**Ομιλία Προέδρου της ΕΙΦ στη Δημοσιογραφική Διάσκεψη για την παρουσίαση του Οδηγού για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας**

Εκ μέρους της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, σας καλωσορίζω στη σημερινή δημοσιογραφική διάσκεψη, κατά την οποία η Επιτροπή θα παρουσιάσει τον «Οδηγό για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας», ο οποίος απευθύνεται τόσο στους εργοδότες, όσο και στους εργαζόμενους.

Ουσιαστικά, η εκπόνηση του εν λόγω Οδηγού, προκύπτει από το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα, και είναι βασισμένος στην εθνική νομοθεσία και συγκεκριμένα στον περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο του 2002, όπως επίσης και στον Κώδικα Πρακτικής για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης & της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στη Δημόσια Υπηρεσία, ο οποίος ετοιμάστηκε από το Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, σε συνεργασία με την Επιτροπή. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο εν λόγω Κώδικας εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο τον Ιούλιο του 2018 και εφαρμόζεται για όλους τους εργαζόμενους και εργαζόμενες στη δημόσια υπηρεσία.

Σήμερα, θα παρουσιαστούν επιλεκτικά τα βασικότερα σημεία του Οδηγού, τον οποίο θα παραλάβετε σε ηλεκτρονική μορφή, στο usb που σας δόθηκε, ενώ μετά το πέρας της δημοσιογραφικής διάσκεψης, ο Οδηγός θα αναρτηθεί στην ιστοσελίδα της Επιτροπής.

Όπως προαναφέρθηκε, ο εν λόγω Οδηγός αφορά την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης αλλά και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή αλλά και εθνική νομοθεσία, η οποία βασίζεται στις Οδηγίες της ΕΕ για την ισότητα, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και αποτελούν διάκριση λόγω φύλου.

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. Άλλωστε, τα φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, δεν γνωρίζουν φύλο, αφού τόσο θύτες, όσο και θύματα, μπορεί να είναι άντρες και γυναίκες.

Στην Κύπρο, βασικό νομοθέτημα για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, αποτελεί ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002 (Ν.205(Ι)/2002), ο οποίος ενσωματώνει τις Οδηγίες της ΕΕ για τα εν λόγω ζητήματα, στην κυπριακή έννομη τάξη.

Η εκπόνηση του Οδηγού, έγινε στα πλαίσια της αρμοδιότητας της Επιτροπής να υποβοηθά τους εργοδότες στη διαδικασία εκπόνησης και υιοθέτησης κώδικα συμπεριφοράς. Αξίζει να σημειωθεί ότι η πιο πάνω αρμοδιότητα πηγάζει από το άρθρο 23(ιβ) του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου του 2002, το οποίο μεταξύ άλλων αναφέρει ότι η Επιτροπή έχει αρμοδιότητα να διερευνά κατά πόσο έχει υιοθετηθεί και εφαρμοσθεί τοιούτος κώδικας από τους εργοδότες και κατά πόσο υπήρξε ενημέρωση των εργαζομένων.

Το άρθρο 12 της εν λόγω νομοθεσίας, αναφέρεται στην σεξουαλική παρενόχληση και τονίζει την υποχρέωση εργοδότη να συντάσσει κώδικα συμπεριφοράς για αποτροπή πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης.. Η εκπόνηση Κώδικα από μόνη της δεν είναι αρκετή αφού σύμφωνα με το άρθρο 12, ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει επαρκή μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται σε τέτοιο κώδικα. Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν συντάξει τον εν λόγω Κώδικα, ή ακόμη και αν συντάξει τον Κώδικα, αλλά δεν ενημερώσει το προσωπικό του για τις διαδικασίες που προβλέπονται σε αυτόν, ο τελευταίος θεωρείται συνυπεύθυνος εις ολόκληρον μαζί με τον θύτη, σε περίπτωση που καταδικαστεί για το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και υπόκειται σε αποζημιώσεις, ενώπιον των δικαστηρίων Εργατικών Διαφορών.

Από τον Δεκέμβριο του 2022, η Επιτροπή έχει ξεκινήσει μια εκστρατεία για την ενημέρωση και πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, αρχικά μέσω της διάδοσης αφισών σε οργανισμούς, δημόσιες υπηρεσίες, οι οποίες αναρτώνται στους χώρους εργασίας σε περίοπτη θέα. Στο πλαίσιο της πιο πάνω εκστρατείας εμπίπτει και η ετοιμασία του Οδηγού, ο οποίος μετά το πέρας της δημοσιογραφικής διάσκεψης, θα σταλεί σε επιχειρήσεις και οργανισμούς για να τους υποβοηθήσει στην διαδικασία σύνταξης Κώδικα, αλλά και στον τρόπο χειρισμού περιστατικών παρενοχλητικής συμπεριφοράς και σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σκοπός του εν λόγω Οδηγού, είναι η πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και 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.

Αρχίζοντας με την ανάλυση του Οδηγού, θα ήθελα να αναφέρω ότι ο οδηγός αυτός αποτελεί και ένα μέσο ενημέρωσης των εργαζομένων αλλά και τον εργοδοτών για το τι συνιστά παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση. Στον Οδηγό, υιοθετούνται οι ορισμοί της νομοθεσίας και συγκεκριμένα ως παρενόχληση ορίζεται :

*«η 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».*

Ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται:

*«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·».*

Συνεπώς, από τον πιο πάνω ορισμό προκύπτει ότι τα συστατικά στοιχεία του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι:

Α) η ανεπιθύμητη προς τον αποδέκτη

Β) συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως

Γ) η οποία εκφράζεται με λόγια ή/και με πράξεις

Δ) έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι πάντοτε ξεκάθαρη, αφού μπορεί να πάρει πολλές μορφές. Η πιο γνωστή και τρανταχτή μορφή είναι η ανεπιθύμητη επαφή με σεξουαλικό τρόπο, όπως για παράδειγμα ένα ανεπιθύμητο άγγιγμα, ένα ανεπιθύμητο φιλί).

Υπάρχει όμως και η λεκτική συμπεριφορά, η οποία 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.

Ακόμη, υπάρχουν και συμπεριφορές, οι οποίες δεν είναι ούτε λεκτικές, ούτε περιλαμβάνουν φυσικό άγγιγμα, όμως μπορεί να συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση. Αυτές οι συμπεριφορές είναι για παράδειγμα η προβολή πορνογραφικών εικόνων, αντικειμένων, γραπτών μηνυμάτων, μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μηνυμάτων κειμένου. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνουν άσεμνες χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα.

Ως παρενόχληση, μπορούν να θεωρηθούν 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. Συνεπώς, είναι εμφανές ότι παρενόχληση είναι οποιαδήποτε πράξη ή συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη για τον/την εργαζόμενο/η μπορεί να θεωρηθεί προσβλητική, ταπεινωτική ή/και εκφοβιστική.

Αυτό που προσπαθεί να τονιστεί στο πρώτο μέρος του Οδηγού, είναι το ποιες συμπεριφορές δημιουργούν ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας στο ενδεχόμενο θύμα. 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. Για να διαπιστωθεί εάν το περιβάλλον είναι εχθρικό, τα δικαστήρια εξετάζουν το σύνολο των περιστάσεων. 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 εργαζομένου/ης.

Στο πρακτικό κομμάτι του, ο Οδηγός παρέχει συγκεκριμένες Οδηγίες στους εργαζόμενους, στα ενδεχόμενα θύματα αλλά και στους εργοδότες, για το πως πρέπει να χειρίζονται τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας αλλά και στο πως οι ίδιοι μπορούν να βοηθήσουν για την δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος μηδενικής ανοχής προς τέτοια περιστατικά.

Ένα μεγάλο κομμάτι του Οδηγού, εστιάζει στα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Για να μπορέσουν όμως, ενδεχόμενα θύματα εργασίας να καταγγείλουν ένα περιστατικό, καταλαβαίνεται και εσείς ότι θα πρέπει να νιώθουν ότι ο εργοδότης του θα λάβει στα σοβαρά το παράπονο και θα λάβει τα απαιτούμενα μέτρα για την προστασία του. Δυστυχώς, πολλές φορές παρατηρούμε ότι τα θύματα επαναθυματοποιούνται, τόσο ενώπιον των δικαστηρίων, όσο και ενώπιον των εσωτερικών διαδικασιών διερεύνησης, είτε μέσω της μετάθεσής τους, είτε ακόμη και από τον ίδιο τον εργασιακό τους χώρο, ο οποίος τα στιγματίζει και συνεχίζει να δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας γι’ αυτά.

Για τον πιο πάνω λόγο, στον Οδηγό παρέχονται συμβουλές προς τα θύματα, για το τι πρέπει να αναμένουν από τον εργοδότη τους όταν καταγγέλλουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.

Μόλις ο εργοδότης ενημερωθεί για τη σεξουαλική παρενόχληση, πρέπει να συζητήσει μαζί με το ενδεχόμενο θύμα και να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να αντιμετωπίσει την καταγγελία της σεξουαλικής παρενόχλησης. Εάν το ενδεχόμενο θύμα επιλέξει να ενημερώσει τον εργοδότη, μέσω κάποιας άλλης οδού, (για παράδειγμα μέσω κάποιου συναδέλφου ή μέσω ενός φιλικού προσώπου) μπορεί να ζητήσει από το άτομο να διατηρήσει τις πληροφορίες εμπιστευτικές και να αναφέρει το περιστατικά μόνο στον εργοδότη του. Εάν ο χώρος εργασίας έχει μια πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης, το θύμα ενθαρρύνεται να ελέγξει την πολιτική για να δει ποιες επιλογές είναι διαθέσιμες για τον τρόπο αναφοράς της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αν νιώθει άνετα να αναφέρει τη σεξουαλική παρενόχληση με τον τρόπο που προβλέπεται στην πολιτική, μπορεί να ενημερώσει τον εργοδότη του με οποιονδήποτε άλλο τρόπο επιθυμεί. Είναι αντίθετο με τις πρόνοιες του νόμο, ο εργοδότης να μην προβεί σε οποιαδήποτε ενέργεια, όταν έχει ενημερωθεί για ενδεχόμενο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει για το δικαίωμα του θύματος να προβεί σε καταγγελία μέσω μιας άτυπης ή μέσω μιας τυπικής διαδικασίας. Ακόμη, ο εργοδότης πρέπει να εξηγήσει τις διαθέσιμες διαδικασίες που υπάρχουν, ειδικά εάν στον χώρο εργασίας σας υπάρχει πολιτική για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο/ Η κατάγγέλων/ καταγγέλουσα μπορεί να επιλέξει να ακολουθήσει μια άτυπη ή μια επίσημη διαδικασία. Ανάλογα με τις περιστάσεις, μπορεί να γίνει επιλογή πρώτα της άτυπης διαδικασίας και στη συνέχεια α ενεργοποιηθεί η επίσημη διαδικασία. Εναλλακτικά μπορεί να επιλεγεί απευθείας η επίσημη διαδικασία υποβολής παραπόνου. Ο/Η καταγγέλων/ ουσα έχει το δικαίωμα να διερευνηθεί η καταγγελία με εμπιστευτικότητα, ώστε να παραμένουν εμπιστευτικές οι ταυτότητες οποιουδήποτε εμπλεκόμενου ατόμου, συμπεριλαμβανομένου και του ενδεχόμενου θύματος.

Μια άτυπη διαδικασία μπορεί να ακολουθηθεί ο/η παραπονούμενος/η επιθυμεί ο εργοδότης να φέρει το παράπονο στην προσοχή του καταγγελλόμενου, αλλά δεν θέλει να διεξαχθεί έρευνα ή να προβεί σε οποιαδήποτε επίσημη ενέργεια εναντίον του. 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.

Ο/η παραπονούμενος/η μπορεί να αναφέρει στον καταγγελλόμενο ότι η συμπεριφορά του δεν είναι ευπρόσδεκτη, και τον/την κάνει να νιώθει άβολα. Ακόμη, μπορεί να ζητηθεί από τον εργοδότη ή από άλλο άτομο εμπιστοσύνης του θύματος να αναφέρει στον καταγγελόμενο ότι η συμπεριφορά του απέναντι δεν είναι ευπρόσδεκτη. Θα πρέπει να ζητηθεί από τον θύτη να σταματήσει να εμπλέκεται σε τέτοια συμπεριφορά. Αν η διαδικασία αυτή αποδειχτεί ατελέσφορη, τότε θα τεθεί σε εφαρμογή η επίσημη διαδικασία.

Η επίσημη διαδικασία περιλαμβάνεται στην επίσημη πολιτική του κάθε εργοδότη για την αντιμετώπιση καταγγελιών ή διαμαρτυριών στον χώρο εργασίας και 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 δεν έχει μια ξεκάθαρη πολιτική, ή δεν παρέχεται στην πολιτική αυτή η αναγκαία καθοδήγηση, η καλύτερη επιλογή είναι να αναφερθεί το πρόβλημα στον προϊστάμενό ή στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Όσον αφορά τον τρόπο υποβολής παραπόνου, μια επίσημη υποβολή παραπόνου πρέπει να περιλαμβάνει:

* Μια περιγραφή του περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης
* Το όνομα του/της καταγγελλόμενου/ης
* Ποια ενέργεια επιθυμεί ο/η παραπονούμενος/ η να κάνει ο εργοδότης κατά του θύτη

Στον Οδηγό, περιλαμβάνονται παραδείγματα επίσημης υποβολής γραπτού παραπόνου και τονίζεται ότι δεν χρειάζεται κατά την υποβολή του να χρησιμοποιηθεί νομική διατύπωση.

Μετά την υποβολή της καταγγελίας, τα αρμόδια όργανα κάθε χώρου εργασίας, 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 αρχείου του/της παραπονούμενου/ης, όσο και του αρχείου του/της καταγγελλόμενου/ης, για να διαπιστωθεί εάν έχουν συμβεί παρόμοιες καταστάσεις μεταξύ τους ή με οποιονδήποτε άλλο πρόσωπο στο παρελθόν. Στο τέλος της διαδικασίας, ο εργοδότης πρέπει να λάβει μέτρα για την αντιμετώπιση του προβλήματος.

Ο νόμος απαγορεύει τα αντίποινα για καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης, οπότε πράξεις εκδικητικές εναντίον οποιουδήποτε υπέβαλε παράπονο σε σχέση με σεξουαλική παρενόχληση ή που συνήργησε στη διερεύνηση παραπόνου σεξουαλικής παρενόχλησης απαγορεύονται ρητά!

Σε περίπτωση που το ενδεχόμενο θύμα δεν επιθυμεί να ακολουθήσει τις εσωτερικές διαδικασίες που προβλέπονται στην πολιτική του εργοδότη έχει το δικαίωμα να αποταθεί στους επίσημους θεσμούς για υποβολή καταγγελίας που είναι:

Α) οι Επιθεωρητές Ισότητας και Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Β) η Αρχή Ισότητας του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως

Γ) τα αρμόδια δικαστήρια

Δ) η αστυνομία

Ε) καθώς και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις.

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

Η Επιτροπή μας έχει αρμοδιότητα στη βάση του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου του 2002 (Ν. 205(I)/2002) να παρέχει ανεξάρτητη συνδρομή στα θύματα διακρίσεων, περιλαμβανομένης και της νομικής αρωγής, δηλαδή της εκπροσώπησης ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών για διεκδίκηση αποζημιώσεων. Για την παροχή νομικής αρωγής, η Επιτροπή λαμβάνει υπόψη το πρακτικό ή την έκθεση που ετοιμάζεται από τους Επιθεωρητές Ισότητας του ΥΕΚΑ και από την Αρχή Ισότητας του Γραφείου Επιτρόπου Νομοθεσίας, και εγκρίνει την νομική αρωγή, με μοναδικό κριτήριο το πιο πάνω, και χωρίς οποιαδήποτε οικονομικά κριτήρια. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο/η αιτητής/τρια επιλέγει τον δικηγόρο που επιθυμεί να τον εκπροσωπήσει και ο δικηγόρος με τη σειρά του έχει υποχρέωση να ενημερώνει την ΕΙΦ για την πορεία της υπόθεσης.

Εκτός από τα προαναφερθέντα, ο παρών Οδηγός, στο 8ο μέρος του, παρέχει πρακτικές συμβουλές στους εργοδότες για τη δημιουργία μιας ξεκάθαρης πολιτικής για τη σεξουαλική παρενόχληση. Οι εργοδότες ενθαρρύνονται να διεξάγουν τακτικές εκπαιδεύσεις στο προσωπικό του, ενημερώνοντάς το για την πολιτική τους και τις διαδικασίες υποβολής καταγγελιών. Είναι σημαντικό οι εργοδότες να εστιάζουν στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να καταγγέλλουν τέτοια περιστατικά.

Ειδική εκπαίδευση, θα πρέπει να γίνεται και στο προσωπικό, στο οποίο ανατέθηκαν οι διαδικασίες υποβολής και εξέτασης παραπόνων, για να είναι σε θέση να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά όλες τις καταγγελίες που ενδεχομένως θα κληθούν να ερευνήσουν.

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. Εάν κάποιος παραπονεθεί 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.

Ακόμη, οι εργοδότες πρέπει να αναπτύσσουν μια σαφή πολιτική για την πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Συγκεκριμένα πρέπει να βεβαιωθούν ότι όλο το προσωπικό γνωρίζει και κατανοεί την πολιτική τους. Η ευθύνη του εποπτικού και διευθυντικού προσωπικού πρέπει να είναι ξεκάθαρη όπως επίσης ξεκάθαρες πρέπει να είναι και οι διαδικασίες καταγγελίας και έρευνας για την άτυπη και επίσημη διαδικασία της σεξουαλικής παρενόχλησης. Εκτός από τα προαναφερθέντα, είναι σημαντικό μετά το πέρας της έρευνας, και σε περίπτωση που αποδειχθεί ότι υπήρξε σεξουαλική παρενόχληση, θα πρέπει να υπάρχουν πειθαρχικές διαδικασίες και διαδικασίες προσφυγής, οι οποίες θα απαγορεύουν την επαναθυματοποίηση και την τιμωρία του θύματος. Γενικότερα, οι εργοδότες πρέπει να γνωρίζουν την εργασιακή νομοθεσία που διέπει το πιο πάνω θέμα αλλά και την ευθύνη τους.

Όπως έχει τονιστεί αρκετές φορές, 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). Στον Δημόσιο Τομέα υπάρχει ο Κώδικας Πρακτικής για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης & της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στη Δημόσια Υπηρεσία, ο οποίος εγκρίθηκε το 2018, από το Υπουργικό Συμβούλιο και εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους και εργαζόμενες στη δημόσια υπηρεσία. 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. Στον Οδηγό, παρέχονται κατευθυντήριες γραμμές στους εργοδότες για το τι πρέπει να περιλαμβάνει ο εν λόγω Κώδικας.

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. Στον Οδηγό, υπάρχουν κατευθητήριες γραμμές για τις εσωτερικές αυτές διαδικασίες, όμως ο κάθε εργοδότης έχει την δυνατότητα να της προσαρμόσει ανάλογα με τις ανάγκες και τις δυνατότητες της επιχείρησής του.

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.

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 προσωπικό.

Τέλος, στον οδηγό περιλαμβάνεται αναλυτικά, ο τρόπος συνέντευξης του θύματος, του καταγγελόμενου και των μαρτύρων, οι ερωτήσεις που πρέπει να υποβάλλονται, ο τρόπος προετοιμασίας της τελικής έκθεσης έρευνας και γενικότερα η όλη διαδικασία υποβολής και εξέτασης παραπόνων.

Ως Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση θα θέλαμε να τονίσουμε για ακόμη μια φορά, ότι δεν αρκεί απλά να υπάρχει μια πολιτική για την σεξουαλική παρενόχληση. Χρειάζεται επικοινωνία, εκπαίδευση και σωστή εφαρμογή. Οι εργαζόμενοι/ες σε όλα τα επίπεδα πρέπει να έχουν εμπιστοσύνη για το ότι μπορούν να αναφέρουν την παρενόχληση στον χώρο εργασίας, γνωρίζοντας ότι οι καταγγελίες τους θα ληφθούν σοβαρά υπόψιν.

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.

Η Επιτροπή μας ευελπιστεί ότι με την εκπόνηση και διάδοση του εν λόγω κώδικα, όλοι οι εργοδότες θα είναι σε θέση να κατανοήσουν πόσο σημαντικό είναι να δημιουργήσουν μια αποτελεσματική πολιτική για την πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Αγαπητές προσκεκλημένοι,

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση έχει θέσει ως προτεραιότητα της την ενημέρωση των εργαζομένων για τη νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων βάσει του φύλου στην απασχόληση, αφού τα δικαιώματα και οι μηχανισμοί προστασίας που θεσμοθετεί ο Νόμος υπέρ των θυμάτων αποτελούν σημαντικό εργαλείο για την αντιμετώπιση των διακρίσεων, την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά και τη δημιουργία προοδευτικότερων αντιλήψεων για το ρόλο της γυναίκας και την εμπέδωση της αρχής της ισότητας των φύλων.

Σε συνεργασία με όλα τα εμπλεκόμενα Υπουργεία και φορείς επιδιώκουμε την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές, ιδιαίτερα στην παιδεία, ώστε να ανατρέψουμε τα παραδοσιακά στερεότυπα που κρατούν τη γυναίκα μακριά από την απασχόληση ή την κρατούν δέσμια στις κατώτερες βαθμίδες της απασχόλησης.

Η Επιτροπή Ισότητας θα συνεχίσει να στηρίζει τα θύματα διακρίσεων λόγω φύλου και καλούμε τους εργαζόμενους γυναίκες και άντρες να καταγγέλλουν τέτοια περιστατικά.

Σας ευχαριστώ και πάλι για τη παρουσία σας στη δημοσιογραφική μας διάσκεψη και ευελπιστούμε σε συνεργασία μας.

Λουΐζα Χριστοδουλίδου-Ζαννέτου

Πρόεδρος Επιτροπής Ισότητας των Φύλων