

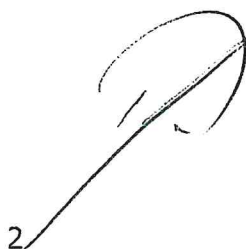

ΚΩΔΙΚΑΣ
ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2019

1   

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή
2. Σκοπός
3. Νομική βάση
4. Όροι και έννοιες
5. Υποχρεώσεις εργοδοτών, εργαζομένων και συντεχνιών
6. Μέτρα αντιμετώπισης
7. Ενδεικτικές συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης
8. Δήλωση Πολιτικής
9. Φορείς/τμήματα υποβολής παραπόνων/καταγγελιών

Κώδικας Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην εργασία

Εισαγωγή

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία είναι ένα πολυσύνθετο κοινωνικό φαινόμενο το οποίο λαμβάνει ανησυχητικές διαστάσεις και απαιτούνται δράσεις και μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης του.

Οι εργοδότες έχουν ευθύνη, με βάση τον Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο του 2002 (205(Ι)2002), να παρέχουν στους εργαζόμενους ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Έχουν επίσης την ευθύνη για τον σχεδιασμό μίας πολιτικής που να στοχεύει αφ' ενός στην πρόληψη και αφ' ετέρου στην αποτελεσματική αντιμετώπιση ανεπίτρεπτων συμπεριφορών που δημιουργούν ένα δυσάρεστο εργασιακό περιβάλλον και ρήξη των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων με συνέπεια να πλήττεται η ανθρώπινη αξιοπρέπεια αλλά και να διαταράσσεται η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Η σύνταξη του Κώδικα αυτού, αποτελεί πρωτοβουλία των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων ΣΕΚ ,ΠΕΟ σε συνεργασία με την ΟΕΒ, με στόχο να υιοθετηθεί από τους εργοδότες στον Ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα , και να αποτελέσει εργαλείο που να μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στην πρακτική καθοδήγηση εργοδοτών και εργαζομένων και να διασφαλίσει τις απαραίτητες διαδικασίες για την αντιμετώπιση του φαινομένου, προληπτικά και κατασταλτικά.



Σκοπός

- (1) Σκοπός αυτού του κώδικα είναι η σωστή πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο του Οργανισμού/επιχείρησης.
- (2) Ο κώδικας αυτός παρέχει τις απαραίτητες διαδικασίες χειρισμού του προβλήματος και παρεμπόδισης επανάληψης του.
- (3) Ενθαρρύνει και προωθεί την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και διαδικασιών που οδηγούν στη δημιουργία εργασιακών χώρων απαλλαγμένων από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης όπου εργοδότης/τρια και εργαζόμενοι/ες σέβονται αμοιβαία την ακεραιότητα και αξιοπρέπεια καθώς και το δικαίωμα τους για ισοτιμία στον εργασιακό χώρο.

Νομική Βάση

Ο Κώδικας Πρακτικής για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης τίθεται σε εφαρμογή δυνάμει του εδαφίου (4) του άρθρου 12 του περί 1ης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, ο οποίος είναι εναρμονισμένος με τις Οδηγίες 76/207/ΕΟΚ, 97/80/ΕΚ και 2006/54/ΕΚ.

Σύμφωνα με την υπό αναφορά διάταξη, είναι υποχρέωση κάθε εργοδότη/τρια του Ιδιωτικού και δημόσιου τομέα να λαμβάνει άμεσα κάθε πρόσφορο μέτρο για να αποτρέψει οποιαδήποτε πράξη, είτε μεμονωμένη είτε επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

Τέτοιο πρόσφορο μέτρο και με αμεσότητα εφαρμογής, σύμφωνα με την ίδια διάταξη, θεωρείται ότι λαμβάνεται όταν εισάγεται Κώδικας Πρακτικής για αποτροπή πράξεων παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης και λαμβάνονται επαρκή, πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται στον Κώδικα.



Όροι και Έννοιες

Τι είναι Σεξουαλική Παρενόχληση

Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που εκφράζεται με λόγια ή έργα και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Τι είναι Παρενόχληση

«Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη της συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο ενός προσώπου και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό περιβάλλον κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Τι είναι Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά

«Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά» είναι η κάθε συμπεριφορά που είναι δυσάρεστη και προσβλητική για μια γυναίκα ή έναν άνδρα. Δεν έχει σημασία αν τέτοια συμπεριφορά είναι μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη. Δεν έχει, επίσης, σημασία πως αντιλαμβάνεται ο/η δράστης/τρια τη συμπεριφορά του/της έναντι του/της αποδεκτής/τριας, ούτε χρειάζεται ο/η αποδέκτης/τρια της συμπεριφοράς να ενημερώσει τον/την δράστη/τρια ότι η συμπεριφορά του/της είναι ανεπιθύμητη.

Η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση οφείλονται σε απαράδεκτη συμπεριφορά που εκφράζεται από ένα ή περισσότερα άτομα. Μπορεί να εκδηλώνονται σε διαφορετικές μορφές, μερικές από τις οποίες προσδιορίζονται ευκολότερα από άλλες.



Υποχρεώσεις

Του/της εργοδότη/τριας

Έχει τη νομική ευθύνη και υποχρέωση να παρέχει στους/στις εργαζόμενους/νες του/της ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από ανεπιθύμητες συμπεριφορές. Θεωρείται συνυπεύθυνος/νη με τον/την δράστη, σε περίπτωση που δεν δράσει για άρση οποιασδήποτε παρενοχλητικής συμπεριφοράς.

- ❖ Λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας μόλις ενημερωθεί/ειδοποιηθεί για το σχετικό γεγονός.
- ❖ Απαγορεύεται να διενεργεί σεξουαλική ή άλλου είδους παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- ❖ Καθιστά σαφές ότι στην επιχείρησή του/της δε γίνεται ανεκτή η παρενόχληση οποιασδήποτε μορφής.
- ❖ Διενεργεί διερεύνηση περιστατικών-ορίζει υπεύθυνο χειρισμού για κάθε περίπτωση.
- ❖ Φροντίζει να ενημερωθεί το προσωπικό για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στο χώρο εργασίας.
- ❖ Απαγορεύεται να προβεί σε οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση δυσμενή ενέργεια σε βάρος θύματος παρενόχλησης, επειδή υπέκυψε, απέκρουσε ή κατάγγειλε το περιστατικό.
- ❖ Διασφαλίζει τη μη θυματοποίηση του θύματος στον χώρο εργασίας.
- ❖ Οφείλει να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση παρενοχλητικής συμπεριφοράς, μόλις τέτοια συμπεριφορά περιέρχεται στη γνώση του.
- ❖ Διασφαλίζει ότι όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη τυγχάνουν αμερόληπτης ακρόασης και δίκαιης μεταχείρισης.
- ❖ Φροντίζει για τη διερεύνηση και εξέταση των καταγγελιών σε εύλογο χρονικό διάστημα ,χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.



- ❖ Συστήνει επιτροπή ισότητας στον Οργανισμό/επιχείρηση ή διορίζει άτομο υπεύθυνο εφόσον κρίνει ότι τέτοιο μέτρο είναι απαραίτητο. Νοείται ότι η επιτροπή ισότητας αυτή λειτουργεί με συγκεκριμένους όρους και διαδικασίες.

Των Εργαζομένων

Έχουν υποχρέωση να σέβονται τους/τις συναδέλφους/σες και να συνυπάρχουν αρμονικά μαζί τους στον εργασιακό τους χώρο.

- ❖ Απαγορεύεται να διενεργούν σεξουαλική ή άλλου είδους παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- ❖ Καθιστούν σαφές ότι δεν γίνεται ανεκτή η παρενόχληση οποιασδήποτε μορφής στον εργασιακό τους χώρο.
- ❖ Φροντίζουν να ενημερωθούν για το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- ❖ Θέτουν τέλος σε τυχόν ανεπιθύμητη συμπεριφορά προς συνάδελφο που την απορρίπτει, σεβόμενοι την άποψή του.
- ❖ Στηρίζουν ηθικά θύματα παρενόχλησης.
- ❖ Δρουν ως μάρτυρες σε κάθε περιστατικό λανθασμένης συμπεριφοράς.

Των Συντεχνιών

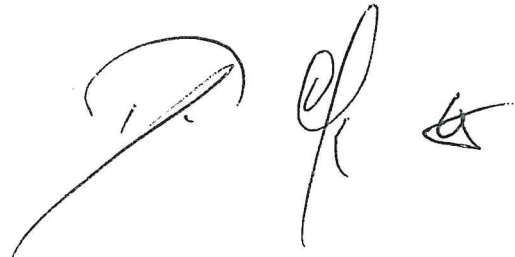
- Οφείλουν να γνωρίζουν τη νομοθεσία και τις διαδικασίες χειρισμού παραπόνου/καταγγελίας
- Φροντίζουν σε συνεργασία με τον/την εργοδότη/τρια να διερευνηθεί τάχιστα η καταγγελία.
- Συστήνουν τη λήψη μέτρων με στόχο τη προστασία του θύματος
- Καθοδηγούν, συμβουλεύουν, παραπέμπουν στους αρμόδιους φορείς για υποβολή καταγγελίας.



Μέτρα αντιμετώπισης

Κάθε θύμα παρενόχλησης οφείλει να αντιδράσει σε συμπεριφορά που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση από οποιονδήποτε κι αν προέρχεται.

- ❖ Αντιμετωπίζει τον/την δράστη κατά πρόσωπο ή μέσω αντιπροσώπου (π.χ. συνάδελφο/σσα, συνδικαλιστή/τρια ή άλλο) προφορικά ή γραπτά, για να εξηγήσει τη συμπεριφορά που τον/την ενόχλησε και να καταστήσει σαφές ότι δεν επιθυμεί την επανάληψή της.
- ❖ Ενημερώνει/καταγγέλλει στον/στην εργοδότη/τρια στην περίπτωση που ο/η θύτης συνεχίζει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά.
- ❖ Σημειώνει υπό τύπο ημερολογίου κάθε συμπεριφορά που ενοχλεί.
- ❖ Υποβάλλει το παράπονό του/της στους φορείς/θεσμούς εφόσον:
 - Ο/Η δράστης συνεχίζει ακόμα και μετά που μίλησε στον/στην εργοδότη/τρια του/της την παρενοχλητική συμπεριφορά.
 - Ο/Η δράστης είναι ο/η ίδιος/ια ο/η εργοδότης/τρια του/της.
 - Δεν είναι ευχαριστημένος/η με τον τρόπο χειρισμού του παραπόνου του/της στον χώρο εργασίας ή με το αποτέλεσμα της διερεύνησης.
- ❖ Προσφεύγει στο δικαστήριο. Αρμόδιο δικαστήριο είναι το δικαστήριο Εργατικών Διαφορών



Ενδεικτικές Συμπεριφορές Σεξουαλικής Παρενόχλησης

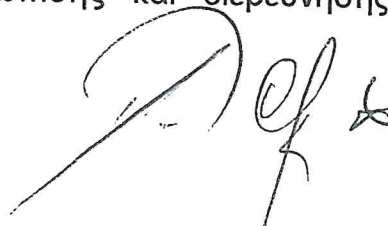
- Προσβλητικά ή αχρείαστα αγγίγματα σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος.
- Χειρονομίες με οποιοδήποτε μέρος του σώματος ή νοήματα με τα μάτια, το στόμα κτλ.
- Ανήθικες ή προσβλητικές προτάσεις.
- Σχόλια για το σώμα, το πρόσωπο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις σεξουαλικές επιδόσεις ή τα σεξουαλικά ελαττώματα κάποιου.
- Υπονούμενα που προσβάλλουν τη γενετήσια αξιοπρέπεια.
- Γραπτές ή προφορικές ύβρεις σεξουαλικού περιεχομένου.
- Γραπτά ή προφορικά ερωτόλογα.
- Προβολή ή έκθεση εικόνων, φωτογραφιών, ταινιών, μηνυμάτων κτλ. σεξουαλικού περιεχομένου με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο, ηλεκτρονικό (π.χ. e-mails, SMS κτλ.) ή μη.
- Παράκληση ή απαίτηση για σεξουαλικές χάρες, ιδιαίτερα με την υπόσχεση πρόσληψης, προαγωγής, μη απόλυσης κτλ.
- Παρατηρήσεις με σεξουαλικά υπονούμενα.
- Μειωτικές παρατηρήσεις για το φύλο ή την εμφάνιση.
- Ερωτήσεις αναφορικά με τη σεξουαλική συμπεριφορά ή εξιστόρηση σεξουαλικών εμπειριών στο θύμα.
- Σωματική επίθεση σεξουαλικού περιεχομένου και εξαναγκασμός σε σεξουαλική επαφή .
- Αστεία ή πειράγματα σεξουαλικού περιεχομένου.
- Συνεχείς προσκλήσεις σε δείπνο ή εξόδους παρά την απόρριψή τους από το θύμα.



ΔΗΛΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Τα συμβαλλόμενα μέρη αυτού του Κώδικα δηλώνουν ότι :

- Ο αμοιβαίος σεβασμός της αξιοπρέπειας, σε όλα τα επίπεδα, μέσα στον εργασιακό χώρο είναι μια από τις βασικές προϋποθέσεις για ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Για αυτό και η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση είναι απαράδεκτες συμπεριφορές οι οποίες είναι καταδικαστέες σε όλες τους τις μορφές για αυτό θα πρέπει να λαμβάνονται όλα τα μέτρα για πρόληψη και αντιμετώπιση τους.
- Η κοινοτική και εθνική νομοθεσία καθορίζουν την ευθύνη των εργοδοτών να προστατεύουν τους εργαζομένους από τη σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.
- Οι εργαζόμενοι από την άλλη έχουν υποχρέωση να συμπεριφέρονται ο ένας προς στον άλλο με σεβασμό και κατανόηση.
- Ο Οργανισμός/επιχείρηση αντιλαμβανόμενος/η τη σοβαρότητα του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης ξεκαθαρίζει ότι δεν θα δεχτεί καμιά δικαιολόγηση τέτοιων φαινομένων από οποιονδήποτε και αν προέρχονται και θέτει ως στόχο:
 - (α) τη δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, όπου όλο το προσωπικό θα συμπεριφέρεται με αξιοπρέπεια, ευγένεια και σεβασμό ο/ή ένας/μία προς τον/την άλλο/η
 - (β) τη δημιουργία και εφαρμογή ενός συστήματος εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του προσωπικού σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση, τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις του αναφορικά με αυτή
 - (γ) τη δημιουργία και εφαρμογή μιας εσωτερικής διαδικασίας πρόληψης, αντιμετώπισης και διερεύνησης παραπόνων



Φορείς/Υπηρεσίες υποβολής παραπόνων/καταγγελιών ή λήψη πληροφοριών/καθοδήγησης

- ✓ Εργαζόμενοι: Στη Συντεχνία σας για περαιτέρω καθοδήγηση
- ✓ Εργοδότες: Στην Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) για περαιτέρω καθοδήγηση
- ✓ Εργαζόμενοι και Εργοδότες:

- Στους Επιθεωρητές / Επιθεωρήτριες Τμήματος Εργασίας

Κλήμεντος 9, 4^{ος} όροφος, Λευκωσία

Τηλέφωνο 22400847

director@dl.mlsi.gov.cy

- Στην Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση

Κλήμεντος 9, 3^{ος} όροφος, Λευκωσία

Τηλέφωνο 22400895

genderequalitycommittee@mlsi.gov.cy

- Στο Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως & Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Era House, Διαγόρου 2, 1097

Τηλέφωνο 22405500

ombudsman@ombudsman.gov.cy

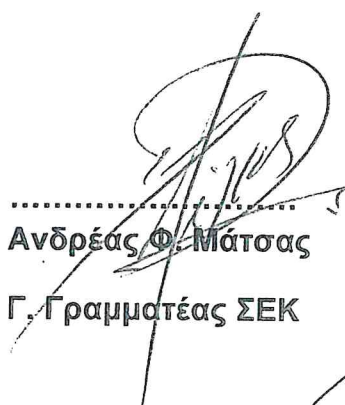


- (δ) την αντιμετώπιση όλων των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση δίκαια, με ευαισθησία, εντός λογικών χρονικών πλαισίων και με πλήρη εχεμύθεια
- (ε) την προστασία από εκδικητικές ενέργειες εναντίον των παραπονούμενων και των προσώπων που επιθυμούν να δώσουν μαρτυρία σχετικά με καταγγελία
- (στ) την ενθάρρυνση των εργαζομένων να αναφέρουν τέτοιες συμπεριφορές που παραβιάζουν την πολιτική του Οργανισμού/επιχείρησης για αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

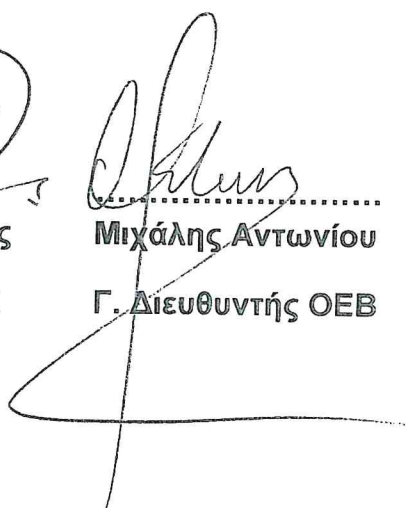
Για τη ΣΕΚ

Για την ΟΕΒ

Για την ΠΕΟ



.....
Ανδρέας Φ. Μάτσας
 Γ. Γραμματέας ΣΕΚ



.....
Μιχάλης Αντωνίου
 Γ. Διευθυντής ΟΕΒ



.....
Πάμπης Κυρίτσης
 Γ. Γραμματέας ΠΕΟ

6/5/19