίζοντας την μετανάστευση ως μια ευκαιρία να κάνω τα πρώτα μου βήματα προς την επαγγελματική μου εξέλιξη.

Το πρόγραμμα πολλά υποσχόμενο κάνοντας με να νιώθω ασφαλής σε όλα τα βήματα που θα ακολουθούσαν και με την ελπίδα ότι η ζωή μου θα αλλάξει προς το καλύτερο. Η πραγματικότητα όμως ήταν αρκετά διαφορετική καθώς οι προσδοκίες μου όχι μόνο δεν εκπληρώθηκαν όπως περίμενα αλλά ήρθα αντιμέτωπη με γεγονότα που δεν μπορούσα καν να φανταστώ ότι θα αντιμετώπιζα. Όταν άρχισα να εργάζομαι, η Διοίκηση του νοσοκομείου με τοποθέτησε σε ένα αρκετά απαιτητικό τμήμα λόγω έλλειψης προσωπικού ενώ γνώριζαν ότι δεν γνώριζα καλά την γλώσσα και ότι δεν είχα εργασιακή εμπειρία πάντα με την προϋπόθεση ότι θα ακολουθούσε εκπαίδευση και υποστήριξη για κάποιους μήνες μέχρι να είμαι έτοιμη να αναλάβω καθήκοντα σαν νοσηλεύτρια. Αποδέχτηκα την θέση προσδοκώντας ότι με την εκπαίδευση μου σε ένα τόσο απαιτητικό τμήμα θα αποκτήσω εμπειρία, γνώση και εξειδίκευση. Ενώ ξεκίνησα την εκπαίδευση μου διαπίστωνα με χαρά ότι στο τμήμα το οποίο εργαζόμουν υπήρχαν Έλληνες συνάδελφοι, κατά την διάρκεια της εκπαίδευσης μου με τους συναδέλφους είχα σχεδόν πάντα από τυπικές έως καλές σχέσεις εκτός από μία συνάδελφο που απέφευγα διακριτικά καθώς είχα εντοπίσει συμπεριφορές υποτιμητικές που έκανε σε άλλους συναδέλφους κυρίως "καινούργιους" όπως χαρακτηριστικά έλεγε..

Περνώντας λοιπόν ο καιρός, για εμάς τους "καινούργιους" είχε γίνει ο φόβος και ο τρόμος και κανείς δεν ήθελε να κάνει βάρδια μαζί της εκτός από ένα άτομο (που πάντα φεύγοντας από την δουλειά έκλαιγε όσο διάστημα ήταν υπό την εκπαίδευσή της από το βασανιστήρια τα και τα υποτιμητικά σχόλια) ταυτόχρονα είχε καταφέρει να κάνει παρέα μαζί της μάλλον σε μια προσπάθεια να κερδίσει την εύνοια της. Το κορίτσι αυτό κατέληξε να μιμείται και η ίδια αντίστοιχες συμπεριφορές. Δυστυχώς δεν άργησα κι εγώ να εμπλακώ μαζί της καθώς έπρεπε να περάσω ένα διάστημα σαν εκπαιδευόμενη. Με το υποτιμητικό ύφος του "νταή" συνήθιζε να με προσβάλλει και να με υποτιμά με κάθε τρόπο ψάχνοντας κάθε φορά τα λάθη μου, δεν με εκπαίδευσε ποτέ, απέφυγε με κάθε τρόπο να απαντάει στις ερωτήσεις λέγοντας ότι δεν είναι υποχρεωμένη να μου απαντήσει και ότι αυτά θα έπρεπε να τα γνωρίζω ήδη από τις προπτυχιακές μου σπουδές καθώς με χαρακτήριζε με υβριστικές λέξεις. Επίσης με έκρινε συνεχώς για τα πάντα και με σύγκρινε με τον εαυτό της προσπαθώντας να μου αποδείξει ότι είναι πολύ πιο έξυπνη και πιο ικανή από εμένα επειδή έμαθε πολύ γρήγορα την Γερμανική γλώσσα ενώ εγώ δεν είχα καν νοσηλευτικές γνώσεις κατά την άποψη της.

Προσπαθούσα να απαντάω με τρόπο ώστε να μην της προκαλώ κάποια αντίδραση αλλά αυτό ήταν αδύνατο, υπήρχαν στιγμές που προσπαθούσε να μου δίνει λάθος στοιχεία για να με εκθέσει στους ανωτέρους και συναδέλφους κάτι το οποίο προκαλούσε κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των ασθενών, κάθε μέρα πήγαινα στη δουλειά με φόβο και άγχος. Ειρωνείες, φωνές, πιεστικές προθεσμίες (προκειμένου να εξουθενωθώ και να μην τα καταφέρω ώστε μετά να μπορεί να με προσβάλλει) ήταν καθημερινότητα. Η ψυχολογική μου κατάσταση επιβαρύνθηκε και καθημερινά πήγαινα με άγχος στην δουλειά για πολύ καιρό δεν μπορούσα να συγκεντρώνομαι και να διαβάσω τα απαραίτητα για την δουλειά μου και την εκμάθηση γλώσσας και δεν κοιμόμουν καλά. Επειδή στο τμήμα επικρατούσε το "όλοι ξέρουν αλλά κανείς δε μιλάει" σκέφτηκα ότι ήταν καλύτερα να αλλάξω τμήμα και να πάω σε ένα όχι τόσο απαιτητικό ώστε να μην έχω τόσο άγχος και να καταφέρω να εξελιχθώ, να μάθω καλύτερα την γλώσσα αλλά και να απαλλαγώ οριστικά από εκείνη (φυσικά δεν αποκάλυψα ποτέ τους πραγματικούς λόγους που θα ήθελα να αλλάξω τμήμα). Δυστυχώς το αίτημα μου δεν έγινε δεκτό και κάποια στιγμή αναγκάστηκα να παραιτηθώ.



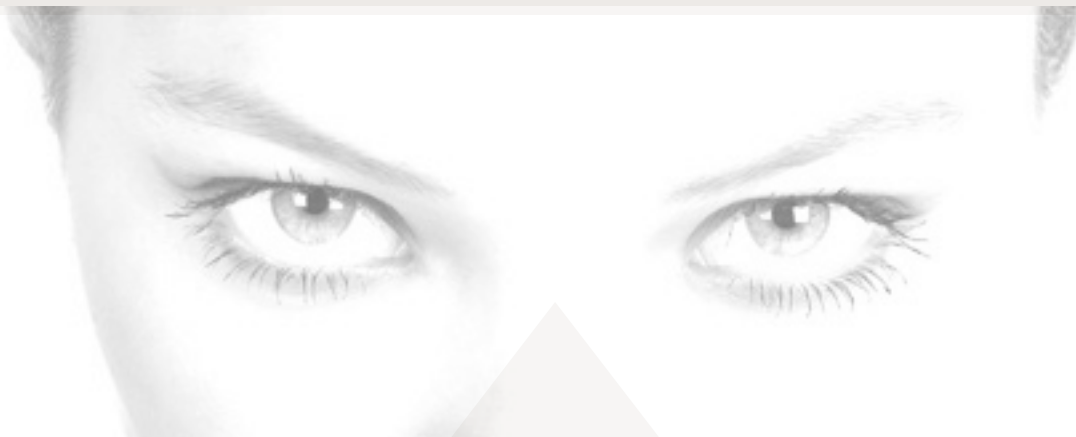
# Πώς θα αναγνωρίσω τον “εκφοβισμό” και την «παρενόχληση»;

**ΣΩΜΑΤΙΚΗ**: σωματική επίθεση ενάντια σε εργαζόμενο / εξαναγκασμός σε σεξουαλικές πράξεις.

**ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ**: απειλές κατά της ζωής, της περιουσίας ή της οικογένειας του εργαζόμενου, πρόκληση φθοράς σε αντικείμενα ή περιουσιακά του στοιχεία, προσβολή της αξιοπρέπειάς του μέσω επαναλαμβανόμενων απειλών, ύβρεων, ταπεινωτικών εκφράσεων και συμπεριφορών απομόνωσης και παραγκωνισμού, κ.α.

**ΗΘΙΚΗ**: ανάθεση μη διαχειρίσιμου φόρτου εργασίας, υποβάθμιση των προσωπικών ικανοτήτων, υποτίμηση της συνεισφοράς, έλλειψη ανταμοιβής, διαρκής κριτική, παράλογος έλεγχος, μειωμένες δυνατότητες για έκφραση, υπονοούμενα για την εργασιακή ασφάλεια, έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση, ασαφείς ρόλοι, κ.α.

*(Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης)*



## *Πρώτο στάδιο:*

Η φάση της σύγκρουσης.  
Το πρόβλημα ή διαφορά που πυροδοτεί την έναρξη της παρενόχλησης.

## *Δεύτερο στάδιο:*

Ψυχολογικές προσβολές και επιθετικότητα προς το «στόχο».

## *Τρίτο στάδιο:*

Η εμπλοκή της διοίκησης αφού, όμως, είτε έχει αγνοήσει είτε υποτιμήσει το φαινόμενο στα πρώιμα στάδια.

## *Τέταρτο στάδιο:*

Η διοίκηση παίρνει το μέρος των «δραστών» θεωρώντας το θύμα ως «δύσκολο», «ψυχικά άρρωστο» ή «σε κατάσταση υπερβολικού στρες» από αυτά.

## *Πέμπτο στάδιο:*

Η αποπομπή του θύματος. Στο στάδιο αυτό, το θύμα πιέζεται να εγκαταλείψει το χώρο εργασίας είτε λόγω διακοπής του συμβολαίου εργασίας είτε οικειοθελώς προκειμένου να προστατέψει την ψυχική και σωματική του υγεία.

*Τα Πέντε Στάδια στη Διαδικασία της Πδικής Παρενόχλησης  
(Leymann & Gustafsson, 1996)*

## *Πιθανοί δράστες παρενόχλησης:*

► Συνάδελφοι ► Προϊστάμενοι ή διευθυντές ► Γφιστάμενοι ► Τρίτα πρόσωπα (πελάτες, ασθενείς, κ.α.)





ανασφάλεια    άγχος    κατάχρηση ουσιών    αυτοκτονικές τάσεις  
φοβίες    κατάθλιψη    προβλήματα μνήμης    ανορεξία  
ημικρανίες    διαταραχές ύπνου    Μετατραυματική διαταραχή του Στρες  
γαστρεντερικές διαταραχές    χρόνια κόπωση    ταχυκαρδία

### *Πολλοί εργαζόμενοι που έχουν δεχτεί παρενόχληση.....*

- δεν επιθυμούν να εργαστούν ξανά και μένουν χωρίς εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα.
- αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα σωματικής ή ψυχικής υγείας που δεν τους επιτρέπουν να εργαστούν για μεγάλα χρονικά διαστήματα.
- αδυνατούν να βρουν εργασία εξαιτίας του ιστορικού αντιδικίας που τους συνοδεύει σε επόμενες προσπάθειες αναζήτησης εργασίας.

### *Στις επιχειρήσεις που υπάρχει παρενόχληση παρατηρούνται ...*

- ▶ συχνές απουσίες του προσωπικού από την εργασία
- ▶ συχνά εργατικά ατυχήματα και προβλήματα υγείας του προσωπικού
- ▶ έλλειψη κινήτρων και χαμηλή δέσμευση προσωπικού
- ▶ μειωμένη απόδοση, αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα
- ▶ αρνητική προβολή της επιχείρησης
- ▶ μειωμένα κέρδη



# Διαχείριση της παρενόχλησης - Οδηγίες για εργαζόμενους

Συγκεντρώστε αποδεικτικό υλικό απο την παρενόχληση για δικαστική χρήση: Ημερολόγιο, φωτογραφίες, διαλόγους, ημερομηνίες...

1

Συγκεντρώστε υλικό που να αφορά στην επιχείρηση που σας απασχολεί, στην οργάνωση, τη διοίκηση και τις πολιτικές της, το οποίο να τεκμηριώνει τυχόν διακρίσεις.

2

Αναφέρατε σε έμπιστο πρόσωπο αυτό που συμβαίνει και μεριμνήστε ώστε να είναι αυτόπτης μάρτυρας ενός περιστατικού για να σας υποστηρίξει δικαστικά.

3

Σε περίπτωση σωματικής ή σεξουαλικής κακοποίησης αναζητήστε ιατρική εξέταση σε δημόσια δομή ή ιατροδικαστική εξέταση κατόπιν καταγγελίας.

4

Αναζητήστε συμβουλευτική υποστήριξη απο το Εργατικό Κέντρο της περιοχής σας ή απο την Εργατική Ένωση στην οποία ανήκετε. Υπάρχουν για να υπερασπίζονται και να προωθούν τα συμφέροντα των εργαζομένων.

5

Φροντίστε τον εαυτό σας και την ψυχική σας υγεία. Απευθυνθείτε σε μια υπηρεσία ψυχολογικής ή ψυχοκοινωνικής στήριξης προκειμένου να μιλήσετε με κάποιον και να αποφορτιστείτε.

6




## Να δομάστε....

- Πείτε ΟΧΙ σε συμπεριφορές και λόγια που σας κάνουν να αισθάνεστε αμήχανα. Μη φοβάστε οτι θα προσβάλετε ή οτι θα πληγώσετε το συνάδελφό σας. Δεν είστε εσείς υπεύθυνος/η για αυτό που συμβαίνει.
- Αναδείξτε αυτό που συμβαίνει μέσα απο τους καθημερινούς σας διαλόγους με συναδέλφους. Αυτό θα αποδυναμώσει το δράστη καθώς θα κάνει εμφανή τη συμπεριφορά του σε όλους.

**ΠΡΟΣΟΧΗ!!!** Οι συνάδελφοι που δεν μετέχουν ενεργά στην παρενόχληση αλλά αδιαφορούν για το φαινόμενο που εξελίσσεται εν γνώσει τους, θεωρούνται ΣΥΝΕΝΟΧΟΙ.





Δε θα με πιστέψουν...θα νομίζουν οτι το κάνω σκοπίμως για να πετύχω κάτι....

Και αν στοχοποιηθώ και δε μπορώ μετά να ξαναβρώ δουλειά πουθενά;

Δεν αξίζει τον κόπο...το μόνο που θα καταφέρω είναι να βάλω σε κίνδυνο την καριέρα μου.....

Αν πω κάτι θα με πούν υπερβολική...θα πουν οτι μεγαλωπιώ αθώα αστειάκια που κάνει το αφεντικό με όλους

Αφού δεν πρόκειται να του κάνουν τίποτα...γιατί να μπω σε όλη αυτή τη διαδικασία

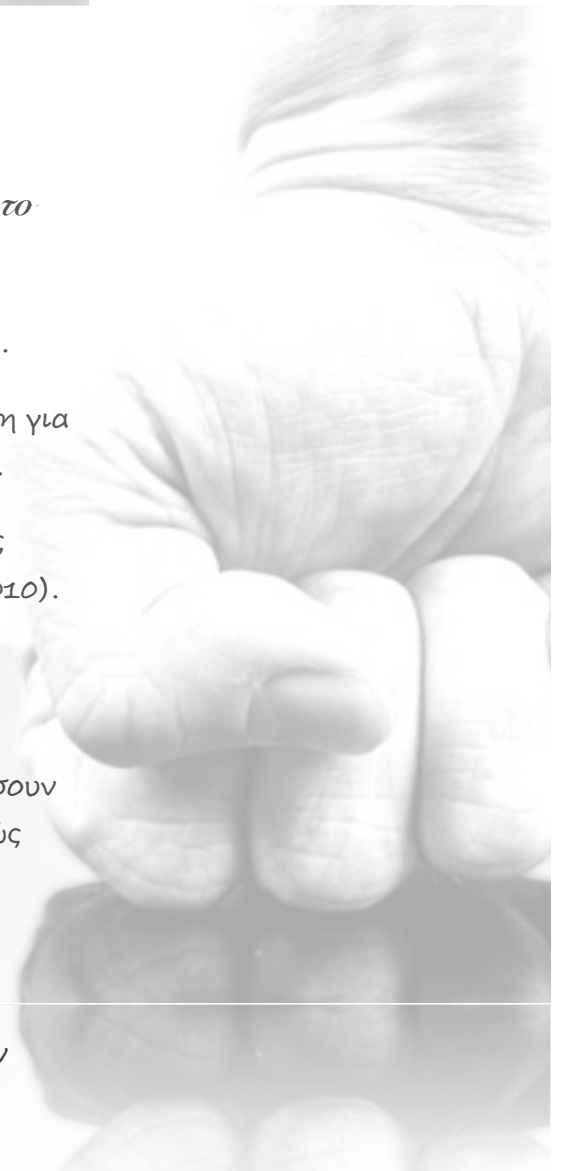
Αν τον αποφεύγω...μπορεί και να σταματήσει να ασχολείται μαζί μου

Και να φύγω τι θα αλλάξει; σε όποια δουλειά και να πάω πάλι τα ίδια θα συναντήσω.....Παντού συμβαίνουν αυτά...

## *Μη διστάξεις... Έχεις δικαιώματα*

• *Οι εργαζόμενοι, ανάλογα με την περίπτωση, μπορούν να κάνουν τις παρακάτω ενέργειες κατόπιν συνηγορίας με το νομικό τους σύμβουλο:*

- να ασκήσουν αγωγή αποζημίωσης για υλική και ηθική βλάβη.
- να κάνουν αναφορά στο Σ.Ε.Π.Ε. και στο Συνήγορο του Πολίτη για επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη τους.
- να υποβάλουν μήνυση/έγκληση για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης (βάσει του Ν. 3304/2005 και Ν. 3896/ 2010).
- να υποβάλουν μήνυση για άλλα αδικήματα (π.χ. εξύβριση, συκοφαντική δυσφήμιση, κλπ.).
- σε συγκεκριμένες περιπτώσεις απόλυσης, μπορούν να ασκήσουν αγωγή για την ακύρωση της καταγγελίας της σύμβασης καθώς και να ζητήσουν αποζημίωση λόγω εξαναγκασμού τους σε παραίτηση.
- σε συγκεκριμένες περιπτώσεις εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής νόσου οι εργαζόμενοι μπορούν να ασκήσουν αγωγή αποζημίωσης.



# Οδηγίες για επιχειρήσεις - Διαχείριση της παρενόχλησης

## Ξυθηήκες που ευνοούη την παρενόχληση:

Ασάφεια ρόλων.  
Ενίσχυση ανταγωνισμού.  
Ενίσχυση ατομικότητας έναντι της ομαδικότητας.  
Μηδενική ανοχή - αυστηρή πειθαρχία.  
Απουσία γραπτής πολιτικής για την ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και τη διαχείριση αρνητικών καταστάσεων.  
Λήψη απόφασης χωρίς τον εργαζόμενο.  
Κακή οργάνωση και εργονομία.  
Συνεχείς αναδιαρθρώσεις.

## Έχετε κάνει ποτέ τις παρακάτω σκέψεις; Ξαυασκεφτείτε το

Αν τους αφήσεις ελεύθερους θα σε κάνουν οτι θέλουν. Ας μην τους δίνουμε πολύ θάρρος.

Ο Πέτρος διαμαρτύρεται συνέχεια οτι δε προλαβαίνει και οτι έχει κουραστεί...εγώ νομίζω οτι προσπαθεί να αποφύγει τη δουλειά.

Αν δούμε οτι δεν προλαβαίνουμε, θα πούμε στην Ελένη να καθίσει Σαββατοκύριακο να το τελειώσει. Δε λέει ποτέ όχι.

Αν βάλουμε όλο το προσωπικό σε ένα γραφείο μπορούμε να εξοικονομήσουμε χώρο για μια αποθήκη. Ούτως ή άλλως δε χρειάζονται και πολύ χώρο για τη δουλειά που κάνουν.

Δεν πρέπει να τους αφήνουμε χωρίς δουλειά. Η Ελένη προχθές τελείωσε γρήγορα αυτό που έκανε και την είδα να χαζολογεί με τη Μαρία.

Κάτι δεν πάει καλά με τον Κώστα και τη Μαρία. Νομίζω οτι την έχει βάλει στο μάτι. Ας μην ανακατευτούμε. Στο κάτω κάτω δε μας αφορά. Εμείς θέλουμε να βγαίνει η δουλειά.

Αν δε ξέρει ο Αντώνης να κάνει αυτό που ζητάμε ας το κάνει ο Κώστας που γνωρίζει καλύτερα τον κανονισμό. Σημασία έχει να βγει η δουλειά γρήγορα όχι να περιμένουμε τον Αντώνη επειδή αυτός ανέλαβε αρχικά.

Νομίζω οτι δε χρειαζόμαστε τόσα άτομα για να κάνουν αυτή τη δουλειά. Δύο άτομα μπορούν να τα καταφέρουν αν αυξήσουν την προσπάθεια.

## Προλάβετε & διαχειριστείτε σωστά την παρενόχληση στην επιχείρησή σας

- Σχεδιάστε σωστά το περιβάλλον εργασίας .
- Διαμορφώστε σαφή καθηκοντολόγια.
- Γιυοθητήστε δημοκρατικές πρακτικές διοίκησης.
- Αναπτύξτε γραπτή πολιτική ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.
- Εισάγετε διαδικασίες ανώνυμης έκφρασης παραπόνων.
- Εκπαιδεύστε τους εργαζόμενους στην επίλυση συγκρούσεων.
- Προσφέρετε υπηρεσίες συμβουλευτικής για εργασιακά ζητήματα και επαγγελματική εποπτεία.
- Καλλιεργήστε ομαδικότητα και κλίμα σεβασμού.



# Που να απευθυνθείτε...

## ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Προαγωγή και διαφύλαξη της εργατικής νομοθεσίας.  
ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ Σ.ΕΠ.Ε.: 15512  
(Κατά τις εργάσιμες ημέρες, ώρες 09:00-17:00).

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης/Τμήμα  
Ισότητας των Φύλων/ Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)  
Διεύθυνση: Πειραιώς 40, 10182, Αθήνα,  
Τηλ: 210-5295141, 5295182, Ιστοσελίδα: [www.yrakp.gr](http://www.yrakp.gr)

## ΣΕΠΕ - ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ

Λεωφόρος 62 Μαρτύρων 36, Ηράκλειο, 71303,  
Τηλ: 2810-220242, Φαξ: 2810245982.

## ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΡΕΘΥΜΝΟΥ

Λεωφόρος Ναυάρχου Κουντουριώτη Παύλου 148,  
Ρέθυμνο, ΤΚ. 74131, Τηλ: 28310-22543,  
Φαξ: 2831052679.

## ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΛΑΣΙΘΙΟΥ

Επιμενίδου 12Α, 3ος Όροφος, Άγιος Νικόλαος Λασιθίου,  
ΤΚ. 72100, Τηλ. 2841022885, Φαξ: 28410-22747.

## ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΧΑΝΙΩΝ

Ξανθουδίδου 28, Χανιά, ΤΚ. 73134.  
Τηλ: 28210-28035, Φαξ: 28210-28036.

## ΣΩΜΑΤΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (Γ.Σ.Ε.Ε.)  
Διεύθυνση: Πατησίων 69 & Αινιάνος 2-4, 10434, Αθήνα  
Τηλ: 210-8202284, 210-8202198 Ιστοσελίδα: [www.gsee.gr](http://www.gsee.gr)

## ΑΝΩΤΑΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΝΩΣΕΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (Α.Δ.Ε.Δ.Υ) Γραμματεία Γυναικών

Διεύθυνση: Φιλελλήνων και Ψύλλα 2, ΤΚ. 10557, Αθήνα  
Τηλ: 213-1616900, Φαξ: 210-3246165 Ιστοσελίδα:  
[www.adedy.gr](http://www.adedy.gr), E-mail: [adedy@adedy.gr](mailto:adedy@adedy.gr), [adedy1@adedy.gr](mailto:adedy1@adedy.gr)

## (Ε.Κ.Η) ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

Λεωφόρος Δημοκρατίας, Ηράκλειο, Τηλ. 2810283984.  
E-mail: [ergkehr@otenet.gr](mailto:ergkehr@otenet.gr)

## (Ε.Κ.Η) ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΡΕΘΥΜΝΟΥ

Γιαμπουδάκη 12, ΤΚ. 74100, Ρέθυμνο, Τηλ. 2831027221.

## (Ε.Κ.Η) ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΧΑΝΙΩΝ

Μάρκου Μπότσαρη 68, ΤΚ 73136, Χανιά, Τηλ. 2821097686.

## (Ε.Κ.Η) ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΛΑΣΙΘΙΟΥ

Λευκών Ορέων 3, ΤΚ 72100, Άγιος Νικόλαος,  
Τηλ. 2841022364.

## ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ

Τηλεφωνική επικοινωνία στον αριθμό 100 ή δωρεάν  
μήνυμα (SMS) στο 100 για άμεση αστυνομική  
επέμβαση.

## ΕΙΣΑΓΓΕΛΙΑ

Στα κατά τόπους γραφεία της Εισαγγελίας ο  
εργαζόμενος μπορεί να υποβάλει μήνυση στο δρόστη  
της παρενόχλησης.

## ΕΙΣΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΩΤΟΔΙΚΩΝ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

Δικαστικό Μέγαρο, Ηράκλειο, ΤΚ. 71110  
Τηλ. 2810306644, Φαξ. 2810282270.

## ΕΙΣΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΩΤΟΔΙΚΩΝ ΡΕΘΥΜΝΟΥ

Δικαστικό Μέγαρο, Ηράκλειο, ΤΚ. 74100  
Τηλ/Φαξ. 28310 22211.

## ΕΙΣΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΩΤΟΔΙΚΩΝ ΛΑΣΙΘΙΟΥ

Πλατεία Δικαστηρίων, Νεάπολη Λασιθίου, ΤΚ. 72400  
Τηλ. 28410 32246.

## ΕΙΣΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΩΤΟΔΙΚΩΝ ΧΑΝΙΩΝ

Πλατεία Ελευθερίας, Χανιά, ΤΚ. 73100  
Τηλ. 28210 47033, 47034, Φαξ. 28210 47035.

## ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

Αντιμετώπιση των διακρίσεων που εκδηλώνονται στην  
πρόσβαση στην εργασία, στην επαγγελματική  
εκπαίδευση, στην απασχόληση εν γένει (π.χ. στους  
όρους και συνθήκες εργασίας) και στα συμμετοχικά  
δικαιώματα των εργαζομένων στον ιδιωτικό, δημόσιο  
και ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Διεύθυνση: Χαλκοκονδύλη 17, Τ. Κ. 104 32 Αθήνα, E-  
mail: [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr)

Ωράριο: Δευτέρα-Παρασκευή 08:30-14:00μμ. (Τετάρτη  
έως 16:30μ.μ.) Τηλ. 213 1306 600.

## ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ (Γ.Γ.Ι.Φ)

Website: [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr), [www.womensos.gr](http://www.womensos.gr)

## ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΗ SOS 15900

Η Γραμμή SOS 15900 είναι μια υπηρεσία εθνικής  
εμβέλειας που στηρίζει τις γυναίκες θύματα  
σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Τη  
γραμμή στελεχώνουν ψυχολόγοι και κοινωνιολόγοι σε  
24ωρη βάση, 365 μέρες το χρόνο. Δυνατότητα  
ηλεκτρονικής επικοινωνίας στο e-mail:  
[sos15900@isotita.gr](mailto:sos15900@isotita.gr).

## ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

### Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών Ηρακλείου

Οι υπηρεσίες παρέχονται κατά τις εργάσιμες ώρες και  
ημέρες κατόπιν ραντεβού με ψυχολόγο, κοινωνικό  
λειτουργό, νομικό.

Στενημάχου 3, Τ.Κ. 71305, Τηλ/Φαξ: 2810341378

E-mail: [iralkeio@isotita.gr](mailto:iralkeio@isotita.gr)

## Κέντρο Συμβουλευτικής Υποστήριξης Γυναικών Δήμου Ρεθύμνης

Λεωφόρος Κουντουριώτου, Τ.Κ. 74100,

τηλ. 22831056607,

E-mail: [isotitavia.reth@gmail.com](mailto:isotitavia.reth@gmail.com)

Website: [www.rethymno.gr](http://www.rethymno.gr)

*Εργαζόμαστε όχι μόνο για να  
παράγουμε, αλλά και για να  
δώσουμε αξία στο χρόνο.*

*Ευγένιος Ντελακρουά, 1798-1863*



*Επιστημονική ενδύση - επιμέλεια:*

Εργαστήριο Υγείας και Οδικής Ασφάλειας (LaHeRS)

Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο (ΕΛΜΕΠΑ)

Εσταυρωμένος, Τ.Κ. 71004, Ηράκλειο, Κρήτη, Ελλάδα

Τηλ.: 2810 379516 - 2810 379518 - 2810 379528



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**