



Λεωφόρος Μεσογείων 207 - 2ος Όροφος
11525 Αθήνα - τηλ.: 210 808 9271
ηλ. ταχ/μείο: info@necca.gov.gr - ιστοσελίδα: //necca.gov.gr

**ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ
του
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΦΥΣΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ
(Ο.Φ.Υ.Π.Ε.Κ.Α.)**

Α΄. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός του παρόντος Κώδικα Δεοντολογίας είναι η θέσπιση πλαισίου για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης στο ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον του Οργανισμού, συμβάλλοντας στη δημιουργία τέτοιων συνθηκών εργασίας που σέβονται, προωθούν και διασφαλίζουν το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Επιπρόσθετα, σκοπός του παρόντος Κώδικα είναι η ρύθμιση του τρόπου άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων του Οργανισμού Φυσικού Περιβάλλοντος και Κλιματικής Αλλαγής (Ο.Φ.Υ.Π.Ε.Κ.Α.) με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, με την ανάδειξη ενιαίων αρχών και κανόνων που πρέπει να διέπουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα και δεοντολογία, ήτοι την συμπεριφορά στις μεταξύ τους σχέσεις και στις σχέσεις τους με τα δημόσια όργανα, τις αναθέτουσες αρχές/αναθέτοντες φορείς και τους οικονομικούς φορείς.

Β΄. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Ο παρών Κώδικας Δεοντολογίας ισχύει για το Διοικητικό Συμβούλιο, τον/η Γενικό/ή Διευθυντή/τρια, τους Διευθυντές, το προσωπικό, τους εργαζομένους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, καθώς και τους εξωτερικούς συνεργάτες, προμηθευτές, αναδόχους και εθελοντές και όλους όσους συνεργάζονται ή πρόκειται να συνεργαστούν με τον Ο.Φ.Υ.Π.Ε.Κ.Α. στο πλαίσιο της λειτουργίας του. Ο Κώδικας Δεοντολογίας εφαρμόζεται και ερμηνεύεται σύμφωνα με το επίπεδο προστασίας που παρέχουν το Ελληνικό Σύνταγμα, η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, η

Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η Οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης}.6.2019 για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, καθώς και κάθε άλλο δεσμευτικό για τη χώρα κείμενο, και η εφαρμοστέα εργατική νομοθεσία.

Ο Κώδικας ισχύει για όλους τους χώρους ανάπτυξης των δραστηριοτήτων του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α. Ειδικότερα, ισχύει για τα κεντρικά γραφεία του Οργανισμού, για τις Μονάδες Διαχείρισης Προστατευόμενων Περιοχών, καθώς και για τους χώρους που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο των υποχρεώσεων του Οργανισμού, έτερων περιβαλλοντικών και εκπαιδευτικών δράσεων, όπως επίσης και για τους χώρους διεξαγωγής συναντήσεων, συνεδρίων, ημερίδων και λοιπών συναφών δραστηριοτήτων.

Οι χώροι εργασίας περιλαμβάνουν δημόσιους και ιδιωτικούς χώρους και χώρους όπου οι εργαζόμενοι παρέχουν εργασία, λαμβάνουν αμοιβή, κάνουν διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων.

Επίσης, ο παρών Κώδικας εφαρμόζεται στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια και κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας γνωστοποιείται σε όλα τα μέλη της Διοίκησης του Οργανισμού καθώς και στο προσωπικό και λοιπούς συνεργάτες και επισυνάπτεται –συνιστά αναπόσπαστο μέρος– όλων ανεξαιρέτως των συμβάσεων.

Για τους σκοπούς του παρόντος, ισχύουν τα διαλαμβανόμενα στο ν. 4808/2021, όπως ισχύει (Α 101), στην υπ' αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/2023 Κοινή Υπουργική Απόφαση (Β 343), στον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α., όπως ισχύει, στον Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς υπαλλήλων του δημοσίου τομέα και κάθε άλλο εφαρμοστέο κείμενο.

Γ'. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Όλοι οφείλουν να επιδεικνύουν επιμέλεια, τυπικότητα, υπευθυνότητα, σεβασμό και επαγγελματισμό, τόσο κατά την άσκηση των καθηκόντων και υποχρεώσεών τους, όσο και στις λοιπές επαφές και δραστηριότητες επί ευκαιρία αυτών, συνδυαστικά με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας του Οργανισμού όπως εκάστοτε ισχύει. Ενδεικτικά αλλά όχι περιοριστικά, μη ανεκτές και απαγορευμένες συμπεριφορές είναι οι κατωτέρω:

1. Οι διακρίσεις (ενδεικτικά με βάση το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη σεξουαλική ταυτότητα ή έκφραση, τη φυλή, την εθνική καταγωγή, την ηλικία, τη θρησκεία, την αναπηρία, ή κάθε άλλη μορφή διάκρισης).
2. Η κάθε είδους καταπίεση, εκμετάλλευση και κακομεταχείριση.
3. Η άσκηση κάθε μορφής βίας (σωματικής ή ψυχολογικής) με οποιοδήποτε μέσο (φυσικό, λεκτικό, ψηφιακό ή άλλο).
4. Η απειλή και δη απειλή που συνδέεται με το εργασιακό / εκπαιδευτικό περιβάλλον.
5. Η διαφθορά και η δωροδοκία / χρηματισμός.
6. Η εκμετάλλευση κάθε de facto ιεραρχικής σχέσης.
7. Η κάθε είδους παρενόχληση στο περιβάλλον του Οργανισμού συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.
8. Η κακόβουλη αναφορά.

Δ΄. ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Δεν γίνονται ανεκτές/απαγορεύονται συμπεριφορές στο πλαίσιο της λειτουργίας του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α., οι οποίες ενέχουν στοιχεία όπως:

1. Παρενόχληση: Η παρενόχληση μπορεί να πάρει πολλές μορφές μεταξύ των οποίων, οποιαδήποτε ανεπιθύμητα αγγίγματα σεξουαλικής φύσης, ακατάλληλα αστεία ή μηνύματα ή χειρονομίες ή αναφορές στο φύλο, την ταυτότητα φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, ή ερωτήσεις για την ιδιωτική ζωή, ή προσβλητικές αναφορές την εθνοτική καταγωγή, το χρώμα του δέρματος ή την αναπηρία, καθώς και οποιαδήποτε άλλη ανεπιθύμητη προφορική, γραπτή, οπτική ή σωματική επικοινωνία ή συμπεριφορά, η οποία πραγματοποιείται σε οποιοδήποτε μέσο και με οποιονδήποτε τρόπο.
2. Εργασιακός εκφοβισμός: Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά η απαγόρευση λήψης αδειών, η συνεχής επίκληση λόγων επείγοντος, έμμεσος ή/και άμεσος εξαναγκασμός στην υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου, η προτροπή για υπογραφή ή/και προώθηση ενεργειών αμφισβητούμενης νομιμότητας, η υπερβολή ως προς τις απαιτήσεις απόδοσης, η υπέρβαση ιεραρχικής σχέσης και η ιεραρχική υποκατάσταση των υφισταμένων.
3. Υποχρέωση να βρεθεί κάποιος/κάποια μόνος/-η με άτομα που τον/την κάνουν να αισθάνεται άβολα ή που απειλούν την ασφάλειά του και να βρεθεί υπό την πίεση να διεξάγει έργο σε περιβάλλον μη επαγγελματικό, στο οποίο ενδέχεται να αισθανθεί άβολα ή σε κίνδυνο, όπως για παράδειγμα, αλλά όχι περιοριστικά, σε προσωπικούς χώρους, όπως δωμάτια ξενοδοχείων, οχήματα ή κατοικίες.

4. Εμπλοκή σε οποιασδήποτε μορφής σωματική επαφή χωρίς να υπάρχει η απόλυτη διαβεβαίωση ότι η επαφή είναι συναινετική, όπως και η προσδοκία ότι κάθε συμμετέχων/ουσα θα μπορεί να εκφραστεί ενάντια σε οποιοδήποτε άγγιγμα, για το οποίο δεν έχει συναινέσει.

5. Εξασφάλιση ιδίου οφέλους μέσω της προώθησης συγκεκριμένων ιδεών, προτάσεων.

6. Διάκριση λόγω συμμετοχής στη συνδικαλιστική οργάνωση της υπηρεσίας, είτε ως απλό μέλος, είτε ως συμμετέχων στα εκλεγμένα αντιπροσωπευτικά όργανα.

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί σε οποιοδήποτε είδους παρενόχληση από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, καθώς ενέχεται το στοιχείο της εξάρτησης και της άσκησης εξουσίας στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης.

. Ε΄. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ

Ο Οργανισμός δεσμεύεται να εφαρμόσει προληπτικά μέτρα σε περίπτωση εμφάνισης τέτοιων φαινομένων όπως:

1. Εξασφάλιση επαρκούς προσωπικού γενικότερα και ειδικότερα κατά τις περιόδους αιχμής.
2. Έγκαιρος προγραμματισμός των εργασιών, ώστε να αποφεύγεται όσο το δυνατόν ο μεγάλος φόρτος εργασίας, καθώς και οι ελλείψεις σε περιόδους αιχμής.
3. Διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ των δεξιοτήτων των εργαζομένων και των επαγγελματικών απαιτήσεων, καθώς και της κατάλληλης ανάθεσης καθηκόντων (όχι υπερβολικών ή ελάχιστων καθηκόντων).
4. Παροχή στους εργαζομένους συστηματικής επαγγελματικής κατάρτισης και υποστήριξης, ώστε να μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους.
5. Καθορισμός του ρόλου, των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων με σαφή και ευκρινή τρόπο.
6. Έγκαιρος προγραμματισμός και ενημέρωση των εργαζομένων για τις βάρδιες.
7. Κοινοποίηση με σαφήνεια και διαφάνεια όλων των σχεδιαζόμενων αλλαγών στο προσωπικό και τους εκπροσώπους του προσωπικού (πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τις αλλαγές).
8. Παροχή επιμόρφωσης σχετικά με τον τρόπο επίλυσης διαπροσωπικών συγκρούσεων. Πιο συγκεκριμένα, α) διασφάλιση ότι οι διευθυντές/τριες είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι/ες για να διοικούν το προσωπικό και β) διοργάνωση από τον Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α. ετήσιας εκπαιδευτικής δράσης, η οποία αναφέρεται στο σύνολο των ατόμων που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κώδικα και ως στόχο έχει την εξασφάλιση της κατανόησης του Κώδικα, της συμμόρφωσης με τις διατάξεις του και της ορθής τήρησης αυτού.

9. Σε περίπτωση διαπιστωμένης παραβίασης του Κώδικα, ο Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α. δύναται να καταγγείλει την σύμβαση του παραβαίνοντος.

ΣΤ΄. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Ορίζεται ο/η Γενικός Διευθυντής/ρια ως υπεύθυνος/η ενημέρωσης σε επίπεδο οργανισμού, αρμόδιος/α για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

Η πολιτική του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α. για τη διαχείριση εσωτερικών αναφορών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης ή άλλων συμπεριφορών που εμπίπτουν στις ρυθμίσεις τους παρόντος Κώδικα, περιλαμβάνει τη διαδικασία υποδοχής και εξέτασης με αμεροληψία των αναφορών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του καταγγέλλοντος, τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων.

Ειδικότερα, στην πολιτική αυτή περιλαμβάνονται ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμοι δίαυλοι επικοινωνίας για την υποδοχή των αναφορών, τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός του Οργανισμού για την παραλαβή και εξέταση των αναφορών, την απαγόρευση αντιποίνων και την περιγραφή συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων, καθώς και την συνεργασία και παροχή πληροφοριών στις αρμόδιες αρχές, εφόσον απαιτηθεί.

Ζ΄. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Σε περίπτωση περιστατικών παραβίασης του παρόντος, δίνεται η δυνατότητα αναφοράς. Η αναφορά είναι εμπιστευτική και η διαχείρισή της γίνεται με απώτερο στόχο την προστασία της προσωπικότητας των εμπλεκόμενων μερών. Για το πρόσωπο που υποβάλλει αναφορά ότι υφίσταται βία και παρενόχληση εφαρμόζεται η παρ. 1 του άρθρου 24 του ν. 3896/2010 (Α 207).

Η΄. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ

Απαγορεύονται πράξεις που μπορεί να θεωρηθούν αντίποινα σε περίπτωση αναφορών, όπως ενδεικτικά:

- [α] παύση, απόλυση ή ισοδύναμα μέτρα,
- [β] υποβιβασμός ή στέρηση προαγωγής,
- [γ] μείωση μισθού, μεταβολή του ωραρίου εργασίας,
- [δ] στέρηση κατάρτισης,
- [ε] αρνητική αξιολόγηση επιδόσεων ή αρνητική επαγγελματική σύσταση,

[στ] επιβολή ή εφαρμογή επίπληξης ή άλλου πειθαρχικού μέτρου, συμπεριλαμβανομένης χρηματικής ποινής,
[ζ] καταναγκασμός, εκφοβισμός, παρενόχληση ή περιθωριοποίηση,
[η] διάκριση ή άδικη αντιμετώπιση,
[θ] πρόωρη διακοπή σύμβασης προσωρινής απασχόλησης,
[ι] βλάβη, συμπεριλαμβανομένης προσβολής της φήμης, ιδίως στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ή οικονομική ζημία, συμπεριλαμβανομένης επιχειρηματικής ζημίας και απώλειας εισοδήματος,
[ια] ανάκληση/ακύρωση άδειας.

Θ΄. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΔΟΧΗΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ

Οι αναφορές υποβάλλονται στην κάτωθι διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail), το οποίο διαχειρίζονται από κοινού ο/η Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, ο/η Διευθύνων Σύμβουλος και ο/η Γενικός/ή Διευθυντής/τρια:

anafores@necca.gov.gr

Την αναφορά μπορεί να την υποβάλει αυτός/αυτή στον/ην οποίο/α αφορά η παραβίαση του Κώδικα ή και όσοι/ες έχουν υποπέσει στην αντίληψή τους τέτοιου είδους περιστατικά.

Ο/η καταγγέλλων/ουσα καλείται σε ακρόαση από την Επιτροπή Εξέτασης Αναφορών το αργότερο εντός δεκαπέντε (15) ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία υποβολής της αναφοράς.

Ι΄. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ

Οι αναφορές εξετάζονται από τριμελή επιτροπή, η οποία απαρτίζεται από:

α) τον/ην Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου ή τον/ην Διευθύνοντα/νουσα Σύμβουλο και σε περίπτωση απουσίας/κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων από άλλο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου,

β) τον/ην Γενικό/ή Διευθυντή/ντρια και σε περίπτωση απουσίας/κωλύματος ή σύγκρουσης των συμφερόντων από ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και

γ) έναν υπάλληλο του Ο.Φ.Υ.Π.Ε.Κ.Α. και σε περίπτωση απουσίας/κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων από τον αναπληρωτή του, οι οποίοι επιλέγονται κατόπιν δημόσιας κλήρωσης.

Η Επιτροπή υποστηρίζεται γραμματειακά από υπάλληλο του Οργανισμού που ορίζεται από τον Γενικό Διευθυντή.

Η Επιτροπή οφείλει να τηρεί την αρχή της εχεμύθειας, της εμπιστευτικότητας και του απορρήτου των περιλαμβανομένων σε αυτούς πληροφοριών, στοιχείων, εγγράφων κτλ. Στο πλαίσιο της έρευνας, τα μέλη της Επιτροπής μπορούν να διεξάγουν συνεντεύξεις με τα

εμπλεκόμενα μέρη ξεχωριστά, καθώς και πιθανούς μάρτυρες, προκειμένου να συλλέξουν περισσότερα στοιχεία ώστε να διαπιστωθεί αν υπήρξε παραβίαση των διατάξεων του Κώδικα Δεοντολογίας. Επίσης, καλεί τα εμπλεκόμενα μέρη σε ακρόαση, κατά τη διάρκεια της οποίας μπορούν να προσκομιστούν στοιχεία προς υποστήριξη της θέσης τους.

Το έργο της Επιτροπής δύναται να επικουρείται από τον νομικό σύμβουλο του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.

Η έρευνα πρέπει να γίνεται εντός εύλογου χρόνου από την παραλαβή της αναφοράς και τη συγκρότηση της Επιτροπής και πάντως όχι μετά την πάροδο εξαμήνου από την περιέλευση αυτής σε γνώση της Επιτροπής του παρόντος άρθρου. Μόνο στην ειδική περίπτωση για την οποία το εξάμηνο δεν κρίνεται επαρκές για την εξέταση της υπόθεσης κατά τρόπο προσήκοντα και αποτελεσματικό, δύναται η Επιτροπή του παρόντος άρθρου, κατόπιν ειδικά αιτιολογημένης απόφασής της, να παρατείνει το χρόνο εξέτασης της αναφοράς για ένα ακόμα τρίμηνο.

Κ'. ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ

Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας, η Επιτροπή συντάσσει Έκθεση με τα πορίσματα/ευρήματα της, την οποία υποβάλλει προς το Δ.Σ. του Οργανισμού προς ενημέρωσή του και για περαιτέρω ενέργειες. Το Δ.Σ. έχει σε κάθε περίπτωση δικαίωμα νομικής αξιολόγησης του περιστατικού, σύμφωνα με τα στοιχεία που εισφέρονται ενώπιον του μη δεσμευόμενο από τα πορίσματα της Επιτροπής.

Εάν η Επιτροπή κρίνει/πιθανολογεί ότι το αναφερόμενο περιστατικό συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα, αναφέρει αυτό ρητά στα πορίσματά της και παραπέμπει την υπόθεση στο πρωτοβάθμιο πειθαρχικό όργανο του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α. Σε περίπτωση μη εφαρμογής του πειθαρχικού δικαίου για το αναφερόμενο πρόσωπο για οποιονδήποτε λόγο, τότε η Επιτροπή αρκεί να διαβιβάσει τα πορίσματά της στο Δ.Σ. του Οργανισμού προς αξιολόγηση και τυχόν περαιτέρω ενέργειες.

Οι ενέργειες αυτές δύναται να περιλαμβάνουν σύσταση συμμόρφωσης, αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας ή καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας με την επιφύλαξη κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281ΑΚ.

Εάν η Επιτροπή κρίνει/πιθανολογεί ότι το αναφερόμενο περιστατικό συνιστά ποινικώς κολάσιμη πράξη, το αναφέρει ρητά στα πορίσματά της και δύναται να διαβιβάσει τον σχετικό φάκελο απευθείας στον αρμόδιο Εισαγγελέα ή στο Δ.Σ. με εισήγηση να διαβιβασθεί στον αρμόδιο Εισαγγελέα. Το Δ.Σ. έχει σε κάθε περίπτωση δικαίωμα νομικής αξιολόγησης του περιστατικού, σύμφωνα με τα στοιχεία που εισφέρονται ενώπιον του.

Εάν το αναφερόμενο περιστατικό δεν συνιστά μεν πειθαρχικό αδίκημα ή ποινικά αξιόλογη συμπεριφορά, αλλά συνιστά παραβίαση των διατάξεων του Κώδικα Δεοντολογίας ή στοιχειοθετεί μία εν γένει προβληματική συμπεριφορά, δομικής ή περιστασιακής φύσης, μη εμπίπτουσα στις μη ανεκτές/απαγορευμένες από τον Κώδικα συμπεριφορές, προβλέπεται παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών από σύμβουλο ψυχικής υγείας/ ψυχολόγο/κοινωνικό λειτουργό ή με οποιοδήποτε έτερο μέσο κριθεί πρόσφορο από τον Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α., προς αμφότερα τα μέρη (αναφέροντα και αναφερόμενο).

Εάν δεν προκύψουν επαρκή στοιχεία κατά την έρευνα για τη στοιχειοθέτηση των ανωτέρω, ο φάκελος τίθεται στο αρχείο, το οποίο τηρείται σε βάθος πενταετίας τουλάχιστον

ΚΑ΄. ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΩΔΙΚΑ

Ανά δύο (2) έτη και όποτε κριθεί απαραίτητο, αναθεωρείται ο παρών Κώδικας Δεοντολογίας, με πρωτοβουλία του/ης Γενικού Διεθυντή/ντριας, και η τροποποίησή του εγκρίνεται με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.

Ο παρών Κώδικας Δεοντολογίας αναρτάται στην ιστοσελίδα του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.