



ΑΠΟΦΑΣΗ

Θέμα: «2^η Τροποποίηση του Κώδικα Δεοντολογίας του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.»

ΤΟ Δ.Σ. ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΦΥΣΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ (Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.)

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις του Ν. 4685/2020 «Εκσυγχρονισμός περιβαλλοντικής νομοθεσίας, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία των Οδηγιών 2018/844 και 2019/692 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και λοιπές διατάξεις» (Α' 92), όπως ισχύει.
2. Την υπ' αριθμ. ΥΠΕΝ/ΔΔΥ/72083/6635 Απόφαση του Υπουργού Περιβάλλοντος και Ενέργειας «Συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου του Νομικού Προσώπου Ιδιωτικού Δικαίου με την επωνυμία «Οργανισμός Φυσικού Περιβάλλοντος και Κλιματικής Αλλαγής» (Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.)» (ΥΟΔΔ 581), όπως τροποποιήθηκε με την υπ' αριθμ. ΥΠΕΝ/ΔΔΥ/90177/6250/29-9-2021 Απόφαση του Υφυπουργού Περιβάλλοντος και Ενέργειας (ΥΟΔΔ 832).
3. Την υπ' αριθμ. πρωτ. οικ. 23300/24-07-2023 Απόφαση με θέμα «Έγκριση του Κώδικα Δεοντολογίας του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.», της 125^{ης} συνεδρίασης του ΔΣ του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α. (ΑΔΑ: ΨΝΓΚ46ΜΑΖΤ-ΕΒ1).
4. Την υπ' αριθμ. πρωτ. οικ. 34946/20-11-2024 Απόφαση με θέμα «1^η Τροποποίηση του Κώδικα Δεοντολογίας του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.», της 176^{ης} συνεδρίασης του Δ.Σ. του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α. (ΑΔΑ:6ΙΦΛ46ΜΑΖΤ-ΟΜΑ).
5. Την υπ' αριθμ. πρωτ. 38687/17-12-2024 Εισήγηση της Προϊσταμένης Γενικής Διεύθυνσης του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.
6. Το υπ' αριθμ. πρωτ. 39003/19-12-2024 Πρακτικό της 180^{ης} Συνεδρίασης του Δ.Σ. του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.

Αποφασίζει

Την τροποποίηση του Κώδικα Δεοντολογίας του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α. σύμφωνα με το συνημμένο της παρούσης.

Συνημμένο:

Κώδικας Δεοντολογίας Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α. όπως ισχύει
(2^η Τροποποίηση)

**Για το Δ.Σ. του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.
Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ**

**Μαρία Π. Παπαδοπούλου
Καθηγήτρια Ε.Μ.Π.**

ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΝΟΜΗΣ:

I. ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΠΡΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑ

Διεύθυνση Διοικητικού Οικονομικού:

-Τμήμα Διοικητικού

II. ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ

1. κα Μαρία Παπαδοπούλου, Πρόεδρος Δ.Σ. Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.
2. κ. Κωνσταντίνο Τριάντη, Διευθύνων Σύμβουλος Δ.Σ. Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.
3. Μέλη Δ.Σ. Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.
4. Γραφείο Γραμματείας Δ.Σ. και Διευθύνοντος Συμβούλου
5. Προϊσταμένη Γενικής Διεύθυνσης Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.
6. Νομική Σύμβουλος του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.
7. Διεύθυνση Αειφόρου Ανάπτυξης και Κλιματικής Αλλαγής
8. Διεύθυνση Διαχείρισης Προστατευόμενων Περιοχών (Τομέας 'Α)
9. Διεύθυνση Διαχείρισης Προστατευόμενων Περιοχών (Τομέας 'Β)

(2^η τροποποίηση) ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ
ΤΟΥ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΦΥΣΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ
(Ο.ΦΥ.ΠΕ.ΚΑ.)

Α΄. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός του παρόντος Κώδικα Δεοντολογίας είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στο ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον του Οργανισμού, συμβάλλοντας στη δημιουργία συνθηκών εργασίας που σέβονται, προωθούν και διασφαλίζουν το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.

Β΄. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Ο παρών Κώδικας Δεοντολογίας ισχύει για το Διοικητικό Συμβούλιο, τον/η Γενικό/ή Διευθυντή/τρια, τους Διευθυντές, τους Τμηματάρχες, το προσωπικό, τους εργαζομένους και απασχολούμενους στον Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α., ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους και τη σχέση εργασίας τους, 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, εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα υπό διορισμό ή πρόσληψη.

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 την 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.

Για τους σκοπούς εφαρμογής του παρόντος, 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 που παρέχει ο εργοδότης. 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 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.

Για τους σκοπούς του παρόντος:

α) 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,

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

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

Πέραν των ανωτέρω, ενδεικτικά αλλά όχι περιοριστικά, δεν γίνονται ανεκτές/απαγορεύονται συμπεριφορές, οι οποίες ενέχουν στοιχεία όπως:

- η συνεχής επίκληση λόγων επείγοντος, έμμεσος ή/και άμεσος εξαναγκασμός στην υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου, η απαγόρευση λήψης αδειών, η προτροπή για υπογραφή ή/και προώθηση ενεργειών αμφισβητούμενης νομιμότητας, η υπερβολή ως προς τις απαιτήσεις απόδοσης,
- η 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,

- εξασφάλιση ιδίου οφέλους μέσω της προώθησης συγκεκριμένων ιδεών, προτάσεων.
- 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 οποιουδήποτε είδους παρενόχληση, η οποία ενέχει το στοιχείο της εξάρτησης και της άσκησης εξουσίας στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης.

Δ΄. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ

Η Διεύθυνση Διοικητικού Οικονομικού του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α. οφείλει:

α) να ενημερώνει τους υπαλλήλους με κάθε πρόσφορο τρόπο για τις κείμενες διατάξεις που αφορούν στην πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία και τις σχετικές οδηγίες που περιλαμβάνονται σε γενικούς ή ειδικούς κώδικες και οδηγούς δεοντολογίας και επαγγελματικής συμπεριφοράς.

β) να αναρτά στον χώρο εργασίας ή στον εσωτερικό δικτυακό τόπο ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται στον φορέα για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, αρχές.

γ) να προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες για την εκπαίδευση των υπαλλήλων όσον αφορά θέματα διαχείρισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης στην εργασία και εξάλειψης ή περιορισμού των κινδύνων εμφάνισης τέτοιων φαινομένων.

δ) να προβαίνει σε ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των υπαλλήλων και να ενθαρρύνει τη συμμετοχή των υπαλλήλων σε αυτές.

ε) να διασφαλίζει τη δημιουργία περιβάλλοντος ασφάλειας και εχεμύθειας για τους υπαλλήλους που επιθυμούν να προβούν σε αναφορά φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία με σκοπό την έγκαιρη αντιμετώπισή τους κατά τις κείμενες διαδικασίες.

Ε΄. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

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.

ΣΤ΄. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Σε περίπτωση περιστατικών παραβίασης του παρόντος, δίνεται η δυνατότητα αναφοράς. Η αναφορά είναι εμπιστευτική και η διαχείρισή της γίνεται με σεβασμό στην προσωπικότητα 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).

Ζ΄. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΙΠΟΙΝΩΝ

Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση προσώπου που υποβάλλει αναφορά, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ως άνω ορισμούς ή αντίμετρο λόγω διαμαρτυρίας, καταγγελίας, μαρτυρίας ή οποιασδήποτε άλλης ενέργειας εργαζομένου, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος. Πράξεις που θα μπορούσαν να θεωρηθούν δυσμενής μεταχείρισης ή αντίμετρα περιλαμβάνουν ενδεικτικά παύση ή ισοδύναμα μέτρα, υποβιβασμό ή στέρηση προαγωγής, μείωση μισθού, μεταβολή του ωραρίου εργασίας, στέρηση κατάρτισης, αρνητική αξιολόγηση επιδόσεων ή αρνητική επαγγελματική σύσταση, επιβολή πειθαρχικού μέτρου, καταναγκασμό, εκφοβισμό, παρενόχληση ή περιθωριοποίηση, διάκριση ή άδικη αντιμετώπιση, πρόωρη διακοπή σύμβασης προσωρινής απασχόλησης, βλάβη, συμπεριλαμβανομένης προσβολής της φήμης, ή οικονομική ζημία, συμπεριλαμβανομένης επιχειρηματικής ζημίας και απώλειας εισοδήματος, ανάκληση/ακύρωση άδειας.

Η΄. 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

Η αναφορά καταχωρείται στο εμπιστευτικό πρωτόκολλο και 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.

Η Επιτροπή Εξέτασης Αναφορών της περ. Θ΄ το αργότερο εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από την παραλαβή της καταγγελίας εξετάζει τη βασιμότητα των ισχυρισμών της καταγγελίας και καλεί ενώπιόν της για παροχή εξηγήσεων τον καταγγελλόμενο καθώς και κάθε άλλο πρόσωπο, το οποίο βάσει της καταγγελίας ή των εξηγήσεων του καταγγελλόμενου έλαβε γνώση ή ήταν μάρτυρας για το περιστατικό βίας και παρενόχλησης.

Θ΄. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΑΝΑΦΟΡΩΝ

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

α) Τον/Την Προϊστάμενο/η της Διεύθυνσης Αειφόρου Ανάπτυξης & Κλιματικής Αλλαγής του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α. και σε περίπτωση απουσίας/κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων από τον/την Προϊστάμενο/η του Τμήματος Διοικητικού του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.

β) Τον/Την Προϊστάμενο/η της Διεύθυνσης Διοικητικού Οικονομικού του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α και σε περίπτωση απουσίας/κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων από τον/την Προϊστάμενο/η του Τμήματος Αειφόρου Ανάπτυξης του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.

γ) έναν υπάλληλο του Ο.ΦΥ.ΠΕ.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 και σε περίπτωση απουσίας/κωλύματος ή σύγκρουσης συμφερόντων από τον αναπληρωτή του, οι οποίοι ορίζονται από τον Γενικό Διευθυντή.

Στο έργο της Επιτροπής παρέχει γραπτή γνωμοδότηση ο/η Νομικός/ή Σύμβουλος του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.

Η σύσταση της Επιτροπής γίνεται με απόφαση της Γενικής Διεύθυνσης του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.

Τα μέλη της Επιτροπής οφείλουν κατά τη διαχείριση των καταγγελιών να ασκούν τα καθήκοντά τους με ακεραιότητα, αντικειμενικότητα και αμεροληψία, να τηρούν την υποχρέωση εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας και να απέχουν από τη διαχείριση συγκεκριμένων υποθέσεων δηλώνοντας κώλυμα, εφόσον συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων.

Στο πλαίσιο της έρευνας, τα μέλη της Επιτροπής δύναται 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. Η έρευνα ολοκληρώνεται εντός εύλογου χρόνου από την παραλαβή της αναφοράς και πάντως όχι μετά την πάροδο τριμήνου από την παρέλευση αυτής σε γνώση της Επιτροπής του παρόντος Κώδικα.

Εφόσον κριθεί ότι στα μέλη της Επιτροπής (τακτικά και αναπληρωματικά) συντρέχει κώλυμα συμφέροντος για τη διαχείριση συγκεκριμένης καταγγελίας, η καταγγελία θα διαβιβάζεται αμελλητί στον Συνήγορο του Πολίτη.

Το θιγόμενο πρόσωπο που υπέβαλε την καταγγελία ενημερώνεται αμελλητί από τα όργανα που επιλαμβάνονται για την εξέλιξη εξέτασης της καταγγελίας του ή την τυχόν διαβίβασή της σε άλλο αρμόδιο όργανο ή φορέα.

Ι΄. ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

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 τυχόν περαιτέρω ενέργειες εφόσον απαιτούνται.

Το Δ.Σ. έχει σε κάθε περίπτωση δικαίωμα αξιολόγησης του περιστατικού, σύμφωνα με τα στοιχεία που εισφέρονται ενώπιόν του, μη δεσμευόμενο από τα πορίσματα της Επιτροπής.

Εάν το ΔΣ κρίνει ότι υφίσταται παραβίαση των διαλαμβανομένων του παρόντος Κώδικα, 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. Την ίδια υποχρέωση έχει και η Επιτροπή ακόμα και κατά το διάστημα διερεύνησης της σχετικής καταγγελίας. Οι ενέργειες του Δ.Σ. δύνανται να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, τη μετακίνηση, την αλλαγή χώρου εργασίας, ωραρίου ή τρόπου παροχής εργασίας, την απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας με υποχρεωτική χορήγηση κανονικής άδειας ή υπηρεσιακής άδειας αναπλήρωσης, την παραπομπή της υπόθεσης στο πρωτοβάθμιο πειθαρχικό όργανο του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α. ή την καταγγελία της σχέσης εργασίας ή συνεργασίας με την επιφύλαξη της απαγόρευσης κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281ΑΚ. Το μέτρο της μετακίνησης σε άλλη οργανική μονάδα, της αλλαγής χώρου εργασίας ή ωραρίου μπορεί να εφαρμοστεί και για το θιγόμενο πρόσωπο εφόσον υποβληθεί σχετικό αίτημα, το οποίο πρέπει να εξεταστεί κατά προτεραιότητα.

Εάν η Επιτροπή κρίνει/πιθανολογεί ότι το αναφερόμενο περιστατικό συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα, αναφέρει αυτό ρητά στα πορίσματά της, τα οποία διαβιβάζει άμεσα και το αργότερο εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριών (3) εργάσιμων ημερών στο πρωτοβάθμιο πειθαρχικό όργανο του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α. για περαιτέρω ενέργειες. 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 για τυχόν περαιτέρω ενέργειες.

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 ενώπιόν 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.

Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, έχει δικαίωμα να απουσιάσει δικαιολογημένα από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο που δεν δύναται να υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως,

όταν ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς είναι ο άμεσος προϊστάμενος του προσώπου ή όταν παρά την υποβολή καταγγελίας δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκατασταθεί η

ομαλή λειτουργία της υπηρεσίας, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως εγγράφως την Επιτροπή Εξέτασης Αναφορών, καταγγέλλοντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του. Εφόσον δεν υφίσταται ή έχει παύσει να υφίσταται ο κίνδυνος ή έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα και το πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η απουσία του παύει να θεωρείται δικαιολογημένη.

Κ΄. ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΚΩΔΙΚΑ

Ο παρών Κώδικας, αναθεωρείται όποτε κριθεί απαραίτητο, με πρωτοβουλία του/ης Γενικού Διευθυντή/ντριας, και η τροποποίησή του εγκρίνεται με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α.

ΚΑ΄. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ – ΤΕΛΙΚΕΣ

ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Στις εκκρεμείς, κατά τον χρόνο έναρξης ισχύος του παρόντος Κώδικα, καταγγελίες, εφαρμόζονται οι διαδικαστικές φύσεως διατάξεις του παρόντος και κρίνονται από την Επιτροπή Εξέτασης Αναφορών του παρόντος.

Στις καταγγελίες που υποβάλλονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος Κώδικα, εφαρμόζονται οι (ουσιαστικές και διαδικαστικές φύσεως) διατάξεις του παρόντος.

Ο παρών Κώδικας Δεοντολογίας αναρτάται στην ιστοσελίδα του Ο.ΦΥ.ΠΕ.Κ.Α. και κοινοποιείται σε όλο το προσωπικό του Οργανισμού.

Η ισχύς του παρόντος κώδικα άρχεται από τη δημοσίευσή του στο ΔΙΑΥΓΕΙΑ.