



ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ

**Για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της
παρενόχλησης
και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για
περιστατικά βίας και παρενόχλησης**

Φεβρουάριος 2025

Περιεχόμενα

ΠΡΟΟΙΜΙΟ	3
Άρθρο 1: Εισαγωγή	3
Άρθρο 2: Γενικές Αρχές	4
ΜΕΡΟΣ Α΄	5
Κοινές Διατάξεις	5
Άρθρο 3: Ορισμοί	5
Άρθρο 4: Υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής	6
Άρθρο 5: Αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής	7
Άρθρο 6: Δήλωση μηδενικής ανοχής	7
ΜΕΡΟΣ Β΄	8
Πρόληψη και Καταπολέμηση της Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία	8
Άρθρο 7: Εκτίμηση των κινδύνων παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης στην εργασία	8
Άρθρο 8: Μέτρα πρόληψης, ελέγχου, περιορισμού και αντιμετώπισης κινδύνων	8
Άρθρο 9: Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού	9
Άρθρο 10: Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη	10
Άρθρο 11: Εχεμύθεια	11
Άρθρο 12: Σύγκρουση συμφερόντων	11
Άρθρο 13: Υποχρέωση συνδρομής και συνεργασίας	12
Άρθρο 14: Ορισμός και αρμοδιότητες προσώπου αναφοράς	13
ΜΕΡΟΣ Γ΄	14
Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης	14
Άρθρο 15: Εσωτερικές Καταγγελίες για Περιστατικά Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης – Δίαυλοι επικοινωνίας	14
Άρθρο 16: Περιεχόμενο των εσωτερικών καταγγελιών	15
Άρθρο 17: Καταγγελίες εκτός τυποποιημένων διαύλων επικοινωνίας	16
Άρθρο 18: Απαγόρευση αντιποίνων	17
Άρθρο 19: Διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών	17
Άρθρο 20: Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές	19
Άρθρο 21: Συνέπειες στην περίπτωση διάγνωσης παράβασης που εμπίπτει στον Κανονισμό	20
ΜΕΡΟΣ Δ΄	21
Ενημέρωση και επικαιροποίηση	21
Άρθρο 22: Ενημέρωση	21
Άρθρο 23: Επικαιροποίηση	21

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Άρθρο 1: Εισαγωγή

Οι διαδικασίες που περιγράφονται στην απόφαση του θέματος 5 της 7^{ης}/18-02-2025 Συνεδρίασης του Δ.Σ. του Ε.Ο.Π.Α.Ε. με Θέμα: «Έγκριση Κανονισμού για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης καθώς και των εγκύκλιων εφαρμογών του», στο εξής «**Κανονισμός για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης**», αποσκοπούν στην συγκεκριμενοποίηση του πλαισίου για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, αποτυπώνουν δε και καταδεικνύουν τη δέσμευση του Εθνικού Οργανισμού Πρόληψης και Αντιμετώπισης Εξαρτήσεων (εφεξής «**Οργανισμός**») στην προάσπιση και διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει την αμοιβαία εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και την αναγνώριση. Δι' αυτού λαμβάνονται δεόντως υπόψη τα νεότερα νομοθετικά δεδομένα και οι βέλτιστες πρακτικές, προκειμένου να καταστεί σαφής η κατηγορηματική βούληση της Διοίκησης του Οργανισμού αναφορικά με την ενίσχυση των μηχανισμών και των διαδικασιών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης. Προς επίρρωση τούτων, ο Οργανισμός καταδεικνύει έμπρακτα τη μηδενική ανοχή της σε περιπτώσεις παράνομης διάκρισης ή παρενόχλησης, λεκτικής ή σωματικής βίας που προκαλούνται από οποιοδήποτε πρόσωπο στις εγκαταστάσεις του ή όπου διεξάγονται δραστηριότητές του.

2. Ο Κανονισμός εξειδικεύει τις υποχρεώσεις του Οργανισμού σύμφωνα με τις απαιτήσεις της κείμενης νομοθεσίας και των κατ' εξουσιοδότηση αυτής εκδοθεισών κανονιστικών πράξεων, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Άρθρο 2: Γενικές Αρχές

Ο Κανονισμός διέπεται από τις ακόλουθες αρχές:

- (α) Σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων.
- (β) Προώθηση και πραγμάτωση του δικαιώματος του καθενός για έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από παρενόχληση ή/και βία και παρενόχληση.
- (γ) Απαγόρευση των αντιποίνων.
- (δ) Μηδενική ανοχή σε περιπτώσεις κακόβουλης ή καταχρηστικής υποβολής εσωτερικής καταγγελίας.
- (ε) Παροχή αμερόληπτης ακρόασης και δίκαιης αντιμετώπισης, καθώς και τήρηση της ισότητας των όπλων κατά τη διερεύνηση των καταγγελιών.
- (στ) Επίδειξη της απαραίτητης διακριτικότητας και της αναγκαίας εχεμύθειας, ώστε να προστατεύεται η αξιοπρέπεια και η ιδιωτική ζωή όλων. Σε κάθε περίπτωση, διευκρινίζεται ότι ο Κανονισμός δεν αποσκοπεί στην γενική εποπτεία των διαπροσωπικών ή ιδιωτικών σχέσεων όσων εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, ούτε στην επέμβαση σε αυτές.
- (ζ) Προστασία του θύματος, η οποία, με την επιφύλαξη τυχόν όλως εξαιρετικών περιστάσεων, δεν θα πρέπει να αποτελέσει αφορμή για δυσμενή μεταβολή της θέσης του στον Οργανισμό, ούτε των όρων ή των συνθηκών παροχής της εργασίας του, χωρίς τη συναίνεσή του.
- (η) Αμεσότητα και ταχύτητα αντίδρασης.
- (θ) Διαχείριση των διαδικασιών από εξειδικευμένο προσωπικό.

ΜΕΡΟΣ Α΄

Κοινές διατάξεις

Άρθρο 3: Ορισμοί

Για τους σκοπούς του Κανονισμού αυτού

α) ως «**βία και παρενόχληση**», νοούνται οι μορφές ανεπιθύμητης 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 ανεπιθύμητης 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 ανεπιθύμητης 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 ν. 3896/2010 (Α` 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 ν. 4443/2016 (Α` 232). Εδώ περιλαμβάνονται και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου. Για τις ανάγκες του παρόντος, ως παρενόχληση λόγω φύλου νοείται και η σεξουαλική παρενόχληση.

δ) ως «**σεξουαλική παρενόχληση**» νοείται η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

ε) ως «**εργαζόμενοι**» νοούνται οι απασχολούμενοι στον Οργανισμό ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς και τη σχέση εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης

εντολής, καθώς και οι απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, οι εθελοντές, από τα ανωτέρω πρόσωπα εκείνα των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα υπό διορισμό ή πρόσληψη ή κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση κάποια από τις ανωτέρω σχέσεις.

στ) ως «**κακόβουλη ή καταχρηστική υποβολή εσωτερικής καταγγελίας**», νοείται η υποβολή εν γνώσει του καταγγέλλοντος ψευδών κατηγοριών ή εσκεμμένα ανακριβών ή παραπλανητικών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που υποβάλλονται με αποκλειστικό σκοπό την επιδίωξη από τον καταγγέλλοντα κάποιου πλεονεκτήματος ή με αποκλειστικό σκοπό την πρόκληση ζημίας ή βλάβης σε άλλο πρόσωπο ή στον Οργανισμό, καθώς και η εσκεμμένη ενεργοποίηση των διαδικασιών του Κανονισμού αυτού για την επίτευξη σκοπών άλλων από εκείνους για τους οποίους θεσπίζονται.

Άρθρο 4: Υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής

1. Ο Κανονισμός εφαρμόζεται σε εργαζόμενους στον Οργανισμό. Το Μέρος Γ' του παρόντος Κανονισμού δεν τυγχάνει εφαρμογής όταν στο καταγγελλόμενο περιστατικό παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης εμφανίζονται τόσο από την πλευρά του δράστη όσο και του θύματος αποκλειστικά αυτοαπασχολούμενοι συνεργάτες του Οργανισμού. Η προτεραιότητα συμμετοχής σε επιμορφωτικές, ενημερωτικές και εκπαιδευτικές δράσεις καθορίζεται ανά κατηγορία εργαζομένων από τη Διοίκηση του Οργανισμού. Οι δράσεις του προηγούμενου εδαφίου αφορούν ιδίως τους υπαλλήλους, τους συνδεδεμένους με τον Οργανισμό με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τους απασχολούμενους με έμμισθη εντολή, φυσικά πρόσωπα που απασχολούνται με σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων και εθελοντές.

2. Οι τυχόν απασχολούμενοι προσωρινώς στον Οργανισμό που κατέχουν οργανική θέση σε άλλον φορέα του δημόσιου τομέα εντάσσονται στην προστασία που παρέχει ο Κανονισμός και τους παρέχεται πρόσβαση στις προβλεπόμενες από αυτόν διαδικασίες. Ο πειθαρχικός έλεγχος σε βάρος προσωρινώς, κατά την έννοια του

προηγούμενου εδαφίου, υπαλλήλου του Οργανισμού ασκείται από τα αρμόδια όργανα του τελευταίου.

3. Ο Κανονισμός εφαρμόζεται και στα μέλη της Διοίκησης του Οργανισμού.

Άρθρο 5: Αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής

Ο Κανονισμός εφαρμόζεται σε μορφές συμπεριφοράς παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης σε βάρος εργαζομένων που εκδηλώνονται ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα, ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο Οργανισμός,

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Άρθρο 6: Δήλωση μηδενικής ανοχής

1. Ο Οργανισμός δηλώνει κατηγορηματικά ότι επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης υπό οποιαδήποτε μορφή και έκφανση αυτές τυχόν λάβουν χώρα.

2. Ο Οργανισμός διασφαλίζει ότι, εάν τυχόν λάβουν χώρα τέτοια περιστατικά, τα πρόσωπα που υπάγονται στον Κανονισμό έχουν – πέραν όλων των λοιπών μέσων έννομης προστασίας – τη δυνατότητα να προχωρήσουν σε εσωτερική καταγγελία σύμφωνα με τη διαδικασία του Μέρους Γ' του παρόντος.

3. Ρητώς διευκρινίζεται ότι οι συμπεριφορές παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης συνιστούν πειθαρχικό παράπτωμα και εφαρμόζονται αναλογικά τα άρθρα 106 έως 146 του Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., σύμφωνα με τα οριζόμενα της παρ. 10, του άρθρου 84,

Μεταβατικές διατάξεις Μέρους Β', του ν. 5129/01-08-2024 (Α' 124/2024). Για το πειθαρχικό παράπτωμα αυτής της παραγράφου δεν μπορεί να επιβληθεί ποινή κατώτερη του προστίμου.

ΜΕΡΟΣ Β'

Πρόληψη και Καταπολέμηση της Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία

Άρθρο 7: Εκτίμηση των κινδύνων παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης στην εργασία

1. Θύμα συμπεριφορών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης είναι δυνατόν να αποτελέσει κάθε εργαζόμενος, ανεξαρτήτως κλάδου, ειδικότητας, ιεραρχικής θέσης, φύλου, εθνικής καταγωγής, γενετήσιου προσανατολισμού ή άλλων ατομικών χαρακτηριστικών.
2. Ο Οργανισμός προβαίνει, σύμφωνα και με τις κείμενες διατάξεις, σε εκτίμηση και αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, μεταξύ των οποίων και των κινδύνων παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό, λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων, η τυχόν εγγενής επικινδυνότητα που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, η θέση εργασίας, οι κίνδυνοι που αφορούν ειδικές ομάδες προσώπων, καθώς και παράγοντες, όπως το φύλο, η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης.

Άρθρο 8: Μέτρα πρόληψης, ελέγχου, περιορισμού και αντιμετώπισης κινδύνων

Πέραν της αξιολόγησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, ο Οργανισμός λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Προς τούτο, προβαίνει ενδεικτικώς στις ακόλουθες ενέργειες:

- (α) ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες,

- (β) ενθαρρύνει την ανοικτή επικοινωνία με τη Διοίκηση, τους άμεσα προϊσταμένους και τους λοιπούς συναδέλφους κατά την εκτέλεση της εργασίας,
- (γ) επιδιώκει να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους,
- (δ) λαμβάνει σύμφωνα και με την κείμενη νομοθεσία τα αναγκαία μέτρα τεχνικού χαρακτήρα,
- (ε) υλοποιεί δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς, αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων,
- (στ) μεριμνά για την εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας, καθώς επίσης
- (ζ) προσφέρει στους εργαζόμενους διαύλους για την καταγγελία, την αναφορά ή την έκφραση προβλημάτων.

Άρθρο 9: Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

1. Ο Οργανισμός υλοποιεί δράσεις ενημέρωσης, κατάλληλης κατάρτισης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, τόσο των διευθυντικών στελεχών, όσο και των λοιπών εργαζομένων, ιδίως για τους κινδύνους που συνεπάγεται η παρενόχληση ή/και η βία και παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου, για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και για τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης. Ομοίως, υλοποιεί δράσεις ενημέρωσης, κατάλληλης κατάρτισης και ευαισθητοποίησης για τα μέτρα για την καταπολέμηση τέτοιων φαινομένων.

2. Επιπλέον, στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού, ο Οργανισμός ενδεικτικά:

- (α) Οργανώνει επιμορφωτικά σεμινάρια για την ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο που αφορά στην πρόληψη, εξάλειψη ή περιορισμό των κινδύνων εμφάνισης και σχετικά με την αντιμετώπιση φαινομένων παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, με τη διαχείριση τέτοιων περιστατικών και με τις διαδικασίες που θεσπίζονται με τον παρόντα

Κανονισμό ή και άλλους γενικούς ή ειδικούς κώδικες και οδηγούς δεοντολογίας κ.λπ.

(β) Αναρτά στους χώρους εργασίας και στον εσωτερικό δικτυακό τόπο του Οργανισμού ενημέρωση για τις διαδικασίες του παρόντος Κανονισμού καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας με τις αρμόδιες κατά νόμον αρχές.

3. Τηρουμένων των διαδικασιών του Ε.Ο.Π.Α.Ε., η παρακολούθηση των ενημερωτικών και εκπαιδευτικών δράσεων μπορεί να ορίζεται ως υποχρεωτική.

Άρθρο 10: Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη

1. Κάθε πρόσωπο που θίγεται από συμπεριφορές παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή η σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, δικαιούται, πέραν της δικαστικής προστασίας, να απευθύνεται στο πρόσωπο αναφοράς του άρθρου 14 ή/και να προβεί σε εσωτερική καταγγελία σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο Μέρος Γ' της παρούσης.

2. Κάθε εργαζόμενος 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 δεν λαμβάνονται τα αναγκαία και πρόσφορα προληπτικά μέτρα ή παρά την διαπίστωση της βασιμότητας της καταγγελίας δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα και πρόσφορα μέτρα κατά το άρθρο 21, ώστε να αποκατασταθεί η ομαλή λειτουργία της υπηρεσίας, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν εμπόδισαν τελικά την εξακολούθηση της συμπεριφοράς παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης. Ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως εγγράφως τα όργανα του άρθρου 15 του παρόντος Κανονισμού ή τον άμεσο Προϊστάμενό του, υποβάλλοντας συγχρόνως καταγγελία για περιστατικό παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης,

στην οποία θα πρέπει στην περίπτωση αυτή να περιλαμβάνονται 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 η Υπηρεσία έλαβε τα απαραίτητα προληπτικά ή κατασταλτικά μέτρα και το πρόσωπο αρνείται να επιστρέψει στον εργασιακό χώρο, η απουσία του παύει να θεωρείται δικαιολογημένη.

Άρθρο 11: Εχεμύθεια

Κάθε εργαζόμενος και κάθε πρόσωπο εν γένει που συμμετέχει με οποιαδήποτε ιδιότητα ή καλείται να συμμετάσχει στις διαδικασίες του παρόντος Κανονισμού υποχρεούται στην αυστηρή τήρηση εχεμύθειας σε σχέση με κάθε πτυχή της διαδικασίας, συμπεριλαμβανομένης και της ίδιας της διεξαγωγής της, καθώς και της συμμετοχής του σε αυτήν, των εμπλεκόμενων προσώπων, τους λόγους που οδήγησαν στην κίνηση της διαδικασίας και το αποτέλεσμα της. Η υποχρέωση αυτή δεν αφορά τον καταγγέλλοντα και τον καταγγελλόμενο όσον αφορά την ίδια την ύπαρξη της διαδικασίας εσωτερικής καταγγελίας του άρθρου 15 του παρόντος και το αποτέλεσμα του πορίσματος, καθώς και την άσκηση των δικαιωμάτων τους κατά τη διαδικασία διερεύνησης της καταγγελίας, και ιδίως δεν αφορά στις ενδοδιαδικαστικές σχέσεις του καταγγέλλοντος και του καταγγελλόμενου με όλους τους παράγοντες της διαδικασίας, συμπεριλαμβανομένων των μαρτύρων ή των πιθανών μαρτύρων και των νομικών παραστατών ή λοιπών συμβουλών τους και τους ισχυρισμούς που προβάλλονται από τα μέρη. Κάθε παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα ή, σε όσες περιπτώσεις δεν τυγχάνουν εφαρμογής οι πειθαρχικές διατάξεις του Οργανισμού, συνιστά παραβίαση ουσιώδους υποχρέωσης που πλήττει τα συμφέροντα του Οργανισμού ο οποίος δικαιούται να λάβει όλα τα αναγκαία για την υπεράσπισή τους μέτρα.

Άρθρο 12: Σύγκρουση συμφερόντων

1. Κάθε πρόσωπο που εμπλέκεται με οποιαδήποτε ιδιότητα στη διαχείριση των προβλεπόμενων στον παρόντα Κανονισμό διαδικασιών οφείλει να απέχει από τη διαχείριση συγκεκριμένων υποθέσεων δηλώνοντας κώλυμα, εφόσον συντρέχει

περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, συνιστάμενο ιδίως στην ικανοποίηση προσωπικού συμφέροντός του που συνδέεται με την έκβαση της υπόθεσης, ή είναι σύζυγος ή συγγενείς εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, κατά ευθεία μεν γραμμή απεριορίστως, εκ πλαγίου δε έως και τέταρτου βαθμού, με κάποιον από τους ενδιαφερόμενους, ή έχει ιδιαίτερο δεσμό ή ιδιάζουσα σχέση ή εχθρότητα με τον καταγγέλλοντα ή τον καταγγελλόμενο.

2. Το πρόσωπο της προηγούμενης παραγράφου, εφόσον κρίνει ότι συντρέχει λόγος που επιβάλλει την αποχή του, οφείλει να το δηλώσει αμέσως στον Πρόεδρο του Δ.Σ. του Οργανισμού και να απέχει από οποιαδήποτε ενέργεια. Στις περιπτώσεις αυτές ο Πρόεδρος του Δ.Σ. του Οργανισμού αποφαινεται το ταχύτερο δυνατόν. Εφόσον κριθεί ότι στο αρμόδιο κατά την παρ. 1 του άρθρου 15 όργανο συντρέχει κώλυμα συμφέροντος για τη διαχείριση συγκεκριμένης καταγγελίας, η καταγγελία θα διαβιβάζεται αμελλητί στον Συνήγορο του Πολίτη, στο μέτρο της αρμοδιότητάς του. Εφόσον ο Συνήγορος του Πολίτη αποφαινεται ότι δεν έχει καθ' ύλην αρμοδιότητα για την διαχείριση της καταγγελίας, και δεν ορίζεται εκ του νόμου άλλο αρμόδιο όργανο για την διερεύνηση της, τότε η καταγγελία διαβιβάζεται στον Υπουργό Υγείας, στην εποπτεία του οποίου υπάγεται ο Ε.Ο.Π.Α.Ε.

3. Σε περίπτωση που ως καταγγέλλον ή καταγγελλόμενος εμφανίζεται μέλος της Διοίκησης του Οργανισμού, η καταγγελία θα διαβιβάζεται αμελλητί στον Συνήγορο του Πολίτη και ακολουθείται η διαδικασία του τελευταίου εδαφίου της προηγούμενης παραγράφου.

Άρθρο 13: Υποχρέωση συνδρομής και συνεργασίας

1. Κάθε εργαζόμενος καθώς και κάθε πρόσωπο που εμπλέκεται στις διαδικασίες του παρόντος Κανονισμού υποχρεούται να συνεργάζεται με τον Οργανισμό και τα αρμόδια για τη διαχείρισή τους όργανα και υπηρεσίες, συμβάλλοντας καλόπιστα στην ακώλυτη πρόοδο των διαδικασιών και συνεισφέροντας, εφόσον καλείται προς τούτο, κάθε πληροφορία που σχετίζεται με τη διερεύνηση περιστατικών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης.

2. Οποιαδήποτε παρακώλυση της διερεύνησης περιστατικών παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα ή, σε όσες περιπτώσεις δεν

τυγχάνουν εφαρμογής οι πειθαρχικές διατάξεις του Οργανισμού, συνιστά παραβίαση ουσιώδους υποχρέωσης που πλήττει τα συμφέροντα του Οργανισμού ο οποίος δικαιούται να λάβει όλα τα αναγκαία για την υπεράσπισή τους μέτρα.

Άρθρο 14: Ορισμός και αρμοδιότητες προσώπου αναφοράς

1. Ως πρόσωπο αναφοράς, με αρμοδιότητα την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης ή/και της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ορίζεται εργαζόμενος ή στέλεχος του Οργανισμού με απόφαση που λαμβάνεται κατά διακριτική ευχέρεια από το Διοικητικό Συμβούλιο. Ο ρόλος του συνίσταται στην καθοδήγηση και την ενημέρωση των εργαζομένων, ανεξαρτήτως εάν απευθύνονται ή όχι με αφορμή περιστατικό παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης.
2. Σε περίπτωση που εργαζόμενος απευθύνεται στο πρόσωπο αναφοράς με αφορμή συγκεκριμένο περιστατικό παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, χωρίς να έχει προηγηθεί η υποβολή εσωτερικής καταγγελίας του Μέρους Γ', το πρόσωπο αναφοράς μπορεί, στο πλαίσιο ενός ανεπίσημου, προκαταρκτικού σταδίου, να παρέχει συμβουλές και βοήθεια, επιχειρώντας, εφόσον κρίνει ότι οι συνθήκες το επιτρέπουν και δεν παραβιάζονται τα συμφέροντα του θύματος ή εφόσον το επιθυμεί το θύμα, την προσέγγιση των μερών συνομιλώντας κατ' ιδίαν με τους εμπλεκόμενους, επιδεικνύοντας όμως συγχρόνως την απαραίτητη διακριτικότητα, λαμβανομένου υπόψη και του ανεπίσημου της διαδικασίας, έτσι ώστε να προστατεύεται η αξιοπρέπεια και η ιδιωτική ζωή όλων. Και στο πλαίσιο αυτό, το πρόσωπο αναφοράς μεριμνά ώστε να παρέχεται αμερόληπτη ακρόαση και δίκαιη αντιμετώπιση στα μέρη.
3. Εφόσον δημιουργείται στο πρόσωπο αναφοράς η εύλογη πεποίθηση ότι υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια του θύματος, εκτός από την καθοδήγηση και ενημέρωση του θύματος, το πρόσωπο αναφοράς υποχρεούται να ενημερώσει αμελλητί τη Διοίκηση.
4. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του προσώπου αναφοράς η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

ΜΕΡΟΣ Γ΄

Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών για Περιστατικά Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης

Άρθρο 15: Εσωτερικές Καταγγελίες για Περιστατικά Παρενόχλησης ή/και Βίας και Παρενόχλησης - Δίαυλοι επικοινωνίας

1. Οι εσωτερικές καταγγελίες υποβάλλονται προς τον Σύμβουλο Ακεραιότητας του Οργανισμού και μέχρι να οριστεί αυτός στον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης που είναι αρμόδια για θέματα προσωπικού.

2. Εκτός από την εσωτερική καταγγελία που ρυθμίζεται στο Μέρος αυτό και πέραν της προσφυγής στη Δικαιοσύνη, καταγγελία για περιστατικό παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης δικαιούται να υποβάλλει το θιγόμενο πρόσωπο επίσης:

α) Ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη σύμφωνα με τον ν. 3896/2010 (Α` 207) και τον ν. 4443/2016 (Α` 232).

β) Μέχρι να οριστεί ο Σύμβουλος Ακεραιότητας του Οργανισμού, ενώπιον του Σύμβουλο Ακεραιότητας του άρθρου 23 του ν. 4795/2021 που είναι αρμόδιος για τον φορέα, εφόσον υπάρχει.

γ) Μέχρι να οριστεί ο Σύμβουλος Ακεραιότητας του Οργανισμού, ενώπιον του ανωτέρου στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενο του εποπτεύοντος φορέα, ήτοι εν προκειμένω τον Υπουργό Υγείας.

δ) Ενώπιον της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, εφόσον έχει υποβληθεί καταγγελία στα αρμόδια όργανα της προηγούμενης ή της παρούσας παραγράφου και αυτά δεν έχουν επιληφθεί αρμοδίως μετά το πέρας τριών μηνών από την υποβολή της καταγγελίας.

Για τις καταγγελίες που υποβάλλονται ενώπιον των οργάνων της παραγράφου αυτής εφαρμόζονται οι διαδικασίες και οι κανονισμοί που διέπουν τη σχετική λειτουργία και αρμοδιότητα των οργάνων αυτών.

3. Οι καταγγελίες της παρ. 1 υποβάλλονται με εμπιστευτικό πρωτόκολλο. Η υποβολή εσωτερικής καταγγελίας μπορεί να γίνει αυτοπροσώπως ή/και με κάθε πρόσφορο μέσο, ιδίως μέσω της ηλεκτρονικής αποστολής σε ειδική διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή/και με ταχυδρομική αποστολή. Για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας, συστήνεται η

χρησιμοποίηση διπλών φακέλων ως εξής: η εσωτερική καταγγελία εμπεριέχεται σε φάκελο με την ένδειξη «ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ - Υπόψη του». Ο εν λόγω φάκελος εσωκλείεται σε εξωτερικό φάκελο, που απευθύνεται στο αρμόδιο όργανο.

4. Οι εσωτερικές καταγγελίες υποβάλλονται από το θιγόμενο πρόσωπο ή και από νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, συμπεριλαμβανομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον και διαθέτουν γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου. Ο θιγόμενος μπορεί σε κάθε περίπτωση να παρέμβει ή και να ματαιώσει τη διαδικασία.

Άρθρο 16: Περιεχόμενο των εσωτερικών καταγγελιών

1. Οι καταγγελίες οφείλουν να είναι έγγραφες, επώνυμες και τεκμηριωμένες με λεπτομερείς πληροφορίες, ιδίως μάλιστα να περιλαμβάνουν σαφή και ακριβή περιγραφή των περιστατικών εκείνων από τα οποία να προκύπτει η παρενόχληση ή/και η βία και παρενόχληση κατά την έννοια της παρούσης καθώς και τα εμπλεκόμενα πρόσωπα. Στην καταγγελία θα πρέπει να αναφέρονται:

α) Το ονοματεπώνυμο, η θέση ή η ιδιότητα του καταγγέλλοντος και του καταγγελλόμενου.

β) Τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν συμπεριφορά που δύναται να υπαχθεί στην έννοια της παρενόχλησης ή/και της βίας και παρενόχλησης, ιδίως τις σχετικές καταστάσεις και συμβάντα, συμπεριλαμβανομένων του χρόνου και του τόπου όπου έλαβαν χώρα, οι τυχόν αντιδράσεις και τα αποτελέσματα της συμπεριφοράς.

γ) Τα πρόσωπα που ο καταγγέλλων προτείνει τυχόν ως μάρτυρες προς υποστήριξη της καταγγελίας του καθώς και κάθε σχετικό έγγραφο ή άλλο αποδεικτικό στοιχείο, το οποίο επισυνάπτεται στην καταγγελία.

2. Καταγγελίες που δεν περιλαμβάνουν οποιοδήποτε από τα στοιχεία της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου αρχειοθετούνται και δεν εξετάζονται με τη διαδικασία του παρόντος Κανονισμού εκτός αν κρίνει αντίθετα το αρμόδιο όργανο. Δεν αποκλείεται η εξέτασή τους στο πλαίσιο άλλων διαδικασιών όποτε αυτό απαιτείται. Προκειμένου η εσωτερική καταγγελία να αποτελέσει αντικείμενο διερεύνησης, αρκεί πάντως ο καταγγέλλων να εισφέρει στην διαδικασία περιστατικά

που, αληθή υποτιθέμενα, επιτρέπουν την υπαγωγή της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς στην έννοια της παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης.

3. Καταγγελίες που υποβάλλονται μετά την πάροδο πέντε (5) ετών από την τελευταία πράξη παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης αρχειοθετούνται και δεν εξετάζονται με τη διαδικασία του παρόντος Κανονισμού. Ως προς την πειθαρχική δίωξη του δράστη εφαρμόζονται αναλογικά τα άρθρα 106 έως 146 του Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., σύμφωνα με τα οριζόμενα της παρ. 10, του άρθρου 84, *Μεταβατικές διατάξεις Μέρους Β΄*, του ν. 5129/01-08-2024 (Α΄ 124/2024), που ρυθμίζουν τα σχετικά με την παραγραφή των πειθαρχικών παραπτωμάτων.

Άρθρο 17: Καταγγελίες εκτός τυποποιημένων διαύλων επικοινωνίας

1. Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων του προσώπου αναφοράς σύμφωνα με το άρθρο 14 του παρόντος Κανονισμού, κάθε μορφής παράπονο, καταγγελία ή αναφορά που υποβάλλεται εγγράφως, επώνυμα και τεκμηριωμένα, για περιστατικό παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης σε οποιαδήποτε υπηρεσιακή μονάδα ή όργανο του Οργανισμού ή με οποιονδήποτε άλλον δίαυλο επικοινωνίας, πλην των ανωτέρω αναφερομένων, πρέπει να διαβιβάζεται αμελλητί στον αρμόδιο όργανο της παρ. 1 του άρθρου 15 με μέριμνα του παραλήπτη.

Ανώνυμες αναφορές ή καταγγελίες για περιστατικά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης δεν εξετάζονται με τη διαδικασία του Μέρους αυτού, αλλά διαβιβάζονται στο πρόσωπο αναφοράς του άρθρου 14 το οποίο, εφόσον από τα στοιχεία της καταγγελίας προκύπτει εμπλοκή συγκεκριμένων προσώπων σε συγκεκριμένα περιστατικά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, παρέχει στα πρόσωπα αυτά συμβουλές και βοήθεια, ενημερώνοντάς τους για το περιεχόμενο της ανώνυμης καταγγελίας και συνομιλώντας κατ' ιδίαν με τους φερόμενους ως εμπλεκόμενους, επιδεικνύοντας όμως συγχρόνως την απαραίτητη διακριτικότητα, λαμβανομένου ιδίως υπόψη της ανωνυμίας της καταγγελίας και του ανεπίσημου της διαδικασίας. Σε περίπτωση που από την παρέμβαση του προσώπου αναφοράς προκύπτει κατά την κρίση του ότι έλαβε χώρα συγκεκριμένο περιστατικό παρενόχλησης ή /και βίας και παρενόχλησης καθώς και τα εμπλεκόμενα πρόσωπα,

το πρόσωπο αναφοράς ενημερώνει τη Διοίκηση του Οργανισμού, η οποία αιτείται η ίδια την κίνηση της διαδικασίας του παρόντος Μέρους. Η παρ. 3 του άρθρου 14 εφαρμόζεται και εν προκειμένω. Το φερόμενο ως θιγόμενο από την παρενοχλητική συμπεριφορά που περιγράφεται στην ανώνυμη καταγγελία πρόσωπο μπορεί σε κάθε περίπτωση να ματαιώσει με δήλωσή του τη διαδικασία.

Άρθρο 18: Απαγόρευση αντιποίνων

1. Ο Οργανισμός απαγορεύει ρητώς τα αντίποινα εξαιτίας της υποβολής εσωτερικής καταγγελίας σύμφωνα με το άρθρο 13 ν. 4808/2021 και τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
2. Ο Οργανισμός εγγυάται ότι η υποβολή εσωτερικής καταγγελίας δεν συνεπάγεται οιασδήποτε μορφής αντίποινα εις βάρος του καταγγέλλοντος.
3. Η κακόβουλη ή καταχρηστική υποβολή εσωτερικής καταγγελίας συνεπάγεται πειθαρχικές κυρώσεις σε βάρος του καταγγέλλοντος.

Άρθρο 19: Διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών

1. Το αρμόδιο κατά την παρ. 1 του άρθρου 15 όργανο επιβεβαιώνει την παραλαβή της εσωτερικής καταγγελίας στον καταγγέλλοντα και εντός πέντε (5) εργασίμων ημερών από την παραλαβή της εξετάζει το παραδεκτό της κατά το άρθρο 16 του παρόντος και, εφόσον η καταγγελία δεν αξιολογείται ως απαράδεκτη, εκκινεί τις διαδικασίες διερεύνησης της βασιμότητας των ισχυρισμών της καταγγελίας. Εντός της ίδιας προθεσμίας κοινοποιείται το περιεχόμενο της καταγγελίας, όχι όμως και τα ονόματα των προτεινόμενων από τον καταγγέλλοντα μαρτύρων ούτε τα σχετικά έγγραφα ή άλλα αποδεικτικά στοιχεία, στον καταγγελλόμενο, ο οποίος καλείται εντός πέντε (5) ημερών να υποβάλλει εγγράφως τις απόψεις του, προτείνοντας τυχόν μάρτυρες και προσκομίζοντας κάθε σχετικό έγγραφο ή άλλο αποδεικτικό στοιχείο.
2. Σε περίπτωση που η καταγγελία αξιολογείται ως απαράδεκτη, το αρμόδιο κατά την παρ. 1 του άρθρου 15 όργανο εκδίδει αιτιολογημένη πράξη αρχειοθέτησης και ενημερώνει σχετικά τον καταγγέλλοντα αμελλητί. Κατά την κρίση του το ίδιο όργανο μπορεί, πριν την αρχειοθέτηση της εσωτερικής καταγγελίας, να τάξει στον καταγγέλλοντα εύλογη προθεσμία για τη συμπλήρωσή της.

3. Κατά τη διερεύνηση δύναται να γίνεται χρήση τυποποιημένων δελτίων ελέγχου και εργαλείων τεκμηρίωσης. Επίσης, μπορεί να γίνεται χρήση κάθε αποδεικτικού εγγράφου, σε οποιαδήποτε μορφή, φυσική ή ηλεκτρονική, να αξιοποιούνται εφαρμογές τεχνολογίας και να ζητείται η συνδρομή κάθε αρμόδιας αρχής και κάθε υπηρεσιακής μονάδας του Οργανισμού. Το αρμόδιο όργανο έχει επίσης τη δυνατότητα να εξετάζει τα εμπλεκόμενα μέρη, είτε μεμονωμένα, είτε κατ' αντιπαράσταση, κατά την ελεύθερη κρίση του, καθώς και να διενεργεί αυτοψία και μπορεί να αιτηθεί την εξασφάλιση εξωτερικής, εξειδικευμένης συνδρομής. Σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη παρέχεται αμερόληπτη ακρόαση και δίκαιη αντιμετώπιση. Ο κύκλος των προσώπων που τυχόν κληθούν να συμμετάσχουν στην διερεύνηση κάθε εσωτερικής καταγγελίας πρέπει να περιορίζεται στον ελάχιστο δυνατό. Το υλικό που υποβάλλεται με την εσωτερική καταγγελία και συλλέγεται κατά τη διερεύνησή της είναι αυστηρώς εμπιστευτικό. Το θιγόμενο πρόσωπο που υπέβαλε την καταγγελία ενημερώνεται από το όργανο της παρ. 1 του άρθρου 15 για την εξέλιξη εξέτασης της καταγγελίας του.

4. Εφόσον ο καταγγέλλων επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται η εκδήλωση περιστατικού παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, ο καταγγελλόμενος έχει το βάρος να ανατρέψει το τεκμήριο και να αποδείξει ότι δεν συνέτρεξαν τέτοιες περιστάσεις.

5. Με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 10, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθηση του οργάνου της παρ. 1 του άρθρου 15 υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια του καταγγέλλοντος από περιστατικό ή συμπεριφορά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, και μετά την υποβολή των απόψεων του καταγγελλόμενου, ενημερώνει τη Διοίκηση, προκειμένου να προβεί σε κάθε αναγκαία και προσήκουσα ενέργεια, ιδίως δε να μετακινήσει τον καταγγελλόμενο σε άλλο τμήμα εργασίας ή να τον απασχολήσει με τηλεργασία ή με εξ αποστάσεως εργασία, αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων κ.α.

6. Σε όλα τα στάδια της διαδικασίας επιδεικνύεται η απαραίτητη διακριτικότητα, και καταβάλλεται ειδική μέριμνα για την προστασία της αξιοπρέπειας και της ιδιωτικής ζωής όλων των εμπλεκομένων. Κάθε εξωτερικός συνεργάτης και εν γένει κάθε πρόσωπο που εμπλέκεται με οποιαδήποτε ιδιότητα στη διερεύνηση και διαχείριση μιας εσωτερικής καταγγελίας οφείλει, στο πλαίσιο της υποχρέωσης εχεμύθειας, να

λαμβάνει κάθε αναγκαίο και πρόσφορο κατά την καλή πίστη μέτρο, για την αποτροπή τόσο της πρόσβασης τρίτων στις πληροφορίες και τα δεδομένα που σχετίζονται με την εσωτερική καταγγελία και τη διερεύνησή της, όσο και της πιθανής αλλοίωσης ή καταστροφή τους.

7. Το αρμόδιο όργανο της παρ. 1 του άρθρου 15 δεσμεύεται στην προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους σύμφωνα με την Πολιτική. Για τον λόγο αυτό, συνεργάζονται, εφόσον χρειαστεί, με τον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων του Οργανισμού.

8. Η διερεύνηση της εσωτερικής καταγγελίας ολοκληρώνεται το ταχύτερο δυνατόν. Το αρμόδιο για τη διερεύνηση όργανο υποχρεούται εντός τριών (3) μηνών από την παραλαβή της καταγγελίας να συντάξει γραπτό πόρισμα, το οποίο κοινοποιείται στον καταγγέλλοντα, στον καταγγελλόμενο και στην Διοίκηση του Οργανισμού. Στο πόρισμα αυτό, μπορεί ενδεικτικώς:

(α) Να διαπιστώνεται τέλεση παράβασης που εμπίπτει στον παρόντα Κανονισμό και να ζητήσει από τη Διοίκηση, όπως προβούν σε κάθε αναγκαία και προσήκουσα ενέργεια, τηρουμένων όσων προβλέπονται στο άρθρο 21. Εφόσον από το πόρισμα της εξέτασης αυτής προκύψει πειθαρχική ευθύνη του καταγγελλόμενου, το πόρισμα αυτό διαβιβάζεται άμεσα και το αργότερο εντός αποκλειστικής προθεσμίας τριών (3) ημερών στον αρμόδιο πειθαρχικώς προϊστάμενο του καταγγελλόμενου προσώπου για περαιτέρω ενέργειες στο πλαίσιο των πειθαρχικών αρμοδιοτήτων του.

(β) Να διαπιστώνεται η τέλεση παράβασης που δεν εμπίπτει στον παρόντα Κανονισμό, οπότε παραπέμπει την εσωτερική καταγγελία προς αξιολόγηση από το αρμόδιο όργανο.

(γ) Να διαπιστώνεται η μη τέλεση παράβασης που εμπίπτει στον παρόντα Κανονισμό.

(δ) Να διαπιστώνεται η ανάγκη περαιτέρω διερεύνησης της υπόθεσης.

Άρθρο 20: Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές

1. Ο Οργανισμός συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών για περιστατικά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης που

εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κανονισμού. Προς τούτο, δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία.

2. Όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο, τηρουμένων των διατάξεων του ν. 4624/2019 (Α' 137).

Άρθρο 21: Συνέπειες στην περίπτωση διάγνωσης παράβασης που εμπίπτει στον Κανονισμό

1. Εφόσον διαπιστώνεται παραβίαση της απαγόρευσης παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης, ο Οργανισμός λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να αρθεί και να τιμωρηθεί η παράνομη συμπεριφορά, καθώς επίσης να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

2. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας, επιβολή πειθαρχικής ποινής κατ' εφαρμογή των άρθρων 106 έως 146 του Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., σύμφωνα με τα οριζόμενα της παρ. 10, του άρθρου 84, *Μεταβατικές διατάξεις Μέρους Β'*, του ν. 5129/01-08-2024 (Α' 124/2024), ή ακόμη και την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.

3. Το θύμα δεν επιβαρύνεται από τα επιβαλλόμενα μέτρα. Δεν αποκλείεται όμως υπό συγκεκριμένες περιστάσεις η προστασία του θύματος να επιβάλει την μεταβολή και της δικής του υπηρεσιακής κατάστασης, η οποία σε καμία περίπτωση δεν δύναται επιφέρει βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του χωρίς την συναίνεσή του. Κατά τα λοιπά ισχύουν και εν προκειμένω τα προβλεπόμενα στο Μέρος Β' της Πολιτικής.

ΜΕΡΟΣ Δ'

Ενημέρωση και Επικαιροποίηση

Άρθρο 22: Ενημέρωση

Ο Κανονισμός αναρτάται στον χώρο εργασίας και στην ιστοσελίδα του Οργανισμού, ο οποίος προβαίνει και στην προσήκουσα ενημέρωση των εργαζομένων με κάθε πρόσφορο μέσο.

Άρθρο 23: Επικαιροποίηση

1. Στο τέλος κάθε έτους και μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου, ο Σύμβουλος Ακεραιότητας του Οργανισμού συντάσσει Ετήσια Έκθεση και την υποβάλλει στον Πρόεδρο του Οργανισμού και στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών και διαδικασιών ακεραιότητας που χρησιμοποιεί ο Οργανισμός, το έργο που επιτελέστηκε, καθώς και για την πορεία των υποθέσεων που χειρίστηκε. Μέχρι να οριστεί ο Σύμβουλος Ακεραιότητας του Οργανισμού, ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης που είναι αρμόδιος για θέματα προσωπικού συντάσσει και υποβάλλει στο τέλος κάθε έτους και μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου προς τον Πρόεδρο του Δ.Σ. του Οργανισμού έκθεση σχετικά με τις ληφθείσες εσωτερικές καταγγελίες για περιστατικά παρενόχλησης ή/και βίας και παρενόχλησης και τη διαχείρισή τους.
2. Ο Οργανισμός επισκοπεί τον Κανονισμό τακτικά και σε κάθε περίπτωση ανά διετία. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας του Οργανισμού προτείνει ενδεχόμενες προσθήκες, τροποποιήσεις ή αναθεωρήσεις αυτού, οι οποίες εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, προκειμένου ο Κανονισμός να εναρμονίζεται προς το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και τις βέλτιστες πρακτικές. Στο πλαίσιο αυτό, μπορούν να λαμβάνονται υπόψη οι παρατηρήσεις των εργαζομένων, των θεσμικών τους εκπροσώπων ή εξειδικευμένων συνεργατών. Σε κάθε περίπτωση προσθήκης, τροποποίησης ή αναθεώρησης εφαρμόζεται το άρθρο 22 του Κανονισμού.
3. Για τη βέλτιστη εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κανονισμού και της κείμενης νομοθεσίας, ο Οργανισμός δύναται να εκδίδει εσωτερικές οδηγίες ή εγκυκλίους, οι οποίες εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Οι εσωτερικές

οδηγίες λαμβάνουν την δημοσιότητα που προβλέπεται στο άρθρο 22 του Κανονισμού.