


Θεατρικός Οργανισμός Κύπρου

**Κώδικας πρακτικής
για την πρόληψη και την αντιμετώπιση
της σεξουαλικής παρενόχλησης
και της παρενόχλησης**



ΘΕΑΤΡΙΚΟΣ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ
ΚΥΠΡΟΥ

Απρίλιος 2021



Ο παρών Κώδικας βασίζεται στον Κώδικα της Επιτροπής Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, ο οποίος εγκρίθηκε με Υπουργική Απόφαση στις 12 Ιουλίου 2018 και έχει προσαρμοστεί στα δεδομένα και στις ανάγκες του Θεατρικού Οργανισμού Κύπρου, σε συνεργασία με το Γραφείο της Επιτροπής Διοικήσεως

Περιεχόμενα

Δήλωση Πολιτικής	5
1. Εισαγωγή	8
2. Νομική βάση	10
3. Σκοπός του Κώδικα Πρακτικής	11
4. Χρήσιμοι όροι και έννοιες	13
5. Η Σεξουαλική Παρενόχληση και η Παρενόχληση συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου	15
6. Καθήκοντα και ευθύνες του Θεατρικού Οργανισμού Κύπρου	17
Α. Διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος	17
Β. Μέτρα του Θεατρικού Οργανισμού Κύπρου για την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης	18
Γ. Μέτρα του Θεατρικού Οργανισμού Κύπρου για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης	19
7. Οδηγίες στους/στις εργαζόμενους/ες για πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης	20
Α. Οδηγίες για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης	20
Β. Οδηγίες για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης	21
8. Στάδια της διαδικασίας	22
Α. Εσωτερική/Ανεπίσημη διαδικασία	22
Β. Επίσημη διαδικασία	24
9. Επίσημοι θεσμοί για υποβολή καταγγελίας	28
Παράρτημα Ι – Μύθοι και στερεότυπα για τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση/ Επιστημονικές έρευνες	29
Παράρτημα ΙΙ – Συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης	30

«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 στον 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 εργαζόμενης ή συναδέλφισσας, αλλά ως πιθανής ερωμένης 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 δείπνο για να συζητήσουν. [...] Μπορεί η αίσθηση να είναι ωραία για λίγο, εντέλει όμως το πιθανότερο είναι ότι θα κάνει τη γυναίκα να αισθάνεται άβολα. Κάποιοι άνθρωποι θα επιλέξουν να ανεχτούν αυτήν 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' ακρίβειαν, είναι η «σεξουαλική παρενόχληση».

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

Δήλωση Πολιτικής

(1) Ο Θεατρικός Οργανισμός Κύπρου (εφεξής «Οργανισμός»), στο πλαίσιο της έμπρακτης δέσμευσής του για αποτελεσματική πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, εκδίδει την ακόλουθη δήλωση πολιτικής μηδενικής ανοχής σε περιστατικά παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία προβλέπει ότι:

(α) Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες έχουν υποχρέωση να συμμορφώνονται με την πολιτική του Οργανισμού στο θέμα της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης και να προσφέρουν στήριξη σε θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

(β) Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες έχουν υποχρέωση πλήρους εξεμύθειας προς τους/τις υπόλοιπους/ες συναδέλφους/ισσες σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία στο πλαίσιο της διερεύνησης καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή/και διάδοση φημών δεν επιτρέπονται και δεν θα γίνονται ανεκτά.

(γ) Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες, οι υποψήφιοι/ες για εργασία και άλλα πρόσωπα που έχουν σχέση με τον Οργανισμό ή συνεργάζονται με τον Οργανισμό, συμπεριλαμβανομένων των προσώπων που εργάζονται σε παραγωγές άλλων θεατρικών φορέων τις οποίες φιλοξενεί ο Οργανισμός, έχουν το δικαίωμα να αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια.

(δ) Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας δεν θα είναι επιτρεπτή ή ανεκτή και θα διώκεται αυστηρά.

(ε) Το/τα άτομο/α που έχει/ουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας έχει/ουν δικαίωμα να υποβάλει/ουν παράπονο.

(στ) Ο Οργανισμός έχει λάβει τα κατάλληλα μέτρα με την υιοθέτηση αποτελεσματικών διαδικασιών, μέσω του Κώδικα Πρακτικής για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και της Παρενόχλησης.

(2) Ο Οργανισμός έχει υποχρέωση να εφαρμόσει τον εν λόγω Κώδικα και να λάβει πειθαρχικά μέτρα εναντίον όσων εργαζομένων δεν συμμορφώνονται με την πολιτική αυτή.

(3) Η διαδικασία που θα ακολουθείται από τους/τις υπαλλήλους που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η ακόλουθη:

(α) Οι καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης θα αντιμετωπίζονται με κάθε σοβαρότητα, ταχύτητα, ευαισθησία και εχεμύθεια.

(β) Οι εργαζόμενοι/ες θα προστατεύονται από θυματοποίηση, αντίποινα και από ψεύτικες κατηγορίες.

(4) Ο Κώδικας αυτός κοινοποιείται και επεξηγείται προς όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους.

(5) Ο Οργανισμός έχει αναπτύξει σαφείς διαδικασίες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι εν λόγω διαδικασίες εξασφαλίζουν την επίλυση των προβλημάτων με έναν ευαίσθητο, αποδοτικό και αποτελεσματικό τρόπο.

Συμβουλές και βοήθεια

(6) Επειδή η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα ευαίσθητο θέμα και το/τα θύμα/τα μπορεί να μην αισθάνεται/ονται άνετα να προσεγγίσει/ουν τον/τη δράστη/στρια ή να καταθέσει/ουν επίσημη καταγγελία ή να απευθυνθεί/ούν προς συναδέλφους/ισσες για υποστήριξη, ο Οργανισμός έχει ορίσει Επιτροπή Ισότητας, στην οποία το/τα θύμα/τα μπορεί/ούν να απευθυνθεί/ούν για εμπιστευτικές συμβουλές. Για τον σκοπό αυτό, τα άτομα τα οποία θα στελεχώσουν την Επιτροπή Ισότητας πρέπει να είναι σε θέση να παράσχουν συμβουλές και καθοδήγηση για τα βήματα που πρέπει το/τα θύμα/τα να ακολουθήσει/ουν, με πλήρη εχεμύθεια. Τα μέλη και οι αρμοδιότητες της Επιτροπής Ισότητας καταγράφονται στο Κεφάλαιο 6B.

Υποβολή καταγγελίας σε Εξωδικαστικούς Μηχανισμούς

(7) Σε περίπτωση που μια καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί ικανοποιητικά από τις εσωτερικές διαδικασίες, όπως αυτές καθορίζονται στον παρόντα Κώδικα, κάθε μέρος δύναται να υποβάλει παράπονο στους Εξωδικαστικούς Μηχανισμούς/ θεσμούς του κράτους.

Εμπιστευτικότητα

(8) (α) Ο Οργανισμός και οι εργαζόμενοι/ες πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα παράπονα σεξουαλικής παρενόχλησης διερευνώνται και αντιμετωπίζονται με τέτοιο τρόπο, ώστε η ταυτότητα των εμπλεκόμενων προσώπων δεν γνωστοποιείται σε μη εμπλεκόμενα μέρη.

(8) Εξασφαλίζεται η εμπιστευτικότητα κατά την πειθαρχική έρευνα. Μόνο τα αρμόδια μέλη της διοίκησης, το/τα θιγόμενο/α πρόσωπο/α και ο/η φερόμενος/η ως δράστης/στρια ή οι νόμιμοι/ες εκπρόσωποι αυτών, οι μάρτυρες και τυχόν διερμηνέας/είς, αν απαιτείται, πρέπει να είναι παρόντες/ούσες κατά την πειθαρχική έρευνα.

(γ) Ο Οργανισμός υποχρεούται να γνωστοποιεί στα δύο μέρη ή στους/στις εκπροσώπους τους τις πληροφορίες που είναι λογικά αναγκαίες, ούτως ώστε να μπορέσουν τα ενδιαφερόμενα μέρη να προετοιμαστούν για οποιαδήποτε διαδικασία προκύπτει από την εφαρμογή του παρόντος Κώδικα.

Αβάσιμες καταγγελίες

(9) Σε περίπτωση που μετά τη διεξαγωγή έρευνας, ως προς τη συμπεριφορά του/της καταγγελλόμενου/ης δεν μπορεί να στοιχειοθετηθεί το παράπονο ώστε να ληφθεί οποιοδήποτε μέτρο προστασίας, η καταγγελία κρίνεται αβάσιμη.

Σε μια τέτοια περίπτωση, για κάποιους μήνες θα πρέπει να ελέγχεται η σχέση ανάμεσα στα δύο εμπλεκόμενα άτομα.

Εάν μετά τη διερεύνηση έχει διαφανεί είτε ότι η συμπεριφορά του/της καταγγελλόμενου/ης δεν αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση είτε ότι η κατ' ισχυρισμόν συμπεριφορά δεν επισυνέβη ή ότι γενικά επρόκειτο περί υπερβολικού παραπόνου, τότε η υπόθεση κλείνει χωρίς άλλη ενέργεια.

Εισαγωγή

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

Στο πρόσφατο ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ¹ 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.

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

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 μορφής βίας κατά των γυναικών και έχουν οδηγήσει σε κυριαρχία των ανδρών επί των γυναικών και σε διακρίσεις εις 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 δυσμενούς 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 Πρακτικής για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και της Παρενόχλησης εκδίδεται δυνάμει του εδαφίου (4) του άρθρου 12 του Ν. 205(Ι)/2002 σε συνδυασμό με τις πρόνοιες του Πειθαρχικού Κώδικα του Θεατρικού Οργανισμού Κύπρου (ΚΔΠ 229/74, Μέρος VI), όπως αυτές εκάστοτε τροποποιούνται, αναφορικά με πειθαρχικά αδικήματα. Ο εν λόγω Κώδικας αποτελεί χρήσιμο εργαλείο τόσο για τους/τις εργαζόμενους/ες στον Θεατρικό Οργανισμό Κύπρου, όσο και για τον ίδιο τον Οργανισμό στις κοινές/συλλογικές προσπάθειες για την εξάλειψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και στην ουσιαστική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Νομική Βάση

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

Σύμφωνα με την υπό αναφορά διάταξη, είναι υποχρέωση κάθε εργοδότη,² περιλαμβανομένου και του Θεατρικού Οργανισμού Κύπρου, 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:

- Την πρόσβαση σε απασχόληση ή θέση εργασίας, μόνιμη ή προσωρινή ή έκτακτη, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρη ή μερική, συνεχή ή μη απασχόληση και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας·
- Τον καθορισμό και την εφαρμογή των όρων και των συνθηκών εργασίας, των κριτηρίων τοποθέτησης ή μονιμοποίησης, μετάθεσης ή μετακίνησης, απόσπασης ή προαγωγής·
- Τους όρους και τις προϋποθέσεις απόλυσης από οποιαδήποτε θέση εργασίας·
- Την πρόσβαση σε όλες τις μορφές και τα 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 εφαρμόζονται επαρκή, πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται στον Κώδικα.

² Στην έννοια «εργοδότης», σύμφωνα με τις ερμηνευτικές διατάξεις του άρθρου 2 του περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, εμπίπτει κάθε «Οργανισμός Δημόσιου ή Ιδιωτικού Τομέα», η οποία περιλαμβάνει, σύμφωνα με τις ίδιες διατάξεις, τον Θεατρικό Οργανισμό Κύπρου.

Σκοπός του Κώδικα Πρακτικής

Ο Κώδικας Πρακτικής έχει σκοπό την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αφορά όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες στον Θεατρικό Οργανισμό Κύπρου, περιλαμβανομένων των μόνιμων υπαλλήλων σε όλα τα τμήματα του Οργανισμού (Διοικητικό Προσωπικό, Διοικητικό Προσωπικό - Τμήμα Σκηνών, Τεχνικό Προσωπικό, Καλλιτεχνικό Προσωπικό), Καλλιτεχνικό Προσωπικό με Σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, Υπαλλήλους Αορίστου Χρόνου, Ωρομίσθιο Προσωπικό, Ταμίες - Θυρωρούς - Ταξιθέτες (Βοηθητικό Προσωπικό), εργαζόμενους παραγωγών όλων των Τμημάτων, στους οποίους περιλαμβάνονται οι Ηθοποιοί με Συμβάσεις τακτής προθεσμίας, καθώς και τους Συντελεστές Παραγωγών. Καλύπτει δηλαδή όλους τους εργοδοτούμενους, μόνιμους, ορισμένου και αορίστου χρόνου, ωρομίσθιους και εργαζόμενους με συμβόλαια/συμβάσεις τακτής προθεσμίας ή/και παρόχους υπηρεσιών.

Ο Κώδικας:

- Ενημερώνει τους/τις εργαζόμενους/ες στον Θεατρικό Οργανισμό Κύπρου αναφορικά με τις έννοιες «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση», για την προστασία την οποία παρέχει η εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία έναντι συμπεριφοράς που μπορεί να συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, για τα δικαιώματά 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 εργαζομένων 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 της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Ενθαρρύνει τους/τις εργαζόμενους/ες να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και στη διαμόρφωση φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες ανεξαρτήτως φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

- Ενθαρρύνει την υιοθέτηση και εφαρμογή πολιτικής πρόληψης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και μηχανισμό ελέγχου/αξιολόγησης της απόδοσής της για τον σκοπό της αναπροσαρμογής/βελτίωσής της.
- Προωθεί τη συνεργασία μεταξύ του Θεατρικού Οργανισμού Κύπρου και των εργαζομένων για τη διατήρηση υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, με ιδιαίτερα και σταθερά χαρακτηριστικά τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση και την αλληλοϋποστήριξη.
- Στοχεύει στην παροχή άμεσης προστασίας σε 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 του Οργανισμού οποτεδήποτε έχει εύλογα υποψίες για περιστατικό παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή περιέχεται σε γνώση του τέτοιο περιστατικό ή λαμβάνει σχετική καταγγελία.
- Καθοδηγεί τον Οργανισμό 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.

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 αξιοπρέπειάς 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 αξιοπρέπειάς του/της, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εξευτελιστικό, εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον στην εργασία και εκφράζεται με λόγια ή πράξεις.³

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 επαναλαμβανόμενη. Δεν έχει επίσης σημασία πώς αντιλαμβάνεται ο/η δράστης/στρια τη συμπεριφορά του/της έναντι του/της αποδέκτη/τριας, ούτε χρειάζεται ο/η αποδέκτης/τρια της συμπεριφοράς να ενημερώσει τον/τη δράστη/στρια ότι η συμπεριφορά του/της είναι ανεπιθύμητη.

Η πρόθεση του/της δράστη/στριας, όποια και αν είναι αυτή, είναι απολύτως αδιάφορη.

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

³ Οι υπό αναφορά έννοιες των όρων «Παρενόχληση» και «Σεξουαλική Παρενόχληση» περιέχονται στους ερμηνευτικούς ορισμούς του άρθρου 2 του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου.

Διαφορετικοί άνθρωποι μπορεί να αντιδράσουν με διαφορετικό τρόπο έναντι μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς. Όμως αυτό δεν αποτελεί υπεράσπιση για τον/τη δράστη/στρια της συμπεριφοράς ή ελαφρυντικό για τον Οργανισμό. Σημασία έχει ότι ένας/μία από τους αποδέκτες/τριες 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, αχρείαση 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, στα μαλλιά ή σε άλλα μέρη του σώματος, τοιπήματα, χάρδια, φιλιά, σφυρίγματα, αχρείαση 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.
- Οποιαδήποτε δράση ή/και ενέργεια ή/και συμπεριφορά εκκρίπτει από τη συνήθη διαδικασία διεκπεραίωσης και τις ανάγκες κάθε συγκεκριμένης θεατρικής παραγωγής.

«Θεατρικός Οργανισμός Κύπρου», για τους σκοπούς του παρόντος Κώδικα και με εφαρμογή για όλους τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες στον Οργανισμό, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους, σημαίνει:

(α) Το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο διορίζεται από το Υπουργικό Συμβούλιο

(β) Τον/τη Γενικό/ή Διευθυντή/τρια ως το ανώτατο εκτελεστικό όργανο του ΘΟΚ με βάση τον περί Θεατρικού Οργανισμού Κύπρου Νόμο (71/1970), άρθρο 9(2).

Η 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.⁴

«Αυτές οι μορφές διάκρισης δεν παρατηρούνται μόνο στον 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 και αναλογικές αποτρεπτικές κυρώσεις».⁵

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,⁶ αν υπάγεται στις πρόνοιες του Νόμου και ο/η αποδέκτης/τρια της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης μπορεί να το καταγγείλει στην Αστυνομία.

⁴ Άρθρο 2 του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου [ερμηνευτικές διατάξεις].

⁵ Απόσπασμα από το προοίμιο της Οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της ΕΕ.

⁶ 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:⁷

- Την πρόσβαση σε απασχόληση ή θέση εργασίας, μόνιμη ή προσωρινή ή έκτακτη, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρη ή μερική, συνεχή ή μη απασχόληση και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας·
- Τον καθορισμό και την εφαρμογή των όρων και των συνθηκών εργασίας, των κριτηρίων τοποθέτησης ή μονιμοποίησης, μετάθεσης ή μετακίνησης, απόσπασης ή προαγωγής·
- Τους όρους και προϋποθέσεις απόλυσης από οποιαδήποτε θέση εργασίας·
- Την πρόσβαση σε όλες τις μορφές και τα 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.

Απαγορεύεται η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στο πλαίσιο:

- Επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης, πρακτικής άσκησης, επιμόρφωσης·
- Πρόσβασης σε θέση εργασίας ή απασχόλησης ή σε θέση προαγωγής·
- Μετακίνησης, απόσπασης, μετάθεσης.

Η απαγόρευση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι απόλυτη. Η παρενοχλητική συμπεριφορά μπορεί να υπάρξει εντός και εκτός εργασιακού χώρου, εν ώρα εργασίας ή και εκτός των εργάσιμων ωρών, οι οποίες σχετίζονται με την εργασία ή την απασχόληση, όπως π.χ. στα επαγγελματικά σεμινάρια και ταξίδια, στις κοινωνικές/πολιτιστικές/επαγγελματικές εκδηλώσεις ή συναντήσεις αναψυχής των εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι/ες στον Θεατρικό Οργανισμό Κύπρου έχουν «δικαίωμα ίσης μεταχείρισης», ανεξάρτητα από το φύλο και τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους, σε σχέση με:⁸

- 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 ανέλιξής τους·
- Τους όρους και τις προϋποθέσεις απόλυσης·
- Την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζομένων.

Σύμφωνα με τον σχετικό νόμο, η διενέργεια Παρενόχλησης ή Σεξουαλικής Παρενόχλησης από:

- Οποιοδήποτε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και τον/τη Γενικό/ή Διευθυντή/τρια·
- Τον/την προϊστάμενο/η·
- Ομοίοβαθμο/η με το θύμα συνάδελφο/ισσα ή
- Οποιοδήποτε/οποιαδήποτε άλλο/η εργαζόμενο/η ή πρόσωπο με οποιαδήποτε σχέση παροχής εργασίας ή υπηρεσιών βάσει ατομικής συμβάσεως ή σχέσης εργασίας στον Οργανισμό

αποτελεί αδίκημα.

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

⁸ Εδάφιο (1) του άρθρου 5 σε συνδυασμό με το άρθρο 3 του Ν.205(Ι)/2002.

Καθήκοντα και ευθύνες του Θεατρικού Οργανισμού Κύπρου

A. Διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος

Ο Θεατρικός Οργανισμός Κύπρου:

- 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,⁹ υγιές και φιλικό εργασιακό περιβάλλον.
- Έχει την ευθύνη πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Πιο ειδικά, ο Θεατρικός Οργανισμός Κύπρου:

- Προστατεύει τους/τις εργαζόμενους/ες στον Οργανισμό 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 του η συγκεκριμένη συμπεριφορά ή οι συνέπειές της, να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή της, καθώς και για την άρση των συνεπειών της.

Σε περίπτωση που δεν ληφθούν οποιαδήποτε μέτρα, ο εκάστοτε προϊστάμενος είναι συνυπεύθυνος με τον εν δυνάμει θύτη.

⁹ Αξιοπρεπής εργασία, όπως ορίζεται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας.

B. Μέτρα του Θεατρικού Οργανισμού Κύπρου για την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

- Ο Θεατρικός Οργανισμός Κύπρου γνωστοποιεί τον Κώδικα, γραπτώς ή άλλως πως, στο προσωπικό του και μεριμνά ώστε να καταστεί σαφές ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στο περιβάλλον εργασίας δεν είναι αποδεκτές, λαμβάνοντας μέτρα σε κάθε περίπτωση εναντίον όσων εργαζομένων δεν συμμορφώνονται.
- Διασφάλιση εργασιακού περιβάλλοντος, προσιτού, ασφαλούς και φιλικού, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων θα διακρίνονται για τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση, την εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και τη συμπαράσταση.
- Προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εργαζομένων, ανεξαρτήτως της θέσης που κατέχουν στον Οργανισμό, αναφορικά με τις απαγορευμένες διακρίσεις, τη σημασία της καταπολέμησης και εξάλειψής τους, καθώς και των στερεοτύπων που συντηρούν και αναπαράγουν τις διακρίσεις, την έμφυλη βία, τη σεξουαλική παρενόχληση, την ανισότητα στην εργασία, τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις και τα οφέλη από την τήρηση/εφαρμογή τους.
- Σύσταση «Επιτροπής Ισότητας», στην οποία θα συμμετέχουν τρεις τουλάχιστον εργαζόμενοι και των δύο φύλων, όπου είναι δυνατό, ένας/μία εκ των οποίων να είναι ιεραρχικά ανώτερος/η εργαζόμενος/η, για την υποβολή εισηγήσεων στον Οργανισμό σχετικά με 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 αποτελεσματικότητάς τους και την ποιοτική αναβάθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος και των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων.

(i) Αρμοδιότητες

Η εν λόγω Επιτροπή είναι αρμόδια για να:

- Παρέχει συμβουλές και καθοδήγηση στο προσωπικό του Οργανισμού που αποτελείται κοντά της·
- Ακούει με προσοχή και ενσυναίσθηση τυχόν καταγγελίες από θύματα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης·
- Ενθαρρύνει το/τα θύμα/τα να μιλήσει/ουν και το/τα καθοδηγεί για τον τρόπο και τη διαδικασία υποβολής καταγγελίας·
- Ετοιμάζει γραπτή αναφορά, την οποία παραδίδει στον Οργανισμό για περαιτέρω ενέργειες, εάν και εφόσον χρειάζεται·
- Υποβάλλει εισηγήσεις στον Οργανισμό για μέτρα που μπορεί να κρίνεται ότι χρειάζονται για βελτίωση·
- Διοργανώνει προγράμματα για εκπαίδευση σε σχέση με τον Κώδικα·
- Παρακολουθεί και αξιολογεί την αποτελεσματικότητα εφαρμογής του Κώδικα·
- Προωθεί την ποιοτική αναβάθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος και των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων·
- Επιθεωρεί τον χώρο εργασίας για να επιβεβαιώνεται ότι είναι αξιοπρεπούς επιπέδου·
- Ετοιμάζει γραπτή αναφορά και ενημερώνει τον Οργανισμό για τις διαπιστώσεις/εκτιμήσεις της.

(iii) Σύμβαση Επιτροπής Ισότητας

Η Επιτροπή Ισότητας διορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού και αποτελείται από τρία άτομα και των δύο φύλων, από το μόνιμο προσωπικό του Οργανισμού, για θητεία δύο χρόνων με δυνατότητα ανανέωσής της.

- Θέσπιση εσωτερικών Εγκυκλίων, αναφορικά με τη σύνθεση, τη θητεία και τη λειτουργία της κάθε Επιτροπής Ισότητας.
- Διευκόλυνση της λειτουργίας της Επιτροπής Ισότητας από τον Οργανισμό και εξειδικευμένη εκπαίδευση/ επιμόρφωση των μελών της αμέσως μετά τη σύστασή της και οποτεδήποτε ανανεώνεται η σύνθεσή της.
- Επιθεώρηση του χώρου εργασίας από την οικεία Επιτροπή Ισότητας για να επιβεβαιώνεται τακτικά ότι είναι αξιοπρεπούς επιπέδου και σχετική τακτική προφορική ή/και γραπτή ενημέρωση του Οργανισμού για τις διαπιστώσεις/εκτιμήσεις της.
- Ενθάρρυνση των εργαζομένων να συνεργάζονται με την οικεία Επιτροπή Ισότητας, να συνεισφέρουν στις δραστηριότητές της και να αναφέρουν τις απόψεις τους για τα προγράμματα και μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης και την απόδοσή τους σε σχέση με το εργασιακό περιβάλλον.

Γ. Μέτρα του Θεατρικού Οργανισμού Κύπρου για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

(i) Βασικός Κανόνας

Τήρηση εκχεμύθειας οποτεδήποτε περιέρχεται σε γνώση του περιστατικού παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή λαμβάνει προφορική ή γραπτή καταγγελία/μαρτυρία για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

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

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

(ii) Ερευνητική Επιτροπή

Ο Θεατρικός Οργανισμός Κύπρου, άμα τη λήψει του παραπόνου, ενεργοποιεί την Ερευνητική Επιτροπή, αποτελούμενη από τρία άτομα, τα οποία θα διορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού, με τη συμμετοχή του/της Προϊστάμενου/ης Διοίκησης και Προσωπικού, και/ή του/της άμεσα Προϊσταμένου/ης, για τη διερεύνηση του περιεχομένου της γραπτής καταγγελίας από εργαζόμενο/η και, εάν χρειαστεί, με τη συνδρομή εξωτερικού εμπειρογνώμονα σε θέματα ισότητας στην απασχόληση.

(iii) Πειθαρχική Έρευνα

Ο Θεατρικός Οργανισμός Κύπρου θα προχωρεί σε πειθαρχική έρευνα με βάση τον περί Θεατρικού Οργανισμού Κύπρου Νόμο ΚΔΠ 229/74, Μέρος VI – Πειθαρχικός Κώδικας, εάν από τα αποτελέσματα της Ερευνητικής Επιτροπής προκύπτει εκ πρώτης όψεως περιστατικό παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

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

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

- Επιδιώκετε την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση για την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία που αφορά στην παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση και στους μηχανισμούς προστασίας·
- Συμμετέχετε σε δράσεις και προγράμματα καταπολέμησης των αιτιών των έμφυλων διακρίσεων, των στερεοτύπων 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 συναδέλφου/ισσάς σας·
- Διορθώνετε τη συμπεριφορά σας όταν αντιλαμβάνεστε ότι ενοχλεί ή προσβάλλει συναδέλφο/ισσά σας και μη διστάζετε να απολογηθείτε·
- Καθορίζετε τα ατομικά όριά σας στους/στις συναδέλφους/ισσές σας όταν έχετε ενδείξεις συμπεριφοράς που σας ενοχλεί ή σας προσβάλλει·
- Συνεργάζεστε με τους/τις Λειτουργούς που ορίζονται ως Επιτροπή Ισότητας, στον Οργανισμό, για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και την εφαρμογή του Κώδικα.

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

Οι αποδέκτες/τριες 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 εκτίμησή σας για τη συμπεριφορά του ατόμου που σας παρενοχλεί·
- Μην αισθάνεστε άβολα, ντρέπεστε ή κατηγορείτε τον εαυτό σας για τη συμπεριφορά του/της δράστη/στριας·
- Μην επιλέγετε την απομόνωση από τους/τις συναδέλφους/ισσές σας·
- Μην δικαιολογείτε τη συμπεριφορά του/της δράστη/στριας.

Αναλάβετε την ευθύνη να ενεργήσετε σωστά:

- Καθορίστε τα όριά σας στον/στη δράστη/στρια·
- Αποκρούστε ή αντιμετωπίστε ψύχραιμα και αποφασιστικά τη συμπεριφορά του/της·
- Αν το συγκεκριμένο πρόσωπο, παρά τις προσπάθειές σας, συνεχίσει την παρενόχληση ή τη σεξουαλική παρενόχληση, ενημερώστε έμπιστο/η συνάδελφό/ισσά σας και μιλήστε επίσης με την οικογένειά σας ή το αρμόδιο όργανο της συντεχνίας σας·
- Τηρείτε ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης·
- Ενημερώστε την Επιτροπή Ισότητας·
- 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.

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 τον σκοπό της στοιχειοθέτησής τους.

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/στρια έχουν συνεχή ή συχνή επαφή, λόγω της φύσης των καθηκόντων εργασίας τους και, γι' αυτό τον λόγο, ο/η καταγγέλλων/ούσα επιθυμεί να αντιμετωπίσει την παρενόχληση ή τη σεξουαλική παρενόχληση ανεπίσημα 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/ούσα προσδοκά ότι είναι δυνατό να παύσει η παρενόχληση ή η σεξουαλική παρενόχληση χωρίς να χρειαστεί να ακολουθηθεί την επίσημη διαδικασία.

Ο Οργανισμός 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/στην καταγγέλλοντα/ούσα·
- Δεν θυματοποιείται ο/η καταγγέλλων/ούσα·

- Δεν θυματοποιούνται τυχόν μάρτυρες·
- Παράγει αποτελέσματα σε εύλογο χρονικό διάστημα από την ημερομηνία υποβολής κάθε καταγγελίας·
- 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 καταγγέλλοντος/ουσας.

Στο πλαίσιο της εσωτερικής/ανεπίσημης διαδικασίας εξέτασης κάθε καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ο Οργανισμός:

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

Ο/η καταγγέλλων/ουσα μπορεί να ζητήσει από την Επιτροπή Ισότητας να μιλήσει στον/στην καταγγελλόμενο/η για την παρενόχληση ή τη σεξουαλική παρενόχληση.

Στην περίπτωση αυτή:

- Ο/η καταγγέλλων/ουσα υποβάλλει στην Επιτροπή Ισότητας γραπτώς ανάλογο αίτημα, εφόσον η Επιτροπή Ισότητας το κρίνει απαραίτητο·
- Εάν απαιτείται, και χωρίς στιγματισμό των εμπλεκόμενων μερών, αποφεύγεται η μεταξύ τους επαγγελματική συνεργασία ή/και απομακρύνονται εάν βρίσκονται σε κοντινά γραφεία ή στον ίδιο όροφο, ή, αναλόγως των εργασιακών συνθηκών, εφαρμόζεται η λήψη άλλων μέτρων, μη αποκλειομένης της αντι-κατάστασής τους, σε περίπτωση που οι ισχυρισμοί του θύματος ευσταθούν·
- Η Επιτροπή Ισότητας ενημερώνει προφορικά τον/την καταγγελλόμενο/η, το αργότερο εντός τριών ημερών από την υποβολή του παραπόνου και τον/την καλεί να υποβάλει τα σχόλιά του/της, εντός των αμέσως επόμενων τριών ημερών·
- Αν ο/η καταγγελλόμενος/η παραδεχθεί προφορικά ή γραπτά την καταγγελία μέσα στην πιο πάνω προθεσμία, καλείται από την Επιτροπή Ισότητας να απολογηθεί αμέσως στο θύμα·
- Εάν το θύμα μείνει ικανοποιημένο, ακολούθως η ανεπίσημη διαδικασία τερματίζεται.

- Εάν το θύμα δεν επιθυμεί να προχωρήσει σε γραπτή καταγγελία και η Επιτροπή Ισότητας κρίνει ότι με τα στοιχεία που έχει συλλέξει αποδεικνύεται η εκ πρώτης όψεως στοιχειοθέτηση της καταγγελίας, οφείλει να ενημερώσει το Διοικητικό Συμβούλιο και να υποβάλει γραπτό υπόμνημα στην Ερευνητική Επιτροπή.

Αν ο/η καταγγελλόμενος/η δεν παραδεχθεί το περιεχόμενο της καταγγελίας μέσα στην πιο πάνω προθεσμία, ή αν παραλείψει να απαντήσει αν παραδέχεται ή όχι την καταγγελία, ο Οργανισμός ενημερώνει με την πάροδο της προθεσμίας, τον/την καταγγέλλοντα/ουσα και για το δικαίωμά 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 καταγγελία από τον/την εργαζόμενο/η γραπτώς στην Ερευνητική Επιτροπή μαζί με γραπτό υπόμνημα από την Επιτροπή Ισότητας, η/το οποίο/ο δύναται να οδηγήσει σε πειθαρχική διαδικασία. Η Επιτροπή Ισότητας ενημερώνει ταυτόχρονα το Διοικητικό Συμβούλιο.

Βήμα 1: Λήψη πληροφόρησης από τον/την καταγγέλλοντα/ουσα

Εντός τριών ημερών από την παραλαβή του παραπόνου, η Ερευνητική Επιτροπή θα συναντηθεί με τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για να κατανοήσει καλύτερα το παράπονο και να λάβει τυχόν πρόσθετες πληροφορίες.

Κατά τη διάρκεια αυτής της συνάντησης θα:

- Παρασχεθούν πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία καταγγελίας, πιθανά αποτελέσματα, επιλογές για βοήθεια/υποστήριξη και προστασία από θυματοποίηση·
- Δοθεί επιβεβαίωση ότι οι ισχυρισμοί του/της θα διερευνηθούν με κάθε σοβαρότητα και εχεμύθεια.

Εξηγείται:

- ότι η διαδικασία είναι εμπιστευτική, τι σημαίνει αυτό και γιατί είναι σημαντική·
- ποια αρχεία της καταγγελίας θα τηρηθούν, για πόσο καιρό και πού θα αρχειοθετηθούν·
- η δράση που μπορεί να αναληφθεί εάν το παράπονο αποδειχθεί ψευδές ή κακεντρεχές.

Ζητείται από τον/την καταγγέλλοντα/ουσα να παράσχει, εάν διαθέτει, σχετικά έγγραφα ή λεπτομέρειες μαρτύρων που μπορούν να υποστηρίξουν τους ισχυρισμούς του/της.

Σε περίπτωση που υπάρχει ανησυχία για την καταστροφή ή παρέμβαση των υποστηρικτικών πληροφοριών, η Ερευνητική Επιτροπή πρέπει να προσπαθήσει να λάβει αυτές τις πληροφορίες, προτού προβεί σε οποιασδήποτε άλλες περαιτέρω ενέργειες.

Ο/η καταγγέλλων/ουσα έχει δικαίωμα, εάν το επιθυμεί, να συνοδεύεται από φιλικό του/της πρόσωπο ή τον/τη δικηγόρο του/της κατά τη διάρκεια της συνάντησης.

Βήμα 2: Ενημέρωση του/της καταγγελλόμενου/ης για το παράπονο

Το συντομότερο δυνατό, αλλά εντός τριών ημερών από την παραλαβή όλων των απαραίτητων πληροφοριών από τον/την καταγγέλλοντα/ουσα, η Ερευνητική Επιτροπή θα συναντηθεί με τον/την καταγγελλόμενο/η για να τον/την ενημερώσει ότι έχει υποβληθεί καταγγελία σε βάρος του/της. Η Ερευνητική Επιτροπή θα παράσχει όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τους ισχυρισμούς (και τις υποστηρικτικές πληροφορίες, κατά περίπτωση), προφορικά και γραπτώς.

Κατά τη διάρκεια της συνάντησης, η Ερευνητική Επιτροπή θα:

- Επιβεβαιώσει ότι ο/η καταγγελλόμενος/η θα έχει την ευκαιρία να απαντήσει γραπτώς ή μέσω συνέντευξης·
- Παρέχει πληροφόρηση σχετικά με τη διαδικασία καταγγελίας, τα πιθανά αποτελέσματα και επιλογές για βοήθεια/υποστήριξη.
- Εξηγήσει:
- ότι η διαδικασία είναι εμπιστευτική, τι σημαίνει αυτό και γιατί είναι σημαντική·
- ποια αρχεία των καταγγελιών θα τηρηθούν, για πόσο καιρό και σε ποιο φάκελο·
- ότι είναι απαράδεκτο να θυματοποιηθεί άτομο που έχει υποβάλει καταγγελία.

Ο/η καταγγελλόμενος/η μπορεί, αναλόγως των εργασιακών συνθηκών, να τεθεί σε διαθεσιμότητα ή να μετατεθεί σε άλλο τμήμα του Οργανισμού ή σε διαφορετική τοποθεσία, έτσι ώστε το θύμα να αισθάνεται ψυχολογικά καλύτερα, αλλά και για να μπορεί να πραγματοποιηθεί δίκαιη και αποτελεσματική έρευνα.

Σε εξαιρετική περίπτωση, όπου είναι απαραίτητο και ασφαλές ο/η καταγγελλόμενος/η και ο/η καταγγέλων/ουσα να εργαστούν μαζί, κατά τη διαδικασία διερεύνησης καταγγελιών, ένας/μία εκπρόσωπος του Οργανισμού εργάζεται στενά και ενεργά ανάμεσά τους για να παρακολουθεί τη σχέση τους και να διασφαλίζει την προστασία, την ευημερία και τον σεβασμό ανάμεσά τους.

Βήμα 3: Δίνεται η ευκαιρία στον/στην καταγγελλόμενο/η να απαντήσει στους ισχυρισμούς

Ο/η καταγγελλόμενος/η θα έχει την ευκαιρία να απαντήσει γραπτώς ή/και προφορικά στους ισχυρισμούς σε συνάντηση που θα ακολουθήσει με την Ερευνητική Επιτροπή. Ο/η καταγγελλόμενος/η δικαιούται να συνοδεύεται από κάποιο φιλικό του/της άτομο ή τον/τη δικηγόρο του/της κατά τη διάρκεια της συνάντησης. Η συνάντηση θα πραγματοποιηθεί συνήθως εντός τριών εργάσιμων ημερών από την ενημέρωσή του/της για τους ισχυρισμούς που υποβλήθηκαν σε βάρος του/της.

Η Ερευνητική Επιτροπή θα τεκμηριώσει τις πληροφορίες που λήφθηκαν κατά τη διάρκεια της συνάντησης και ο/η καταγγελλόμενος/η θα κληθεί να επανεξετάσει και να επιβεβαιώσει την ακρίβειά τους.

Βήμα 4: Λήψη μαρτυρίας από σχετικούς μάρτυρες

Εάν η Ερευνητική Επιτροπή το κρίνει απαραίτητο ή κατάλληλο, θα πραγματοποιήσει συναντήσεις με σχετικούς/κές μάρτυρες κατηγορίας ή/και υπεράσπισης αναφορικά με την καταγγελία. Προκειμένου να διατηρηθεί το απόρρητο της διαδικασίας διερεύνησης, οι μάρτυρες πρέπει να ενημερώνονται μόνο για τη φύση και την έκταση της έρευνας στον βαθμό που τους/τις αφορούν και να παρέχουν ακριβή και αληθινά αποδεικτικά στοιχεία.

Βήμα 5: Αποσαφήνιση αντιφατικών ή νέων στοιχείων

Εάν κατά τη διάρκεια της έρευνας αποκαλυφθούν νέα ή αντιφατικά στοιχεία, η Ερευνητική Επιτροπή θα πραγματοποιήσει περαιτέρω συζητήσεις με τα δύο μέρη για να διευκρινίσει τις πληροφορίες.

Εάν ένα από τα δύο μέρη αμφισβητήσει οποιοδήποτε από τα νέα ή αντιφατικά αποδεικτικά στοιχεία, η Ερευνητική Επιτροπή μπορεί να:

- Αναζητήσει περισσότερες πληροφορίες από τα δύο μέρη·
- Ζητήσει περαιτέρω δηλώσεις/πληροφορίες από οποιουσδήποτε/οποιοσδήποτε μάρτυρες·
- Συγκεντρώσει οποιαδήποτε άλλα σχετικά αποδεικτικά στοιχεία·

Η Ερευνητική Επιτροπή μπορεί να συνεχίσει να αναζητά πρόσθετες πληροφορίες ή διευκρινίσεις από τα δύο μέρη ή τους/τις μάρτυρες για τυχόν εκκρεμή ζητήματα, μέχρι να ικανοποιηθεί ότι δεν υπάρχουν πρόσθετα αποδεικτικά στοιχεία για συλλογή ή περαιτέρω διευκρίνιση.

Βήμα 6: Αξιολόγηση των αποδεικτικών στοιχείων και λήψη απόφασης

Η Ερευνητική Επιτροπή θα αξιολογήσει τις πληροφορίες και τα αποδεικτικά στοιχεία που συλλέγονται και θα σχηματίσει γνώμη σχετικά με την καταγγελία. Η Ερευνητική Επιτροπή μπορεί να εντοπίσει ότι:

- Η καταγγελία τεκμηριώνεται.
- Η καταγγελία δεν τεκμηριώνεται.
- Δεν είναι δυνατόν να διαπιστωθεί οριστικά για το εάν υπήρξε παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

Τα ευρήματα της Ερευνητικής Επιτροπής και το επίπεδο απόδειξης της έρευνας βασίζονται στην «ισορροπία των πιθανοτήτων» – που σημαίνει ότι είναι πιο πιθανό να συνέβη η συμπεριφορά παρά να μην έχει συμβεί.

Εάν ο/η καταγγελλόμενος/η επιβεβαιώσει την υποτιθέμενη συμπεριφορά, η Ερευνητική Επιτροπή θα πρέπει να του/της παράσχει τη δυνατότητα να σχολιάσει οποιαδήποτε προτεινόμενη απόφαση και το αποτέλεσμα πριν ληφθεί η τελική απόφαση.

Κατά τη λήψη της απόφασης, η Ερευνητική Επιτροπή μπορεί να έχει πρόσβαση στο Αρχείο του Οργανισμού για ευρήματα. Όταν τεκμηριωθεί το παράπονο, η Ερευνητική Επιτροπή μπορεί να συστήσει τη λήψη πειθαρχικών μέτρων στο Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού. Εάν εντοπίσει σημεία που χρήζουν βελτίωσης, για να μειωθούν ή εξαλειφθούν τέτοιου είδους καταγγελίες στο μέλλον, δύναται να συστήσει στον Οργανισμό τη λήψη διορθωτικών μέτρων.

Βήμα 7: Ετοιμασία έκθεσης

Η Ερευνητική Επιτροπή θα ετοιμάσει Έκθεση, πλήρως αιτιολογημένη, που θα περιλαμβάνει τη διαδικασία έρευνας, τα αποδεικτικά στοιχεία, τα ευρήματα και στη βάση τούτων την απόφαση περί ενοχής ή αθώωσης του/της πειθαρχικά διωκόμενου/ης εργαζόμενου/ης, και τα μέτρα που προτείνονται. Η Ερευνητική Επιτροπή θα υποβάλει την Έκθεση στο Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού ως υπεύθυνο για λήψη των τελικών αποφάσεων, το συντομότερο δυνατό, και εντός μιας εβδομάδας το αργότερο από την ολοκλήρωση της έρευνας.

Βήμα 8: Ενημέρωση μερών για το αποτέλεσμα

Εντός μίας εβδομάδας από την παραλαβή της Έκθεσης έρευνας, το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού θα ενημερώσει γραπτώς τα δύο μέρη για το αποτέλεσμα της διερεύνησης.

Διαφοροποίηση χρονικών πλαισίων

Μπορεί να υπάρχουν περιπτώσεις, λαμβάνοντας υπόψη την πολυπλοκότητα των γεγονότων και τη σοβαρότητα των ισχυρισμών, κατά τις οποίες η διαδικασία θα χρειαστεί να διαρκέσει περισσότερο. Εάν τα χρονικά πλαίσια της έρευνας είναι πιθανό να διαφέρουν πολύ από αυτά που περιγράφονται παραπάνω, τα δύο μέρη ενημερώνονται για τους λόγους, κατά τη διάρκεια της έρευνας.

Σε περίπτωση που για οποιοδήποτε λόγο δεν καταστεί δυνατή η ολοκλήρωση της έρευνας εντός των καθορισμένων προθεσμιών, η Ερευνητική Επιτροπή αποτελείται στο Διοικητικό Συμβούλιο για εξασφάλιση παράτασης της προθεσμίας ολοκλήρωσής της, για όσο χρόνο ήθελε καθορίσει, με αιτιολογημένη απόφασή της. Το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει ως τον κατά την κρίση του, και σύμφωνα με τα δεδομένα της κάθε υπόθεσης, απόλυτα αναγκαίο χρόνο παράτασης.

Ρυθμίσεις εργασίας

Τηρουμένων των προνοιών του Πειθαρχικού Κώδικα του Οργανισμού, δύναται, ο Οργανισμός, κατά τη διάρκεια της διερεύνησης της καταγγελίας, εάν τούτο κριθεί αναγκαίο, να θέσει τον/την καταγγελλόμενο/η σε διαθεσιμότητα ή μετακίνηση σε άλλο τμήμα του Οργανισμού, έτσι ώστε να είναι δίκαιη και αποτελεσματική η διεξαγωγή της έρευνας.

Οι εργαζόμενοι/ες έχουν την ευθύνη να:

- Συμμετέχουν στη διαδικασία έρευνας και στη σωστή εφαρμογή αυτής της πολιτικής με καλή πίστη·
- Συνεργάζονται πλήρως στη διαδικασία έρευνας και στην εφαρμογή αυτής της πολιτικής·
- Μην υποβάλλουν ψευδή ή κακόβουλα παράπονα·
- Διατηρούν την εμπιστευτικότητα, όπως περιγράφεται παραπάνω.

Βήμα 9: Αποτελέσματα της έρευνας

Τεκμηριωμένα παράπονα

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού θα μελετήσει την Έκθεση της Ερευνητικής Επιτροπής και, σε περίπτωση ενοχής, θα αποφασίσει τη λήψη των κατάλληλων πειθαρχικών μέτρων. Όταν τεκμηριώνεται το παράπονο, ο Οργανισμός θα λάβει απόφαση μετά τη νομομισμένη διαδικασία σχετικά με την πειθαρχική ποινή που δύναται να επιβληθεί, στη βάση των ευρημάτων της Ερευνητικής Επιτροπής και σύμφωνα με τις πρόνοιες του Πειθαρχικού Κώδικα.

Μη τεκμηριωμένα παράπονα

Σε περίπτωση που οι ισχυρισμοί δεν έχουν γίνει δεκτοί ή δεν τεκμηριώνονται, μπορεί ο Οργανισμός να αποφασίσει να αναλάβει κάποια ενέργεια ως αποτέλεσμα της καταγγελίας.

Για παράδειγμα, ο Οργανισμός μπορεί να:

- Παρέχει νέα εκπαίδευση σε όλο το προσωπικό αναφορικά με την κατάλληλη και επιτρεπόμενη συμπεριφορά στον χώρο εργασίας·
- Υπενθυμίσει τον Κώδικα Πρακτικής για πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης του Οργανισμού.

Επίσημοι 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

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: Κλήμεντος 9, 3ος όροφος, Γραφείο 312, 1061 Λευκωσία

Τηλ.: 22400894/5

Ιστοχώρος: www.eif.gov.cy

Ηλ. διεύθυνση: genderequalitycommittee@mlsi.gov.cy

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

Διεύθυνση: Κλήμεντος 9, 4ος όροφος, 1061 Λευκωσία

Τηλ.: 22400801

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

Αστυνομία

Διεύθυνση: Αρχηγείο Αστυνομίας, οδός Ευάγγελου Φλωράκη, 1478 Λευκωσία

Τηλ.: 1460 (Γραμμή του Πολίτη) και 22808080

Ιστοχώρος: <http://www.police.gov.cy>

Ηλ. διεύθυνση: 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 τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση/ Επιστημονικές έρευνες

Η σεξουαλική παρενόχληση, ενώ είναι ένα πολυσύνθετο κοινωνικό φαινόμενο, πολλές φορές υπεραπλουστεύεται, με αναφορές που εκφράζουν ιδίως τις επικρατούσες αντιλήψεις για τον ρόλο των δύο 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 τη 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 υψηλό.

Ωστόσο, επιστημονικές έρευνες επιβεβαιώνουν ότι:

- Η σεξουαλική παρενόχληση δεν προκαλείται εξαιτίας έντονης ερωτικής επιθυμίας. Αποτελεί συνήθως επίδειξη δύναμης του/της δράστη/στριας και κατάχρηση της θέσης εξουσίας του/της·
- Το ενδεχόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης συνδέεται περισσότερο με την ευάλωτη/ευπαθή θέση του θύματος παρά με την εμφάνισή του·
- Ο/η δράστης/στρια μπορεί να είναι και ομοίοβαθμος/η 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/της δράστη/στριας και του θύματος, αλλά αποτέλεσμα των δυνατοτήτων που παρέχει το εργασιακό περιβάλλον και οι σχέσεις εργασίας·

- Οι δράστες/στριες σεξουαλικής παρενόχλησης κατά κανόνα αναγνωρίζουν πότε η συμπεριφορά τους είναι προσβλητική, ταπεινωτική ή δυσάρεστη για το θύμα·
- Η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων συμβάλλει στην άμβλυση 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 της παρενόχλησης

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

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

Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση συντείνουν στη δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας, σε αυξημένες απουσίες από την εργασία, επιδρούν στο ηθικό των εργαζομένων, 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 ή απασχόλησης, χωρίς σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, σωματική, λεκτική, οπτική ή άλλης μορφής.

Αυτή η διαδικασία υιοθετήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο του Θεατρικού Οργανισμού Κύπρου στις 23 Μαρτίου 2021, Αρ. Συνεδρίας Διοικητικού Συμβουλίου 11/2021 (1031).

1^ο Έκδοση

Σημ.: Σε περίπτωση τροποποιήσεων θα πρέπει να αναγράφεται η σχετική ημερομηνία μαζί με τον αριθμό συνεδρίας του Διοικητικού Συμβουλίου.

