

Εγκύκλιες Οδηγίες για την εφαρμογή του Κανονισμού για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης

A. ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΤΟΧΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

1. Με τον Κανονισμό για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, ο Ε.Ο.Π.Α.Ε. επιδιώκει να θέσει σε εφαρμογή ένα ολοκληρωμένο εσωτερικό, θεσμικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση του φαινομένου της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Πρακτικά, διά του Κανονισμού επιδιώκεται η βέλτιστη δυνατή εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας και ιδίως της πρόσφατης όσο και σημαντικής Υπουργικής Απόφασης ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 (ΦΕΚ Β' 343/26.01.2023). Η σημασία αυτού του βήματος πρέπει να θεωρείται δεδομένη μιας και, μέχρι σήμερα, το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο έχει αποδειχθεί δύσχρηστο και παραμένει δυσεφάρμοστο από τους φορείς του Δημοσίου και τους υπηρεσιακούς του παράγοντες. Σε αυτό το πλαίσιο, ο Κανονισμός αποσκοπεί στην διαμεσολάβηση μεταξύ της αφηρημένης νομοθετικής ρύθμισης της ελληνικής έννομης τάξης και της καθημερινής πρακτικής σε ένα νομικό πρόσωπο του δημόσιου τομέα.

2. Εξυπακούεται ότι η θέση σε ισχύ ενός κανονιστικού κειμένου δεν πρόκειται να επιλύσει από μόνη της ένα πρόβλημα που ταλανίζει τους χώρους της εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο: Απαιτείται η διαρκής εγρήγορση κατά την εφαρμογή του Κανονισμού αλλά και η επικαιροποίησή του ώστε να συμβαδίζει με τις διεθνώς αναγνωρισμένες καλές πρακτικές και τις κείμενες νομοθετικές ρυθμίσεις των τυπικών ή ουσιαστικών νόμων. Εξού και το άρθρο 23.1 προβλέπει την υποβολή εκθέσεων από τον Σύμβουλο Ακεραιότητας προς τη Διοίκηση του Οργανισμού σχετικά με τις ληφθείσες καταγγελίες ενώ το άρθρο 23.2 ορίζει ότι ο Κανονισμός επισκοπείται τακτικά ανά διετία ώστε να ενσωματώνονται προτεινόμενες τροποποιήσεις, όπως αυτές

απορρέουν από την καθημερινή πράξη και λειτουργία της υπηρεσίας. Συναφώς, το άρθρο 23.3 ορίζει ότι η θέση σε ισχύ του Κανονισμού δεν εμποδίζει την διοίκηση του Οργανισμού να εκδίδει εσωτερικές οδηγίες και εγκυκλίους που εξειδικεύουν ερμηνευτικά τις διατάξεις του και διευκολύνουν την εφαρμογή του. Οι συγκεκριμένες οδηγίες οφείλουν να ακολουθούνται από τα στελέχη και τους εργαζομένους του Οργανισμού αλλά δεν επιτρέπεται να τροποποιούν τις διατάξεις του Κανονισμού. Υπό αυτήν την έννοια αποκλείονται οι λεγόμενες «ψευδοερμηνευτικές» εγκύκλιοι διά των οποίων επιδιώκεται η έμμεση τροποποίηση των ρυθμίσεων του Κανονισμού. Έτσι, τυχόν τροποποιήσεις θα πρέπει να ενσωματώνονται, για λόγους καλής νομοθέτησης, στο κείμενο του Κανονισμού παρότι τόσο η διαδικασία της τροποποίησης του Κανονισμού όσο και η διαδικασία έκδοσης εγκύκλιων οδηγιών ανήκουν στην αρμοδιότητα του ίδιου οργάνου (του Διοικητικού Συμβουλίου).

3. Τόσο ο Κανονισμός όσο και οι εγκύκλιες οδηγίες που αφορούν στην εφαρμογή του οφείλουν να περιβληθούν των τύπων δημοσιότητας που προβλέπονται στο άρθρο 22 του Κανονισμού, ώστε να επιτυγχάνεται η προσήκουσα ενημέρωση των ενδιαφερομένων. Για λόγους ευκολίας, το άρθρο 22.2 και το άρθρο 23.3 του Κανονισμού προβλέπουν την ανάρτηση των παραπάνω κειμένων στην ιστοσελίδα του φορέα αλλά και στον χώρο εργασίας. Τούτο σημαίνει ότι οι περιφερειακές υπηρεσίες του Οργανισμού οφείλουν να μεριμνήσουν για την εκπλήρωση της δεύτερης υποχρέωσης.

Ταυτόχρονα, οι υποχρεώσεις του Οργανισμού δεν εξαντλούνται στην θέση σε ισχύ του Κανονισμού ή στην θέσπιση εγκύκλιων οδηγιών για την εφαρμογή του. Κατά το άρθρο 9 του Κανονισμού, ο Οργανισμός αναλαμβάνει την ευθύνη να υλοποιήσει δράσεις ενημέρωσης, κατάρτισης και ευαισθητοποίησης των στελεχών και εργαζομένων του, η παρακολούθηση των οποίων μπορεί να ορίζεται ακόμη και ως υποχρεωτική με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

4. Ο Κανονισμός δεν υποκαθιστά τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας ούτε και κατ'εξουσιοδότηση αυτών. Ούτε και μπορεί να τύχει επίκλησης για την δικαιολόγηση της παραβίασής τους από οποιονδήποτε. Στο βαθμό που εξειδικεύει υφιστάμενες διατάξεις που καταλείπουν σχετική ευχέρεια ρύθμισης στον εκάστοτε φορέα συνεφαρμόζεται με αυτές προς επίλυση των νομικών προβλημάτων και διαχείριση των πραγματικών ζητημάτων που ανακύπτουν. Κατά τα λοιπά, οι προβλέψεις του δεν έρχονται σε αντίθεση με το κείμενο κανονιστικό πλαίσιο. Σε περίπτωση τροποποίησης του τελευταίου και θέσης σε ισχύ ρυθμίσεων αντίθετων ή διαφορετικών σε σχέση με αυτές του Κανονισμού, ο Κανονισμός οφείλει να τροποποιείται αναλόγως. Μέχρι, δε, την τροποποίησή του εφαρμόζονται οι προειρημένες διατάξεις των τυπικών νόμων ή των κατ' εξουσιοδότηση εκδοθεισών κανονιστικών πράξεων.

5. Ο Κανονισμός διέπεται από τις γενικές αρχές που απαριθμούνται στο άρθρο 2. Η σχετική απαρίθμηση πρέπει να αντιμετωπιστεί ως ενδεικτική αφού επιτρέπει την εφαρμογή ομόρροπων αρχών με τις ρητώς αναφερόμενες. Ταυτόχρονα, η εφαρμογή του Κανονισμού γίνεται στο πλαίσιο της πολιτικής «μηδενικής ανοχής» όπως προβλέπεται ρητώς στο άρθρο 6. Έτσι, ουδέν πρόσωπο δύναται να επικαλεστεί οιαδήποτε συνθήκη για την αποφυγή της εφαρμογής του Κανονισμού ή την μη τήρηση των διαδικασιών που αυτός προβλέπει. Τέλος, όλες οι διαδικασίες που συνδέονται με την αντιμετώπιση του φαινομένου της παρενόχλησης διεκπεραιώνονται με γνώμονα τις αρχές της ακεραιότητας, αντικειμενικότητας, αμεροληψίας, εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας, όπως εξειδικεύονται από την κείμενη νομοθεσία και τις επιμέρους διατάξεις του Κανονισμού. Ιδιαίτερη προσοχή οφείλει να δοθεί τόσο στην τήρηση της εχεμύθειας (η έννοια της οποίας εξειδικεύεται στο άρθρο 11 του Κανονισμού) όσο και στην τήρηση της αμεροληψίας (πτυχές της έννοιας της οποίας εξειδικεύονται στο άρθρο 12 του Κανονισμού).

B. ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΟ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

6. Ο Κανονισμός απευθύνεται πρωτίστως στους «εργαζόμενους» του Οργανισμού, όπως η έννοια οριοθετείται στο άρθρο 3. Έτσι, ως εργαζόμενοι δεν νοούνται αποκλειστικώς όσοι έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου με τον Οργανισμό αλλά και όσοι απασχολούνται με σύμβαση έργου, σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή σύμβαση έμμισθης εντολής, οι εθελοντές κ.ο.κ. Ταυτόχρονα, ουδείς εργαζόμενος, κατά την έννοια του άρθρου 3, αποκλείεται από την απόλαυση των δικαιωμάτων που αναγνωρίζει ο Κανονισμός και η κείμενη νομοθεσία εξαιτίας των ατομικών του χαρακτηριστικών, στα οποία περιλαμβάνεται η ιεραρχική του θέση, ως συνάγεται από το άρθρο 7.1 του Κανονισμού. Ωστόσο, ο Οργανισμός οφείλει να λαμβάνει ιδιαίτερη μέριμνα για την προστασία των πλέον ευάλωτων προσώπων από το φαινόμενο της παρενόχλησης όπως προβλέπεται ρητά στο άρθρο 7.2 του Κανονισμού. Σε αυτό το πλαίσιο, ο Ε.Ο.Π.Α.Ε. μπορεί να προσδιορίσει τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και τις ευάλωτες ομάδες με εγκύκλια οδηγία και χωρίς να απαιτείται τροποποίηση του Κανονισμού ώστε να διασφαλίσει τη βέλτιστη εφαρμογή του.

Γενικά, τονίζεται ότι το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής του Οργανισμού δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικά προς αποκλεισμό προσώπων από τις διαδικασίες που προβλέπει. Έτσι, εργαζόμενος που κατέχει οργανική θέση σε άλλον φορέα του Δημοσίου αλλά υπηρετεί στον Ε.Ο.Π.Α.Ε. με απόσπαση ή συναφή υπηρεσιακή μεταβολή μπορεί να κάνει χρήση των διαδικασιών που προβλέπει ο Κανονισμός, κατά το άρθρο 4.2. αυτού. Αντίστοιχα, σε βάρος ενός εργαζομένου υπό την προειρημένη

υπηρεσιακή συνθήκη μπορεί να ασκηθεί πειθαρχικός έλεγχος από τον Ε.Ο.Π.Α.Ε., όπως γίνεται ευρύτερα δεκτό στο ελληνικό Υπαλληλικό Δίκαιο.

Ταυτόχρονα, όπως προκύπτει από το άρθρο 4.1, ο Κανονισμός δεν αποσκοπεί στην μετατροπή του Ε.Ο.Π.Α.Ε. σε έναν φορέα διευθέτησης διαφορών μεταξύ προσώπων που δεν συνδέονται με τον Οργανισμό με σχέση που προσομοιάζει στην εξαρτημένη εργασία. Έτσι, για παράδειγμα, όταν η παρενόχλητική συμπεριφορά εκδηλώνεται από ανεξάρτητο επαγγελματία-συνεργάτη του Ε.Ο.Π.Α.Ε. σε βάρος έτερου ανεξάρτητου επαγγελματία-συνεργάτη του Ε.Ο.Π.Α.Ε., δεν τυγχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις του Μέρους Γ' σχετικά με τις εσωτερικές καταγγελίες.

7. Με παραπλήσιο τρόπο πρέπει να ερμηνεύεται το αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού, το οποίο αφορά σε κάθε μορφή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Οι σχετικές κρίσιμες έννοιες (βία και παρενόχληση, παρενόχληση, παρενόχληση λόγω φύλου, σεξουαλική παρενόχληση) οριοθετούνται στο άρθρο 3 του Κανονισμού με τρόπο που να συμφωνεί με το κείμενο νομοθετικό πλαίσιο, την τρέχουσα νομολογία και την κρατούσα άποψη στη νομική θεωρία. Ταυτόχρονα, στο άρθρο 5 προσδιορίζονται οι περιστάσεις και συνθήκες που «ενεργοποιούν» την εφαρμογή του Κανονισμού. Ιδιαίτερη σημασία πρέπει να δοθεί στον χρόνο εκδήλωσης της παρενόχλητικής συμπεριφοράς ως προϋπόθεσης για την εφαρμογή του Κανονισμού: Σε περίπτωση που τούτη εκδηλωθεί εκτός του εργασιακού ωραρίου αλλά συνδέεται με την εργασία άμεσα ή έμμεσα τότε οι διατάξεις του Κανονισμού τυγχάνουν εφαρμογής.

8. Σε ερμηνευτικό επίπεδο διευκρινίζεται ότι το υποκειμενικό και αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού συμπροσδιορίζεται από τις επιμέρους προβλέψεις του, όπως αυτή του άρθρου 10.1. Έτσι, ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται να εκδηλώθηκε το περιστατικό παρενόχλησης έχει λήξει, ο Οργανισμός δεν εμποδίζεται να ακολουθήσει τις προβλεπόμενες διαδικασίες και, αντίστοιχα, το θύμα δεν εμποδίζεται να καταγγείλει το περιστατικό.

Γ. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ: ΓΕΝΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

9. Κάθε πρόσωπο που θίγεται από τις συμπεριφορές που εμπίπτουν στο αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού απολαμβάνει τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται από την κείμενη νομοθεσία και εξειδικεύονται από τον Κανονισμό στο πλαίσιο του υποκειμενικού πεδίου εφαρμογής του.

10. Κάθε εργαζόμενος που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης έχει το δικαίωμα να απουσιάσει δικαιολογημένα από τον εργασιακό χώρο για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει τις τρεις (3) εργάσιμες ημέρες, υπό τις προϋποθέσεις

του άρθρου 10.2 του Κανονισμού. Για την απόλαυση του συγκεκριμένου δικαιώματος αρκεί η προηγούμενη ενημέρωση του άμεσα Προϊσταμένου του εργαζομένου για λόγους αμεσότητας και ευκολίας και, ταυτόχρονα, η αιτιολόγηση της πεποίθησης ότι επίκειται κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια του εργαζομένου. Σημειώνεται ότι η, κατά τα ανωτέρω, δικαιολογημένη απουσία του εργαζομένου δεν έχει ως προϋπόθεση την εκδήλωση της παρενοχλητικής συμπεριφοράς από τον Προϊστάμενό του με τη σχετική αναφορά στη ρύθμιση του Κανονισμού να είναι απλώς ενδεικτική. Σε διαδικαστικό επίπεδο, ωστόσο, ο εργαζόμενος οφείλει να υποβάλει καταγγελία, ακολουθώντας τις διατάξεις του Κανονισμού.

Εξυπακούεται ότι ο Οργανισμός δεν εμποδίζεται να λάβει περισσότερα προστατευτικά μέτρα υπέρ του θύματος, σε σχέση με τα προβλεπόμενα στον Κανονισμό ή την κείμενη νομοθεσία, εφόσον το απαιτούν οι περιστάσεις και αναλόγως των ειδικότερων αναγκών της υπόθεσης. Η λήψη αυτών των προστατευτικών μέτρων, που γίνεται κατά πλήρη διακριτική ευχέρεια των αρμόδιων οργάνων, δεν συνιστά, καταρχήν, παραβίαση της αρχής της ισότητας ούτε και μπορεί να δικαιολογήσει την έγερση αξιώσεων κατά του Οργανισμού.

Εξάλλου, κατά το άρθρο 21 του Κανονισμού ο Οργανισμός δικαιούται να λάβει κάθε απαραίτητο πρόσφορο και ανάλογο μέτρο σε βάρος του καταγγελλόμενου με σκοπό να διασφαλίσει την προστασία του θύματος.

11. Διά του Κανονισμού, ο Ε.Ο.Π.Α.Ε. διασφαλίζει τη λειτουργία του μηχανισμού υποβολής της εσωτερικής καταγγελίας προς το αρμόδιο όργανο, όπως το τελευταίο ορίζεται από το άρθρο 15.1 του Κανονισμού. Δεδομένου ότι ο Οργανισμός ακολουθεί την πολιτική της «μηδενικής ανοχής» πράττει παν δυνατό για να διευκολύνει το θύμα να υποβάλει την καταγγελία που επιθυμεί. Σε κάθε περίπτωση, απαγορεύονται τα αντίποινα κάθε μορφής, ως ορίζεται ρητώς στο άρθρο 18 του Κανονισμού. Ταυτόχρονα, το θύμα δεν εμποδίζεται να απευθυνθεί σε οποιαδήποτε διοικητική ή δικαιοδοτική αρχή επιθυμεί εκτός του Ε.Ο.Π.Α.Ε., ως προβλέπεται ρητώς στο άρθρο 15.2 του Κανονισμού.

Για λόγους εμπέδωσης κλίματος εχεμύθειας, εμπιστοσύνης και προστασίας του θύματος, προβλέπεται ειδική διαδικασία υποβολής της καταγγελίας σε εμπιστευτικό πρωτόκολλο και κατά τις ειδικότερες ρυθμίσεις του άρθρου 15.3 του Κανονισμού. Η καταγγελία οφείλει να περιέχει τα στοιχεία του άρθρου 16.1 του Κανονισμού και δύναται να αποτυπωθεί σε προδιατυπωμένο έγγραφο που χορηγεί ο Οργανισμός κατά το άρθρο 19.3 του Κανονισμού. Ωστόσο διευκρινίζεται ότι η μη τήρηση της πρώτης διάταξης δεν οδηγεί, άνευ ετέρου, στην απόρριψη της καταγγελίας ως απαράδεκτης. Το συγκεκριμένο συμπέρασμα προϋποθέτει στάθμιση από το αρμόδιο όργανο, το οποίο, πάντως, δεν έχει την αρμοδιότητα να απορρίψει την καταγγελία για τυπικούς, απλώς, λόγους· σε περίπτωση, δε, που άγεται στην απόρριψη της καταγγελίας ως απαράδεκτης οφείλει να εκδώσει αιτιολογημένη πράξη, ως προβλέπεται στο άρθρο

19.2 του Κανονισμού. Η αιτιολογία οφείλει να είναι πλήρης και ειδική και να τηρεί τις προβλέψεις του άρθρου 17 ΚΔΔ/σίας. Σε ερμηνευτικό επίπεδο, το αρμόδιο όργανο οφείλει, εν αμφιβολία, να αποφαινεται υπέρ του παραδεκτού της καταγγελίας.

Η τυχόν υποβολή της καταγγελίας σε αναρμόδιο όργανο έχει ως συνέπεια την υποχρέωση του τελευταίου να την διαβιβάσει στο αρμόδιο όργανο. Με άλλες λέξεις, η υποβολή της καταγγελίας σε αναρμόδιο όργανο δεν συνεπάγεται την απόρριψή της ούτε αίρει την υποχρέωση του Ε.Ο.Π.Α.Ε. να την εξετάσει, τηρώντας τις προβλέψεις του Κανονισμού.

Οι ανώνυμες αναφορές και καταγγελίες δεν αρχειοθετούνται αλλά, κατά τη ρητή πρόβλεψη του άρθρου 17.1, διαβιβάζονται στο πρόσωπο αναφοράς του άρθρου 14 του Κανονισμού και δεν αποκλείεται να ενεργοποιήσουν την διαδικασία εξέτασής τους με τον τρόπο που προβλέπεται στον Κανονισμό. Πάντως, το φερόμενο ως θιγόμενο από παρενοχλητική συμπεριφορά πρόσωπο που περιγράφεται στην ανώνυμη καταγγελία μπορεί να ματαιώσει την διαδικασία με απλή δήλωσή του.

Ως απώτατο χρονικό όριο για την υποβολή της καταγγελίας έχει οριστεί η πενταετία από την εκδήλωση της τελευταίας πράξης παρενόχλησης. Το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα αντιστοιχεί στο απώτατο όριο παραγραφής τυχόν αστικών αξιώσεων του θύματος. Ωστόσο, η ως άνω ρύθμιση δεν κατισχύει των πειθαρχικών ρυθμίσεων του Ε.Ο.Π.Α.Ε. που προβλέπουν την αναστολή της παραγραφής του πειθαρχικού παραπτώματος σε περίπτωση άσκησης ποινικής δίωξης σε βάρος του δράστη.

Η καταγγελία, μετά την υποβολή της ή την περιέλευσή της στο αρμόδιο όργανο, εξετάζεται με την διαδικασία του άρθρου 19 του Κανονισμού και εντός των προβλεπόμενων, σε αυτήν την διάταξη, προθεσμιών. Σημειώνεται ότι τυχόν υπέρβασή τους για εύλογο χρόνο μπορεί να συγχωρηθεί εφόσον τούτο δικαιολογείται από αντικειμενικές συνθήκες.

Για την διερεύνηση της καταγγελίας ακολουθούνται απαρεγκλίτως οι γενικές αρχές που περιγράφονται στον Κανονισμό ενώ λαμβάνουν χώρα τα εξής στάδια που αποτυπώνονται στο άρθρο 19 του Κανονισμού:

α. Αρχικά, το αρμόδιο όργανο επιβεβαιώνει την παραλαβή της καταγγελίας στον καταγγέλλοντα και, εν συνεχεία, αποφαινεται, εντός πενθήμερης προθεσμίας, περί του παραδεκτού της επί τη βάση των ερμηνευτικών κανόνων που παρατέθηκαν ανωτέρω.

β. Κατόπιν της κατάφασης του παραδεκτού, περί του οποίου δεν απαιτείται να εκδίδεται χωριστή πράξη (σε αντίθεση με την περίπτωση απόρριψης της καταγγελίας ως απαράδεκτης), και εντός της αυτής προθεσμίας καλείται ο καταγγελλόμενος προκειμένου υποβάλει εγγράφως τις απόψεις του και να προσκομίσει τα αποδεικτικά μέσα που διαθέτει. Σημειώνεται ότι στον καταγγελλόμενο κοινοποιείται το περιεχόμενο της καταγγελίας όχι όμως και τα έγγραφα ή τα αποδεικτικά μέσα του καταγγέλλοντος.

γ. Εν συνεχεία διερευνώνται οι ισχυρισμοί των εμπλεκόμενων μερών και διενεργείται κάθε ανακριτική πράξη που κρίνεται αναγκαία από το αρμόδιο όργανο, κατά την

διάταξη του άρθρου 19.3 του Κανονισμού. Τονίζεται ότι σε περίπτωση πιθανολόγησης της εκδήλωσης περιστατικού παρενόχλησης, το βάρος απόδειξης του αντιθέτου φέρει ο καταγγελλόμενος και όχι ο καταγγέλλων κατά τη σχετική αρχή της αντιστροφής του βάρους απόδειξης που τυποποιείται στο άρθρο 19.4 του Κανονισμού. Ταυτόχρονα, εφόσον διαπιστώνεται επικείμενος κίνδυνος του θύματος ενεργοποιείται η διάταξη του άρθρου 10.2 του Κανονισμού καθώς και η υποχρέωση λήψης παντός πρόσφορου μέτρου για την προστασία του κατά το άρθρο 21 του Κανονισμού.

δ. Εντός προθεσμίας τριών (3) μηνών, το αρμόδιο όργανο συντάσσει το τελικό του πόρισμα που κοινοποιεί στον καταγγέλλοντα, τον καταγγελλόμενο και την διοίκηση του Οργανισμού. Το πόρισμα οφείλει να φέρει πλήρη και ειδική αιτιολογία, τηρώντας τις προβλέψεις του άρθρου 17 ΚΔΔ/σίας. Εάν από το πόρισμα προκύπτει πειθαρχική ευθύνη του καταγγελλομένου, τότε διαβιβάζεται στον αρμόδιο πειθαρχικώς προϊστάμενο εντός τριήμερης προθεσμίας και εκκινούν οι σχετικές προβλεπόμενες διαδικασίες

12. Πέραν της προφανούς υποχρέωσης αποχής από κάθε μορφής παρενοχλητικής συμπεριφοράς, κάθε εργαζόμενος καθώς και κάθε πρόσωπο που εμπλέκεται στις διαδικασίες του Κανονισμού (όποιες και αν είναι αυτές) υποχρεούται να συνεργάζεται με τα αρμόδια όργανα κατά την διαχείριση περιστατικών παρενόχλησης, όπως ορίζεται ρητά στο άρθρο 13.1 του Κανονισμού. Για παράδειγμα, εφόσον πρόσωπο καλείται ως μάρτυρας κατά την διερεύνηση καταγγελίας περιστατικού παρενόχλησης υποχρεούται να καταθέσει ενώπιον του αρμόδιου οργάνου. Ταυτόχρονα, προβλέπεται ρητώς ότι σε περίπτωση παρακώλυσης της διερεύνησης περιστατικού, ενεργοποιούνται οι πειθαρχικές διαδικασίες του Οργανισμού ή, εν πάση περιπτώσει, ο τελευταίος δικαιούται να λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα, που μπορεί να περιλαμβάνουν την προσφυγή στις αρμόδιες δικαιοδοτικές αρχές. Η λήψη αυτών των μέτρων συνιστά, ταυτοχρόνως, υποχρέωση του Οργανισμού που συνδέεται με τη βέλτιστη εφαρμογή του Κανονισμού και της κείμενης νομοθεσίας για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης.

Δ. ΑΡΜΟΔΙΑ ΟΡΓΑΝΑ

13. Ο Κανονισμός προβλέπει, σε συμφωνία με την κείμενη νομοθεσία, τα ακόλουθα όργανα που καλούνται να συμβάλουν στην αντιμετώπιση του φαινομένου της παρενόχλησης, ασκώντας ειδικότερες αρμοδιότητες:

α. Το πρόσωπο αναφοράς του άρθρου 14, το οποίο διορίζεται κατά την προβλεπόμενη, στον Κανονισμό, διαδικασία. Το πρόσωπο αναφοράς αναλαμβάνει την υποχρέωση να ενημερώνει και να καθοδηγεί τους εργαζομένους σχετικά με τις διαδικασίες του Κανονισμού, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, ανεξαρτήτως αν απευθύνονται σε αυτό με αφορμή συγκεκριμένο περιστατικό. Περαιτέρω, αναλαμβάνει την

διαδικασία διευθέτησης της διαφοράς, ακολουθώντας τις προβλέψεις του άρθρου 14.2 του Κανονισμού, όταν ο εργαζόμενος απευθύνεται σε αυτόν χωρίς να έχει, προηγουμένως, υποβάλει εσωτερική καταγγελία. Σε αυτήν την περίπτωση οφείλει να τηρεί απαρέγκλιτα όλες τις γενικές αρχές του Κανονισμού. Επ' ουδενί δεν προβαίνει σε ενέργειες που μπορεί να παρεμποδίσουν το θύμα από την άσκηση όλων των νόμιμων δικαιωμάτων του.

β. Τον Σύμβουλο Ακεραιότητας κατ' άρθρο 15.1, ο οποίος καλείται να διαχειριστεί τις εσωτερικές καταγγελίες που υποβάλλονται κατ' εφαρμογή των ρυθμίσεων του Κανονισμού. Μέχρι τον ορισμό του, τις σχετικές αρμοδιότητες ασκεί μεταβατικά ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων, ακολουθώντας τις διατάξεις του Κανονισμού.

γ. Τον Πρόεδρο του Οργανισμού, ο οποίος καλείται να επιλύσει καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων κατ' άρθρο 12.2 του Κανονισμού.

Αυτονοήτως, ο Κανονισμός δεν επηρεάζει τις αρμοδιότητες εξωτερικών του Ε.Ο.Π.Α.Ε., ανεξάρτητων αρχών, συλλογικών ή μονομελών οργάνων, υπηρεσιών, δικαιοδοτικών αρχών κ.λπ. όπως αυτές προβλέπονται στην κείμενη νομοθεσία. Προς διευκόλυνση των χρηστών του, ωστόσο, αναφέρει τις σχετικές αρμοδιότητες όπου και όποτε αυτό απαιτείται.