



# ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

8 Ιανουαρίου 2026

ΤΕΥΧΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Αρ. Φύλλου 1

## ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Αριθμ. 95

Υπόδειγμα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών του άρθρου 62 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121), καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 69 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Έχοντας υπόψη:

1. Τα άρθρα 58 - 69 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025, Α' 121) και ιδιαιτέρως την παρ. 1 του άρθρου 69 αυτού.
2. Τα άρθρα 3 και 24 του ν. 5239/2025 «Δίκαιη Εργασία για Όλους: Απλοποίηση της Νομοθεσίας - Στήριξη στον Εργαζόμενο - Προστασία στην Πράξη - Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και λοιπές διατάξεις» (Α' 178).
3. Τον ν. 4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: Οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης» (Α' 133).
4. Το άρθρο 90 του Κώδικα νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα (π.δ. 63/2005, Α' 98), όπως διατηρήθηκε σε ισχύ με την περ. 22 του άρθρου 119 του ν. 4622/2019 (Α' 133).
5. Το π.δ. 134/2017 «Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης» (Α' 168).
6. Το π.δ. 77/2023 «Σύσταση Υπουργείου και μετονομασία Υπουργείων-Σύσταση, κατάργηση και μετονομασία Ειδικών Γραμματειών-Μεταφορά αρμοδιοτήτων, υπηρεσιακών μονάδων, θέσεων προσωπικού και εποπτευόμενων φορέων» (Α' 130).
7. Το π.δ. 32/2024 «Διορισμός Υπουργών και Υφυπουργών» (Α' 91).
8. Την υπ' αρ. 82063/22.10.2021 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «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)» (Β' 5059).
9. Το γεγονός ότι από την εφαρμογή της παρούσας απόφασης δεν προκαλείται δαπάνη στον κρατικό προϋπολογισμό όπως προκύπτει από την υπ' αρ. 30192/19.11.2025 εισήγηση της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.
10. Το γεγονός ότι με τις διατάξεις της παρούσας τροποποιείται η διοικητική διαδικασία με επίσημο τίτλο «Επεξεργασία και Κύρωση Κανονισμών Εργασίας Προσωπικού Επιχειρήσεων του Δημοσίου Τομέα, Τραπεζών και Κλινικών» και Μοναδικό Αριθμό Καταχώρισης (Μ.Α.Κ.) στο ΕΜΔΔ «Μίτος» «328079», αποφασίζουμε:



## Άρθρο 1

### Προστατευόμενα πρόσωπα - Υπόχρεες επιχειρήσεις

1. Οι επιχειρήσεις - εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, υποχρεούνται στην τήρηση των διατάξεων των άρθρων 58 - 69, 507 - 508, 533 και 537 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) για την απαγόρευση, αλλά και την πρόληψη και αντιμετώπιση, κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, ως ειδικότερα ορίζεται στα άρθρα 58 - 69, 507 - 508, 533 και 537 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) για τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 59 αυτού.

Τα πρόσωπα που υπάγονται στην προστασία είναι εργαζόμενοι και απασχολούμενοι, 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, καθώς και εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, αλλά και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.

2. Για τον σκοπό της παρούσας, ήτοι για την εφαρμογή της υποχρέωσης κατάρτισης της πολιτικής του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121), υπόχρεες είναι οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα.

Για την συμπλήρωση του ορίου των είκοσι (20) ατόμων που απασχολούνται στην επιχείρηση προσμετρώνται τα προστατευόμενα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 59 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) που απασχολούνται στην επιχείρηση. Ειδικότερα, ως προς εργαζομένους με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), όπως και εργαζομένους που παραχωρούνται σε τρίτο εργοδότη με σύμβαση γνήσιου δανεισμού, αυτοί προσμετρώνται για την συμπλήρωση του ορίου των είκοσι (20) ατόμων για την καθιέρωση της υποχρέωσης υιοθέτησης πολιτικής του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121), τόσο στον αριθμό των εργαζομένων του άμεσου/αρχικού εργοδότη όσο και στον αριθμό των εργαζομένων του έμμεσου/τρίτου εργοδότη.

3. Ως προς το ειδικό ζήτημα των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των απασχολούμενων μέσω τρίτων:

α) Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.) εντάσσονται στην προστασία που πρέπει να παρέχει ο έμμεσος εργοδότης στους εργαζομένους του, αλλά και στις υποχρεώσεις που έχει ο έμμεσος εργοδότης για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραβίασης του άρθρου 60 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) από προσωρινώς απασχολούμενο στην επιχείρησή του, δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από τον έμμεσο εργοδότη.

Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης του άρθρου 60 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) από προσωρινώς απασχολούμενο στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη, αυτός διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον άμεσο εργοδότη (Ε.Π.Α.), καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον άμεσο εργοδότη, διέπεται από το δικό του πλαίσιο και δεν μεταβιβάζεται με τη σύμβαση παραχώρησής του στον έμμεσο εργοδότη.

β) Ο εργαζόμενος που παραχωρείται σε τρίτο εργοδότη με σύμβαση γνήσιου δανεισμού και με τη γραπτή συμφωνία του, εντάσσεται στην προστασία που πρέπει να παρέχει ο τρίτος εργοδότης στους εργαζομένους του, αλλά και στις υποχρεώσεις που έχει ο τρίτος εργοδότης για τη λήψη μέτρων σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων των άρθρων 58 - 69, 507 - 508, 533 και 537 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) από δανειζόμενο εργαζόμενο στην επιχείρησή του, δεδομένου ότι το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από αυτόν.

Ωστόσο, σε περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης από δανειζόμενο εργαζόμενο στην επιχείρηση του τρίτου εργοδότη, αυτός διαβιβάζει τον σχετικό φάκελο και στον αρχικό εργοδότη, καθώς η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον αρχικό εργοδότη και διέπεται από το δικό του πλαίσιο.

## Άρθρο 2

### Κατάρτιση πολιτικής εντός επιχείρησης

1. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121), οι επιχειρήσεις - εργοδότες που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται, επιπροσθέτως της υποχρέωσης του άρθρου 61 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) και των υποχρεώσεων των άρθρων 507-508, 533 και 537 αυτού να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, κατά την έννοια των άρθρων 59 και 60 του π.δ. 62/2025 (Α' 121), στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς, προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι



υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς και στην οποία περιγράφεται επίσης η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που να διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρωπινή αξιοπρέπεια, σύμφωνα με το ελάχιστο περιεχόμενο του άρθρου 3 της παρούσας.

2. Η πολιτική αυτή, ως βέλτιστη πρακτική της επιχείρησης και παρότι δεν υφίσταται σχετική υποχρέωση, μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από άλλη πολιτική κοινωνικού χαρακτήρα, όπως πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης και για την καταπολέμηση των διακρίσεων κατά τα άρθρα 16 - 57 του π.δ. 62/2025 (Α' 121). Ενδεικτικά αναφέρεται ότι, ως βέλτιστη πρακτική, η επιχείρηση μπορεί να υιοθετήσει παράλληλα πολιτική στην οποία θα αποτυπώνονται τα μέτρα υποστήριξης και διευκολύνσεων των εργαζομένων γονέων, των εργαζομένων με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα, την προστασία της μητρότητας, την ανέλιξη των γυναικών στην ιεραρχία της επιχείρησης, την ισότητα γυναικείων και ανδρικών αμοιβών, τον σεβασμό στη διαφορετικότητα, την υποστήριξη των εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας κ.α., στην οποία μπορεί να εντάξει την σχετική πολιτική του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121).

3. Η διαβούλευση επί της πολιτικής του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121), διεξάγεται ως εξής:

α) Εάν η επιχείρηση-εργοδότης έχει υποχρέωση κατάρτισης Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού ή εφόσον διαθέτει ήδη ή καταρτίζει τέτοιο, ενσωματώνει σε αυτόν το κείμενο πολιτικής του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121), ακολουθώντας τη διαδικασία που προβλέπεται περί κατάρτισης ή τροποποίησης αυτού, και συμπεριλαμβάνει σε αυτόν προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχική διαδικασία και πειθαρχικές ποινές, στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

β) Εάν η επιχείρηση-εργοδότης δεν έχει υποχρέωση κατάρτισης Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού, το σχέδιο πολιτικής της επιχείρησης του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) αποτελεί αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά την κατάρτιση Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

γ) Σε κάθε άλλη περίπτωση, καθώς και μέχρι την ολοκλήρωση των διαδικασιών των ανωτέρω υποπαρ. α) ή β), η πολιτική του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121), καταρτίζεται από την επιχείρηση - εργοδότη. Ο εργοδότης διαβουλεύεται επί του σχεδίου της πολιτικής με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή με το συμβούλιο εργαζομένων ή, εφόσον δεν υπάρχουν, ενημερώνει τους εργαζόμενους για την επικείμενη κατάρτιση και αναρτά το σχέδιο πολιτικής στον χώρο εργασίας, προκειμένου να λάβει απόψεις, κατά τα οριζόμενα από το άρθρο 64 του π.δ. 62/2025 (Α' 121).

4. Κατά τη διαβούλευση αυτή τα μέρη μπορούν να συζητούν όλα τα αναφερόμενα στο περιεχόμενο της πολιτικής, ενδεικτικά δε και μεταξύ άλλων, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των προσώπων σε περιπτώσεις περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, τις διαδικασίες ενημέρωσης, υποδοχής και διερεύνησης καταγγελιών, καθώς και να εντοπίζουν τομείς ή εργασιακές ρυθμίσεις που από τα χαρακτηριστικά τους ενέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο βίας και παρενόχλησης, ανάλογα με το αντικείμενο και τις ιδιαιτερότητες της κάθε επιχείρησης αλλά και την φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, και ομάδες προσώπων που ενδεχομένως είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε τέτοιους κινδύνους, με σκοπό τη λήψη μέτρων για την αποτελεσματική προστασία τους.

5. Η υιοθέτηση του κειμένου πολιτικής του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121), ολοκληρώνεται με ενέργειες ενημέρωσης από την πλευρά του εργοδότη, με ανάρτηση στον χώρο εργασίας, στον πίνακα ανακοινώσεων της επιχείρησης και στην ιστοσελίδα της επιχείρησης, εφόσον υφίσταται, με παράλληλη ενημέρωση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, γραπτώς ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή με κάθε πρόσφορο μέσο.

6. Σε περίπτωση τροποποίησης του κειμένου πολιτικής η επιχείρηση-εργοδότης έχει την ίδια υποχρέωση διαβούλευσης και ενημέρωσης των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, όπως και κατά την αρχική υιοθέτησή της, σύμφωνα με την παρ. 3 του παρόντος άρθρου.

### Άρθρο 3

#### Περιεχόμενο Πολιτικής

Η πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121), περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον τα εξής αναφερόμενα (α- ια'), με την ενδεικτική εξειδίκευση που αναφέρεται κατωτέρω:

α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Στην πολιτική εντοπίζονται οι κίνδυνοι που συνδέονται με τη βία και παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τυχόν εγγενή επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, παράγοντες όπως, το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νυχτερινοί εργαζόμενοι, νεοπροσληφθέντες).



Για την εκτίμηση αυτή δύναται να αξιοποιούνται ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, όπως αυτά που διατίθενται για τη χώρα μας μέσω της διαδραστικής, διαδικτυακής πλατφόρμας OIRA (Online Interactive Risk Assessment) στην ιστοθέση <http://www.oiraproject.eu> του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).

Σημειώνεται ότι η εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, είναι ήδη υποχρέωση των εργοδοτών βάσει της παρ. 1 α του άρθρου 534 του π.δ. 62/2025 (Α' 121).

β) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

Ενδεικτικά τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης στην πολιτική του άρθρου 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) δύναται να περιλαμβάνουν:

- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.

- Ανοικτή επικοινωνία με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊσταμένους και συναδέλφους.

- Διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών.

- Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.

- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά.

- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (πχ αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.

- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.

- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.

- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

Ο εργοδότης-επιχείρηση, μέσω του κειμένου πολιτικής δηλώνει τη μηδενική ανοχή του στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και προσδιορίζει τις κατηγορίες ενεργειών για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού στα φαινόμενα αυτά.

Ειδικότερα, στην πολιτική προβλέπεται ότι ο εργοδότης δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από τον νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Ενδεικτικά, στην πολιτική μπορεί να αναφέρεται ότι στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού ο εργοδότης δύναται μεταξύ άλλων:

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.

- Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ.

- Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

δ) Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

Ως προς τις δυνατότητες του θιγομένου: Μέσω της πολιτικής, ο εργοδότης πληροφορεί το προσωπικό ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας





συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

Ως προς τα στοιχεία επικοινωνίας: ο εργοδότης πληροφορεί το προσωπικό και έχει σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως δε να πληροφορεί για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών της Επιθεώρησης Εργασίας, μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας, μέσω της τηλεφωνικής Γραμμής SOS 15900.

Ως προς τα δικαιώματα και τις συνέπειες από τη μη συμμόρφωση στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης: όπως αυτά προβλέπονται στα άρθρα 65 - 68 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) και συμπληρώνονται σε επίπεδο επιχείρησης.

Ως προς τη διαδικασία αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης: Γίνεται παραπομπή στη διαδικασία που υιοθετείται (περ. ζ) έως ια) του ενδεικτικού υποδείγματος πολιτικής του άρθρου 4 της παρούσας).

ε) Ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»), αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Στην πολιτική ορίζεται το πρόσωπο αναφοράς για τα θέματα αυτά και προβλέπεται ότι ο ρόλος του 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. Η πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς θα πρέπει να είναι εύκολη και άμεση και προς τούτο προβλέπονται τα μέσα/δίαυλοι επικοινωνίας μαζί του.

Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

στ) Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Η πολιτική μπορεί να προβλέπει μέτρα που θα αποδεικνύουν έμπρακτα την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας και ενδεικτικά μπορεί να περιλαμβάνει την προστασία της απασχόλησης, την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή του επανένταξη μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

ζ) Ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων.

Στην πολιτική ορίζεται το/τα αρμόδιο/α πρόσωπο/α ή η αρμόδια υπηρεσία η οποία θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή τα παράπονα των θιγόμενων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης. Το/α αρμόδιο/α πρόσωπο/α μπορούν να ασκούν τα καθήκοντα είτε αποκλειστικά, είτε παράλληλα με άλλα καθήκοντα και μπορούν είτε να ανήκουν στο προσωπικό της επιχείρησης είτε να συνεργάζονται με αυτήν. Προβλέπονται επίσης τα μέσα/δίαυλοι επικοινωνίας μέσω των οποίων θα παραλαμβάνονται οι καταγγελίες και μπορεί να ορίζονται μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών.

Για την αποφυγή αμφιβολίας, στην πολιτική δύναται να προβλέπεται ότι τα πρόσωπα αυτά ή οι υπηρεσίες ενημερώνουν τον θιγόμενο για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη), καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

η) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

Στην πολιτική προβλέπεται ότι ο εργοδότης και κάθε αρμόδιο πρόσωπο/υπηρεσία δεσμεύονται να παραλαμβάνουν και να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε τέτοια καταγγελία, να ερευνούν και να εξετάζουν τα καταγγελλόμενα με αμεροληψία και σεβασμό στην ανθρωπινή αξιοπρέπεια, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου.

Προβλέπεται, επίσης, ότι, σε κάθε περίπτωση, αποτελεί δέσμευση των ως άνω προσώπων ή υπηρεσιών η τήρηση εμπιστευτικότητας και η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων.



Στην πολιτική μπορεί να καθορίζεται ειδικότερα η διαδικασία που θα ακολουθείται για τη διερεύνηση και αξιολόγηση της καταγγελίας, για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων, για την ενημέρωση του εργοδότη και των υπευθύνων για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και οι απαιτούμενες συνεργασίες για την λήψη αποφάσεων και άμεσων μέτρων. Μπορούν να καθορίζονται, επίσης, οι δυνατότητες των προσώπων αυτών να έχουν πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων. Τέλος, μπορούν να προβλέπονται μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών και για την αντιμετώπιση περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

θ) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.

Στην πολιτική προβλέπεται ότι, σε κάθε περίπτωση, η επιχείρηση δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 66 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

ι) Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων

Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 65 του π.δ. 62/2025 (Α' 121), όταν εργαζόμενος ή με άλλη σχέση απασχολούμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 60 αυτού, ο εργοδότης 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. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

Στην πολιτική δύνανται να συμπληρώνονται ή να εξειδικεύονται τα μέτρα αυτά.

ια) Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Στην πολιτική προβλέπεται ότι ο εργοδότης, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών σε επίπεδο επιχείρησης 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 (άρθρο 61 του π.δ. 62/2025) (Α' 121). Προς τον σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).

#### Άρθρο 4

##### Ενδεικτικό Υπόδειγμα για την κατάρτιση πολιτικής

Οι επιχειρήσεις που υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική σύμφωνα με το άρθρο 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121), κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζομένους σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 2 της παρούσης, δύνανται να χρησιμοποιούν το κατωτέρω ως ενδεικτικό υπόδειγμα για την εκπλήρωση της υποχρέωσης που προκύπτει από τις διατάξεις αυτές, το οποίο συμπληρώνουν σύμφωνα με το άρθρο 3 της παρούσης και αναρτούν σε εμφανές σημείο στον χώρο εργασίας, καθώς επίσης και στην ιστοσελίδα της επιχείρησης, εφόσον διατηρούν τέτοια, καθώς και το κοινοποιούν στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους αυτών, εφόσον υπάρχουν, έντυπα ή ηλεκτρονικά. Την ανωτέρω υποχρέωση ανάρτησης και επικοινωνίας υπέχουν επίσης και σε περίπτωση τροποποίησης της πολιτικής αυτής ή των στοιχείων των προσώπων/υπηρεσιών που ορίζονται για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών για βία και παρενόχληση ή του προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»).



## ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ:

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ**  
**ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**  
**ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ**

**Επιχείρηση - Παράρτημα :**

.....

**Στοιχεία Εργοδότη - Νόμιμου εκπροσώπου**

ΕΠΩΝΥΜΟ : .....

ΟΝΟΜΑ: .....

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: .....

ΑΦΜ:.....

Δ.Ο.Υ:.....

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:.....

Τ.Κ: .....

**Ο βεβαιώνει:** .....

1. Η ..... τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των άρθρων 58-69, 507-508, 533 και 537 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

2. 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 βία και παρενόχληση. Η ..... δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.



3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με το άρθρο 62 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) και την κατ' εφαρμογή αυτού κανονιστική νομοθεσία, καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 59 του π.δ. 62/2025 (Α' 121) και το περιεχόμενο αυτής εξειδικεύεται ως ακολούθως:

#### ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

α) Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

.....

β) Μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς

.....

γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

.....

δ) Πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία

.....

ε) Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

.....

στ) Προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή

.....

ζ) Διάυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα

.....

η) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων

.....

θ) Απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου





.....

ι) Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων

.....

ια) Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

.....

#### Άρθρο 5

##### Τελικές Διατάξεις

1. Η υπ' αρ. 82063/2021 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «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)» (Β' 5059), καταργείται.

2. Πολιτικές που έχουν υιοθετηθεί σύμφωνα με την καταργούμενη υπ' αρ. 82063/2021 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων «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)» (Β' 5059), εξακολουθούν να ισχύουν και δεν χρήζουν τροποποίησης.

3. Η παρούσα απόφαση ισχύει από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 5 Ιανουαρίου 2026

Η Υπουργός

**ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ**



## ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ

Το Εθνικό Τυπογραφείο αποτελεί δημόσια υπηρεσία υπαγόμενη στην Προεδρία της Κυβέρνησης και έχει την ευθύνη τόσο για τη σύνταξη, διαχείριση, εκτύπωση και κυκλοφορία των Φύλλων της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ), όσο και για την κάλυψη των εκτυπωτικών - εκδοτικών αναγκών του δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (ν. 3469/2006/Α' 131 και π.δ. 29/2018/Α' 58).

## 1. ΦΥΛΛΟ ΤΗΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ (ΦΕΚ)

- Τα **ΦΕΚ σε ηλεκτρονική μορφή** διατίθενται δωρεάν στο **www.et.gr**, την επίσημη ιστοσελίδα του Εθνικού Τυπογραφείου. Όσα ΦΕΚ δεν έχουν ψηφιοποιηθεί και καταχωριστεί στην ανωτέρω ιστοσελίδα, ψηφιοποιούνται και αποστέλλονται επίσης δωρεάν με την υποβολή αιτήματος στην ηλεκτρονική διεύθυνση **feksales@et.gr**.
- Τα **ΦΕΚ σε έντυπη μορφή** διατίθενται σε μεμονωμένα φύλλα είτε απευθείας από το Τμήμα Πωλήσεων και Συνδρομητών, είτε ταχυδρομικά με την αποστολή αιτήματος παραγγελίας στην ηλεκτρονική διεύθυνση **feksales@et.gr**.
  - Το κόστος ενός ασπρόμαυρου ΦΕΚ από 1 έως 16 σελίδες είναι 1,00 €, αλλά για κάθε επιπλέον οκτασέλιδο (ή μέρος αυτού) προσauξάνεται κατά 0,20 €. Το κόστος ενός έγχρωμου ΦΕΚ από 1 έως 16 σελίδες είναι 1,50 €, αλλά για κάθε επιπλέον οκτασέλιδο (ή μέρος αυτού) προσauξάνεται κατά 0,30 €.
  - Το τεύχος Α.Σ.Ε.Π. διατίθεται δωρεάν.
  - Υπάρχει δυνατότητα ετήσιας συνδρομής οποιουδήποτε τεύχους σε έντυπη μορφή μέσω του Τμήματος Πωλήσεων και Συνδρομητών.

## • Τρόποι αποστολής κειμένων προς δημοσίευση:

- A.** Αποστολή των εγγράφων προς δημοσίευση στο ΦΕΚ στην ηλεκτρονική διεύθυνση **https://eservices.et.gr**. Σχετικές εγκύκλιοι και οδηγίες στην ηλεκτρονική διεύθυνση του Εθνικού Τυπογραφείου (**www.et.gr**) στη διαδρομή **Ανακοινώσεις → Εγκύκλιοι**.
- B.** Κατ' εξαίρεση, όσοι πολίτες δεν διαθέτουν προηγμένη ψηφιακή υπογραφή μπορούν είτε να αποστέλλουν ταχυδρομικά, είτε να καταθέτουν με εκπρόσωπό τους κείμενα προς δημοσίευση εκτυπωμένα σε χαρτί στο Τμήμα Παραλαβής και Καταχώρισης Δημοσιευμάτων.

• Πληροφορίες, σχετικά με την αποστολή/κατάθεση εγγράφων προς δημοσίευση, την ημερήσια κυκλοφορία των Φ.Ε.Κ., με την πώληση των τευχών και με τους ισχύοντες τιμοκαταλόγους για όλες τις υπηρεσίες μας, περιλαμβάνονται στον ιστότοπο (**www.et.gr**). Επίσης μέσω του ιστότοπου δίδονται πληροφορίες σχετικά με την πορεία δημοσίευσης των εγγράφων, με βάση τον Κωδικό Αριθμό Δημοσιεύματος (ΚΑΔ). Πρόκειται για τον αριθμό που εκδίδει το Εθνικό Τυπογραφείο για όλα τα κείμενα που πληρούν τις προϋποθέσεις δημοσίευσης.

## 2. ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΕΣ - ΕΚΔΟΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ

Το Εθνικό Τυπογραφείο ανταποκρινόμενο σε αιτήματα υπηρεσιών και φορέων του δημοσίου αναλαμβάνει να σχεδιάσει και να εκτυπώσει έντυπα, φυλλάδια, βιβλία, αφίσες, μπλοκ, μηχανογραφικά έντυπα, φακέλους για κάθε χρήση, κ.ά.

Επίσης σχεδιάζει ψηφιακές εκδόσεις, λογότυπα και παράγει οπτικοακουστικό υλικό.

Ταχυδρομική Διεύθυνση: **Καποδιστρίου 34, 10432 Αθήνα**

**ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ: 210 5279000**

Ιστότοπος: **www.et.gr**

Πληροφορίες σχετικά με την λειτουργία του ιστότοπου: **helpdesk.et@et.gr**

Αποστολή εγγράφων προς δημοσίευση στο ΦΕΚ στην ηλεκτρονική διεύθυνση  
**https://eservices.et.gr**

**ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΚΟΙΝΟΥ**

**Πωλήσεις - Συνδρομές:** (Ισόγειο, τηλ. 210 5279178 - 180)

**Πληροφορίες:** (Ισόγειο, Γραφείο 3 και τηλεφ. κέντρο 210 5279000)

**Παραλαβή Δημοσιευτέας Ύλης:** (Ισόγειο, τηλ. 210 5279139)

**Ωράριο για το κοινό:** Δευτέρα έως και Παρασκευή: 8:00 - 13:30



\* 0 2 0 0 0 1 0 8 0 1 2 6 0 0 1 0 \*