

ΟΔΗΓΟΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ/ΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

Επιτροπή Ισότητας

στην Απασχόληση και
στην Επαγγελματική Εκπαίδευση



των Φύλων

Οδηγός Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας για Εργαζόμενους/ες και Εργοδότες

Ο εν λόγω Οδηγός ετοιμάστηκε τον Ιανουάριο του 2023, στα πλαίσια διεξαγωγής εκστρατείας ενημέρωσης, διαφώτισης και ευαισθητοποίησης των εργοδοτών και εργαζομένων, στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, σε σχέση με το φαινόμενο της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
ΣΚΟΠΟΣ ΟΔΗΓΟΥ	6
ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΕΣ	8
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	11
ΟΔΗΓΙΕΣ ΠΡΟΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ/ΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	15
ΟΔΗΓΙΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΠΡΟΣ ΤΑ ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	17
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	24
ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΚΑΙ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	30
Παράρτημα 1	48
Παράρτημα 2	69
Παράρτημα 3	70

1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και αποτελούν διάκριση λόγω φύλου. Αυτές οι μορφές διάκρισης δεν παρατηρούνται μόνο στο χώρο εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και στην επαγγελματική ανέλιξη. Θα πρέπει συνεπώς, να απαγορεύονται και να υπόκεινται σε αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις.¹

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο Ψήφισμά του για την πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, τονίζει ότι τα κράτη μέλη, οι τοπικές και περιφερειακές αρχές, οι οργανώσεις εργοδοτών και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει επειγόντως να κατανοήσουν τους φραγμούς που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην καταγγελία περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, έμφυλων διακρίσεων και βίας, και συνεπώς να παρέχουν πλήρη υποστήριξη και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, έμφυλων διακρίσεων, παρενόχλησης λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας και εκφοβισμού, μεταξύ άλλων, χωρίς να φοβούνται τις πιθανές συνέπειες, καθώς και να δημιουργήσουν μηχανισμούς που θα επιτρέπουν και θα στηρίζουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν με ασφάλεια την κακοποίηση.² Τα φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, δεν γνωρίζουν φύλο, αφού τόσο θύτες, όσο και θύματα, μπορεί να είναι άντρες και γυναίκες.

Παράλληλα, στην Κύπρο ο Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (Ν.205(Ι)/2002), ενσωματώνει τις Οδηγίες της ΕΕ στην κυπριακή έννομη τάξη και αποτελεί το βασικό νομοθετικό κείμενο για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

¹ Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

² Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 11ης Σεπτεμβρίου 2018 σχετικά με μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στους δημόσιους χώρους και στην πολιτική ζωή της ΕΕ (2018/2055(INI)).

2

ΣΚΟΠΟΣ ΟΔΗΓΟΥ

Ο Οδηγός πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης και της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, για εργαζόμενους/ες και εργοδότες, παρέχει στους οργανισμούς και επιχειρήσεις τις απαραίτητες οδηγίες και κατευθυντήριες γραμμές για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών παρενοχλητικής συμπεριφοράς και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Ο παρών Οδηγός βασίζεται στην κυπριακή και ενωσιακή νομοθεσία και ειδικότερα στον περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο του 2002 (205(I)/2002) και σε καμία περίπτωση δεν υποκαθιστά τις πρόνοιες του εν λόγω νόμου.

3

ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΕΣ

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002 (205(Ι)/2002) δίδει τους ακόλουθους βοηθητικούς ορισμούς:

Διάκριση λόγω φύλου: σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης βασιζόμενης στην απόρριψη της εν λόγω συμπεριφοράς ή στην υποταγή σε αυτήν ή παρενόχλησης καθώς και οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείρισης γυναίκας που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία, τη μητρότητα ή ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό, αλλά μη περιλαμβανομένων των θετικών δράσεων, ενώ οποιαδήποτε οδηγία ή εντολή για διάκριση εις βάρος προσώπων, λόγω φύλου, αποτελεί διάκριση λόγω φύλου·

Έμμεση διάκριση λόγω φύλου: υπάρχει όταν μια διάταξη, ένα κριτήριο, ή μια πρακτική εκ πρώτης όψεως ουδέτερη/ο θέτει άτομα ενός φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου, εκτός εάν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από ένα νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία·

Παρενόχληση: σημαίνει ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο ενός προσώπου, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον·

Σεξουαλική παρενόχληση: σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που εκφράζεται λόγω ή έργω 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·

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να πάρει διάφορες μορφές. Δεν συμπεριλαμβάνει μόνο τη σωματική βία αλλά και πιο διακριτικές μορφές βίας όπως τον εξαναγκασμό – αναγκάζοντας κάποιον/α να κάνει κάτι που δεν θέλει. Μπορεί να έχει τη μορφή μιας μακροχρόνιας κατάστασης – επαναλαμβανόμενα σεξουαλικά «αστεία», συνεχείς (ανεπιθύμητες) προτάσεις για ραντεβού, ή ανεπιθύμητο φλερτάρισμα σεξουαλικής φύσης. Μπορεί επίσης, να είναι ένα μεμονωμένο συμβάν – άπρεπο άγγιγμα ή χάδι ή ακόμη και κακοποίηση ή βιασμός.³ (HSE, 2009).

³ HSE – Employers Agency. Health Service Executive. Dignity At Work Policy For the Health Service Anti Bullying, Harassment and Sexual Harassment Policy and Procedure, May 2009.

4

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να πάρει διάφορες μορφές. Το HSE – Employers Agency (2009), αναφέρεται στις ακόλουθες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης:

A) Φυσική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης

Περιλαμβάνει ανεπιθύμητη φυσική επαφή, με σεξουαλικό τρόπο (π.χ. φιλή, περιπτή επαφή, ανεπιθύμητο άγγιγμα κτλ.).

B) Λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα

Περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις ή πιέσεις για σεξουαλική δραστηριότητα, συνεχείς προτάσεις για κοινωνική δραστηριότητα. εκτός του χώρου εργασίας, αφού έχει καταστεί σαφές ότι τέτοιες προτάσεις είναι ανεπιθύμητες. Μεταξύ άλλων περιλαμβάνει και ανεπιθύμητα ή προσβλητικά φλερτ, υπονοούμενα καθώς και σεξουαλικά αστεία και σχόλια.

Γ) Μη λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα

Μπορεί να περιλαμβάνει την προβολή πορνογραφικών εικόνων, αντικειμένων, γραπτών μηνυμάτων, μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μηνυμάτων κειμένου ή φαξ. Μπορεί επίσης να συμπεριλαμβάνει άσεμνο σφύριγμα ή άσεμνες χειρονομίες.⁴

Δ) Σεξουαλική παρενόχληση με χειρονομίες

Γλώσσα του σώματος ή/και χειρονομίες, με σεξουαλικά υπονοούμενα (π.χ. κλείσιμο ματιού, γλείψιμο χειλιών, χειρονομίες με τα δάχτυλα).

Ε) Συμπεριφορά βασισμένη στο φύλο

Περιλαμβάνει συμπεριφορές που δυσφημίζουν ή γελοιοποιούν ή είναι εκφοβιστικές ή σωματικά καταχρηστικές για έναν/μια υπάλληλο, λόγω του φύλου του/της, όπως η υποτιμητική ή εξευτελιστική κατάχρηση ή οι προσβολές που συνδέονται με το φύλο. Παρενόχληση είναι οποιαδήποτε πράξη ή

⁴ HSE – Employers Agency. Health Service Executive. Dignity At Work Policy For the Health Service Anti Bullying, Harassment and Sexual Harassment Policy and Procedure, May 2009.

συμπεριφορά, συμπεριλαμβανομένων των ομιλούμενων λέξεων, χειρονομιών ή της παραγωγής, της απεικόνισης ή της κυκλοφορίας γραπτών λέξεων, εικόνων ή άλλου υλικού. Αν η ενέργεια ή συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη για τον/την εργαζόμενο/η μπορεί να θεωρηθεί προσβλητική, ταπεινωτική ή/και εκφοβιστική.⁵

Τι μπορεί να χαρακτηριστεί ως σεξουαλική παρενόχληση;

Σύμφωνα με το Equal Opportunities Commission (2007), υπάρχουν διάφοροι νομικοί ορισμοί για τη σεξουαλική παρενόχληση, ανάλογα με τη χώρα και τη νομοθεσία, αλλά οι πιο κοινές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης περιλαμβάνουν:

- Αφήγηση σεξουαλικών ή πρόστυχων ανέκδοτων
- Επίδειξη ή διανομή εικόνων ή φωτογραφιών με σεξουαλικό περιεχόμενο
- Επιστολές, σημειώματα, ηλεκτρονικά μηνύματα, τηλεφωνήματα, ή υλικό σεξουαλικής φύσης
- «Βαθμολόγηση» ατόμων με βάση τα σωματικά τους χαρακτηριστικά
- Σεξουαλικά σχόλια για την ενδυμασία, την ανατομία ή την εξωτερική εμφάνιση ενός ατόμου
- Σφύριγμα ή γιουχάισμα
- Ήχοι ή χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα, όπως ήχους ρουφήγματος, κλείσιμο ματιού ή κινήσεις της λεκάνης
- Άμεσες ή έμμεσες απειλές ή δωροδοκίες για ανεπιθύμητη σεξουαλική δραστηριότητα
- Συνεχή αιτήματα για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή
- Επίμονο κοίταγμα με προσβλητικό τρόπο (να κοιτάζεις επίμονα το στήθος μιας γυναίκας, ή τον πισινό ενός άντρα)
- Ανεπιθύμητες ερωτήσεις για τη σεξουαλική ζωή κάποιου
- Ανεπιθύμητη επαφή, αγκάλιασμα, φίλημα, χάιδεμα ή πέρασμα κολλητά από το σώμα κάποιου

⁵ ibid.

- Επίμονη παρακολούθηση ενός ατόμου
- Να χαιδεύεται κάποιος σεξουαλικά μπροστά σε άλλους για να τον βλέπουν
- Σεξουαλική επίθεση
- Κακοποίηση
- Βιασμός⁶

⁶ Equal Opportunities Commission 2007. Sexual harassment in the workplace: a literature review, The Centre for Equality and Diversity at Work. Working Paper Series No. 59.. Manchester Business School, University of Manchester by Carrie Hunt, Marilyn Davidson, Sandra Fielden and Helge Hoel.

5

ΟΔΗΓΙΕΣ ΠΡΟΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ/ΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Τι μπορούν να κάνουν οι εργαζόμενοι/ες για να αποτρέψουν τη σεξουαλική παρενόχληση;

Οι εργαζόμενοι/ες μπορούν:

- Να απαιτήσουν μια πολιτική σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους
- Να βεβαιωθούν ότι γνωρίζουν ποια είναι η εταιρική πολιτική σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση
- Να φροντίζουν ώστε η πολιτική να είναι γνωστή και κατανοητή από τους/τις συναδέλφους/σες τους, τους/τις διευθυντές/ντριες και το εποπτικό προσωπικό
- Εάν χρειάζεται, να οργανώνουν συναντήσεις, όπου θα εξηγείται η πολιτική και θα συζητιέται με το προσωπικό του χώρου εργασίας
- Να εξασφαλίσουν ότι υπάρχουν διαδικασίες στον χώρο εργασίας τους για την υποβολή καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση
- Να αποφεύγουν οποιαδήποτε συμπεριφορά, η οποία μπορεί να συνιστά σεξουαλική ή άλλου είδους παρενόχληση στον χώρο εργασίας
- Να καταγγέλλουν συμβάντα σεξουαλικής παρενόχλησης⁷
- Να συνεργάζονται στη διερεύνηση καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση, είτε ως μάρτυρες είτε παρέχοντας οποιαδήποτε πληροφορία κατέχουν σχετικά με το υπό διερεύνηση περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης

⁷ Women's Legal Centre 2015. A simplified Guide to the Protection from Harassment Act.

6

ΟΔΗΓΙΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΠΡΟΣ ΤΑ ΘΥΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ

- Εάν ο/η δράστης φαίνεται να μην έχει ιδέα ότι αυτό που έκανε είναι ακατάλληλο ή ανεπιθύμητο, μπορείς να μιλήσεις μαζί του/της και να εξηγήσεις ότι δεν σου άρεσε η συμπεριφορά του/της. Μπορείς να το κάνεις ως μορφή προειδοποίησης, πριν ακολουθήσεις άλλα βήματα.
- Μπορείς επίσης να ζητήσεις από κάποιον/α συνάδελφο ή επόπτη/τρια να καθίσει μαζί σου στη συνομιλία σου με τον/την δράστη, ή ακόμη και να τους ζητήσεις να μιλήσουν εκ μέρους σου. Στην περίπτωση αυτή, ο/η δράστης δεν θα έχει καμία δικαιολογία εάν συνεχίσει την προσβλητική του/της συμπεριφορά.
- Από την πρώτη υποψία σεξουαλικής παρενόχλησης, να είσαι αμετάκλητος/η και να έρθεις αντιμέτωπος/η με αυτόν/ην που ασκεί τη σεξουαλική παρενόχληση, αναφέροντας του/τη «Με φέρνεις σε δύσκολη θέση όταν.....».
- Εάν είσαι καχύποπτος/η για τη συμπεριφορά κάποιου/ας, κράτησε ένα πολύ λεπτομερές ημερολόγιο με όλα τα συμβάντα. Εάν δεν νιώθεις άνετα με μια συμπεριφορά, τότε σίγουρα κάτι δεν πηγαίνει καλά. Εάν η συμπεριφορά παραμένει ίδια, τότε κάνε καταγγελία.
- Εάν δεν σου αρέσει η συμπεριφορά κάποιου/ας ή υποψιάζεσαι κάποια απρεπή κίνηση από έναν/μια συνάδελφο, εργοδότη, υπάλληλο κτλ., προσπάθησε να μην είσαι μόνος/η με το άτομο αυτό στον ίδιο χώρο. Εάν χρειαστεί μπορεί να έχεις μαζί σου κάποια/ον συνάδελφο.
- Εάν δεν νιώθεις άνετα με μια συγκεκριμένη κατάσταση, βρες μια δικαιολογία και φύγε. Διαφορετικά, βρες κάποιον/α συνεργάσιμο/η συνάδελφο/σα για να είναι μαζί σου.
- Εάν νιώθεις ότι απειλείσαι από μια πιθανώς επικίνδυνη κατάσταση, μη διστάσεις να τηλεφωνήσεις ή να φωνάξεις δυνατά βοήθεια, αυτό θα μπορούσε να αλλάξει δραστικά τα πράγματα.
- Η πρόθεση του ατόμου που σε παρενόχλησε δεν έχει σημασία. Ακόμα και

αν ήσουν προγενέστερα πρόθυμος/η να δεχτείς τη συμπεριφορά κάποιου/ας δεν σημαίνει ότι αυτή η συμπεριφορά είναι πάντα καλοδεχούμενη.

- Εάν έχεις υποστεί σεξουαλική παρενόχληση και ο χώρος εργασίας σου έχει πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης, τότε φρόντισε να ακολουθήσεις τις οδηγίες για την καταγγελία ή/και τον χειρισμό του συμβάντος. Σιγουρέψου ότι έχεις τη βοήθεια των σωστών ανθρώπων, για να σου συμπαρασταθούν στη διαδικασία.
- Συγκέντρωσε όσες περισσότερες λεπτομέρειες μπορείς (ώρα, τόπος κτλ.) και εάν χρειαστεί, μάρτυρες ή αποδείξεις (ακατάλληλες φωτογραφίες, μηνύματα κτλ.).
- Αν η εταιρία σου δεν έχει ορίσει διαδικασία για την καταγγελία συμβάντων σεξουαλικής παρενόχλησης, πρέπει να υποβάλεις την καταγγελία σου στον/την επόπτη/τρια σου, Εάν ο/η επόπτης/τρια σου είναι αυτός/ή που σε παρενόχλησε σεξουαλικά, τότε θα υποβάλεις την καταγγελία σου στον/στην άμεσο/η προϊστάμενο/η του/της επόπτη/τριας σου. Είναι σημαντικό, η διεύθυνση της εταιρίας σου να ενημερωθεί για το περιστατικό.
- Είναι καθήκον του εργοδότη να δημιουργήσει έναν ασφαλή χώρο εργασίας. Αν υποστείς αντίποινα ή αν η σεξουαλική παρενόχληση συνεχιστεί, κάνε ξανά καταγγελία.
- Εάν δεν χειριστούν ικανοποιητικά την υπόθεσή σου στον χώρο εργασίας σου, ίσως θα πρέπει να υποβάλεις μια επίσημη καταγγελία στους κρατικούς θεσμούς υποβολής παραπόνων ή εάν έχεις τεκμήρια να προχωρήσεις σε ποινική ή αστική αγωγή κατά του δράστη αλλά και του εργοδότη, στην περίπτωση που δεν χειρίστηκε ορθά την καταγγελία σου.
- Το ίδιο ισχύει και όταν είσαι αυτοαπασχολούμενος/η και έχεις υποστεί σεξουαλική παρενόχληση από πελάτη, για παράδειγμα. Μπορείς να υποβάλεις επίσημη ποινική ή αστική αγωγή εναντίον του δράστη.

- Μπορείς επίσης να αναζητήσεις τη βοήθεια της συνδικαλιστικής σου οργάνωσης, εάν είσαι μέλος ενός συνδικάτου.

Τι είναι ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας;

Ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας είναι γεμάτο με εκφοβισμό, γελοιοποίηση και προσβολή, που είναι επαρκώς σοβαρή ή διαδεδομένη για να μεταβάλλει τις συνθήκες απασχόλησης του θύματος και να δημιουργεί εκφοβιστικό εργασιακό περιβάλλον.⁸

Πως μπορεί να αποδειχθεί ότι το περιβάλλον εργασίας είναι εχθρικό;

Για να αποδειχθεί το εχθρικό περιβάλλον εργασίας, ένας/μια υπάλληλος πρέπει να αποδείξει ότι οι υποκείμενες πράξεις ήταν σοβαρές ή διαδεδομένες. Για να διαπιστωθεί εάν το περιβάλλον είναι εχθρικό, τα δικαστήρια εξετάζουν το σύνολο των περιστάσεων. Η σοβαρή παρενόχληση περιλαμβάνει τη σωματική επαφή, τον έμμεσο φυσικό εξαναγκασμό, την ακραία χρήση γλώσσας ή την άσεμνη συμπεριφορά.

Η παρενόχληση πρέπει να είναι τόσο ανεπιθύμητη και προσβλητική για εσάς, όσο και αντικειμενικά προσβλητική (που σημαίνει ότι ένας λογικός άνθρωπος θα βρει την παρενόχληση εχθρική και καταχρηστική).

Για να προσδιοριστεί αν η παρενόχληση παραβιάζει τον Νόμο, τα δικαστήρια εξετάζουν τους ακόλουθους παράγοντες:

- τη συχνότητα της διακριτικής συμπεριφοράς
- τη σοβαρότητά του
- αν είναι σωματικά απειλητική ή ταπεινωτική, ή αν είναι απλή προσβλητική φράση
- αν παρεμποδίζει αδικαιολόγητα την απόδοση εργασίας ενός/μιας

⁸ Zuckerman Law, 2017. A Sexual Harassment. Survival Guide for Employees by Eric Bachman & Jason Zuckerman, https://www.zuckermanlaw.com/wp-content/uploads/2017/06/SexualHarassmentSurvivalGuide_sexualharassmentattorneys.pdf.

εργαζομένου/ης (Bachman & Zuckerman (2017)).⁹

Τι να αναμένω από τον εργοδότη μου όταν αναφέρω τη σεξουαλική παρενόχληση;

- Μόλις ο εργοδότης ενημερωθεί για τη σεξουαλική παρενόχληση, πρέπει να συζητήσει μαζί σας και να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να αντιμετωπίσει την καταγγελία της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Εάν επιλέξετε να ενημερώσετε τον εργοδότη σας για τη σεξουαλική παρενόχληση μέσω κάποιας άλλης οδού, μπορείτε να ζητήσετε από το άτομο να διατηρήσει τις πληροφορίες εμπιστευτικές και να αναφέρει το περιστατικό μόνο στον εργοδότη σας
- Εάν ο χώρος εργασίας σας έχει μια πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης, ελέγξτε την πολιτική για να δείτε ποιες επιλογές είναι διαθέσιμες για τον τρόπο αναφοράς της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αν δεν είστε άνετοι αναφέροντας τη σεξουαλική παρενόχληση με τον τρόπο που προβλέπεται στην πολιτική, μπορείτε να ενημερώσετε τον εργοδότη σας με οποιοδήποτε άλλο τρόπο επιθυμείτε.¹⁰
- Είναι αντίθετο με τις πρόνοιες του νόμο, ο εργοδότης σας να μην προβεί σε οποιαδήποτε ενέργεια, μετά την αναφορά σας ότι έχετε βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- Ο εργοδότης σας πρέπει να σας ενημερώσει για το δικαίωμά σας να προβείτε σε καταγγελία μέσω μιας άτυπης ή μέσω μιας τυπικής διαδικασίας. Ακόμη, ο εργοδότης σας πρέπει να σας εξηγήσει τις διαθέσιμες διαδικασίες που υπάρχουν, ειδικά εάν στον χώρο εργασίας σας υπάρχει πολιτική για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

⁹ Zuckerman Law. A Sexual Harassment. Survival Guide for Employees by Eric Bachman & Jason Zuckerman, https://www.zuckermanlaw.com/wp-content/uploads/2017/06/SexualHarassmentSurvivalGuide_sexualharassmentattorneys.pdf.

¹⁰ Women's Legal Centre (2015). A Simplified Guide to Sexual Harassment in the Workplace.

- Έχετε το δικαίωμα να επιλέξετε αν θέλετε να ακολουθήσετε μια άτυπη ή μια επίσημη διαδικασία. Ανάλογα με τις περιστάσεις, μπορείτε να επιλέξετε να ακολουθήσετε πρώτα την άτυπη διαδικασία και στη συνέχεια να ακολουθήσετε την επίσημη διαδικασία. Εναλλακτικά, μπορείτε να επιλέξετε να προχωρήσετε απευθείας σε μια τυπική διαδικασία.¹¹
- Έχετε το δικαίωμα να διερευνηθεί η καταγγελία σας με τέτοιο τρόπο ώστε να παραμένουν εμπιστευτικές οι ταυτότητες οποιουδήποτε εμπλεκόμενου ατόμου, συμπεριλαμβανομένου του εαυτού σας.

Άτυπη διαδικασία υποβολής παραπόνου

1. Μια **άτυπη διαδικασία** μπορεί να ακολουθηθεί εάν θέλετε ο εργοδότης σας να φέρει την καταγγελία σας για σεξουαλική παρενόχληση στην προσοχή του θύτη, αλλά δεν θέλετε ο εργοδότης σας να διεξαγάγει έρευνα ή να προβεί σε οποιαδήποτε επίσημη ενέργεια κατά του θύτη. Αυτό μπορεί να γίνει, για παράδειγμα, με μια συζήτηση μεταξύ του εργοδότη και του θύτη ή παρέχοντας στον θύτη μια εγκύκλιο ή ένα σημείωμα σχετικά με τον τύπο της συμπεριφοράς που δεν είναι ευπρόσδεκτη.
2. Μπορείτε να ζητήσετε από τον εργοδότη σας να αναφέρει στον θύτη ή σε άτομο της επιλογής σας, ότι η συμπεριφορά του απέναντι σας δεν είναι ευπρόσδεκτη, σας κάνει να νιώθετε άβολα και ότι παρεμβαίνει στη δουλειά σας. Θα πρέπει να ζητηθεί από τον θύτη να σταματήσει να εμπλέκεται σε τέτοια συμπεριφορά (Women's Legal Centre, 2015).

¹¹ Women's Legal Centre (2015). A Simplified Guide to Sexual Harassment in the Workplace.

Επίσημη Διαδικασία υποβολής παραπόνου

1. Μπορείτε να επιλέξετε να ακολουθήσετε μια **επίσημη διαδικασία** σχετικά με το παράπρονό σας για σεξουαλική παρενόχληση, με ή χωρίς πρώτα να ακολουθεί μια ανεπίσημη διαδικασία.
2. Εάν ο εργοδότης σας έχει μια πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης ή μια πολιτική για την αντιμετώπιση καταγγελιών ή διαμαρτυριών στον χώρο εργασίας, η πολιτική αυτή θα καθορίζει τις εσωτερικές διαδικασίες που χρειάζονται και που πρέπει να ακολουθηθούν για να διερευνηθεί η καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση καθώς και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν εναντίον του θύτη. Εάν ο εργοδότης σας δεν έχει πολιτική παρενόχλησης, μπορείτε να συζητήσετε τον τρόπο με τον οποίο θα εξεταστεί η καταγγελία (Women's Legal Centre, 2015).

7

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

A) Υποβολή παραπόνου στην εργασία

Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας είναι παράνομη και θα πρέπει να υποβάλλεται επίσημη καταγγελία στον εργοδότη σας για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Πολλές εταιρείες εφαρμόζουν διαδικασίες για τον χειρισμό τέτοιων καταγγελιών και πιθανόν να βρίσκονται σε εγχειρίδιο που η εταιρεία σας έχει εκδώσει. Η καλύτερη επιλογή είναι να αναφέρετε το πρόβλημα στον προϊστάμενό σας ή στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, εάν δεν έχετε εγχειρίδιο με καθορισμένες οδηγίες ή εάν το εγχειρίδιο δεν παρέχει καθοδήγηση.

Τρόπος υποβολής παραπόνου

Μια επίσημη υποβολή παραπόνου πρέπει να περιλαμβάνει:

- Μια περιγραφή του περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης
- Το όνομα του/της καταγγελλόμενου/ης
- Ποια ενέργεια επιθυμείτε να κάνει ο εργοδότης κατά του θύτη

Ετοιμάστε γραπτώς το παράπονο σας

Δείγμα επίσημου μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

- Η υποκείμενη γραμμή θα πρέπει να γράφει: Επίσημη Καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό καθιστά αδύνατο για οποιονδήποτε να πει, «δεν συνειδητοποίησα ότι βιώνει σεξουαλική παρενόχληση». Παράδειγμα μηνύματος: *Σας ενημερώνω ότι X με παρενοχλεί ή παρενοχλούσε σεξουαλικά. Παρουσιάστηκαν τα ακόλουθα συμβάντα: Εδώ αναφέρονται συμβάντα, ημερομηνίες, περιγραφές, τυχόν μάρτυρες ή μαρτυρικό υλικό.*

Δεν χρειάζεται να χρησιμοποιήσετε νομική διατύπωση. Ο διευθυντής/προσιστάμενος σας και το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού γνωρίζουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι παράνομη και πρέπει να χειριστούν την καταγγελία και την κατάσταση άμεσα. Είναι σημαντικό να

περιμένετε ότι δεν θα δεχτούν μόνο τη δική σας πλευρά, ως την αλήθεια, διότι είναι απαραίτητο να ακουστεί και η πλευρά/ θέση του δράστη. Είναι υποχρέωσή τους να προσεγγίσουν αυτό το παράπονο με μια ουδέτερη άποψη και αυτό σημαίνει ότι πρέπει να αντιμετωπίζουν την κατάσταση κατά τρόπο που να είναι δίκαιος τόσο για εσάς, όσο και για τον καταγγελλόμενο (Women's Legal Centre, 2015).

Τι να περιμένετε στη συνέχεια;

Ο προϊστάμενός σας και το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να διεξάγουν έρευνα. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει πολλαπλά βήματα, όπως τη συνέντευξη του/της καταγγελλόμενου/ης, καθώς και εκείνων που έχετε ορίσει ως πιθανούς μάρτυρες και άλλων υπαλλήλων που ίσως είχαν συνειδητοποιήσει τη συμπεριφορά του/της. Η έρευνα πιθανότατα θα περιλαμβάνει ανασκόπηση τόσο του δικού σας αρχείου, όσο και του αρχείου του/της καταγγελλόμενου/ης, για να διαπιστωθεί εάν έχουν συμβεί παρόμοιες καταστάσεις μεταξύ σας ή με οποιονδήποτε άλλο πρόσωπο στο παρελθόν.

Τέλος, η εταιρεία θα πρέπει να λάβει κάποια μέτρα για την αντιμετώπιση του προβλήματος. **Ο νόμος απαγορεύει τα αντίποινα για καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης, οπότε ο προϊστάμενός σας και το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού δεν μπορούν να σας τιμωρήσουν με οποιοδήποτε τρόπο για την υποβολή καταγγελίας.**

Αποδείξεις

1. Οποιαδήποτε σχετικά έγγραφα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως αποδείξεις για την ύπαρξη σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει να είναι συγκεντρωμένα. Αυτά τα έγγραφα θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή άλλα γραπτά μηνύματα ή εικόνες που εστάλησαν από τον θύτη σε εσάς και τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως απόδειξη της σεξουαλικής παρενόχλησης που βιώσατε.

2. Οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα παράπονα σεξουαλικής παρενόχλησης χειρίζονται και διερευνώνται κατά τρόπο που διασφαλίζει ότι οι ταυτότητες των εμπλεκόμενων παραμένουν εμπιστευτικές και δεν αποκαλύπτονται σε άλλους/ες εργαζομένους/ες που δεν συμμετέχουν στην έρευνα.
3. Μόλις διερευνηθεί η καταγγελία περί σεξουαλικής παρενόχλησης, θα γίνει ακρόαση που τόσο εσείς, όσο και το άτομο που σας παρενόχλησε σεξουαλικά θα έχετε την ευκαιρία να εξηγήσετε τι συνέβη. Η ακρόαση θα διεξαχθεί από έναν Πρόεδρο ο οποίος μπορεί να είναι κάποιος από τον οργανισμό που εργάζεστε, όπως ο διευθυντής ή μπορεί να είναι κάποιος εκτός του χώρου εργασίας.
4. Εάν το άτομο κριθεί ένοχο για σεξουαλική παρενόχληση τότε η ποινή μπορεί να κυμαίνεται από γραπτή επίπληξη μέχρι και άμεση απόλυση ανάλογα πάντοτε με τη σοβαρότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης.
5. Εάν η έρευνα διεξάγεται από κάποιο άτομο στον χώρο εργασίας σας, το άτομο αυτό πρέπει να είναι ανεξάρτητο και δεν πρέπει να αποτελεί μέρος της έρευνας.
6. Το άτομο αυτό ή η επιτροπή διερεύνησης θα εξετάσει τα αποδεικτικά στοιχεία και μπορεί να θέσει ερωτήσεις για να βοηθήσει τον εργοδότη να αποφασίσει ποια μέτρα πρέπει να ληφθούν. Μετά την ακρόαση, θα προβεί σε σύσταση σχετικά με το πρόσωπο που ασκεί σεξουαλική παρενόχληση και ποια μέτρα πρέπει να ληφθούν εναντίον του θύτη (Women's Legal Centre, 2015)

B) Επίσημοι θεσμοί για υποβολή καταγγελίας

Αν δεν είστε ευχαριστημένοι/ες με τα βήματα του εργοδότη σας ή αν ο εργοδότης σας δεν κατάφερε να λάβει οποιαδήποτε μέτρα για να αντιμετωπίσει την καταγγελία της σεξουαλικής παρενόχλησης, μπορείτε να παραπέμψετε τη διαφορά και να υποβάλλεται το παράπονο ή την καταγγελία σας στους πιο κάτω φορείς:

Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων – Φορέας Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων

Διεύθυνση: Era House, Διαγόρου 2, 1097, Λευκωσία

Αρ. Τηλ.: 22405500/501

Ιστοχώρος: www.ombudsman.gov.cy

Ηλ. Διεύθυνση: ombudsman@ombudsman.gov.cy

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση

Διεύθυνση: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Λεωφόρος Βύρωνος 7, 1463, Λευκωσία

Αρ. Τηλ.: 22400894

Ιστοχώρος: www.eif.gov.cy

Ηλ. Διεύθυνση: genderequalitycommittee@mlsi.gov.cy

*Αξίζει να σημειωθεί ότι η Επιτροπή αυτή προσφέρει δωρεάν νομική αρωγή σε θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, ανεξαρτήτως οικονομικής κατάστασης, τα οποία επιθυμούν να ζητήσουν αποζημιώσεις από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Επιθεωρητές/τριες Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Διεύθυνση: Κλήμεντος 9, 4ος όροφος, Λευκωσία

Αρ. Τηλ.: 22400801

Ηλ. Διεύθυνση: director@dl.mlsi.gov.cy

Αστυνομία

Διεύθυνση: Αρχηγείο Αστυνομίας, οδός Ευάγγελου Φλωράκη, 1478, Λευκωσία

Αρ. Τηλ: 1460 (γραμμή του πολίτη) και 22808080

Ιστοχώρος: <http://www.police.gov.cy>

Ηλ. Διεύθυνση: police@police.gov.cy

Συνδικαλιστικές Οργανώσεις

Εκτός από τους πιο πάνω φορείς, μπορείς να αποταθείς στη συνδικαλιστική σου

οργάνωση, η οποία μεταξύ άλλων θα σε συμβουλεύσει και θα λάβει τα κατάλληλα μέτρα για την έγκαιρη αντιμετώπιση της συμπεριφοράς σεξουαλικής παρενόχλησης.

Οι πιο πάνω φορείς είναι διαθέσιμοι επίσης για οποιοσδήποτε πληροφορίες ή για οποιαδήποτε άλλη συνδρομή σε σχέση με την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

8

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΚΑΙ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

A. Υιοθετήστε μια ξεκάθαρη πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση

Κάθε εργοδότης (ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης) πρέπει να φροντίζει ώστε να μην υπάρχει σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας έχει υψηλό αντίτιμο στο ηθικό του εργαζόμενου, στην παραγωγικότητά του και φυσικά στην ίδια την επιχείρηση, αφού δημιουργεί ένα ανασφαλές και ανεπιθύμητο περιβάλλον εργασίας.

Επιπλέον, ο εργοδότης μπορεί να θεωρηθεί συνυπεύθυνος εάν συμβεί σεξουαλική παρενόχληση και διαπιστωθεί ότι ο εργοδότης δεν είχε λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να προλάβει ή/και να αντιμετωπίσει τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.¹²

Το εγχειρίδιο του εργαζόμενου θα πρέπει να περιέχει μια ξεκάθαρη πολιτική όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση. Η πολιτική μπορεί να βασίζεται στους νόμους του κράτους ή να ακολουθεί τις ευρωπαϊκές ή διεθνείς οδηγίες και κατευθυντήριες γραμμές. Μην ξεχνάτε ότι δεν αρκεί απλά να υπάρχει μια πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά χρειάζεται επικοινωνία, εκπαίδευση και σωστή εφαρμογή της.

B. Πρακτικά μέτρα στον χώρο εργασίας:

1. Εκπαιδεύστε το προσωπικό

Διεξάγετε τακτικές εκπαιδευτικές συνεδρίες/ σεμινάρια για το προσωπικό σας. Αυτές οι συνεδρίες/ σεμινάρια πρέπει να ενημερώνουν το προσωπικό για το τι είναι η σεξουαλική παρενόχληση, να εξηγούν ότι είναι δικαίωμα των εργαζομένων να εργάζονται σε έναν χώρο όπου δεν υπάρχει σεξουαλική παρενόχληση, να ανασκοπούν τη διαδικασία υποβολής καταγγελιών και να ενθαρρύνουν τους εργαζομένους να τη χρησιμοποιούν.

¹² Equal Opportunities Commission 2007. Sexual harassment in the workplace: a literature review, The Centre for Equality and Diversity at Work. Working Paper Series No. 59.. Manchester Business School, University of Manchester by Carrie Hunt, Marilyn Davidson, Sandra Fielden and Helge Hoel.

2. Εκπαιδεύστε το εποπτικό και διευθυντικό προσωπικό σας

Διεξάγετε τακτικές εκπαιδευτικές συνεδρίες για το εποπτικό και διευθυντικό προσωπικό, οι οποίες θα είναι ξεχωριστές από αυτές των εργαζομένων. Οι συνεδρίες πρέπει να ενημερώνουν για τη σεξουαλική παρενόχληση και να τους εξηγούν πώς να χειρίζονται τις καταγγελίες.

3. Παρακολουθείτε τον χώρο εργασίας

Οι εργοδότες (και το εποπτικό και διευθυντικό προσωπικό) θα πρέπει να επισκέπτονται τους/τις εργαζομένους/ες σε τακτά διαστήματα, για να τους μιλήσουν για το περιβάλλον εργασίας και να επιθεωρήσουν τον χώρο για προσβλητικές αφίσες ή άλλο υλικό. Οι γραμμές επικοινωνίας θα πρέπει να παραμένουν ανοιχτές.

4. Να παίρνετε όλες τις καταγγελίες στα σοβαρά

Εάν κάποιος παραπονηθεί για σεξουαλική παρενόχληση, θα πρέπει να υπάρξει άμεση δράση για να διερευνηθεί η καταγγελία. Στην περίπτωση που η καταγγελία αποδειχθεί βάσιμη, η ανταπόκριση θα πρέπει να είναι αποτελεσματική.¹³

Γ) Ανάπτυξη σαφούς πολιτικής για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης

- Βεβαιωθείτε ότι όλοι/ες γνωρίζουν και κατανοούν την πολιτική σας
- Αντιμετωπίστε τη σεξουαλική παρενόχληση ως ζήτημα υγείας και ασφάλειας
- Τονίστε την ευθύνη του εποπτικού και διευθυντικού προσωπικού
- Παρακολουθείστε την εφαρμογή της πολιτικής
- Υιοθετήστε διαδικασίες καταγγελίας και έρευνας για την άτυπη και

¹³ Equal Opportunities Commission 2007. Sexual harassment in the workplace: a literature review, The Centre for Equality and Diversity at Work. Working Paper Series No. 59.. Manchester Business School, University of Manchester by Carrie Hunt, Marilyn Davidson, Sandra Fielden and Helge Hoel.

επίσημη αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης

- Υιοθετείστε πειθαρχικές διαδικασίες και διαδικασίες προσφυγής
- Να έχετε επίγνωση του τρόπου εφαρμογής του νόμου για τη σεξουαλική παρενόχληση και την ευθύνη του εργοδότη

Ταυτόχρονα πρέπει να καλύψετε μια σειρά ζητημάτων που περιλαμβάνουν:

- Βασική ευθύνη του οργανισμού για την πρόληψη της παρενόχλησης
- Αντιμετώπιση παραπόνων σεξουαλικής παρενόχλησης
- Βήματα για μια άτυπη και επίσημη διαδικασία υποβολής καταγγελίας και εξέτασης παραπόνων

Δ. Υιοθέτηση Κώδικα

Η υιοθέτηση Κώδικα Πρακτικής από τους εργοδότες είναι πολύ σημαντική για την πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου στον χώρο εργασίας τους.

Στην Κύπρο, η υιοθέτηση Κώδικα Πρακτικής από τους εργοδότες αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη, σύμφωνα με το άρθρο 12(4) του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου του 2002 (205(I)/2002).

Ο Κώδικας είναι ένας οδηγός για τους εργοδότες σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και οι εργοδότες ενθαρρύνονται να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν πολιτικές για τη σεξουαλική παρενόχληση βάσει του Κώδικα.

Τι πρέπει να περιλαμβάνει η πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης (Κώδικας);

Συνοπτικά και ενδεικτικά, πρέπει να περιλαμβάνει:

- Τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης
- Παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης
- Τι δεν συνιστά σεξουαλική παρενόχληση
- Τις περιστάσεις κατά τις οποίες μπορεί να συμβεί
- Τις επιπτώσεις, εάν συμβεί
- Τις ευθύνες της διεύθυνσης και του προσωπικού
- Πληροφορίες σχετικά με τα σημεία που παρέχεται βοήθεια
- Ένα μήνυμα μηδενικής ανοχής
- Μία περίληψη με τους στόχους του οργανισμού αναφορικά με τη σεξουαλική παρενόχληση
- Να δηλώνει με σαφείς όρους ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν θα γίνει ανεκτή
- Να δηλώνει ότι οι παραβάτες θα τιμωρούνται ή θα απολύονται
- Να προβλέπει μια ξεκάθαρη διαδικασία για τη καταγγελία περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης
- Να αναφέρει ότι η κάθε καταγγελία θα ερευνάται σε βάθος
- Να δηλώνει ότι δεν θα υπάρχει ανοχή για αντίποινα σε εργαζόμενο/η, που καταγγέλλει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης
- Μην ξεχνάτε ότι δεν αρκεί απλά να υπάρχει μια πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση – χρειάζεται επικοινωνία, εκπαίδευση και σωστή εφαρμογή¹⁴

Οι εργοδότες μπορούν να αποταθούν στην Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, όπως επίσης και στις εργοδοτικές τους οργανώσεις για να τους βοηθήσουν στη διαδικασία εκπόνησης και υιοθέτησης κώδικα συμπεριφοράς.

¹⁴ Ibid.

E. Εσωτερικές διαδικασίες

Οι εργοδότες θα πρέπει να καθιερώσουν εσωτερικές διαδικασίες για την αντιμετώπιση καταγγελιών ή παραπόνων για σεξουαλική παρενόχληση, ούτως ώστε να επιτρέψουν την εσωτερική επίλυση τέτοιων καταγγελιών. Η Κυπριακή νομοθεσία δεν καθορίζει συγκεκριμένο τύπο διαδικασίας διερεύνησης καταγγελίας, επομένως οι εργοδότες έχουν την ευελιξία να σχεδιάσουν ένα σύστημα που να ταιριάζει στο μέγεθος, τη δομή και τους πόρους του οργανισμού τους.

Οι εργοδότες μπορούν να θεσπίσουν μια ειδική διαδικασία καταγγελιών περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης ή, εναλλακτικά, να χρησιμοποιήσουν τη διαδικασία που υπάρχει ήδη για άλλους τύπους παραπόνων που σχετίζονται με την εργασία. Ωστόσο, οι καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση είναι συχνά περίπλοκες, ευαίσθητες και δυνητικά ασταθείς. Τα άτομα που έχουν την ευθύνη για την αντιμετώπισή τέτοιων περιστατικών, θα πρέπει να έχουν εξειδικευμένη εμπειρογνωμοσύνη και θα πρέπει να λάβουν την κατάλληλη εκπαίδευση. Δεδομένης της φύσης της, η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί επίσης συνάρτηση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και ως εκ τούτου πρέπει να αντιμετωπιστεί ευρύτερα, ως μέρος των οργανωτικών προσπαθειών για την επίτευξη μεγαλύτερης ισότητας (Human Rights and Equal Opportunity Commission, 2008).¹⁵

Οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι διαδικασίες υποβολής καταγγελιών:

- Είναι σαφώς τεκμηριωμένες
- Έχουν εξηγηθεί σε όλο το προσωπικό
- Προσφέρουν τόσο άτυπες όσο και επίσημες διαδικασίες
- Η διερεύνηση των καταγγελιών γίνεται με τρόπο δίκαιο, έγκαιρο και εμπιστευτικό
- Βασίζονται στις αρχές της δίκαιης δίκης
- Τις επιλαμβάνεται εκπαιδευμένο προσωπικό¹⁶

¹⁶ Committee on Women's Rights and Gender Equality (FEMM) 2018. Bullying and sexual harassment at the

ΣΤ. Πώς να χειριστείτε τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας σας;

1. Πριν δεχτείτε μια καταγγελία, βεβαιωθείτε ότι έχετε κοινοποιήσει και ενημερώσει όλους τους υπάλληλους για την πολιτική του οργανισμού σας σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. Πρέπει το προσωπικό σας να καταλάβει ότι τέτοιες συμπεριφορές δεν είναι ανεκτές από τον οργανισμό σας και σε περίπτωση καταγγελίας τους, θα διερευνηθούν άμεσα.
2. Είναι καλό να παρέχετε πολλούς και διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους μία/ένας υπάλληλος μπορεί να κάνει επίσημη καταγγελία ή παράπονο. Μην προτιμήσετε να υποβάλλονται παράπονα στον/στη διευθυντή/τρια ή στον/στη επιβλέποντα/ουσα, καθώς αυτό μπορεί να είναι το άτομο για το οποίο ο/η υπάλληλος θέλει να παραπονεθεί. Τα γραφεία ανθρώπινου δυναμικού είναι μια εξαιρετική επιλογή. Ομοίως, μπορεί να είναι ο/η Διευθύνων Σύμβουλος, ο/η Πρόεδρος ή ο/η ιδιοκτήτης/τρια της εταιρείας, εκτός αν είναι αυτοί οι καταγγελλόμενοι/ες/θύτες.
3. Αναθέστε σε έναν/μια υπάλληλο να δεχτεί την καταγγελία. Αυτό το άτομο θα πρέπει να έχει γνώση της οργάνωσης ανθρώπινων πόρων στον οργανισμό σας και να γνωρίζει την ιστορία του οργανισμού.
4. Ετοιμάστε ένα σχέδιο που θα καλύπτει τους σημαντικούς ανθρώπους και τις καταστάσεις που πρέπει να διερευνηθούν μετά την αρχική καταγγελία. Σχεδιάστε την έρευνα σας βάσει των σημερινών συνθηκών.
5. Συζητήστε με τον/την εργαζόμενο/η που υποβάλλει καταγγελία. Εγγυηθείτε του/της ότι είναι ασφαλής από αντίποινα και ότι θα λάβετε τα κατάλληλα μέτρα για τη διερεύνηση του συμβάντος, ανεξάρτητα από το ποιο θα είναι το αποτέλεσμα της έρευνας.
6. Ενημερώστε τον/την υπάλληλο ότι πρέπει να πληροφορηθείτε αμέσως για πιθανά αντίποινα, ή για συνεχιζόμενη σεξουαλική παρενόχληση.

7. Ζητήστε από τον/την υπάλληλο να σας πει όλη την ιστορία με δικά του λόγια. Ακούστε με προσοχή και σημειώστε προσεκτικά τη συνομιλία. Γράψτε τα σχετικά γεγονότα, όπως ημερομηνίες, ώρες, καταστάσεις, μάρτυρες και οτιδήποτε άλλο φαίνεται ενδιαφέρον.
8. Ζητήστε από το άτομο να είναι υπομονετικό ενώ διεξάγεται εμπειριστατωμένη έρευνα.
9. Διαβεβαιώστε τον/την καταγγελλόμενο και τον/την καταγγέλλοντα/ουσα ότι θα διεξαχθεί δίκαιη έρευνα.
10. Συνέντευξη κάθε πιθανού μάρτυρα με τον ίδιο τρόπο. Μέσω ανοικτών ερωτήσεων αναζητήστε γεγονότα που υποστηρίζουν ή διαψεύδουν τους ισχυρισμούς του/της υπαλλήλου.
11. Ενημερώστε τον/την κατηγορούμενο/η ότι έχει υποβληθεί μια καταγγελία και ότι δεν θα γίνει ανεκτή καμία ενέργεια αντιποίνων ή ανήθικων ενεργειών.
12. Συνέντευξη του ατόμου που κατηγορείται για σεξουαλική παρενόχληση. Εφαρμόστε την ίδια τακτική και σεβασμό που επιδείξατε στο θύμα και σε μάρτυρες. Πάρτε όλες τις πληροφορίες που θέλετε και προσπαθήστε να λάβετε μια απόφαση. Πάρτε την καλύτερη απόφαση που μπορείτε με τις πληροφορίες που έχετε συλλέξει.
13. Βάσει όλων των εγγράφων που έχετε και των συμβουλών από συνεργάτες/τιδες και τον/τη δικηγόρο σας, πρέπει να αποφασίσετε αν έχει υπάρξει σεξουαλική παρενόχληση. Λάβετε τα κατάλληλα πειθαρχικά μέτρα, με βάση τα ευρήματά σας. Πραγματοποιήστε προσαρμογές ρυθμίσεων εργασίας ή μετάθεσης σε άλλο τμήμα των δυο πλευρών που διερευνάτε εάν εργάζονται μαζί, αυτό είναι απαραίτητο.¹⁷

Z. Συμβουλές για διεξαγωγή έρευνας

¹⁷ <https://www.thebalancecareers.com/sexual-harassment-1918253#policies-to-prevent-and-address-sexual-harassment>.

A. Συνέντευξη με το θύμα

Βεβαιωθείτε ότι η έρευνα θα διεξαχθεί με σεβασμό της εμπιστευτικότητας

- Ζητήστε από το θύμα να προσδιορίσει το όνομα και τα στοιχεία επικοινωνίας όλων των μαρτυριών που έχουν σχετικές πληροφορίες για το συγκεκριμένο παράπρονό του, εάν έχει στην κατοχή του τέτοιο μαρτυρικό υλικό.
- Προωθήστε το πρακτικό της συνέντευξης στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα και δώστε την ευκαιρία να υποβληθούν συγκεκριμένες τροποποιήσεις (που θα υποβληθούν γραπτώς) σε θέματα επαληθεύσεων ή πρακτικών.
- Η αποδοχή ορισμένων προτεινόμενων τροποποιήσεων είναι ζήτημα της ομάδας έρευνας.
- Προωθήστε το τελικό πρακτικό της συνεδρίασης στον καταγγέλλοντα, αναφέροντας τη βάση επί της οποίας απορρίφθηκαν οι τροπολογίες που προτάθηκαν.¹⁸

B. Συνέντευξη με μάρτυρες του θύματος:

- Προσκαλέστε τον/την ορισθέντα/θείσα μάρτυρα σε μια συνάντηση
- Συμβουλευτείτε τον/τη μάρτυρα ότι δικαιούται να εκπροσωπηθεί από συνάδελφο/σα ή εκπρόσωπο συνδικαλιστικής οργάνωσης στις συνεντεύξεις της έρευνας, αλλά δεν θα ήταν σκόπιμο ένα τέτοιος συνοδός να είναι μέρος της έρευνας.

Κατά τη συνεδρίαση, ενημερώστε τον μάρτυρα ότι:

¹⁸ Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για τη διαβίβαση της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσου σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, Βρυξέλλες, 8.11.2007, COM(2007).

- Η έρευνα θα διεξαχθεί λαμβάνοντας δεόντως υπόψη την εμπιστευτικότητα
- Αντίγραφο της δήλωσής του θα παρασχεθεί στα μέρη της καταγγελίας.
- Ότι δεν θα πρέπει να συζητά τα στοιχεία της διερεύνησης της καταγγελίας ή άλλα συναφή θέματα της καταγγελίας με οποιοδήποτε άλλο μέρος.
- Κατά τον καθορισμό του ιστορικού της καταγγελίας, οι μάρτυρες πρέπει να λαμβάνουν επαρκείς πληροφορίες μόνο για να επιτρέπουν στην ερευνητική ομάδα να καθορίσει τι συνέβη σε σχέση με τον ισχυρισμό (Canadian Human Rights Commission, 2006).

Γ. Ερωτήσεις που πρέπει να υποβάλλονται στους/στις μάρτυρες:

- Τι ακριβώς συνέβη;
- Πότε συνέβη το περιστατικό;
- Πού συνέβη το περιστατικό;
- Εάν υπήρξαν άλλοι μάρτυρες
- Προωθήστε το πρακτικό της συνέντευξης στον/στη μάρτυρα και δώστε την ευκαιρία να προτείνει συγκεκριμένες τροπολογίες (που θα υποβληθούν γραπτώς) σχετικά με τα θέματα ακρίβειας ή πραγματικότητας στο πρακτικό.
- Η αποδοχή ή όχι των προτεινόμενων τροποποιήσεων είναι θέμα της ομάδας έρευνας.
- Προωθήστε το μαρτυρικό τελικό πρακτικό της συνέντευξης μάρτυρα, αναφέροντας τη βάση επί της οποίας απορρίφθηκαν οι προτεινόμενες τροπολογίες.

- Καταθέσεις που συγκρούονται με μάρτυρες: Όταν η ομάδα έρευνας αντιμετωπίζει δύο συγκρουόμενες καταθέσεις για το προβαλλόμενο περιστατικό και όπου δεν υπάρχουν μάρτυρες ή όταν τα αποδεικτικά στοιχεία δεν είναι πειστικά, η υπόθεση βασίζεται στο σε ποια εκδοχή των γεγονότων η ομάδα έρευνας θεωρεί πιο αξιόπιστη, αλλά πρέπει να αιτιολογηθεί.
- Σε περίπτωση που η ομάδα έρευνας διαπιστώσει ότι έχει γίνει οποιαδήποτε προσπάθεια να πεισθεί οποιοσδήποτε μάρτυρας να αλλάξει τη μαρτυρία του, το θέμα θα πρέπει να αναφερθεί αμέσως στον Διευθυντή της Εταιρείας. Κάθε τέτοια παρέμβαση θα θεωρηθεί ως σοβαρή παραβίαση της πειθαρχίας και θα αποτελέσει αντικείμενο πειθαρχικών μέτρων .

Δ. Περαιτέρω δράση

- Μετά την ολοκλήρωση όλων των συνεντεύξεων, κάθε συμβαλλόμενο μέρος στην καταγγελία θα λάβει αντίγραφο των πρακτικών όλων των συνεντεύξεων που διεξήχθησαν (συμπεριλαμβανομένων συνεντεύξεων με μάρτυρες)
- Όπως είναι ενδεδειγμένο για τον προσδιορισμό των γεγονότων του ισχυρισμού, η ομάδα έρευνας μπορεί να χρειαστεί να συνομιλήσει με άλλα άτομα που αναφέρονται κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων διερεύνησης ή να επανεξετάσει κάποιον/α προηγούμενο/η μάρτυρα, προκειμένου να προσδιοριστεί η διαπίστωση της εγκυρότητας ή όχι του ισχυρισμού περί παρενόχλησης / σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Εάν κρίνεται σκόπιμο από την ομάδα έρευνας, να συναντήσετε τον/την καταγγέλλοντα/ουσα σε σχέση με ζητήματα που προκύπτουν και απαιτούν περαιτέρω διευκρινίσεις.
- Εάν κρίνεται σκόπιμο από την ομάδα έρευνας, να συναντήσετε τον/την

καταγγελλόμενο/η σε σχέση με ζητήματα που προκύπτουν, τα οποία απαιτούν περαιτέρω διευκρινίσεις

- Εάν, κατά τη διάρκεια της έρευνας, η ομάδα έρευνας παρουσιάσει πρόσθετα ζητήματα σχετικά με την αρχική καταγγελία, η ομάδα έρευνας θα πρέπει να ειδοποιήσει τα μέρη της καταγγελίας για οποιαδήποτε τέτοια πληροφορία ή αποδεικτικά στοιχεία και να παράσχει ευκαιρία στα μέρη της καταγγελίας να ανταποκριθούν.
- Είναι απαραίτητο να λαμβάνονται λεπτομερή ακριβή πρακτικά σε όλες τις συνεντεύξεις έρευνας που διεξάγονται κατά τη διάρκεια της έρευνας.
- Ολοκληρώστε την έρευνα (Canadian Human Rights Commission, 2006)

Ε. Προετοιμασία της τελικής έκθεσης έρευνας

- Η επίσημη έκθεση έρευνας πρέπει να παραδίνεται στον/στη διευθυντή/τρια το αργότερο εντός 40 εργάσιμων ημερών από την ημερομηνία παραλαβής από την ερευνητική ομάδα των εγγράφων καταγγελίας. Η έκθεση έρευνας παρέχει μια αιτιολογία για τη διαπίστωση για κάθε στοιχείο της καταγγελίας και καθορίζει αν κάθε στοιχείο της καταγγελίας είναι αποδεκτό, ή αποκλείεται. Επιπλέον, θα παρασχεθεί συνολική διαπίστωση σχετικά με τον βαθμό στον οποίο υπήρξε σεξουαλική παρενόχληση. Η έκθεση της έρευνας μπορεί, κατά περίπτωση, να καθορίσει ότι μια καταγγελία ήταν κακόβουλη με πρόθεση.
- Ο εργοδότης είναι αυτόματα υπεύθυνος και δεν έχει καμία υπεράσπιση σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης, εκτός εάν μπορεί να αποδείξει ότι εύλογα προσπάθησε να αποτρέψει και να διορθώσει αμέσως τη συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης και ότι το θύμα αδικαιολόγητα απέτυχε να επωφεληθεί από οποιεσδήποτε προληπτικές ή διορθωτικές ευκαιρίες που προσέφερε ο εργοδότης (Bachman & Zuckerman, 2017)

Η. Απλά βήματα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας

Η FEMM (2018), συνιστά στους εργοδότες να λάβουν τα ακόλουθα μέτρα για να αποτρέψουν τη σεξουαλική παρενόχληση:

1. Εμπλοκή υψηλόβαθμων στελεχών σας για υποστήριξη στις διαδικασίες πρόληψης και αντιμετώπισης φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης
2. Αποκτήστε υψηλού επιπέδου υποστήριξη από τον/τη διευθύνοντα/ουσα σύμβουλο και ανώτερο διευθυντικό στέλεχος σας για την εφαρμογή μιας συνολικής στρατηγικής για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.
3. Γράψτε και εφαρμόστε μια πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης. Να αναπτύξετε μια γραπτή πολιτική που απαγορεύει τη σεξουαλική παρενόχληση σε συνεννόηση με το προσωπικό και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπου το προσωπικό είναι οργανωμένο σε αυτές.
4. Διανείμετε και προωθήστε τακτικά την πολιτική σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού.
5. Παρέχετε την πολιτική και άλλες σχετικές πληροφορίες σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στο νέο προσωπικό ως τυπικό μέρος της πρόσληψης.
6. Μεταφράστε την πολιτική σε σχετικές γλώσσες του προσωπικού σας όπου απαιτείται, έτσι ώστε να είναι προσβάσιμη σε όλο το προσωπικό σας, ανεξάρτητα από την πολιτιστική και γλωσσική ποικιλομορφία.
7. Βεβαιωθείτε ότι η πολιτική είναι προσιτή σε μέλη του προσωπικού με αναπηρία.

8. Εξασφαλίστε ότι οι διευθυντές/ντρίες και οι προϊστάμενοι/ες τμημάτων σας συζητούν και ενισχύουν την πολιτική στις συνεδριάσεις του προσωπικού. Η λεκτική επικοινωνία της πολιτικής είναι ιδιαίτερα σημαντική στους χώρους εργασίας.
9. Ελέγξτε την πολιτική για να διασφαλίσετε ότι λειτουργεί αποτελεσματικά και περιέχει ενημερωμένες πληροφορίες.
10. Παρέχετε τακτική εκπαίδευση και πληροφορίες σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση σε όλο το προσωπικό και τη διοίκηση
11. Διεξάγετε τακτικές εκπαιδευτικές συναντήσεις για όλο το προσωπικό και τη διοίκηση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και την οργανωτική πολιτική σας. Βεβαιωθείτε ότι η εκπαίδευση είναι συγκεκριμένη για τους τύπους συμπεριφορών που μπορεί να ισοδυναμούν με σεξουαλική παρενόχληση. Εκπαιδεύστε όλα τα διευθυντικά σας στελέχη σχετικά με τον ρόλο τους ώστε να διασφαλίζεται ότι ο χώρος εργασίας δεν εμφανίζει περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.
12. Προβολή αφισών κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης σε πινακίδες σε κοινές περιοχές εργασίας και διανομή σχετικών φυλλαδίων.
13. Ενθαρρύνετε την κατάλληλη συμπεριφορά των διευθυντικών σας στελεχών.
14. Οι διαχειριστές γραμμής πρέπει να κατανοούν την ανάγκη να διαμορφώνουν κατάλληλα πρότυπα επαγγελματικής δεοντολογίας ανά πάσα στιγμή.
15. Συμπεριλάβετε μηχανισμούς λογοδοσίας στις περιγραφές

θέσεων για τα διευθυντικά στελέχη σας.

- 16.** Εξασφαλίστε ότι τα κριτήρια επιλογής για θέσεις διευθυντικού προσωπικού περιλαμβάνουν την απαίτηση ότι τα άτομα αυτά έχουν καταδείξει την κατανόηση και την ικανότητά τους να αντιμετωπίζουν ζητήματα διακρίσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης στο πλαίσιο της συνολικής ευθύνης τους για το ανθρώπινο δυναμικό του Οργανισμού σας.
- 17.** Ελέγξτε ότι το διευθυντικό προσωπικό εκπληρώνει τις ευθύνες του μέσω των συστημάτων αξιολόγησης της απόδοσης.
- 18.** Δημιουργήστε ένα θετικό περιβάλλον στον χώρο εργασίας. Αφαιρέστε οτιδήποτε προσβλητικό, υποτιμητικό, ταπεινωτικό υλικό, αφίσες κτλ από τον χώρο εργασίας σας.
- 19.** Αναπτύξτε μια πολιτική που να απαγορεύει την ακατάλληλη χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών, όπως το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, οι προφυλάξεις οθόνης και το Διαδίκτυο.
- 20.** Εκτελέστε περιοδικά ελέγχους στον χώρο εργασίας για να παρακολουθήσετε τη συχνότητα σεξουαλικής παρενόχλησης (FEMM, 2018) ¹⁹

¹⁹ Committee on Women's Rights and Gender Equality (FEMM) 2018. Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. Authors: Helge HOEL, Maarit VARTIA
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf).

Θ. Πέντε βήματα αποτροπής και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης

1. Εφαρμογή πολιτικής μηδενικής ανοχής κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και ενθάρρυνση των εργαζομένων να υποβάλλουν παράπονα για παραπτώματα-ακόμη και όταν εμπλέκονται διευθυντικά στελέχη της εταιρείας. Οι εργαζόμενοι/ες σε όλα τα επίπεδα πρέπει να έχουν εμπιστοσύνη ότι μπορούν να αναφέρουν την παρενόχληση στον χώρο εργασίας, χωρίς τον φόβο απόλυσης και ότι οι καταγγελίες τους θα ληφθούν σοβαρά υπόψη. Η πολιτική θα πρέπει να έχει πολλαπλές δυνατότητες για την υποβολή παραπόνων, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι/ες να μπορούν να αποταθούν στον διευθυντή τους, στο τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού ή σε άλλα αξιόπιστα άτομα της εταιρείας όταν προκύψουν προβλήματα. Επίσης, θα ήταν καλό η δημιουργία μιας ανώνυμης ανοικτής τηλεφωνικής γραμμής για να ενθαρρύνεται η υποβολή παραπόνων από υπαλλήλους οι οποίοι/ες μπορεί να φοβούνται καταθέτοντας άμεσα μια καταγγελία.

2. Εκπαίδευση όλων των εργαζομένων σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντικών στελεχών, ανώτατων στελεχών και διευθύνοντες συμβούλους, χωρίς εξαίρεση. Υπενθυμίζεται ότι στο δικαστήριο μπορεί να επιβληθούν ποινές όχι μόνο εναντίον του θύτη αλλά και εναντίον της εταιρείας,. Να είστε σίγουροι/ες ότι παρέχετε κατάρτιση για την παρενόχληση στους/στις προϊσταμένους/ες κάθε δύο χρόνια. Αν χρειαστεί, παρέχετε εκπαίδευση σε πολλαπλές σύντομες περιόδους για να διευκολύνετε τα πολυάσχολα προγράμματα των στελεχών. Οι υπάλληλοί σας υψηλού επιπέδου έχουν τεράστιες δυνατότητες να επηρεάσουν την κουλτούρα και τις προσδοκίες της εταιρείας. Η ορατή συμμετοχή τους στην κατάρτιση θα στείλει το μήνυμα ότι η εταιρεία και οι ηγέτες της είναι σοβαροί/ες για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης.

3. Να γνωστοποιήσετε σαφώς στους/στις επόπτες/τριες, τα διευθυντικά στελέχη - μέχρι το διοικητικό συμβούλιο – ότι υποχρεούνται να εφαρμόζουν την

πολιτική της εταιρείας κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και να αναφέρουν αμέσως οποιαδήποτε παρενόχληση γίνεται γνωστή.

4. Ενθαρρύνετε τους υπαλλήλους να αναφέρουν τη σεξουαλική παρενόχληση, ακόμη και αν δεν παρενοχλούνται οι ίδιοι/ες και ακόμη και αν η παρενόχληση δεν πραγματοποιήθηκε στα γραφεία της εταιρείας.

5. Να λαμβάνετε σοβαρά υπόψη σας όλες τις καταγγελίες, να διερευνάτε και να ενεργείτε άμεσα, να συζητάτε με τον/την καταγγέλλοντα/ουσα εργαζόμενο/η και να τεκμηριώνετε όλες τις προσπάθειές σας - ανεξάρτητα από τον τίτλο ή τη θέση των εμπλεκόμενων. Προσπαθήστε να διατηρείτε την εμπιστευτικότητα, αλλά βεβαιωθείτε ότι οι υπάλληλοι γνωρίζουν ότι μπορεί να χρειαστεί να μοιραστούν κάποιες πληροφορίες για την πλήρη διερεύνηση και την αντιμετώπιση των ζητημάτων που θέτει η καταγγελία. Εάν η έρευνα τεκμηριώνει τους ισχυρισμούς, λάβετε άμεσα μέτρα για να διασφαλίσετε ότι δεν θα συμβεί ξανά - και μην κλείνετε τα μάτια σας ή δεν λαμβάνετε τα κατάλληλα μέτρα επειδή ο/η θύτης είναι ηγετικό στέλεχος.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 1

Κυπριακό νομοθετικό πλαίσιο

Η σεξουαλική παρενόχληση στην Κύπρο καλύπτεται από τον περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο (205(I)/2002).²⁰

Ακολουθούν τα σημαντικότερα άρθρα της νομοθεσίας που σχετίζονται με τη σεξουαλική παρενόχληση.

Ερμηνεία.
(άρθρο 2)

«άμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω φύλου από ό,τι ένα άλλο υφίσταται, έχει υποστεί ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση·

«διάκριση λόγω φύλου» σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης βασιζόμενης στην απόρριψη της εν λόγω συμπεριφοράς ή στην υποταγή σε αυτήν ή παρενόχλησης καθώς και οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης γυναίκας που σχετίζεται με την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία, τη μητρότητα ή ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό, αλλά μη περιλαμβανομένων των θετικών δράσεων, ενώ οποιαδήποτε οδηγία ή εντολή για διάκριση εις βάρος προσώπων, λόγω φύλου, αποτελεί διάκριση λόγω φύλου·

«έμμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν μια διάταξη,

²⁰ Επίσημη ενοποίηση από το Γραφείο Επιτρόπου Νομοθεσίας. Ο νόμος έχει μεταφραστεί και ενοποιηθεί και στα αγγλικά. Βλ.

[http://www.olc.gov.cy/olc/olc.nsf/1AC549B09451394CC22588C4002A8B30/\\$file/The%20equal%20treatment%20between%20men%20and%20women.pdf](http://www.olc.gov.cy/olc/olc.nsf/1AC549B09451394CC22588C4002A8B30/$file/The%20equal%20treatment%20between%20men%20and%20women.pdf) (Επίσημη Ιστοσελίδα Γραφείου Επιτρόπου Νομοθεσίας).

ένα κριτήριο, ή μια πρακτική εκ πρώτης όψεως ουδέτερη/ο θέτει άτομα ενός φύλου σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, σε σύγκριση με άτομα του άλλου φύλου, εκτός εάν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά από ένα νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι κατάλληλα και αναγκαία·

2(β) του 40(1) του 2006. «παρενόχληση» σημαίνει ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο ενός προσώπου, η οποία έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον·

2(α) του 40(1) του 2006. «σεξουαλική παρενόχληση» σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που εκφράζεται λόγω ή έργω 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·

Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών - Προϋποθέσεις ευθύνης του παραβάτη. 5 του 39(1) του 2009.

5.—(1) Άνδρες και γυναίκες απολαύουν ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τους αναφερόμενους στο άρθρο 3 τομείς και απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του παρόντος Νόμου, σε συσχετισμό ιδίως με την έγγαμη ή την οικογενειακή κατάσταση.

(2) Η έλλειψη υπαιτιότητας δεν αποκλείει τον παράνομο χαρακτήρα της διακρίσεως, ούτε την ευθύνη του

παραβιάζοντας οποιαδήποτε διάταξη του παρόντος Νόμου.

(3) Η άμεση διάκριση, σε αντίθεση με την έμμεση διάκριση, δεν επιδέχεται δικαιολόγηση.

Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση. 4 του 40(Ι) του 2006.

12.-(1) Απαγορεύεται οποιαδήποτε πράξη, οποιουδήποτε φυσικού ή νομικού προσώπου, είτε μεμονωμένη είτε επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της, με οποιονδήποτε τρόπο, αποκρούσεως ή καταγγελίας παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, σε σχέση με τα ρυθμιζόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα. Το γεγονός ότι ένα πρόσωπο αποκρούει τέτοια πράξη ή συμπεριφορά ή υποκύπτει σ' αυτήν δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί ως βάση για οποιαδήποτε απόφαση που θα θίγει το πρόσωπο αυτό.

(2) Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των αναφερόμενων στο εδάφιο (3) των άρθρων 7, 8 και 10 νομικών προσώπων ή οργανισμών οφείλουν να προστατεύουν τους εργαζόμενους, εκπαιδευόμενους ή καταρτιζόμενους ή υποψηφίους για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση από κάθε πράξη προϊσταμένου τους ή προσώπου που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή οποιουδήποτε άλλου εργαζομένου, εκπαιδευομένου ή καταρτιζομένου, η οποία συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ιδίως παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και, από κάθε πράξη που αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της, με οποιονδήποτε τρόπο, αποκρούσεως ή καταγγελίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

(3) Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των αναφερόμενων στο εδάφιο (3) των άρθρων 7, 8 και 10 νομικών προσώπων ή οργανισμών έχουν υποχρέωση, απέναντι στο άτομο που υπέστη την παρενόχληση ή τη σεξουαλική παρενόχληση ή/και την άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της αποκρούσεως ή καταγγελίας, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, από τον προϊστάμενό του ή πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο, αμέσως μόλις περιέλθει σε γνώση τους η συγκεκριμένη παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή οι συνέπειές τους, να λάβουν κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή τους, καθώς και για την άρση των συνεπειών τους. Σε αντίθετη περίπτωση είναι συνυπεύθυνοι εις ολόκληρον με τον προϊστάμενο ή το πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή τον εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο που διέπραξε τις απαγορευμένες από το εδάφιο (1) πράξεις.

(4) Οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των αναφερόμενων στο εδάφιο (3) των άρθρων 7, 8 και 10 νομικών προσώπων ή οργανισμών έχουν υποχρέωση να λαμβάνουν κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για να αποτρέψουν τις πράξεις που αναφέρονται στο εδάφιο (1) εν γένει στον τομέα της αρμοδιότητάς τους, και, θεωρείται ότι λαμβάνουν τέτοιο μέτρο, όταν εισάγουν κώδικα συμπεριφοράς για αποτροπή των πράξεων που αναφέρονται στο εδάφιο (1) και λαμβάνουν επαρκή πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται σε τέτοιο κώδικα. Σε αντίθετη περίπτωση, και, σε περίπτωση που διαπράττονται από προϊστάμενο ή πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο για τα αναφερόμενα

στα άρθρα 7, 8, 9 και 10 θέματα ή οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο οι απαγορευμένες δυνάμει του εδαφίου (1) πράξεις, είναι συνυπεύθυνοι εις ολόκληρον με τα πρόσωπα αυτά.

2 του 86(Ι) του 2021.

(5) Τηρουμένων των διατάξεων του εδαφίου (4), η εκπόνηση κώδικα συμπεριφοράς γίνεται από τους εργοδότες και/ή εκπροσώπους των προβλεπόμενων από τις διατάξεις του εδαφίου (3) του άρθρου 7, του εδαφίου (3) του άρθρου 8 και του εδαφίου (3) του άρθρου 10, νομικών προσώπων ή οργανισμών:

2 του 86(Ι) του 2021.

Νοείται ότι, οι κοινωνικοί εταίροι δύναται να καθορίσουν τον τύπο του υπό εκπόνηση κώδικα συμπεριφοράς, με αναφορά στα προβλεπόμενα από τις διατάξεις του εδαφίου (2) στοιχεία και να διαβιβάσουν αυτόν στα μέλη τους.

2 του 86(Ι) του 2021.

(6) Ο προβλεπόμενος από τις διατάξεις του παρόντος άρθρου κώδικας συμπεριφοράς, καταρτίζεται κατά τρόπο που να είναι κατανοητός από τα οικεία μέρη και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

(i) Περιγραφή του πεδίου εφαρμογής αυτού.

(ii) τους ορισμούς των τιμωρητέων πράξεων της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης, της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς και άλλων συναφών συμπεριφορών.

(iii) περιγραφή των συμπεριφορών που συνιστούν την αντικειμενική και υποκειμενική υπόσταση των τιμωρητέων πράξεων.

(iv) τη δυνατότητα υποβολής παραπόνων και καταγγελιών σε αρμόδια όργανα.

(v) τις σχετικές υποχρεώσεις των εργοδοτών, εργαζομένων, συνδικαλιστικών οργανώσεων.

(vi) τα μέτρα και τη διαδικασία αντιμετώπισης συμπεριφορών που συνιστούν τιμωρητέες πράξεις και

(vii) οτιδήποτε άλλο κρίνεται αναγκαίο, ώστε ούτος να είναι αποτελεσματικός και να εκπληροί το σκοπό για τον οποίο εκπονήθηκε:

2 του 86(Ι) του 2021.

Νοείται ότι, σε κάθε νομικό πρόσωπο ή οργανισμό συστήνεται τριμελής επιτροπή με αρμοδιότητα την τήρηση του κώδικα συμπεριφοράς και/ή τη ρύθμιση οποιωνδήποτε άλλων θεμάτων προκύπτουν από την εφαρμογή αυτού:

2 του 86(Ι) του 2021.

Νοείται περαιτέρω ότι, όπου λόγω του μεγέθους του οικείου νομικού προσώπου ή οργανισμού δεν καθίσταται δυνατή η σύσταση τριμελούς επιτροπής, σύμφωνα με τα πιο πάνω, η εν λόγω αρμοδιότητα ανατίθεται σε επί τούτω ορισθέντα λειτουργό αυτού.

Ενημέρωση
εργαζομένων και
εργοδοτών.

13.—(1) Η αρμόδια αρχή υποχρεούται να ενημερώνει τους εργαζομένους και τους εργοδότες, καθώς και τις οργανώσεις τους, σχετικά με τις διατάξεις του παρόντος Νόμου και τις διατάξεις που θεσπίζονται για την εφαρμογή του, με έντυπα και κάθε άλλο πρόσφορο μέσο.

(2) Οι οργανώσεις των εργαζομένων ενημερώνουν τους εργαζομένους για το περιεχόμενο του παρόντος Νόμου και για τα μέτρα που λαμβάνονται προς εφαρμογή του και διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, με έγγραφες ανακοινώσεις στους οικείους πίνακες που βρίσκονται στους χώρους εργασίας ή με διανομή εντύπων ή και προφορικά στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχολήσεως, ή με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο τρόπο.

(3) Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις οργανώσεις των εργαζομένων να προβαίνουν στην αναφερόμενη στο εδάφιο (2) του παρόντος άρθρου ενημέρωση των εργαζομένων.

Δικαστική προστασία και βάρος απόδειξης, 11 του 39(1) του 2009.

14.-(1) Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του παρόντος Νόμου δικαιούται να διεκδικεί τα δικαιώματά του ενώπιον αρμόδιου δικαστηρίου, ακόμα και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι έγινε η παράβαση έχει λήξει, και να χρησιμοποιεί κάθε πρόσφορο μέσο για την στοιχειοθέτηση της παραβάσεως και της πάσης φύσεως ζημιά που υπέστη λόγω αυτής.

(2) Σε κάθε δικαστική διαδικασία, εκτός από ποινική, αν ο διάδικος που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση διατάξεων του παρόντος Νόμου, στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικό του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση του παρόντος Νόμου.

Αρμόδια Δικαστήρια και κυρώσεις.

15.—(1) Επιφυλασσομένης της αποκλειστικής δικαιοδοσίας του Ανωτάτου Δικαστηρίου δυνάμει του Άρθρου 146 του Συντάγματος, και εφόσον ο παρών Νόμος δεν προβλέπει

διαφορετικά, αρμοδιότητα για την εκδίκαση των εργατικών διαφορών και των λοιπών διαφορών ιδιωτικού δικαίου που αναφύονται εξ αφορμής της εφαρμογής του παρόντος Νόμου έχει το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

(2) Σε περίπτωση αγωγής ενώπιον του Επαρχιακού Δικαστηρίου δυνάμει της παραγράφου 6 του Άρθρου 146 του Συντάγματος και υπό τον όρο ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις του ουσιαστικού δικαιώματος σε δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, το αρμόδιο Επαρχιακό Δικαστήριο επιδικάζει στο δικαιούχο το μεγαλύτερο από τα ακόλουθα δύο ποσά:

(α) Την επιδικαστέα, δυνάμει της παραγράφου 6 του Άρθρου 146, δίκαιη και εύλογη αποζημίωση· ή

(β) ολόκληρη τη θετική ζημιά συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών υπερημερίας και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη του ενάγοντος, που προκλήθηκαν από την απόφαση, πράξη ή παράλειψη η οποία κηρύχθηκε άκυρη, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του Άρθρου 146 του Συντάγματος. Σε κάθε περίπτωση, στο επιδικαζόμενο πιο πάνω ποσό, προστίθεται και νόμιμος τόκος από την ημερομηνία που επήλθε η ανωτέρω ζημιά ή/και βλάβη και έως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημιώσεως.

(3) Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, η οποία καλύπτει τουλάχιστον ολόκληρη τη θετική ζημιά, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών υπερημερίας και περιλαμβάνει και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη του αιτητή,

που προκλήθηκαν από τον παραβάτη, σε κάθε δε περίπτωση, στο επιδικαζόμενο πιο πάνω ποσό, προστίθεται και νόμιμος τόκος από την ημερομηνία της παραβάσεως έως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημιώσεως.

(4) Σε περίπτωση απολύσεως κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Νόμου, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, εκτός από την επιδίκαση της κατά το εδάφιο (3) του παρόντος άρθρου αποζημιώσεως, και χωρίς να εξετάσει την καλή ή κακή πίστη του εργοδότη, διατάζει την επαναπρόσληψη του εργαζόμενου και υποχρεώνει τον εργοδότη να αποδέχεται τις υπηρεσίες του, εφόσον ο εργαζόμενος το έχει ζητήσει ως θεραπεία:

Νοείται ότι σε περίπτωση επαναπρόσληψης ο εργαζόμενος, εφόσον έχει επιδικαστεί σ' αυτόν η κατά το εδάφιο (3) του παρόντος άρθρου αποζημίωση, δε δικαιούται σε αναδρομική καταβολή μισθών ή άλλων ωφελημάτων, το χρονικό όμως διάστημα της απολύσεως θεωρείται ως υπηρεσία για όλους τους άλλους σκοπούς..

(5) Ανεξάρτητα από τις κυρώσεις που προβλέπουν τα εδάφια (3) και (4) του παρόντος άρθρου, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, εφόσον το κρίνει αναγκαίο, εκδίδει διάταγμα δεσμευτικής αναγνώρισεως των δικαιωμάτων του αιτητή σε σχέση με την καταγγελλόμενη παράβαση.

(6) Χωρίς επηρεασμό της γενικότητας του εδαφίου (1) του άρθρου 6 των περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμων του 1967 έως (Αρ. 3) του 2002, η οποία εφαρμόζεται σε περιπτώσεις απολύσεων που έγιναν κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Νόμου, κατά την εκδίκαση από το

24 του 1967
17 του 1968
67 του 1972
6 του 1973
1 του 1975
18 του 1977
30 του 1979
57 του 1979

81 του 1979
92 του 1979
54 του 1980
12 του 1983
167 του 1987
37 του 1988
18 του 1990
203 του 1990
52(I) του 1994
61(I) του 1994
26(I) του 2001
111(I) του 2001
70(I) του 2002
79(I) του 2002
159(I) του 2002
212(I) του 2002
110(I) του 2003
111(I) του 2003
89(I) του 2016.

Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών των αναφερομένων στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου διαφορών, εφαρμόζεται και το εδάφιο (1) του άρθρου 14 του παρόντος Νόμου σε σχέση με την αντιστροφή του βάρους αποδείξεως.

Η ευθύνη του παραβάτη δεν υπόκειται σε ορισμένες προϋποθέσεις.

16.—(1) Σε περίπτωση παραβάσεως του παρόντος Νόμου δεν έχουν εφαρμογή διατάξεις που θέτουν ως προϋπόθεση της ευθύνης του παραβάτη ή/και του δικαιώματος για αποζημίωση ή άλλη θεραπεία έναν ελάχιστο αριθμό εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη ή ένα ελάχιστο διάστημα απασχολήσεως ή έναν ελάχιστο αριθμό ωρών εργασίας του εργαζομένου, ούτε διατάξεις που θέτουν ανώτατο όριο αποζημιώσεως. Κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου με την οποία προβλέπεται τέτοια προϋπόθεση είναι άκυρη.

(2) Το ποσό αποζημιώσεως, το οποίο επιδικάζεται σε κάθε περίπτωση παραβάσεως του παρόντος Νόμου, καταβάλλεται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη ή άλλο πρόσωπο που ευθύνεται για παράβαση του παρόντος Νόμου.

Εκδικητικές ενέργειες εις βάρος εργαζομένων, εκπαιδευομένων ή υποψηφίων.

17.—(1) Επιφυλασσομένων των περί αποζημιώσεως διατάξεων του άρθρου 15 του παρόντος Νόμου, είναι απολύτως άκυρη η απόλυση, καθώς και οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχολήσεως εργαζομένου, που προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία με

σκοπό να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένων και των καταγγελιών για παράβαση του παρόντος Νόμου, ή εργαζομένου που απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή τη διαμαρτυρία ή την απόκρουση της σεξουαλικής παρενοχλήσεως.

(2) Υπάρχει παράβαση του παρόντος Νόμου, η οποία επισύρει τις κυρώσεις που προβλέπει το άρθρο 15 του παρόντος Νόμου και όταν-

(α) Ένα πρόσωπο υποψήφιο για απασχόληση, επαγγελματικό προσανατολισμό ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση, το οποίο προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία, επικαλούμενο παράβαση του παρόντος Νόμου, ή απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, δεν προσλαμβάνεται για απασχόληση ή δε γίνεται δεκτό για επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση ή κατάρτιση· ή

(β) ένα πρόσωπο εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο, το οποίο προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία, επικαλούμενο παράβαση του παρόντος Νόμου ή απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, υφίσταται δυσμενή μεταχείριση σε σχέση με τα αναφερόμενα στην παράγραφο (β) του εδαφίου (1) του άρθρου 7 του παρόντος Νόμου θέματα-

εκτός εάν ο εργοδότης ή άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμός που αναφέρεται στο εδάφιο (3) των άρθρων 7 ή 8 του παρόντος Νόμου, ανάλογα

με την περίπτωση, αποδείξει ότι η κατά την παράγραφο (α) ή την παράγραφο (β) του παρόντος εδαφίου δυσμενής μεταχείριση οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή τη διαμαρτυρία ή την απόκρουση της σεξουαλική παρενοχλήσεως.

(3) Οι διατάξεις των εδαφίων (1) και (2) του παρόντος άρθρου έχουν εφαρμογή οπουδήποτε και αν έγινε η καταγγελία ή η διαμαρτυρία, και ιδίως στο επίπεδο της επιχειρήσεως ή υπηρεσίας ή εκτός αυτής, ή στο επίπεδο του αναφερομένου στο εδάφιο (3) των άρθρων 7 ή 8 του παρόντος Νόμου προσώπου ή οργανισμού ή εκτός αυτού, προς οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμό ή αρχή ή οποιαδήποτε οργάνωση, επαγγελματική ή μη, εθνική ή διεθνή και αν απευθυνόταν η καταγγελία ή η διαμαρτυρία και με όποιο τρόπο και μέσο και αν έγινε, συμπεριλαμβανομένης και της προσφυγής ενώπιον δικαστηρίου ή οργάνου διαιτησίας.

(4) Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν αναλόγως και υπέρ κάθε προσώπου, το οποίο συνέδραμε τον εργαζόμενο ή οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο αναφερόμενο στην παράγραφο (α) ή στην παράγραφο (β) του εδαφίου (2) του παρόντος άρθρου, όσον αφορά την άσκηση ή την υποστήριξη της κατά το παρόν άρθρο καταγγελίας ή διαμαρτυρίας, με οποιοδήποτε τρόπο, συμπεριλαμβανομένης και της δικαστικής ή εξώδικης μαρτυρίας.

Εξωδικαστική
προστασία και βάρος
απόδειξης.
3 του 191(Ι) του 2004
12 του 39(Ι) του 2009
2 του 150(Ι) του 2014.

17Α.-(1) Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του παρόντος Νόμου, δικαιούται προστασίας από τον Αρχιεπιθεωρητή και τους Επιθεωρητές και μπορεί να τους υποβάλλει καταγγελίες κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 27.

(2) Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση των διατάξεων του παρόντος Νόμου, δικαιούται, ακόμα και αν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, να υποβάλλει σχετικό παράπνομο στον Επίτροπο Διοίκησης, ο οποίος για το σκοπό αυτό έχει όλες τις εξουσίες και αρμοδιότητες που προβλέπονται από τον 42(1) του 2004. περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο.

2(β) του 150(1) του 2014.

(3) Σε κάθε διαδικασία που εμπίπτει στο εδάφιο (2), αν το πρόσωπο που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση διατάξεων του παρόντος Νόμου επικαλείται και στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, ο Επίτροπος Διοίκησης υποχρεώνει το πρόσωπο εναντίον του οποίου στρέφεται το παράπνομο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε οποιαδήποτε παράβαση του παρόντος Νόμου.

Εκπροσώπηση από οργανώσεις.
5 του 40(1) του 2006
14 του 39(1) του 2009.

18A. Ενώσεις προσώπων, οργανώσεις εργαζομένων ή άλλες οργανώσεις ή νομικά πρόσωπα, τα οποία έχουν ως καταστατικό σκοπό, μεταξύ άλλων, την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου και την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών, μπορούν, με την έγκριση προσώπου που νομιμοποιείται με βάση τον παρόντα Νόμο, να ασκούν είτε εξ ονόματος του προσώπου αυτού, είτε προς υποστήριξή του, τα δικαιώματα που προβλέπονται στα άρθρα 14 και 17Α και, σε τέτοια περίπτωση, εφαρμόζονται κατ' αναλογία οι διατάξεις του εδαφίου (2) του άρθρου 14 αναφορικά με το βάρος απόδειξης.

Προώθηση κοινωνικού διαλόγου για ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.
5 του 40(1) του 2006.

18B. Οι οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων οφείλουν να προβαίνουν σε κοινωνικό διάλογο με σκοπό την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών,

μεταξύ άλλων με την παρακολούθηση των πρακτικών στους τόπους εργασίας, τον έλεγχο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των κωδίκων συμπεριφοράς, με την έρευνα ή την ανταλλαγή εμπειριών και καλών πρακτικών, με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας που περιέχουν κανόνες κατά των διακρίσεων στους τομείς που καλύπτει ο παρών Νόμος, οι οποίες συλλογικές συμβάσεις πρέπει να σέβονται το ελάχιστο επίπεδο προστασίας που παρέχει ο παρών Νόμος.

Εξέταση και τροποποίηση ή κατάργηση διατάξεων συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

19.—(1) Εντός τριών μηνών από της θέσεως σε ισχύ του παρόντος Νόμου, η αρμόδια αρχή οφείλει να καλέσει τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις να εξετάσουν τις υφιστάμενες διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, προς το σκοπό ανευρέσεως οποιασδήποτε τυχόν περιεχόμενης σ' αυτές άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως εις βάρος του ενός φύλου και τροποποιήσεώς τους, έτσι ώστε να εξαιρεθεί και τυπικά η διάκριση αυτή. Ταυτοχρόνως τους τάσσει και προθεσμία για την εκτέλεση αυτού του έργου, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος.

(2) Εφόσον παρέλθει άπρακτη η προθεσμία που τάχθηκε, η αρμόδια αρχή υποχρεούται, με αίτησή της στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών υποβαλλόμενη εντός έξι μηνών από της λήξεως της προθεσμίας, να ζητήσει τη διαπίστωση της καταργήσεως κάθε αντίθετης προς τις διατάξεις του παρόντος Νόμου ρυθμίσεως συλλογικής συμβάσεως, κατά το μέρος που περιέχει οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση εις βάρος του ενός φύλου, εφόσον η διαπίστωση αυτή δεν έχει εν τω μεταξύ γίνει σύμφωνα με τις διαδικασίες που προβλέπει το άρθρο 18 του παρόντος Νόμου. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών διαπιστώνει την κατάργηση, αφού ακούσει τα

ενδιαφερόμενα μέρη. Αν η διάκριση συνίσταται σε χορήγηση δικαιώματος ή άλλου πλεονεκτήματος σε άτομα του ενός μόνο φύλου, το Δικαστήριο διατάσσει την επέκτασή του και στα άτομα του άλλου φύλου.

(3) Οι τελεσίδικες αποφάσεις που δέχονται τις κατά το εδάφιο (2) του παρόντος άρθρου αιτήσεις ισχύουν έναντι πάντων, κοινοποιούνται δε από τον πρωτοκολλητή του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών στις αρμόδιες εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις, οι οποίες υποχρεούνται να σημειώσουν αμέσως στο κείμενο της σχετικής συλλογικής συμβάσεως και στην κατάλληλη θέση την κατάργηση, ακυρότητα ή επέκταση που διαπιστώθηκε.

(4) Εφόσον δεν έχει διαπιστωθεί η κατάργηση ή η ακυρότητα ή δεν έχει διαταχθεί η επέκταση κάποιας ρυθμίσεως, σύμφωνα με το εδάφιο (2) του παρόντος άρθρου, η ισχύς της εξετάζεται παρεμπιπτόντως, επ' ευκαιρία σχετικής δίκης, από κάθε αρμόδιο Επαρχιακό Δικαστήριο ή το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, το οποίο, αν η διάκριση συνίσταται σε χορήγηση δικαιώματος ή άλλου πλεονεκτήματος σε άτομα του ενός φύλου, διατάσσει την επέκτασή του και στα άτομα του άλλου φύλου.

Πρώτηση ίσης
μεταχείρισης στους
χώρους εργασίας.
6 του 40(1) του 2006.

19A. Οι εργοδότες οφείλουν να προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στους τόπους εργασίας κατά τρόπο οργανωμένο και συστηματικό. Προς το σκοπό αυτό, ενθαρρύνονται να παρέχουν κατά τακτά χρονικά διαστήματα στους εργαζομένους ή στους εκπροσώπους τους κατάλληλη πληροφόρηση σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην επιχείρηση, που να περιέχει στατιστικά στοιχεία σχετικά με την αναλογία ανδρών και

γυναικών στα διάφορα ιεραρχικά επίπεδα και μέτρα κατάλληλα να βελτιώσουν την κατάσταση σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Κώδικας, που συμφωνείται από τους κοινωνικούς εταίρους, καθορίζει τις λεπτομέρειες για επίτευξη του προαναφερθέντος σκοπού.

Διάλογος με μη κυβερνητικές οργανώσεις, 6 του 40(1) του 2006.

19B. Η αρμόδια αρχή διεξάγει διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν νόμιμο συμφέρον να συμβάλλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, με αντικειμενικό σκοπό την προαγωγή της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Επανεξέταση και αναθεώρηση ή κατάργηση προστατευτικών κανόνων.

20.—(1) Η αρμόδια αρχή επανεξετάζει, κατά χρονικά διαστήματα όχι μεγαλύτερα της πενταετίας, τους προστατευτικούς κανόνες που τυχόν περιλαμβάνονται σε νόμους ή διοικητικές πράξεις, ώστε να διαπιστώσει, κατόπιν διαβουλεύσεως με το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα, εάν εξακολουθούν να υφίστανται οι λόγοι που τους δικαιολογούσαν και εφόσον διαπιστώσει ότι οι λόγοι αυτοί έπαυσαν να υφίστανται, προτείνει την αναθεώρηση ή κατάργησή τους ή την επέκτασή τους και στους άνδρες ή, εφόσον έχει αρμοδιότητα, προβαίνει η ίδια στα αναγκαία μέτρα για αναθεώρηση ή κατάργηση ή επέκτασή τους.

(2) Η αρμόδια αρχή καλεί, κατά χρονικά διαστήματα όχι μεγαλύτερα της πενταετίας, τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις να επανεξετάσουν τους προστατευτικούς κανόνες που τυχόν περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις, ώστε να διαπιστώσουν εάν εξακολουθούν να υφίστανται οι λόγοι που τους δικαιολογούσαν, και εφόσον διαπιστώσουν ότι οι λόγοι αυτοί έπαυσαν να υφίστανται, να προβούν σε αναθεώρηση ή κατάργησή τους ή επέκτασή τους

και στους άνδρες, τάσσοντας τους και προθεσμία για την εκτέλεση αυτού του έργου, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος. Εάν η προθεσμία αυτή παρέλθει άπρακτη, η αρμόδια αρχή προβαίνει η ίδια στην επανεξέταση και τα τυχόν αναγκαία μέτρα για αναθεώρηση ή κατάργηση ή επέκταση και στους άνδρες των εν λόγω προστατευτικών κανόνων.

Αδικήματα και ποινές για παράβαση των άρθρων 7 έως 12 και 17.

4(α) του 86(Ι) του 2021.

30.—(1) Όποιος εκ προθέσεως παραβαίνει κάποια από τις διατάξεις των άρθρων 7 έως 12 και 17 του παρόντος Νόμου, θα είναι ένοχος αδικήματος και θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι δέκα χιλιάδες ευρώ (€10,000) ή με φυλάκιση μέχρι τρία (3) έτη ή και με τις δύο ποινές, εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις.

(2) Αν το προβλεπόμενο στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται κατά το εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου, καθώς και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός, που θα τιμωρείται μόνο με πρόστιμο μέχρι είκοσι χιλιάδες ευρώ (€20,000), εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις.

4(β) του 86(Ι) του 2021.

(3) Αν το προβλεπόμενο στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου αδίκημα διαπράττεται από βαρεία αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι πέντε χιλιάδες ευρώ (€5,000), εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις. Αν το εν λόγω αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι διευθύνων

4(γ) του 86(Ι) του 2021.

4(γ) του 86(Ι) του 2021.

σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι πέντε χιλιάδες ευρώ (€5,000), καθώς και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός, που θα τιμωρείται επίσης με πρόστιμο μέχρι δέκα χιλιάδες ευρώ (€10,000).

Αδικήματα και ποινές για παρεμπόδιση του Αρχιεπιθεωρητή ή Επιθεωρητή κατά την άσκηση των εξουσιών τους.

31.—(1) Όποιος εκ προθέσεως-

- (α) Εμποδίζει οποιοδήποτε Αρχιεπιθεωρητή ή Επιθεωρητή, κατά την άσκηση οποιασδήποτε εξουσίας που παρέχεται σ' αυτούς από τον παρόντα Νόμο ή δυνάμει του Νόμου αυτού·
- (β) αρνείται να απαντήσει ή απαντά ψευδώς σε οποιαδήποτε έρευνα, για την οποία παρέχεται εξουσία από τον παρόντα Νόμο ή δυνάμει του Νόμου αυτού·
- (γ) παραλείπει να παρουσιάσει οποιοδήποτε αρχείο, πιστοποιητικό, βιβλίο, ή άλλο έγγραφο ή στοιχείο που απαιτείται να παρουσιάσει σύμφωνα με τον παρόντα Νόμο ή δυνάμει του Νόμου αυτού·
- (δ) αφαιρεί οποιοδήποτε έντυπο αναρτημένο δυνάμει του Νόμου αυτού ή κατ' εντολή του Αρχιεπιθεωρητή, ή του Επιθεωρητή, του προκαλεί οποιαδήποτε βλάβη / αλλοίωση·
- (ε) παρεμποδίζει, ή αποπειράται να παρεμποδίσει οποιοδήποτε πρόσωπο από του να παρουσιαστεί

ενώπιον οποιουδήποτε Αρχιεπιθεωρητή ή
Επιθεωρητή ή να εξεταστεί από αυτό,

5(α) του 86(Ι) του 2021. είναι ένοχος αδικήματος και τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ένα έτος ή με πρόστιμο μέχρι έξι χιλιάδες ευρώ (€6,000) ή και στις δύο ποινές μαζί, εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις.

(2) Αν τα προβλεπόμενα στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται κατά το εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου, καθώς και το

4(β) του 86(Ι) του 2021. νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός, που θα τιμωρείται μόνο με πρόστιμο μέχρι δέκα χιλιάδες ευρώ (€10,000), εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις.

4(γ) του 86(Ι) του 2021. (3) Αν τα προβλεπόμενα στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου αδικήματα διαπράττονται από βαρεία αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι δύο χιλιάδες ευρώ (€2,000), εφόσον η πράξη δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις. Αν τα εν λόγω αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει

4(γ) του 86(Ι) του 2021. διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι δύο χιλιάδες ευρώ (€2,000), καθώς και το νομικό πρόσωπο ή ο οργανισμός, που

θα τιμωρείται επίσης με πρόστιμο μέχρι έξι χιλιάδες ευρώ (€6,000)

Εκθέσεις
πεπραγμένων.

32.—(1) Οι Επιθεωρητές θα υποβάλλουν στον Αρχιεπιθεωρητή και ο Αρχιεπιθεωρητής θα υποβάλλει στον Υπουργό ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων, με βάση τις οποίες ο Υπουργός θα συντάσσει και θα δημοσιεύει Ετήσια Γενική Έκθεση Πεπραγμένων, αντίγραφο της οποίας θα κοινοποιείται στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας, στο Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας, στη Βουλή των Αντιπροσώπων, στην Επιτροπή και στο Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα.

(2) Οι αναφερόμενες στο εδάφιο (1) του παρόντος άρθρου ετήσιες εκθέσεις και η Γενική Έκθεση Πεπραγμένων θα περιέχουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:

(α) Τις διατάξεις του παρόντος Νόμου, καθώς και των Κανονισμών και άλλων κανονιστικών διοικητικών πράξεων που εκδίδονται κάθε φορά για την εφαρμογή του και κάθε άλλη διάταξη που αφορά το σχετικό με τον παρόντα Νόμο έργο των Επιθεωρητών ή του Αρχιεπιθεωρητή·

(β) τον αριθμό των Επιθεωρητών και το πεδίο αρμοδιότητας του καθενός·

(γ) στατιστικές και άλλες πληροφορίες σχετικά με-

(i) τους χώρους απασχολήσεως, εκπαιδεύσεως και κατάρτισεως που υπόκεινται στην αρμοδιότητα των Επιθεωρητών·

- (ii) τον αριθμό και το αποτέλεσμα των επιθεωρήσεων που πραγματοποιήθηκαν·
 - (iii) τον αριθμό και το αντικείμενο των καταγγελιών που υποβλήθηκαν, των παραβάσεων που διαπιστώθηκαν και των κυρώσεων που επιβλήθηκαν·
- (δ) επισήμανση προβλημάτων εφαρμογής των αναφερόμενων στην παράγραφο (α) του παρόντος εδαφίου διατάξεων που τυχόν διαπιστώθηκαν και προτάσεις για την αντιμετώπισή τους και την αποτελεσματικότερη εκ μέρους του Αρχιεπιθεωρητή και των Επιθεωρητών εκπλήρωση των καθηκόντων τους.

Παράρτημα 2

Νομολογία Κυπριακών Δικαστηρίων

1. Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας ν. Αλκιβιάδου κ.α., Πολιτική Έφεση Αρ. 276/2014, 30/3/2022.
2. Μ. Δ. ν. ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ, Ποινική Έφεση Αρ. 87/2019, 10/3/2021 (ECLI:CY:AD:2021:B85).
3. Χριστίνα Κωμοδρόμου ν. ATLANTICA GOLDEN RESORTS LTD, Αρ. Αίτησης: 296/10, 17/2/2017.
4. ΝΕΚΤΑΡΙΑΣ ΒΕΡΕΣΙΕ ν. ΜΙΧΑΛΗ ΜΙΧΑΗΛ κ.α., Αρ. Αίτησης: 556/11, 20/12/2017.

Παράρτημα 3

Παράδειγμα δήλωσης εμπιστευτικότητας από κάθε πρόσωπο που συμμετέχει στη διαδικασία διερεύνησης παραπόνου:

Αντιλαμβάνομαι και αναγνωρίζω ότι η διαδικασία διερεύνησης του παραπόνου του..... εναντίον του..... αναφορικά με ισχυριζόμενη διάπραξη σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι απολύτως εμπιστευτική. Αναλαμβάνω δε την υποχρέωση να μην αναφέρω οτιδήποτε σε οποιονδήποτε, εντός ή εκτός εργασίας, είτε στοιχείο του παραπόνου είτε την ύπαρξη αυτού τούτου του παραπόνου ή οποιασδήποτε πτυχής της υπό εξέλιξη διαδικασίας, είτε τώρα είτε οποτεδήποτε στο μέλλον. Αναλαμβάνω επίσης την υποχρέωση όσο μπορώ να εμποδίσω τη διαρροή οποιουδήποτε στοιχείου αναφορικά με τα πιο πάνω και αν έχω τη δυνατότητα να αποτρέψω τη λήψη γνώσης από οποιονδήποτε τρίτο. Σε περίπτωση που δεν τιμήσω τη δέσμευσή μου αυτή, θα υπόκειμαι σε πειθαρχική δίωξη μη αποκλειόμενης και της απόλυσης.

Ημερομηνία

Υπογραφή.....

Επιτροπή Ισότητας

στην Απασχόληση και
στην Επαγγελματική Εκπαίδευση



των Φύλων