



**ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΝΕΟΛΑΙΑΣ**

**ΚΩΔΙΚΑΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ  
ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ  
ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ  
ΥΠΗΡΕΣΙΑ**

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

**Σεπτέμβριος 2025**

## Περιεχόμενα

|                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Εισαγωγή.....                                                                                                      | 4  |
| 2. Νομική Βάση .....                                                                                                  | 6  |
| 3. Σκοποί του Κώδικα Πρακτικής .....                                                                                  | 7  |
| 4. Χρήσιμοι όροι και έννοιες.....                                                                                     | 9  |
| 5. Η Σεξουαλική Παρενόχληση και η Παρενόχληση συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου .....                        | 11 |
| 6. Οδηγίες στους/στις εργαζόμενους/ες για πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης..... | 14 |
| Α. Οδηγίες για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης .....                                    | 14 |
| Β. Οδηγίες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης ...                                 | 14 |
| 7. Καθήκοντα και ευθύνες της αρμόδιας αρχής.....                                                                      | 16 |
| Α. Διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος .....                                                              | 16 |
| Β. Μέτρα της αρμόδιας αρχής για πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.....                        | 17 |
| Γ. Μέτρα της αρμόδιας αρχής για αντιμετώπιση της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης .....                      | 18 |
| 8. Τα στάδια της διαδικασίας.....                                                                                     | 19 |
| Α. Εσωτερική/Ανεπίσημη Διαδικασία .....                                                                               | 19 |
| Β. Επίσημη Διαδικασία .....                                                                                           | 21 |
| 9. Επίσημοι θεσμοί για υποβολή καταγγελίας.....                                                                       | 22 |
| Παράρτημα Ι - Μύθοι και στερεότυπα για την παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση / επιστημονικές έρευνες.....        | 23 |
| Παράρτημα ΙΙ - Συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης .....                                          | 25 |
| 10. Επιτροπές Ισότητας.....                                                                                           | 26 |

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

**Οδηγία 2006/54/EK**

«Σεξουαλική παρενόχληση σημαίνει ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως ή άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο η οποία πλήττει την αξιοπρέπεια των γυναικών και των ανδρών στην απασχόληση».

**Κώδικας Πρακτικής Ευρωπαϊκής Επιτροπής**

«Μια εργαζόμενη γυναίκα πιθανώς να έχει μία τέτοια εμπειρία στην εργασία - ένας άντρας της συμπεριφέρεται όχι ως εργαζόμενη ή συνάδελφο αλλά ως πιθανή εραστή του. Μπορεί τακτικά να επαινεί την ομορφιά της, να κάνει μασάζ στον ώμο της, να βάζει το χέρι του γύρω από τη μέση της, να την καλεί για μεσημεριανό ή για δείπνο για να συζητήσουν [...]. Μπορεί η αίσθηση να είναι ωραία για λίγο, εν τέλει όμως, το πιθανότερο είναι ότι θα κάνει τη γυναίκα να αισθάνεται άβολα. Κάποιοι άνθρωποι θα επιλέξουν να ανεχτούν αυτή τη συμπεριφορά για να επιβιώσουν άλλοι όμως μπορεί να αισθανθούν ολοένα περισσότερο την κατάθλιψη και τελικά να καταρρεύσουν. Άλλοι ίσως αγωνιστούν χωρίς επιτυχία, ίσως υποστούν αντίποινα και αναγκαστούν σε παραίτηση ή απολυθούν. Αυτό κατ' ακρίβεια, είναι η «σεξουαλική παρενόχληση».

**Οδηγός Πρόληψης Σεξουαλικής Παρενόχλησης  
στην Εργασία - Διεθνής Οργάνωση Εργασίας**

## 1. Εισαγωγή

Η σεξουαλική παρενόχληση, ένα κοινωνικό φαινόμενο και μορφή έμφυλης βίας, που προσβάλλει την αξιοπρέπεια των θυμάτων, συνιστούσε επί μακρόν, στον χώρο εργασίας, μια αθέατη κατάσταση. Συντηρείτο από τις επικρατούσες εξουσιαστικές κοινωνικές σχέσεις, τις κυρίαρχες αντιλήψεις για τον ρόλο των δυο φύλων, την κοινωνική ανοχή και τη σιωπή των θυμάτων. Σταδιακά, η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης οριστικοποιήθηκε, αναδείχθηκαν οι αιτίες και οι συνέπειες της, ωστόσο, καθοριστικής σημασίας ήταν κυρίως η αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως διάκρισης λόγω φύλου, που παρεμποδίζει την εφαρμογή της ισότητας των φύλων, μεταξύ άλλων, στο τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) για την προαγωγή της θεμελιώδους αρχής του ευρωπαϊκού δικαίου, για ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, που προϋποθέτει την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, έλαβε καινοτόμες νομοθετικές πρωτοβουλίες. Εισήγαγε διατάξεις με τις οποίες απαγορεύεται η διάκριση λόγω φύλου στην απασχόληση, στην εργασία, στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στην επαγγελματική κατάρτιση και επαγγελματική εξέλιξη και ειδικά η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση.

Παράλληλα, η ΕΕ επισήμανε τη σημασία της ενθάρρυνσης των εργοδοτών και των υπεύθυνων για την επαγγελματική κατάρτιση να λαμβάνουν μέτρα καταπολέμησης όλων των μορφών διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου και ιδίως προληπτικά μέτρα για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση και επαγγελματική εξέλιξη.

Στο πρόσφατο ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου<sup>1</sup> για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ τονίζεται ότι τα κράτη μέλη, οι οργανώσεις των εργοδοτών και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να προαγάγουν επειγόντως την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και να υποστηρίζουν και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν τέτοια περιστατικά αμέσως. Πρέπει, επίσης, να ακολουθούνται ειδικές νομικές διαδικασίες για την αντιμετώπιση των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Τονίζεται επίσης στο πιο πάνω ψήφισμα ότι η άνιση κατανομή εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα έμφυλα στερεότυπα και ο σεξισμός συνιστούν γενεσιουργά αίτια κάθε

---

<sup>1</sup> Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 26ης Οκτωβρίου 2017 σχετικά με την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ (2017/2897(RSP)).

μορφής βίας κατά των γυναικών και έχουν οδηγήσει σε κυριαρχία των αντρών επί των γυναικών και σε διακρίσεις σε βάρος τους, καθώς και στην παρεμπόδιση της πλήρους προόδου των γυναικών.

Εναρμονιστικός των σχετικών Οδηγιών της ΕΕ στην εθνική μας νομοθεσία είναι ο **Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (Ν. 205(Ι)/2002)**. Οποιαδήποτε πράξη σεξουαλικής παρενόχλησης, παρενόχλησης ή άλλης άμεσης ή έμμεσης δυσμενής μεταχείρισης λόγω απόκρουσης σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης ή λόγω υποβολής καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, η οποία εμπίπτει στις πρόνοιες του Ν. 205(Ι)/2002, συνιστά ποινικό αδίκημα (άρθρο 30).

Ο παρών Κώδικας - «**Κώδικας Πρακτικής για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης**» - είναι μέτρο αναγκαίο δυνάμει του Ν. 205(Ι)/2002 και του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου και Κανονισμών αναφορικά με πειθαρχικά αδικήματα και ταυτόχρονα χρήσιμο τόσο για τους εργαζόμενους στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία, όσο και για την αρμόδια αρχή στις κοινές/συλλογικές στην προσπάθεια για την εξάλειψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία και την επιτυχή εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

## 2. Νομική Βάση

Ο Κώδικας Πρακτικής για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης τίθεται σε εφαρμογή δυνάμει του άρθρου 12 (εδάφιο 4) του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, με τον οποίο εναρμονίστηκε η εσωτερική νομοθεσία με τις Οδηγίες 76/207/ΕΟΚ, 97/80/ΕΚ και 2006/54/ΕΚ.

Σύμφωνα με την υπό αναφορά διάταξη, είναι υποχρέωση κάθε εργοδότη<sup>2</sup>, περιλαμβανομένης και της Δημόσιας Υπηρεσίας της Κυπριακής Δημοκρατίας να λαμβάνει **άμεσα**, κάθε **πρόσφορο μέτρο** για να αποτρέπει οποιαδήποτε πράξη, είτε μεμονωμένη είτε επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω απόκρουσης, με οποιοδήποτε τρόπο, παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή λόγω υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση (**θυματοποίηση**), σε σχέση με:

- ο Την πρόσβαση σε απασχόληση ή θέση εργασίας, μόνιμη ή προσωρινή ή έκτακτη, ορισμένου ή αόριστου χρόνου, πλήρη ή μερική, συνεχή ή μη απασχόληση και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας·
- ο Τον καθορισμό και την εφαρμογή των όρων και των συνθηκών εργασίας, των κριτηρίων τοποθέτησης ή μονιμοποίησης, μετάθεσης ή μετακίνησης, απόσπασης ή προαγωγής·
- ο Τους όρους και τις προϋποθέσεις απόλυσης από οποιαδήποτε θέση εργασίας·
- ο Την πρόσβαση σε όλες τις μορφές και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή μαθητείας, επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας και τους όρους και τις συνθήκες παροχής τους.

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

---

<sup>2</sup> Στην έννοια «εργοδότης» σύμφωνα με τις ερμηνευτικές διατάξεις του άρθρου 2 του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, εμπίπτει η «Κυβέρνηση της Δημοκρατίας», η οποία η περιλαμβάνει, σύμφωνα με τις ίδιες διατάξεις, τη Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία.

### 3. Σκοποί του Κώδικα Πρακτικής

Ο Κώδικας Πρακτικής έχει σκοπό την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης. Αφορά **όλους τους/τις εργαζόμενους/ες στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία** περιλαμβανομένων των μόνιμων δημόσιων εκπαιδευτικών λειτουργών, των εκπαιδευτικών αορίστου χρόνου, και εκπαιδευτικών συμβάσεις.

Ο Κώδικας:

- **Ενημερώνει** τους/τις εργαζόμενους/ες στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία αναφορικά με τις έννοιες «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση», για την προστασία που παρέχει η ισχύουσα νομοθεσία έναντι συμπεριφοράς που μπορεί να συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, για τα δικαιώματα τους οποτεδήποτε ενδεχομένως να υφίστανται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβαίνουν όταν θεωρούν ότι είναι θύματα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- **Προάγει** την εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζόμενων αναφορικά με τη σημασία: (α) της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, (β) της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού και (γ) της πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- **Ενθαρρύνει** τους/τις εργαζόμενους/ες να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και στη διαμόρφωση φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
- **Ενθαρρύνει** την κάθε αρμόδια αρχή να υιοθετήσει και εφαρμόζει πολιτική πρόληψης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και μηχανισμό ελέγχου/αξιολόγησης της απόδοσης της για το σκοπό της αναπροσαρμογής/βελτίωσης της.
- **Πρωθεί** τη συνεργασία μεταξύ της κάθε αρμόδιας αρχής και των εργαζόμενων για τη διατήρηση υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος με ιδιαίτερα και σταθερά χαρακτηριστικά τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση και αλληλοϋποστήριξη.

- **Στοχεύει** στην παροχή άμεσης προστασίας στον/στην κάθε εργαζόμενο/η που θεωρεί ότι υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή έχει υποστεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση καθώς και από πιθανές εκδικητικές ενέργειες εναντίον του/της, λόγω απόκρουσης ή υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.
- **Ορίζει** τις υποχρεώσεις της κάθε αρμόδιας αρχής οποτεδήποτε έχει υποψίες για περιστατικό παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή περιέρχεται σε γνώση της τέτοιο περιστατικό ή λαμβάνει σχετική καταγγελία.
- **Καθοδηγεί** την αρμόδια αρχή για την ορθή και άμεση αντιμετώπιση καταγγελιών για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για την προστασία των θυμάτων, αλλά και των υπόλοιπων μερών που εμπλέκονται στη διερεύνηση κάθε καταγγελίας.

## 4. Χρήσιμοι όροι και έννοιες

«Παρενόχληση» είναι η ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη/τρια συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο του/της, η οποία έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό, ή επιθετικό περιβάλλον.

«Σεξουαλική παρενόχληση» είναι κάθε ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη/τρια της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που έχει σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εξευτελιστικό, εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον στην εργασία και εκφράζεται με λόγια ή πράξεις<sup>3</sup>.

Συστατικά στοιχεία των όρων «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση» είναι:

- Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά.
- Η συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο και η συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης αντίστοιχα.
- Τέτοια, που μπορεί λογικά να θεωρηθεί, υπό τις περιστάσεις, ως προσβλητική, εκφοβιστική και ταπεινωτική από τον/την αποδέκτη/τρια και η οποία δημιουργεί ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας.

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

Η πρόθεση του δράστη (άνδρα ή γυναίκα), όποια και αν είναι αυτή, είναι απολύτως αδιάφορη.

Μπορεί να αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ακόμα και μεμονωμένη συμπεριφορά.

---

<sup>3</sup> Οι υπό αναφορά έννοιες των όρων «Παρενόχληση» και «Σεξουαλική Παρενόχληση», περιέχονται στο άρθρο 2 του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου (ερμηνευτικές διατάξεις).

Διαφορετικοί άνθρωποι μπορεί να αντιδράσουν με διαφορετικό τρόπο έναντι μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς. Όμως αυτό δεν αποτελεί υπεράσπιση για τον/τη δράστη/τρια της συμπεριφοράς ή ελαφρυντικό για την αρμόδια αρχή. **Σημασία έχει ότι ένας/μία από τους αποδέκτες/κτρίες της συμπεριφοράς εύλογα την εξέλαβε ως δυσάρεστη ή προσβλητική ή εκφοβιστική ή ταπεινωτική ή επιθετική για το άτομο του/της.**

«**Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης**», που μπορεί από τον/την αποδέκτη/τρια να θεωρηθεί δυσάρεστη, προσβλητική, εκφοβιστική ή ταπεινωτική ή επιθετική μπορεί να είναι:

- **Λεκτική/φραστική συμπεριφορά**, αχρείαστη οικειότητα, σεξουαλικά σχόλια, αστεία, ανέκδοτα και χειρονομίες, ανήθικα και προσβλητικά σχόλια για το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό, μεθόδευση συζητήσεων σε σεξουαλικά θέματα, περιγραφή σεξουαλικής ζωής μπροστά σε άλλα άτομα, ανεπιθύμητες εισηγήσεις, υποδείξεις και συμβουλές, αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή, σεξουαλικά υπονοούμενα, ύβρεις, προσκλήσεις για ραντεβού ή σεξουαλική επαφή, εξομολόγηση, ερωτόλογα, κομπλιμέντα, φλερτ.
- **Μη λεκτική/φραστική συμπεριφορά**, ανεπιθύμητα αγγίγματα στα ρούχα, τα μαλλιά ή άλλα μέρη του σώματος, τσιμπήματα, χάδια, φιλιά, σφυρίγματα, αχρείαστη προσέγγιση/πολύ κοντινή σωματική απόσταση όχι τυχαία, σεξουαλικές κινήσεις, χειρονομίες με σεξουαλικό τρόπο.
- **Οπτική συμπεριφορά**, επίμονα ή λάγνα κοιτάγματα, πονηρά νοήματα, παρακολούθηση προσωπικής ζωής, προσπάθεια διοχέτευσης σεξουαλικού υλικού, όπως εικόνων, περιοδικών, βίντεο.
- **Άλλης μορφής συμπεριφορά**, γραπτά ερωτόλογα ή επιστολές με ερωτόλογα και σεξουαλικό περιεχόμενο, σχετικές τηλεφωνικές κλήσεις, μηνύματα και ηλεκτρονικά μηνύματα, φαξ, προβολή φωτογραφιών, ανάρτηση εικόνων, πόστερ ή ταινιών σεξουαλικού περιεχομένου.

«**Αρμόδια Αρχή**»<sup>4</sup>, για σκοπούς του παρόντος Κώδικα και με εφαρμογή για όλους τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησης τους σημαίνει τον/την Υπουργό Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας, που ενεργεί συνήθως μέσω του Γενικού Διευθυντή του Υπουργείου.

---

<sup>4</sup> Ερμηνευτικές Διατάξεις (άρθρο 2) του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου.

## 5. Σεξουαλική Παρενόχληση και η Παρενόχληση συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου

Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που βασίζεται στην απόρριψη παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή στην υποταγή σε τέτοια συμπεριφορά, συνιστούν **διάκριση λόγω φύλου**<sup>5</sup>.

*«Οι μορφές αυτές διάκρισης δεν παρατηρούνται μόνο στο χώρο εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη. Θα πρέπει συνεπώς, να απαγορεύονται και να υπόκεινται σε αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις»<sup>6</sup>.*

Η διάκριση λόγω φύλου στην εργασία, στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, απαγορεύεται.

**Απαγορεύεται** τόσο η σεξουαλική παρενόχληση όσο και η παρενόχληση. **Απαγορεύεται**, ειδικά, οποιαδήποτε πράξη, εργαζόμενου/ης, μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη η οποία συνιστά:

- Παρενόχληση
- Σεξουαλική παρενόχληση
- Άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή λόγω της υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

Οποιαδήποτε τέτοια πράξη, συνιστά **ποινικό αδίκημα**<sup>7</sup>, αν υπάγεται στις πρόνοιες του Νόμου και ο αποδέκτης (άνδρας ή γυναίκα) της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης μπορεί να το καταγγείλει στην Αστυνομία.

---

<sup>5</sup> Άρθρο 2 του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου (ερμηνευτικές διατάξεις).

<sup>6</sup> Απόσπασμα από το προοίμιο της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της ΕΕ.

<sup>7</sup> Άρθρο 30 του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου.

Η σεξουαλική παρενόχληση, η παρενόχληση και η άμεση ή έμμεση δυσμενής μεταχείριση, λόγω απόκρουσης σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης ή λόγω υποβολής σχετικής καταγγελίας, απαγορεύονται σε σχέση με<sup>8</sup>:

- ο Την πρόσβαση σε απασχόληση ή θέση εργασίας, μόνιμη ή προσωρινή ή έκτακτη, ορισμένου ή αόριστου χρόνου, πλήρη ή μερική, συνεχή ή μη απασχόληση και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας·
- ο Τον καθορισμό και την εφαρμογή των όρων και των συνθηκών εργασίας, των κριτηρίων τοποθέτησης ή μονιμοποίησης, μετάθεσης ή μετακίνησης, απόσπασης ή προαγωγής·
- ο Τους όρους και προϋποθέσεις απόλυσης από οποιαδήποτε θέση εργασίας·
- ο Την πρόσβαση σε όλες τις μορφές και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή μαθητείας, επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας και τους όρους και συνθήκες παροχής τους.

**Απαγορεύεται η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στο πλαίσιο:**

- ο Επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης, πρακτικής άσκησης, επιμόρφωσης
- ο Πρόσβασης σε θέση εργασίας ή απασχόλησης στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία ή σε θέση προαγωγής
- ο Μετακίνησης, απόσπασης, μετάθεσης.

Η απαγόρευση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο της δημόσιας εκπαιδευτικής υπηρεσίας είναι **απόλυτη** καθώς και στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων εκτός εργασιακού χώρου και ωρών εργασίας, οι οποίες σχετίζονται με την εργασία στη δημόσια υπηρεσία, όπως π.χ. στα επαγγελματικά σεμινάρια και ταξίδια, στις κοινωνικές/πολιτιστικές/επαγγελματικές εκδηλώσεις ή συναντήσεις αναψυχής των εργαζόμενων στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία.

---

<sup>8</sup> Άρθρο 12 του Ν. 205(Ι)/2002 σε συνδυασμό με τα άρθρα 7, 8 και 9.

Οι εργαζόμενοι/ες στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία έχουν «δικαίωμα ίσης μεταχείρισης» ανεξάρτητα από το φύλο και τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους, σε σχέση με<sup>9</sup>:

- Την πρόσβαση σε επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τους όρους και τις συνθήκες παροχής τους·
- Τους όρους και τις συνθήκες άσκησης των καθηκόντων τους, συμπεριλαμβανομένης της ανέλιξης τους·
- Τους όρους και τις προϋποθέσεις απόλυσης·
- Την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζόμενων.

**Απαγορεύεται να διενεργείται Παρενόχληση ή Σεξουαλική Παρενόχληση από:**

- Την αρμόδια αρχή<sup>10</sup>.
- Τον/την προϊστάμενο/η·
- Ομοιόβαθμο/η με το θύμα συνάδελφο ή
- Οποιονδήποτε/οποιανδήποτε άλλο/η εργαζόμενο/η στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία.

---

<sup>9</sup> Εδάφιο (1) του άρθρου 5 σε συνδυασμό με το άρθρο 3 του Ν.205(Ι)/2002.

<sup>10</sup> Όπως ορίζεται στο κεφάλαιο «Χρήσιμοι όροι και έννοιες».

## 6.Οδηγίες στους/στις εργαζόμενους/ες για πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης

### A. Οδηγίες για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης

- Επιδιώκετε την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση για τη νομοθεσία που αφορά στην παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας.
- Συμμετέχετε σε δράσεις και προγράμματα καταπολέμησης των αιτιών των έμφυλων διακρίσεων, των στερεότυπων και των προκαταλήψεων που συντηρούν την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση.
- Αποφεύγετε συζητήσεις, σχόλια, υπαινιγμούς, χειρονομίες, εκφράσεις, που στοχοποιούν ή έχουν σημείο αναφοράς το ένα ή το άλλο φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου οποιουδήποτε/οποιασδήποτε συνάδελφου σας.
- Διορθώνετε τη συμπεριφορά σας όταν αντιλαμβάνεστε ότι ενοχλεί ή προσβάλλει συνάδελφο σας και μη διστάζετε να απολογηθείτε.
- Καθορίζετε τα ατομικά όρια σας στους/στις συναδέλφους σας όταν έχετε ενδείξεις συμπεριφοράς που σας ενοχλεί ή σας προσβάλλει.
- Συνεργάζεστε με τους/τις Λειτουργούς που ορίζονται ως Επιτροπή Ισότητας για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και την εφαρμογή του κώδικα. Σε κάθε Επαρχιακό Γραφείο Παιδείας, για κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης ξεχωριστά συστήνεται τριμελής Επιτροπή Ισότητας, από ένα Πρώτο Λειτουργό Εκπαίδευσης και δύο Επιθεωρητές Εκπαίδευσης, και των δυο φύλων, ένας/μία εκ των οποίων είναι ιεραρχικά ανώτερος/η εργαζόμενος/η,

### B. Οδηγίες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι αποδέκτες παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης επιδιώκουν να την αγνοούν ή να την αποκρύπτουν.

Αποφύγετε αυτή την αμυντική, ανεκτική, βλαπτική και αδιέξοδη πρακτική και:

- Μην αγνοήσετε ή υποτιμήσετε τα δυσάρεστα συναισθήματα που σας προκαλεί.

- Εμπιστευτείτε την εκτίμηση σας για τη συμπεριφορά του ατόμου που σας παρενοχλεί·
- Μην αισθάνεστε άβολα, ντρέπεστε ή κατηγορείτε τον εαυτό σας για τη συμπεριφορά του δράστη (ανδρός ή γυναικός).
- Μην επιλέγετε την απομόνωση από τους/τις συναδέλφους σας.
- Μη δικαιολογείτε τη συμπεριφορά του δράστη (ανδρός ή γυναικός).

**Αναλάβετε την ευθύνη να ενεργήσετε σωστά:**

- Καθορίστε τα όρια σας στον δράστη (άνδρα ή γυναίκα)·
- Αποκρούστε ή αντιμετωπίστε ψύχραιμα και αποφασιστικά τη συμπεριφορά του/της·
- Αν το συγκεκριμένο πρόσωπο παρά τις προσπάθειες σας, συνεχίσει την παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, ενημερώστε έμπιστο/η συνάδελφο σας και μιλήστε επίσης με την οικογένεια σας·
- Τηρείτε ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης·
- Ενημερώστε την αρμόδια αρχή<sup>11</sup>.
- Υποβάλετε γραπτή καταγγελία ή παράπονο στην αρμόδια αρχή αναφέροντας συγκεκριμένα και αντικειμενικά τι έχει γίνει, πότε και που.
- Συμβουλευθείτε τον/την Επίτροπο Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, ως Φορέα Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων, ή την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, ή τους/τις Επιθεωρητές/τριες του Τμήματος Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων·

---

<sup>11</sup> Βλ. υποσημείωση αρ. 9

## 7. Καθήκοντα και ευθύνες της αρμόδιας αρχής

### A. Διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος

Η αρμόδια αρχή:

- Αναγνωρίζει ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση είναι **μορφές έμφυλης βίας** και συνιστούν **απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου στην εργασία**.
- Έχει **νομική ευθύνη** να διασφαλίζει **ασφαλές, αξιοπρεπές<sup>12</sup>, υγιές και φιλικό εργασιακό περιβάλλον**. Έχει την ευθύνη **πρόληψης και αντιμετώπισης** της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης

**Πιο ειδικά η αρμόδια αρχή:**

- Προστατεύει τους/τις εργαζόμενους/ες στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία, από κάθε πράξη που συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ιδίως από κάθε συμπεριφορά που συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και από κάθε πράξη που αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση, λόγω της απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή λόγω υποβολής σχετικής καταγγελίας/μαρτυρίας.
- Έχει υποχρέωση απέναντι στον/στην εργαζόμενο/η που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή/και άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω απόκρουσης τέτοιας συμπεριφοράς ή υποβολής σχετικής καταγγελίας, αμέσως μόλις περιέλθει σε γνώση της η συγκεκριμένη συμπεριφορά ή οι συνέπειες της, να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψη της καθώς και για την άρση των συνεπειών της.

**Σε αντίθετη περίπτωση η αρμόδια αρχή είναι συνυπεύθυνη με το πρόσωπο που διέπραξε τις υπό αναφορά απαγορευμένες πράξεις.**

---

<sup>12</sup> Αξιοπρεπής εργασία όπως ορίζεται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας.

## **Β. Μέτρα της αρμόδιας αρχής για πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης**

- Η αρμόδια αρχή γνωστοποιεί τον Κώδικα, γραπτώς ή άλλως πως, στο προσωπικό της και μεριμνά ώστε η σεξουαλική παρενόχληση στο περιβάλλον εργασίας μην είναι αποδεκτή, λαμβάνοντας μέτρα σε κάθε περίπτωση εργαζομένων που δεν συμμορφώνεται.
- **Διασφάλιση εργασιακού περιβάλλοντος**, προσιτού, ασφαλούς και φιλικού, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζόμενων θα διακρίνονται για τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση, την εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και τη συμπαράσταση.
- **Προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εργαζομένων**, ανεξάρτητα της θέσης που κατέχουν στη δημόσια υπηρεσία, αναφορικά με τις απαγορευμένες διακρίσεις, τη σημασία της καταπολέμησης και εξάλειψης τους, καθώς και των στερεότυπων που συντηρούν και αναπαράγουν τις διακρίσεις, την έμφυλη βία, τη σεξουαλική παρενόχληση, την ανισότητα στην εργασία, τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις και τα οφέλη από τη τήρηση/εφαρμογή τους.
- **Σύσταση «Επιτροπής Ισότητας»**: Σε κάθε Επαρχιακό Γραφείο Παιδείας (βλ.σελ.26), για κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης ξεχωριστά συστήνεται τριμελής Επιτροπή Ισότητας, από ένα Πρώτο Λειτουργό Εκπαίδευσης και δύο Επιθεωρητές Εκπαίδευσης, και των δυο φύλων, ένας/μία εκ των οποίων είναι ιεραρχικά ανώτερος/η εργαζόμενος/η, για την υποβολή εισηγήσεων στην αρμόδια αρχή για μέτρα που μπορεί να κρίνεται ότι χρειάζονται για τη βελτίωση, τη διοργάνωση των υπό αναφορά προγραμμάτων, την παρακολούθηση της εφαρμογής του Κώδικα, την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας τους και την ποιοτική αναβάθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος και των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων. Για τη Διεύθυνση Μέσης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης συστήνεται μία τριμελής Επιτροπή στο ΥΠΑΝ, (Πρώτος Λειτουργός Εκπαίδευσης και δύο (2) Επιθεωρητές Εκπαίδευσης) και των δυο φύλων, ένας/μία εκ των οποίων να είναι ιεραρχικά ανώτερος/η εργαζόμενος. Η θητεία των Επιτροπών είναι τριετής. Νοείται ότι, σε περίπτωση μετάθεσης/μετακίνησης των μελών της Επιτροπής από το Επαρχιακό Γραφείο, πριν την συμπλήρωση της τριετίας, τότε ορίζεται νέο μέλος. Οι Επιτροπές Ισότητας έχουν την ευθύνη να δέχονται και να διερευνούν παράπονα για σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση λόγω φύλου.

- Εάν δεν είναι εφικτή η σύσταση «Επιτροπής Ισότητας», ορίζεται ένας/μία ή και περισσότεροι **Λειτουργοί Ισότητας** για τον ίδιο σκοπό.
- **Διευκόλυνση της λειτουργίας της Επιτροπής Ισότητας** από την αρμόδια αρχή και **εξειδικευμένη εκπαίδευση/επιμόρφωση** των μελών της κάθε Επιτροπής Ισότητας αμέσως μετά τη σύσταση της και οποτεδήποτε ανανεώνεται η σύνθεση της
- **Ενθάρρυνση των εργαζομένων, καθώς και της διοίκησης του Υπουργείου**, να συνεργάζονται με την οικεία Επιτροπή Ισότητας, να συνεισφέρουν στις δραστηριότητες της και να αναφέρουν τις απόψεις τους για τα προγράμματα και μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης και την απόδοση τους σε σχέση με το εργασιακό περιβάλλον.

## **Γ. Μέτρα της αρμόδιας αρχής για αντιμετώπιση της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης**

### **Βασικός Κανόνας**

Τήρηση **εχεμύθειας** από την αρμόδια αρχή οποτεδήποτε περιέρχεται σε γνώση της περιστατικό παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή λαμβάνει προφορική ή γραπτή καταγγελία/μαρτυρία για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

Αν με οποιοδήποτε τρόπο η αρμόδια αρχή ενημερωθεί για περιστατικό παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ενθαρρύνει την αναφορά του από εργαζόμενο/η πριν την κλιμάκωση του περιστατικού, φροντίζει για τη στήριξη του/της εργαζόμενου/της και την παροχή της αναγκαίας υπό τις περιστάσεις συνδρομής για να ανταπεξέλθει στις συνέπειες που ενδεχομένως ήδη υπέστη ή υφίσταται.

Ο σεξουαλικός προσανατολισμός ή η ταυτότητα φύλου του/της εργαζόμενου/ης δε δικαιολογεί/επιτρέπει την αντιμετώπιση περιστατικού παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης με τρόπο διαφορετικό εκείνου με τον οποίο αντιμετωπίζεται γενικά ένα τέτοιο περιστατικό.

## 8.Τα στάδια της διαδικασίας

### A. Εσωτερική/Ανεπίσημη Διαδικασία

Η εσωτερική/ανεπίσημη διαδικασία στοχεύει να αντιμετωπίσει αμέσως την παρενόχληση ή τη σεξουαλική παρενόχληση, προτού εξελιχθεί περαιτέρω, αντί στη συλλογή στοιχείων για το σκοπό της στοιχειοθέτησής τους. Δηλαδή σε αυτό το στάδιο δεν γίνεται διερεύνηση του περιστατικού από την Επιτροπή.

Πρόκειται για διαδικασία κατάλληλη κυρίως όταν:

- Ο/η εργαζόμενος/η που ισχυρίζεται ότι υπέστη παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, γνωρίζει τη διαδικασία, αναγνωρίζει/θεωρεί ότι θα είναι χρήσιμη και επιθυμεί να τηρηθεί αντί της επίσημης διαδικασίας.
- Ο/η καταγγέλλων/ούσα παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και ο/η καταγγελλόμενος/η δράστης/ρια έχουν συνεχή ή συχνή επαφή, λόγω της φύσης των καθηκόντων εργασίας τους και γι' αυτό το λόγο, ο/η καταγγέλλων/ουσα επιθυμεί να αντιμετωπίσει την παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ανεπίσημα (δηλαδή δεν υποβάλλεται γραπτώς καταγγελία) και για να αποκατασταθεί μια θετική εργασιακή σχέση μεταξύ τους.
- Τα περιστατικά που συνιστούν την παρενόχληση ή τη σεξουαλική παρενόχληση είναι λιγότερο σοβαρής φύσης και ο/η καταγγέλλων/ουσα προσδοκεί ότι είναι δυνατό να παύσει η παρενόχληση ή η σεξουαλική παρενόχληση χωρίς να χρειαστεί να ακολουθήσει την επίσημη διαδικασία.

Η αρμόδια αρχή διασφαλίζει ότι η εσωτερική/ανεπίσημη διαδικασία εξέτασης καταγγελιών για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση:

- Είναι σαφής, έχει επεξηγηθεί και είναι κατανοητή από όλο το προσωπικό.
- Διεξάγεται με εχεμύθεια και αντικειμενικότητα.
- Παρέχει ικανοποιητική καθοδήγηση και στήριξη στον καταγγέλλοντα/ουσα.
- Δε θυματοποιείται ο/η καταγγέλλων/ουσα.
- Δεν θυματοποιούνται τυχόν μάρτυρες.

- Παράγει αποτελέσματα σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ημερομηνία υποβολής κάθε καταγγελίας· Θα τηρείται μητρώο καταγγελιών, σύμφωνα με οδηγίες της Εγκυκλίου 1502, ημερομηνίας 17.07.2014 και 21.06.2016, που αφορά στην «Αρχειακή Διαχείριση Καταγγελιών κατά Κρατικών Λειτουργιών», του ΤΔΔΠρ σε συνεργασία με την Επίτροπο Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.
- Δεν υποκαθιστά την επίσημη διαδικασία υποβολής και εξέτασης καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

**Η εσωτερική/ανεπίσημη διαδικασία μπορεί οποτεδήποτε να μετατραπεί σε επίσημη αν αυτή είναι η επιθυμία του/της καταγγέλλοντα/ουσας**

Στο πλαίσιο της εσωτερικής/ανεπίσημης διαδικασίας εξέτασης κάθε καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση η **Επιτροπή**:

- Προσεγγίζει και αντιμετωπίζει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα με σεβασμό·
- Ενθαρρύνει τον/στην καταγγέλλοντα/ουσα να αναφερθεί στα περιστατικά που συνιστούν παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση είτε προφορικά είτε γραπτώς·
- Συστήνει στο/στην καταγγέλλοντα/ουσα να φυλάξει με προσοχή τυχόν στοιχεία που διαθέτει και αφορούν τη συμπεριφορά του/της·
- Ερωτά τον/την καταγγέλλοντα/ουσα αν επιθυμεί να αντιμετωπίσει ο/η ίδιος/α την κατάσταση ή αν χρειάζεται τη συνδρομή της·
- Ενημερώνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για το δικαίωμα του να υποβάλει επίσημη καταγγελία.

**Ο/η καταγγέλλων/ουσα μπορεί να ζητήσει, σε αρχικό στάδιο, από την Επιτροπή να μιλήσει στον/η καταγγελλόμενο/η για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.**

Στην περίπτωση αυτή:

- Ο/η καταγγέλλων/ουσα υποβάλλει στην Επιτροπή την καταγγελία για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση·

- Εάν απαιτείται και χωρίς στιγματισμό των εμπλεκομένων, αποφεύγεται η μεταξύ τους επαγγελματική συνεργασία ή/και απομακρύνονται εάν βρίσκονται σε κοντινά γραφεία ή στον ίδιο όροφο.
- Η **Επιτροπή** ενημερώνει τον/ην καταγγελλόμενο/η για την καταγγελία, το αργότερο εντός 3 ημερών από την υποβολή της και τον/η καλεί να και του δίνει το δικαίωμα προφορικής ακρόασης για τυχόν δικά του/της σχόλια, εντός των αμέσως επόμενων 3 ημερών.
- Αν ο/η καταγγελλόμενος/η παραδεχθεί προφορικά την καταγγελία στην **Επιτροπή** μέσα στην πιο πάνω προθεσμία, καλείται από την **Επιτροπή** να απολογηθεί αμέσως στο θύμα και να τερματίσει τη συγκεκριμένη συμπεριφορά.
- Ακολούθως η ανεπίσημη διαδικασία τερματίζεται.

Αν ο/η καταγγελλόμενος/η δεν παραδεχθεί την καταγγελία μέσα στην πιο πάνω προθεσμία, ή αν παραλείψει να απαντήσει αν παραδέχεται ή όχι την καταγγελία, η **Επιτροπή ενημερώνει, με την πάροδο της προθεσμίας, τον/την καταγγέλλοντα/ουσα και για το δικαίωμα του/της να υποβάλει επίσημη καταγγελία.**

## **B. Επίσημη Διαδικασία**

Για να αρχίσει η **επίσημη διαδικασία** εξέτασης καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, πρέπει να υποβληθεί από τον/η εργαζόμενο/η γραπτώς στην αρμόδια αρχή και να εξεταστεί **δυνάμει του άρθρου 63 του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου.**

Το άρθρο 12 του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου έχει εφαρμογή για όλους τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες στη δημόσια υπηρεσία ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησης τους και ο εργοδότης οφείλει να ενεργεί δυνάμει των διατάξεων του.

Νοείται ότι σε κάθε περίπτωση, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση δύναται να καταγγελθεί στην Αστυνομία, η οποία το εξετάζει στα πλαίσια του Νόμου 205(Ι)/2002, αναφορικά με την διάπραξη ποινικού αδικήματος.

## 9. Πρόσθετοι θεσμοί για υποβολή καταγγελίας

Παράπονο ή καταγγελία για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση μπορεί επίσης να υποβληθεί στους ακόλουθους θεσμούς:

### **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](http://www.ombudsman.gov.cy)

Ηλ. Διεύθυνση: [ombudsman@ombudsman.gov.cy](mailto:ombudsman@ombudsman.gov.cy)

### **Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση**

Διεύθυνση: Σπύρου Κυπριανού 26, 1075 Λευκωσία, Κύπρος Αρ. Τηλ.: 22400894/5

Ιστοχώρος: [www.eif.gov.cy](http://www.eif.gov.cy)

Ηλ. Διεύθυνση: [genderequalitycommittee@mlsi.gov.cy](mailto:genderequalitycommittee@mlsi.gov.cy)

### **Επιθεωρητές/τριες Τμήματος Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων**

Διεύθυνση: Κλήμεντος 9, 4<sup>ος</sup> όροφος, Λευκωσία

Αρ. Τηλ.: 22400801

Ηλ. Διεύθυνση: [director@dl.mlsi.gov.cy](mailto: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](mailto:police@police.gov.cy)

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

## Παράρτημα Ι - Μύθοι και στερεότυπα για την παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση / επιστημονικές έρευνες

Η σεξουαλική παρενόχληση, ενώ είναι ένα πολυσύνθετο κοινωνικό φαινόμενο, πολλές φορές υπεραπλουστεύεται, με αναφορές που εκφράζουν ιδίως τις επικρατούσες αντιλήψεις για το ρόλο των δυο φύλων στην εργασία, στην οικογένεια και ευρύτερα στην κοινωνία, οι οποίες συντηρούν μια εφησυχαστική μυθολογία.

### Χαρακτηριστικά παραδείγματα:

- Η σεξουαλική παρενόχληση είναι προσπάθεια δημιουργίας ερωτικής σχέσης.
- Είναι πρόβλημα που αντιμετωπίζουν μόνο οι ελκυστικές γυναίκες.
- Οι γυναίκες προκαλούν την σεξουαλική παρενόχληση.
- Υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση οι ιεραρχικά υφιστάμενοι, οι κάτοχοι κατώτερων στην ιεραρχία θέσεων εργασίας.
- Οι άνδρες δεν παρενοχλούνται σεξουαλικά.
- Όλοι οι άνδρες παρενοχλούν σεξουαλικά.
- Η σεξουαλική παρενόχληση δεν αφορά τον εργοδότη.
- Αν η σεξουαλική παρενόχληση αγνοηθεί θα υποχωρήσει.
- Μέτρα πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης παραβιάζουν την ιδιωτική ζωή.
- Το κόστος πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ψηλό.

### Ωστόσο επιστημονικές έρευνες επιβεβαιώνουν ότι:

- Η σεξουαλική παρενόχληση δεν προκαλείται εξαιτίας έντονης ερωτικής επιθυμίας. Αποτελεί συνήθως επίδειξη δύναμης του δράστη και κατάχρηση της θέσης εξουσίας του.
- Το ενδεχόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης συνδέεται περισσότερο με την ευάλωτη / ευπαθή θέση του θύματος παρά με την εμφάνιση του.

- Ο δράστης, μπορεί να είναι και ομοιόβαθμος του θύματος της σεξουαλικής παρενόχλησης·
- Δεν παρενοχλούνται σεξουαλικά μόνο οι γυναίκες αλλά και οι άνδρες, παρότι σε μικρότερο βαθμό·
- Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι ιδιωτική διαφορά, μεταξύ του δράστη και του θύματος, αλλά αποτέλεσμα των δυνατοτήτων που παρέχει το εργασιακό περιβάλλον και οι σχέσεις εργασίας·
- Οι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης κατά κανόνα αναγνωρίζουν πότε η συμπεριφορά τους είναι προσβλητική, ταπεινωτική ή δυσάρεστη για το θύμα·
- Η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζόμενων συμβάλλει στην άμβλυνση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης·
- Το κόστος της σεξουαλικής παρενόχλησης για το θύμα και τον εργοδότη είναι μεγαλύτερο από το κόστος υιοθέτησης και εφαρμογής πολιτικής πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

## Παράρτημα II - Συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης

Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση προσβάλλουν την αξιοπρέπεια των θυμάτων. Επιπρόσθετα:

- Σε ατομικό επίπεδο, οδηγούν στη μείωση της αυτοεκτίμησης, στο θυμό, στο φόβο, στο άγχος, συμπτώματα που μπορεί να κορυφωθούν με προβλήματα υγείας, σωματικά ή και ψυχικά.
- Στο χώρο εργασίας, διαταράσσουν τις διαπροσωπικές σχέσεις, μειώνουν την απόδοση στην εργασία, επιδρούν στο περιβάλλον εργασίας, πλήττουν την εικόνα της δημόσιας υπηρεσίας.

Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση συντείνουν στη δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας, σε αυξημένες απουσίες από την εργασία, επιδρούν στο ηθικό των δημοσίων υπαλλήλων μειώνουν την αποτελεσματικότητα στην εργασία.

Το δικαίωμα στην εργασία περιλαμβάνει και το δικαίωμα σε φιλικό περιβάλλον εργασίας, καθώς και το δικαίωμα ήρεμης άσκησης των καθηκόντων της θέσης εργασίας στη δημόσια υπηρεσία, χωρίς σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, σωματική, λεκτική, οπτική ή άλλης μορφής.

### Επιτροπές Ισότητας Δημοτικής Εκπαίδευσης

|                                                       |                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Επαρχιακό Γραφείο<br>Παιδείας Λευκωσίας               | Ανδρούλα Όθωνος-Ζαχαρίου, Π.Λ.Ε,<br>Στέλιος Ιωαννίδης Ε.Δ.Ε, 22-800789<br>Άντρη Μιχαήλ Ε.Δ.Ε      |
| Επαρχιακό Γραφείο<br>Παιδείας Λεμεσού                 | Γενεθλής Γενεθλίου, Π.Λ.Ε<br>Μαρία Τράγγολα, Ε.Δ.Ε<br>Βούλα Κασπαρή, Ε.Δ.Ε                        |
| Επαρχιακό Γραφείο<br>Παιδείας Λάρνακας-<br>Αμμοχώστου | Ειρήνη Χατζηλουκά-Μαυρή, Π.Λ.Ε<br>Ελένη Αρτεμίου-Φωτιάδου, Ε.Δ.Ε<br>Γιάννης Φαλάς, Ε.Δ.Ε.         |
| Επαρχιακό Γραφείο<br>Παιδείας Πάφου                   | Γιώργος Γιαλλουρίδης, Π.Λ.Ε.<br>Χριστάκης Δημητρίου, Ε.Δ.Ε<br>Παναγιώτα Κυπριανού-Αντωνίου, Ε.Δ.Ε |

### Επιτροπές Ισότητας Μέσης Γενικής Εκπαίδευσης

|                    |                                                                                 |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Λευκωσία           | Μάριος Μιλτιάδου Π.Λ.Ε<br>Θεότη Ππούρου Ε.Μ.Ε<br>Χρίστος Κουλλάς Ε.Μ.Ε          |
| Λεμεσός            | Ζωή Πολυδώρου Π.Λ.Ε<br>Χλόη Δημητρίου Ε.Μ.Ε<br>Θέμος Αποστολίδης Ε.Μ.Ε          |
| Λάρνακα-Αμμόχωστος | Γεωργία Νεοφύτου Π.Λ.Ε<br>Αντωνία Λοΐζου Ε.Μ.Ε<br>Ανδρέας Βίττη Ε.Μ.Ε           |
| Πάφος              | Γιώργος Κουτσίδης Π.Λ.Ε<br>Κατερίνα Βλαδιμήρου Ε.Μ.Ε<br>Νεόφυτος Αχιλλέως Ε.Μ.Ε |

### Επιτροπή Ισότητας Μέσης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

|           |                                |
|-----------|--------------------------------|
| Παγκύπρια | Ισαβέλλα Αραούζου, Ε.Μ.Τ.Ε.Ε.Κ |
|-----------|--------------------------------|