



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις
ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων

ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2022



Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την
Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό
Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων: ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

ΛΕΥΚΩΣΙΑ 2022

Το «Εγχειρίδιο Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων» εκπονήθηκε και εκδόθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης του συγχρηματοδοτούμενου έργου από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο «Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις, Σύγχρονες Επιχειρήσεις».



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Κυπριακή Δημοκρατία



Διαρθρωτικά Ταμεία
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο

Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ISBN 978-9925-7829-1-8
Έτος Έκδοσης: 2022

Απαγορεύεται η αντιγραφή η αναδημοσίευση ολόκληρου ή μέρους αυτού του βιβλίου, με οποιαδήποτε μέθοδο, χωρίς την έγγραφη συγκατάθεση του εκδότη.



OEB

Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ)
Οδός Ομοσπονδίας Εργοδοτών & Βιομηχάνων Κύπρου 4,
Στρόβολος, 2000 Λευκωσία, Κύπρος.
Ηλεκτρονική Διεύθυνση: info@oeb.org.cy
Τηλέφωνο: +357 22 643 000
Ιστοσελίδα: www.oeb.org.cy

Περιεχόμενα

Χαιρετισμός Γενικού Διευθυντή ΟΕΒ	8
Πρόλογος	9
Σημαντικό Σημείωμα	10
Το Θεσμικό Πλαίσιο που Διέπει τα Ζητήματα Ισότητας	11
Τμήμα Εργασίας	11
Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	11
Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα	11
Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση	12
Επίτροπος Διοικήσεως	13
Ισότητα στην Απασχόληση	14
Νομικό Πλαίσιο που Διέπει τα Ζητήματα Ισότητας	15
ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	16
Εισαγωγή	16
Βασικές Έννοιες	17
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	17
Πεδίο Εφαρμογής	17
Εξαιρέσεις	18
Απαγόρευση διακρίσεων στην απασχόληση	18
Εξαίρεση για διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων	18
Εξαίρεση για διακρίσεις λόγω ηλικίας	18
Θετικές δράσεις	19
Προστασία έναντι αντιποίνων	19
Δικαστική προστασία και βάρος απόδειξης	19
Αρμόδιο Δικαστήριο	20
Εξωδικαστική προστασία	20
Εκπροσώπηση από οργανώσεις	20
Ποινικές κυρώσεις	20
Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων	21
Διορισμός Επιθεωρητών	21
ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	22
Εισαγωγή	22
Βασικές έννοιες	22
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	23



Πεδίο Εφαρμογής	23
Εξαιρέσεις	25
Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών - Προϋποθέσεις ευθύνης του παραβάτη	26
Άμεση Διάκριση	26
Έμμεση Διάκριση	27
Θετικές δράσεις	30
Δυσμενής μεταχείριση εγκύων ή γαλουχουσών	33
Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση	34
Η επιβολή λήψης ενεργητικών μέτρων	35
Γενική υποχρέωση	35
Υποχρέωση έναντι παθόντος	35
Σε ποιούς επιβάλλονται οι απαγορεύσεις και η λήψη ενεργητικών μέτρων	36
Ενημέρωση	36
Δικαστική Προστασία	36
Βάρος Απόδειξης	38
Η υπαιτιότητα	38
Εκδικητικές ενέργειες	38
Εξωδικαστική προστασία	39
Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων	39
Πρωώθηση ίσης μεταχείρισης στους χώρους εργασίας	40
Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις	41
Επιτροπή Ισότητας	41
Αποζημιώσεις	41
Ποινές	41
ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	43
Εισαγωγή	43
Βασικές έννοιες	43
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	44
Υποχρέωση παροχής ίσης αμοιβής	44
Ενημέρωση εργοδοτουμένων και εργοδοτών	44
Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων	44
Προστασία εργοδοτουμένων	45
Καθήκοντα και Εξουσίες Επιθεωρητών	45
Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας	46
Τεχνική Επιτροπή	46
Κριτήρια σύγκρισης και αξιολόγησης εργασίας ίσης αξίας	46
Εξωδικαστική Προστασία - Επίτροπος Διοικήσεως	47
Δικαστική Προστασία - Βάρος Απόδειξης	47
Αρμόδια Δικαστήρια και Κυρώσεις	47
Αδικήματα και ποινές	48
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	49
Εισαγωγή	49
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	49
Απαγόρευση απόλυσης	49
Άδεια μητρότητας	50
Επίδομα μητρότητας	52
Προστασία μητρικού θηλασμού και διευκολύνσεις για τη φροντίδα του παιδιού	53

Διασφάλιση άλλων δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας	54
Προστασία της ασφάλειας στο χώρο εργασίας	54
Αρμόδιο Δικαστήριο	55
Αδικήματα	55
Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου	56
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ	57
Εισαγωγή	57
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	57
Άδεια πατρότητας	57
Απαγόρευση απόλυσης	57
Διασφάλιση δικαιωμάτων	58
Διορισμός και εξουσίες Επιθεωρητών	58
Αρμόδιο Δικαστήριο	59
Αδικήματα και ποινές	59
ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	60
Εισαγωγή	60
Βασικές έννοιες	60
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	61
Αρχή της μη Διάκρισης	61
Δικαιώματα μερικώς απασχολουμένων	61
Ελεύθερη επιλογή μορφής απασχόλησης	61
Υποχρεώσεις του εργοδότη	62
Υποχρεώσεις ΥΕΠΚΑ και υποχρεώσεις Κοινωνικών Εταίρων	62
Επιθεωρητές	62
Αρμόδιο Δικαστήριο	63
Κυρώσεις	63
ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	64
Εισαγωγή	64
Βασικές Έννοιες	64
Τι ρυθμίζει ο Νόμος	65
Αρχή της μη Διάκρισης	65
Μετατροπή Σύμβασης Ορισμένου Χρόνου σε Σύμβαση Αορίστου Χρόνου	65
Ενημέρωση για Ευκαιρίες Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου	66
Ενημέρωση και διαβούλευση	66
Επιθεωρητές	66
Αρμόδιο Δικαστήριο	67
Κυρώσεις	67
Καλές Πρακτικές Ισότητας στην Απασχόληση	68
Εκπαίδευση/Κατάρτιση	68
Ευέλικτες μορφές απασχόλησης	68
Ισότητα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων	70
Επιπρόσθετες άδειες με απολαβές	70
Έρευνα αντιλήψεων προσωπικού (job satisfaction survey)	70
Πρόσθετες παροχές	70
Παροχή υπηρεσιών φροντίδας παιδιών	70
Επαγγελματικός προσανατολισμός για τα παιδιά των εργαζομένων	71
Σύσταση Επιτροπής Ισότητας στον χώρο Εργασίας	71



Σύσταση Σχεδίου Ισότητας στην Επιχείρηση	71
Λειτουργία Δικτύου Γυναικών Εργαζομένων	71
Επαγγελματική καθοδήγηση (mentoring)	71
Προγράμματα διαφόρων μορφών στήριξης των εργαζομένων	72
Κοινωνικά προγράμματα	72
Καταπολέμηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία	73
Νομικό Πλαίσιο	73
Κώδικας Πρακτικής για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Απασχόληση	73
Μύθοι σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση	75
Παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης	76
Πρακτικές Καταπολέμησης της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο Χώρο Εργασίας	82
Δείγμα Κώδικα Πρακτικής για την Καταπολέμηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης	83
Δήλωση Πολιτικής της Εταιρείας	83
Ορίζοντας τη σεξουαλική παρενόχληση	84
Χρήσιμες διευκρινίσεις	84
Ομάδες ιδιαίτερα ευάλωτες	85
Περιβάλλον εργασίας	85
Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης	85
Ενδεικτικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης	86
Οι συνέπειες της παρενόχλησης επί του θύματος	87
Οι συνέπειες της παρενόχλησης επί της επιχείρησης	88
Η διαδικασία υποβολής και εξέτασης παραπόνων	88
Κατάθεση από παραπονούμενο	89
Κατάθεση από τον καθ' ου το παράπονο	90
Κατάθεση από τρίτα πρόσωπα	90
Διαθεσιμότητα καθ' ου το παράπονο ή και παραπονούμενου	90
Συγκρουόμενες μαρτυρίες	90
Χρονικές προθεσμίες υποβολής και εξέτασης παραπόνου	91
Επιβολή πειθαρχικής ποινής – Παρακολούθηση της κατάστασης – Μετάθεση	91
Αβάσιμες καταγγελίες/παρεξηγημένα συμπεριφορά/κακόπιστες καταγγελίες	92
Ενημέρωση των δύο πλευρών	92
Η εμπιστευτικότητα ως στοιχείο της διαδικασίας	92
Πράξεις αντεκδίκησης	93
Σύνταξη σημειώσεων από τον παραπονούμενο	93
Τα καθήκοντα των εργαζομένων	93
Αποτρεπτικά Μέτρα	93
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 - Αίτηση για Επίδομα Μητρότητας	94
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 - Αίτηση για Επίδομα Πατρότητας	97
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 - Κώδικας Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία	100

Χαιρετισμός Γενικού Διευθυντή ΟΕΒ

Η σειρά 'Εγχειρίδια Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων' εκδόθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης του συγχρηματοδοτούμενου έργου από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Κυπριακή Δημοκρατία με τίτλο «Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις, Σύγχρονες Επιχειρήσεις». Η πρώτη έκδοση της σειράς, το 2014, και οι δύο ανατυπώσεις της που ακολούθησαν εξαντλήθηκαν σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα, ενώ συνεχής παραμένει η ζήτηση για τους Οδηγούς στην ψηφιακή τους μορφή. Η επανέκδοση της σειράς, την οποία σήμερα κρατάτε στα χέρια σας, αποτελούσε μονόδρομο.

Πολλές επιχειρήσεις και επαγγελματίες θεωρούν πως η εργατική νομοθεσία αποτελεί ένα πολύπλοκο αντικείμενο, η κατανόηση του οποίου προϋποθέτει εξειδικευμένες γνώσεις. Αν και αυτό ισχύει σε μεγάλο βαθμό, η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) θεωρεί καθήκον της να ενημερώνει με τρόπο κατανοητό, υπεύθυνο και ολοκληρωμένο τις επιχειρήσεις για την εργατική νομοθεσία και τις εργασιακές σχέσεις στην Κύπρο. Η έκδοση αυτής της επτάτομης σειράς αποδεικνύει έμπρακτα την σοβαρότητα και αφοσίωση με την οποία υπηρετούμε την επιχειρηματική κοινότητα ως ο κατεξοχήν εργοδοτικός φορέας του τόπου από το 1960.

Η παρούσα έκδοση είναι επικαιροποιημένη και εμπλουτισμένη, καταγράφοντας τις αλλαγές στην εργατική νομοθεσία που έχουν προκύψει τα τελευταία χρόνια, ενώ έχουν προστεθεί νέες νομοθεσίες η κατανόηση των οποίων είναι απαραίτητη για τις επιχειρήσεις. Το περιεχόμενο των Οδηγών δίνει σε κάθε επιχείρηση, σε κάθε Λειτουργό Εργασιακών Σχέσεων και σε κάθε Λειτουργό Ανθρώπινου Δυναμικού ολοκληρωμένη εικόνα για το σύστημα εργασιακών σχέσεων στην Κύπρο, καθώς και το νομικό και εθιμικό πλαίσιο που το διέπει. Στις σελίδες των εγχειριδίων μπορεί επίσης να ανατρέξει όποιος επιθυμεί να ενημερωθεί για το νομικό πλαίσιο που αφορά την προαγωγή της ισότητας στην απασχόληση και την καταπολέμηση των διακρίσεων, ζητήματα για τα οποία η ΟΕΒ είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένη.

Ευχόμαστε κάθε αναγνώστης να βρει τους Οδηγούς μας χρήσιμους και κάθε επιχείρηση να μας νιώσει δίπλα της.

ΜΙΧΑΗΛΗΣ ΑΝΤΩΝΙΟΥ
Γενικός Διευθυντής ΟΕΒ



Πρόλογος

Το εγχειρίδιο αυτό αποτελεί μέρος της επτάτομης σειράς με τίτλο «Εγχειρίδια Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων» η οποία εκδίδεται στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου με τίτλο «Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις, Σύγχρονες Επιχειρήσεις». Το έργο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Κυπριακή Δημοκρατία και την ευθύνη υλοποίησης φέρει η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ).

Μέσα από τις δράσεις του, το έργο έχει ως κυριότερο στόχο τη βελτίωση της ποιότητας εφαρμογής του Κυπριακού νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου εργασιακών σχέσεων ανάμεσα στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ) μέσα από μια ολοκληρωμένη και στοχευμένη προσέγγιση.

Οι δράσεις του έργου ανταποκρίνονται κατά τρόπο συγκεκριμένο στις διαπιστωμένες ελλείψεις που παρουσιάζουν οι Κυπριακές ΜΜΕ στην ορθή και αποτελεσματική εφαρμογή του νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις και που οδηγεί σε καταγγελίες και δαπανηρές δικαστικές διαδικασίες εναντίον τους, αλλά και σε δυσάρεστες συνέπειες για τους εργοδοτούμενους και την απασχόληση.

Οι ελλείψεις αυτές είναι τόσο δομικές όσο και λειτουργικές και οφείλονται στο μικρό μέγεθος και οικογενειακό χαρακτήρα των επιχειρήσεων που καθιστά δύσκολη την απασχόληση εξειδικευμένων λειτουργών ανθρώπινου δυναμικού και εργασιακών σχέσεων.

Το συγχρηματοδοτούμενο έργο, αποσκοπεί στην αποτελεσματική κάλυψη του κενού που παρατηρείται μεταξύ της ανάγκης εφαρμογής ενός πολύπλοκου νομοθετικού εργασιακού πλαισίου και της αδυναμίας των κυπριακών ΜΜΕ να το πράξουν.

Περισσότερες πληροφορίες για τις δράσεις του έργου βρίσκονται στην ειδικά διαμορφωμένη ιστοσελίδα του: www.slr.com.cy

Σημαντικό Σημείωμα

Ενώ έχει καταβληθεί κάθε προσπάθεια για την εγκυρότητα του περιεχόμενου, η παρούσα έκδοση είναι αυστηρά ενημερωτικού χαρακτήρα και δεν μπορεί να θεωρηθεί εξαντλητική του αντικειμένου που πραγματεύεται. Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υποκαταστήσει ή να θεωρηθεί ως εξειδικευμένη επαγγελματική ή νομική συμβουλή.



Το Θεσμικό Πλαίσιο που Διέπει τα Ζητήματα Ισότητας

Το σύνολο οργανισμών και φορέων που έχουν την ευθύνη της εφαρμογής των νομοθεσιών που αφορούν την ισότητα στην απασχόληση και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης συνιστούν το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τα ζητήματα αυτά.

Τμήμα Εργασίας

Το Τμήμα Εργασίας είναι υπεύθυνο, μεταξύ άλλων, για θέματα απασχόλησης και αγοράς εργασίας. Επιπλέον, είναι το τμήμα που επιλαμβάνεται της προώθησης της αρχής της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων στο χώρο της εργασίας. Ειδικότερα, είναι υπεύθυνο για την προώθηση και διασφάλιση ίσης μεταχείρισης και ευκαιριών στην απασχόληση καθώς και για την προστασία ειδικών ομάδων στην εργασία όπως των νεαρών προσώπων, των εγκύων και των λεχώνων.

Οι Επιθεωρητές και Επιθεωρήτριες Ισότητας των φύλων του Τμήματος Εργασίας είναι υπεύθυνοι για τη διερεύνηση καταγγελιών και παραπόνων για θέματα διακρίσεων στην απασχόληση, την εργασία και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση δυνάμει του Νόμου περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση.

Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

Το αρμόδιο δικαστήριο για εργασιακά θέματα είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών (ΔΕΔ) το οποίο έχει αποκλειστική δικαιοδοσία να εκδικάζει, μεταξύ άλλων, οποιεσδήποτε περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης και σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Το ΔΕΔ απαρτίζεται από τον Πρόεδρο, ο οποίος είναι μέλος της δικαστικής υπηρεσίας της Κυπριακής Δημοκρατίας, και δύο μέλη με καθαρά συμβουλευτικό ρόλο που διορίζονται κατόπιν συστάσεως των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργοδοτούμενων.

Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα

Το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα συμβουλεύει τον Υπουργό Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μεταξύ άλλων, σχετικά με όλα τα εργατικά ζητήματα καθώς και ζητήματα κοινού ενδιαφέροντος εργοδοτών και εργαζομένων. Επιπλέον, υποβάλλει συστάσεις και εισηγήσεις αναφορικά με την εργατική νομοθεσία.

Αποτελείται από τον Υπουργό Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή αντιπρόσωπο του, ως Πρόεδρο, αντιπροσώπους της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου (ΟΕΒ), αντιπροσώπους του Κυπριακού Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου (ΚΕΒΕ), αντιπροσώπους της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΠΕΟ), αντιπροσώπους της Συνομοσπονδίας Εργατών Κύπρου (ΣΕΚ) και αντιπρόσωπο της Δημοκρατικής Εργατικής Ομοσπονδίας Κύπρου (ΔΕΟΚ).

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση

Η Επιτροπή έχει συμβουλευτικό ρόλο και επιλαμβάνεται θεμάτων που εμπίπτουν στους σκοπούς και το πεδίο εφαρμογής του Νόμου περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (Ν.205(Ι)/2002).

Η Επιτροπή απαρτίζεται από:

1. Πρόεδρο διοριζόμενο από τον Υπουργό Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
2. Εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΠΚΑ)
3. Εκπρόσωπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης
4. Εκπρόσωπο του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού
5. Εκπρόσωπο από κάθε εργοδοτική οργάνωση που είναι μέλος του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος
6. Εκπρόσωπο από κάθε εργατική οργάνωση που είναι μέλος του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος.

Οι εκπρόσωποι των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων διορίζονται από τον Υπουργό μετά από σύσταση των οργανώσεων τους. Εάν οι οργανώσεις δεν υποδείξουν εκπροσώπους εντός ενός μηνός από την ημερομηνία που θα τους ζητηθεί, η Επιτροπή θεωρείται ότι συγκροτήθηκε και ενεργεί νόμιμα. Τα μέλη της Επιτροπής διορίζονται για περίοδο μέχρι και τριών (3) χρόνων, μπορούν όμως να επαναδιοριστούν μετά τη λήξη της θητείας τους. Η Επιτροπή ρυθμίζει η ίδια τα της λειτουργίας και τις διαδικασίες της.

Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής είναι οι ακόλουθες:

1. Συμβουλεύει αναφορικά με τον καθορισμό ή την αναθεώρηση της εθνικής πολιτικής στα θέματα που είναι σχετικά με το πεδίο αρμοδιότητάς της.
2. Συμβουλεύει ή διατυπώνει συστάσεις αναφορικά με την εισαγωγή ή αναθεώρηση σχετικής νομοθεσίας.
3. Παρακολουθεί την εφαρμογή του Νόμου περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση από την αρμόδια Υπηρεσία του ΥΕΠΚΑ.
4. Εισηγείται την εισαγωγή μέτρων και την εφαρμογή προγραμμάτων για προώθηση της ισότητας των φύλων στο πεδίο αρμοδιότητάς της.
5. Προωθεί τη διεξαγωγή μελετών και ερευνών, συμπεριλαμβανομένης και της συλλογής



στατιστικών στοιχείων, σχετικών με οποιαδήποτε ζητήματα που εμπίπτει στο πεδίο αρμοδιότητάς της.

6. Υποβάλλει στον Υπουργό τα πορίσματα των μελετών και ερευνών της και τις εισηγήσεις που στηρίζονται στα πορίσματα αυτά.
7. Παρέχει σε όποιον ενδιαφερόμενο το ζητήσει και χωρίς οικονομική επιβάρυνση, συμβουλές για θέματα ισότητας των φύλων.
8. Συνεργάζεται με τις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΥΕΠΚΑ.
9. Συντάσσει και υποβάλλει στον Υπουργό ετήσια έκθεση των δραστηριοτήτων της.
10. Υποβάλλει ή δέχεται παράπονα τα οποία διαβιβάζει στον Αρχιεπιθεωρητή.

Επίτροπος Διοικήσεως¹

Ο/Η Επίτροπος Διοικήσεως είναι ανεξάρτητος αξιωματούχος του κράτους που διορίζεται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας. Λειτουργεί ως Αρχή Ισότητας με κύρια αρμοδιότητα να διερευνά ως ανεξάρτητη Αρχή, με εξωδικαστικής φύσης διαδικασίες, καταγγελίες ατόμων που πιστεύουν ότι είναι θύματα διάκρισης στην απασχόληση ή την εργασία, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα, για λόγους που σχετίζονται με τη φυλετική ή εθνοτική τους καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις τους, την ηλικία, τις ειδικές ανάγκες, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή το φύλο τους. Επιπρόσθετα, από το 2008 έχει αρμοδιότητα να διερευνά καταγγελίες για διακρίσεις λόγω φύλου στον τομέα της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες και της παροχής αυτών, συμπεριλαμβανομένων των ασφαλιστικών και των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Οποιοσδήποτε εργαζόμενος, ανεξάρτητα από το καθεστώς της απασχόλησής του μπορεί να υποβάλει καταγγελία στην Αρχή Ισότητας για διακρίσεις στην απασχόληση. Δηλαδή, κάθε πρόσωπο που εργάζεται ή μαθητεύει με πλήρη ή μερική απασχόληση, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, συνεχή ή μη, ασχέτως του τύπου απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των κατ' οίκον εργαζομένων μπορεί να υποβάλει καταγγελία, με μόνη εξαίρεση τους αυτοεργοδοτούμενους. Επιπλέον, καταγγελία μπορούν να υποβάλουν και οργανωμένοι φορείς εκ μέρους του εργαζομένου, όπως οργανώσεις εργαζομένων ή άλλες οργανώσεις ή νομικά πρόσωπα τα οποία έχουν έννομο συμφέρον να διασφαλίσουν την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης στην εργασία. Οι οργανωμένοι αυτοί φορείς νομιμοποιούνται να εκπροσωπούν τον εργαζόμενο καθ' όλη τη διαδικασία της έρευνας.

Ο Νόμος απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας σε όλο το φάσμα της εργασιακής σχέσης. Συγκεκριμένα, καλύπτει:

- τις διαδικασίες και τα κριτήρια προσλήψεων
- τις προαγωγές και γενικότερα την επαγγελματική ανέλιξη
- την πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, επαγγελματική κατάρτιση, επιμόρφωση επαγγελματικό αναπροσανατολισμό ή και απόκτηση πρακτικής επαγγελματικής πείρας
- τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των

¹ <http://www.ombudsman.gov.cy>

αμοιβών και άλλων χρηματικών ωφελημάτων

- τις απολύσεις
- την ιδιότητα μέλους ή τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών

Η αξιολόγηση της αξίας συγκρινόμενων επαγγελματιών ανατέθηκε στην ad hoc Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας. Τα μέλη της Επιτροπής επιλέγονται από κατάλογο που καταρτίζεται από τον Υπουργό Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε συνεργασία με τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Οι καταγγελίες για δυσμενή μεταχείριση στην εργασία μπορούν:

- να στρέφονται εναντίον του εργοδότη, είτε αυτός είναι ιδιώτης είτε το κράτος
- να αφορούν νομοθετικού περιεχομένου διατάξεις (Νόμοι, Κανονισμοί, Διατάγματα, σχέδια υπηρεσίας θέσεων του δημόσιου τομέα κ.λπ.) που πιστεύεται ότι εμπεριέχουν πρόνοιες ή κριτήρια τα οποία στοιχειοθετούν απαγορευμένη διάκριση
- να αφορούν το περιεχόμενο συμβάσεων εργασίας ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή και άλλων εγγράφων που ρυθμίζουν την εργασιακή σχέση και θέτουν όρους και κριτήρια που εισάγουν διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή φύλου.

Παρόλο που ο/η Επίτροπος Διοικήσεως δεν έχει αρμοδιότητα να επιδικάσει αποζημιώσεις στα θύματα της διάκρισης, μπορεί να επιβάλει πρόστιμο στο δημόσιο πρόσωπο ή πρόσωπο του ιδιωτικού τομέα που ευθύνεται για παράβαση και/ή να προβεί σε σύσταση προς το πρόσωπο που ευθύνεται για την παράβαση η οποία είναι δεσμευτική. Η σύσταση μπορεί να περιλαμβάνει τη λήψη πρακτικών μέτρων, εντός ορισμένης προθεσμίας, για την εξάλειψη, παύση ή μελλοντική αποτροπή της διάκρισης. Εάν δεν υπάρξει συμμόρφωση με τη σύσταση, ο/η Επίτροπος μπορεί να δημοσιεύσει στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας τη σύσταση και να θέσει νέα προθεσμία για συμμόρφωση. Σε περίπτωση που και πάλι δεν υπάρχει συμμόρφωση, ο/η Επίτροπος μπορεί να επιβάλει πρόστιμο για τη μη συμμόρφωση καθώς και πρόστιμο για κάθε ημέρα που συνεχίζει η παράλειψη συμμόρφωσης.

Επιπλέον, τα θύματα της διάκρισης μπορούν να προσφύγουν στο αρμόδιο Δικαστήριο (Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών) για σκοπούς αποζημίωσης. Το Δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση ή αποζημίωση η οποία καλύπτει ολόκληρη τη θετική ζημιά που προκλήθηκε από τη διάκριση, με νόμιμο τόκο από την ημερομηνία της παράβασης μέχρι και την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημίωσης.

Ισότητα στην Απασχόληση

Η ισότητα στην απασχόληση επιτυγχάνεται όταν οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να έχουν την ίδια πρόσβαση και να απολαμβάνουν την ίδια αμοιβή και τις ίδιες ευκαιρίες ανεξαρτήτως του φύλου, της φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, της θρησκείας, της ηλικίας ή του σεξουαλικού προσανατολισμού τα οποία αποτελούν προστατευόμενα από το νόμο χαρακτηριστικά. Η επίτευξη ισότητας στην απασχόληση είναι εξαιρετικής σημασίας όχι μόνο επειδή αποτελεί νομική υποχρέωση, αλλά επειδή αποφέρει και άλλα σημαντικότερα



πλεονεκτήματα σε εργοδότη και εργοδοτούμενο. Σε ένα δίκαιο και χωρίς διακρίσεις περιβάλλον εργασίας αποφεύγονται τυχόν δικαστικές διαδικασίες καθώς και τα έξοδα και η ζημιά στη φήμη του εργοδότη και στην εικόνα της επιχείρησης που αυτές συνεπάγονται. Ένα θετικό περιβάλλον εργασίας ευνοεί την αύξηση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας του εργατικού δυναμικού ενώ ενισχύεται η ικανότητα της επιχείρησης να προσελκύσει και να διατηρήσει τους ικανότερους και πιο ταλαντούχους εργαζομένους. Ίσως το πιο ενδεικτικό παράδειγμα ανισότητας στην απασχόληση να είναι η ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα αμοιβής και επαγγελματικής ανέλιξης. Το ότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο και επιτυγχάνουν επαγγελματική ανέλιξη δυσκολότερα από τους άνδρες αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο το οποίο δυστυχώς δεν απουσιάζει ούτε από την Κύπρο. Το μισθολογικό χάσμα αποτελεί ένα πολύπλοκο και πολυπαραγοντικό φαινόμενο το οποίο επιχειρείται να επεξηγηθεί μέσω διαφόρων προσεγγίσεων, τόσο οικονομικών όσο και κοινωνικών.

Οι αιτίες που προκαλούν το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι πολλές. Ένας λόγος είναι η υποτίμηση των κλάδων και των επαγγελμάτων στα οποία τείνουν να συγκεντρώνονται γυναίκες, με συνέπεια την καταβολή χαμηλότερων αμοιβών για τους εργαζομένους στα επαγγέλματα αυτά. Επίσης, η ύπαρξη στερεότυπων αναφορικά με τους παραδοσιακούς ρόλους ανδρών και γυναικών έχει αντίκτυπο στις επαγγελματικές και εκπαιδευτικές επιλογές των μαθητών με αποτέλεσμα οι άνδρες να συγκεντρώνονται περισσότερο στα επαγγέλματα, τους κλάδους και τις μορφές απασχόλησης που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές πράγμα που συντείνει στη διατήρηση του χάσματος αμοιβών. Ένας άλλος παράγοντας είναι η μεγάλη δυσκολία συνδυασμού επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η άνιση κατανομή των οικιακών ευθυνών που οδηγούν πολλές γυναίκες στο να επιλέγουν τη προσωρινή ή τη μερική απασχόληση, να διακόπτουν συχνά την επαγγελματική τους καριέρα και να αναλαμβάνουν λιγότερες ευθύνες στην απασχόληση τους γεγονός που έχει αντίκτυπο στην αμοιβή τους. Μέσα στους παράγοντες που οδηγούν στο χάσμα αμοιβών είναι και η ύπαρξη διάκρισης στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

Ο εντοπισμός των αιτιών που προκαλούν την ύπαρξη του χάσματος στην επιχείρηση είναι το πρώτο βήμα για την γεφύρωση του. Το χάσμα αμοιβών μπορεί να αντιμετωπιστεί μέσω της εφαρμογής του νομικού πλαισίου που διέπει τα ζητήματα ισότητας καθώς και άλλων πολιτικών και πρακτικών που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτιών του χάσματος.

Νομικό Πλαίσιο που Διέπει τα Ζητήματα Ισότητας

Τα ζητήματα ισότητας στην απασχόληση ρυθμίζονται με αριθμό νομοθεσιών. Στα επόμενα κεφάλαια παρουσιάζονται οι κυριότερες νομοθεσίες τις οποίες κάθε Λειτουργός Εργασιακών Σχέσεων οφείλει να γνωρίζει, ώστε να είναι σε θέση να παρέχει συμβουλές στην επιχείρηση σε θέματα πολιτικής και πρακτικής.

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία (Ν. 58(Ι)/2004-2009)

Εισαγωγή

Ο Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαΐου 2004 για σκοπούς εναρμόνισης με τις Οδηγίες 2000/78/ΕΚ και 2000/43/ΕΚ. Σκοπός του Νόμου είναι η υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας μέσω της θέσπισης ενός πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Ο Νόμος αυτός δεν καλύπτει τα άτομα με αναπηρίες, για τα οποία υπάρχει ξεχωριστή νομοθεσία (Ο περί Ατόμων με Αναπηρίες Νόμος (Ν.127(Ι)/2000)) στην οποία επίσης εισάγεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και μη διάκρισης.

Από το πεδίο εφαρμογής του Νόμου περί Ατόμων με Αναπηρίες εξαιρείται η απασχόληση στις ένοπλες δυνάμεις και συγκεκριμένα στο βαθμό που η φύση της εργασίας απαιτεί ειδικές ικανότητες οι οποίες δεν μπορούν να ασκηθούν από άτομα με αναπηρίες. Επιπλέον, οποιεσδήποτε επαγγελματικές δραστηριότητες οι οποίες είτε λόγω της φύσης τους ή εντός του πλαισίου του οποίου διεξάγονται απαιτείται κάποιο χαρακτηριστικό ή ικανότητα ως ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση την οποία ένα άτομο με αναπηρία δεν διαθέτει.

Θα πρέπει επιπλέον να σημειωθεί ότι υπάρχει ρητή απαγόρευση στο Νόμο αυτό για οποιαδήποτε διάκριση σε άτομα με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης και ειδικότερα σε σχέση με τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, στις εργασιακές συνθήκες και στους όρους απασχόλησης καθώς και την ιδιότητα μέλους ή συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών.

Οποιοδήποτε πρόσωπο προβεί σε οποιαδήποτε ενέργεια η οποία συνιστά άμεση ή έμμεση διάκριση έναντι ανάπηρου στον τομέα της απασχόλησης διαπράττει αδίκημα το οποίο τιμωρείται με χρηματική ποινή €6,834 ή ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες ή και τις δύο ποινές μαζί.



Βασικές Έννοιες

«άμεση διάκριση» σημαίνει τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που υφίσταται ένα πρόσωπο για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο Νόμο, από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.

«απασχόληση» σημαίνει παροχή εργασίας ή υπηρεσιών με αμοιβή βάσει ατομικής σύμβασης ή σχέσης εργασίας ή μαθητείας ή άλλης ατομικής σύμβασης ή σχέσης διεπόμενης είτε από το ιδιωτικό είτε από το δημόσιο δίκαιο, συμπεριλαμβανομένων της Δημόσιας Υπηρεσίας, της Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, της Δικαστικής Υπηρεσίας, των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των νομικών προσώπων και οργανισμών δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, των Ενόπλων Δυνάμεων και των Δυνάμεων Ασφαλείας.

«αρχή της ίσης μεταχείρισης» σημαίνει την απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για ένα από τους λόγους που αναφέρονται στο Νόμο.

«έμμεση διάκριση» σημαίνει κάθε εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική που ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο Νόμο σε σχέση με άλλα πρόσωπα, εκτός εάν η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

«εργαζόμενος» σημαίνει κάθε πρόσωπο που εργάζεται ή μαθητεύει με πλήρη ή μερική απασχόληση, για ορισμένο ή αόριστο, συνεχή ή μη, χρόνο ασχέτως του τόπου απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και των κατ'οίκον εργαζομένων αλλά μη συμπεριλαμβανομένων των αυτοεργοδοτούμενων προσώπων.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο Εφαρμογής

Ο Νόμος εφαρμόζεται τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα σε σχέση με:

- την πρόσβαση σε απασχόληση/αυτοαπασχόληση/εργασία, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και όρων πρόσληψης ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας
- την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, αναπροσανατολισμού, κατάρτισης και επιμόρφωσης
- τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, περιλαμβανομένων των όρων απολύσεων και των αμοιβών
- την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών, περιλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις

Εξαιρέσεις

Ο Νόμος δεν καλύπτει τη διαφορετική μεταχείριση λόγω υπηκοότητας και δε θίγει τις διατάξεις και τις προϋποθέσεις που αφορούν την εισδοχή και παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών και απάτριδων στην επικράτεια των κρατών μελών, ούτε στη μεταχείριση που απορρέει από τη νομική κατάσταση των εν λόγω υπηκόων τρίτων χωρών ή απάτριδων.

Η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα από τους λόγους που αναφέρονται στο Νόμο δεν συνιστά διάκριση όταν ένα χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη.

Με εξαίρεση τη διαφορετική μεταχείριση λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, ο Νόμος:

- (α) δεν εφαρμόζεται στις πάσης φύσεως παροχές που καταβάλλουν τα δημόσια σχέδια ή τα εξομοιούμενα προς τα δημόσια σχέδια, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων σχεδίων κοινωνικής ασφάλειας ή σχεδίων κοινωνικής προστασίας, εξαιρουμένων των επαγγελματικών σχεδίων κοινωνικής ασφάλισης και
- (β) δεν επηρεάζει οποιαδήποτε μέτρα προβλέπει η εθνική νομοθεσία και τα οποία είναι αναγκαία για την ασφάλεια, την προάσπιση της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων σε μια δημοκρατική κοινωνία.

Απαγόρευση διακρίσεων στην απασχόληση

Τηρουμένων των πιο κάτω εξαιρέσεων απαγορεύεται οποιαδήποτε:

- (α) άμεση διάκριση
- (β) έμμεση διάκριση
- (γ) παρενόχληση ή
- (δ) εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής στους τομείς που καλύπτει ο Νόμος.

Εξαίρεση για διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων

Στην περίπτωση επαγγελματικών δραστηριοτήτων των εκκλησιών ή άλλων δημοσίων ή ιδιωτικών ενώσεων, η δεοντολογία των οποίων εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, η διαφορετική μεταχείριση που εδράζεται στο θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις ενός προσώπου δεν συνιστά διάκριση όταν λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις αποτελούν επαγγελματική απαίτηση ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη λαμβάνοντας υπόψη τη δεοντολογία της οργάνωσης.

Εξαίρεση για διακρίσεις λόγω ηλικίας

Η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας δεν συνιστά διάκριση εφόσον:



- (α) δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από ένα θεμιτό στόχο, ιδίως αναφορικά με την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης και
- (β) τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία

Η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να περιλαμβάνει μεταξύ άλλων:

- (α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους
- (β) τον καθορισμό ελάχιστων ορίων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση
- (γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση

Δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή σε παροχές συνταξιοδότησης ή αναπηρίας στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού διαφορετικού ορίου ηλικίας για εργαζόμενους ή για ομάδες ή κατηγορίες εργαζομένων και της χρήσης στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών κριτηρίων ηλικίας στους αναλογιστικούς υπολογισμούς, υπό τον όρο ότι αυτό δεν καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.

Η απαγόρευση της διάκρισης σε σχέση με την ηλικία δεν εφαρμόζεται στις ένοπλες δυνάμεις, στο βαθμό που ο καθορισμός ορίου ηλικίας δικαιολογείται από τη φύση και τα καθήκοντα της εργασίας.

Θετικές δράσεις

Δεν αποτελεί πράξη διάκρισης οποιαδήποτε ευνοϊκότερη μεταχείριση στην απασχόληση η οποία παρόλο που έμμεσα φαίνεται ως διάκριση, αποσκοπεί στην πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Προστασία έναντι αντιποίνων

Απαγορεύεται οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση ή επίπτωση έναντι οποιουδήποτε προσώπου το οποίο προβαίνει σε καταγγελία ή εμπλέκεται σε διαδικασία που στοχεύει στην πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Δικαστική προστασία και βάρος απόδειξης

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου αυτού, δικαιούται να διεκδικεί τα δικαιώματά του ενώπιον κάθε αρμόδιου δικαστηρίου και να χρησιμοποιεί κάθε πρόσφορο μέσο για την απόδειξη της παράβασης και της πάσης φύσεως υλικής ή ηθικής ζημιάς που υπέστη λόγω αυτής.

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

Αρμόδιο Δικαστήριο

Με εξαίρεση την αρμοδιότητα του Ανώτατου Δικαστηρίου σχετικά με τις προσφυγές, αρμοδιότητα για την επίλυση κάθε διαφοράς που προκύπτει από τον Νόμο αυτό έχει το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, η οποία καλύπτει τουλάχιστον ολόκληρη τη θετική ζημιά και στο επιδικαζόμενο ποσό προστίθεται νόμιμος τόκος από την ημερομηνία της παραβάσεως έως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημίωσης.

Σε περίπτωση αγωγής ενώπιον του Επαρχιακού Δικαστηρίου και υπό τον όρο ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις του ουσιαστικού δικαιώματος σε δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, το αρμόδιο Επαρχιακό Δικαστήριο επιδικάζει στο δικαιούχο το μεγαλύτερο από τα ακόλουθα δύο ποσά:

- (α) δίκαιη και εύλογη αποζημίωση ή
- (β) ολόκληρη τη θετική ζημιά και στο επιδικαζόμενο ποσό προστίθεται και νόμιμος τόκος από την ημερομηνία που επήλθε η ζημιά έως την ημερομηνία πλήρους καταβολής της αποζημιώσεως

Εξωδικαστική προστασία

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου αυτού σε σχέση με διακριτική μεταχείριση στην απασχόληση, δικαιούται να υποβάλλει σχετικό παράπονο στον Επίτροπο Διοίκησης ο οποίος έχει αρμοδιότητα να εξετάζει το εν λόγω παράπονο.

Εκπροσώπηση από οργανώσεις

Οργανώσεις εργαζομένων ή άλλες οργανώσεις ή νομικά πρόσωπα τα οποία έχουν έννομο συμφέρον να διασφαλίζουν ότι τηρούνται οι διατάξεις του Νόμου, μπορούν να ασκούν με την έγκριση του ενάγοντος τα δικαιώματα της δικαστικής καθώς και της εξώδικης προστασίας είτε εξ ονόματός του είτε προς υπεράσπισή του με το ίδιο βάρος απόδειξης.

Ποινικές κυρώσεις

Οποιοδήποτε πρόσωπο προβαίνει σε διακρίσεις για τους λόγους που απαγορεύονται από τον Νόμο ή σε αντίποινα, είναι ένοχο αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης, υπόκειται σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τις €6,834 ή σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες ή και στις δύο αυτές ποινές.

Αν το αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του. Ο ένοχος θα τιμωρείται κατά τον ίδιο τρόπο ως



άνω και το νομικό πρόσωπο ή οργανισμός θα τιμωρείται μόνο με πρόστιμο μέχρι €11,960.

Αν το προβλεπόμενο αδίκημα διαπράττεται από βαριά αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι €3,417. Αν το εν λόγω αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού, εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του και ο οποίος θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €3,417. Το νομικό πρόσωπο ή οργανισμός τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €6,834.

Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων

Κάθε υφιστάμενη διάταξη νόμου, κανονισμού ή διατάγματος, που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του Νόμου καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση. Επίσης, η αρμόδια αρχή υποχρεούται να ανακαλέσει ή τροποποιήσει αναλόγως οποιαδήποτε ατομική ή κανονιστική διοικητική πράξη η οποία είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του Νόμου.

Διορισμός Επιθεωρητών

Ο Υπουργός για σκοπούς καλύτερης εφαρμογής έχει διορίσει Επιθεωρητές στα πλαίσια των μεικτών κλιμακίων του ΥΕΠΚΑ ενώ δύναται να ορίσει και Αρχιεπιθεωρητή. Οι εξουσίες και τα καθήκοντα των Επιθεωρητών καθορίζονται με Κανονισμούς.

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (Ν. 205(Ι)/2002-2021)

Εισαγωγή

Ο Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2003 για σκοπούς εναρμόνισης με τις Οδηγίες 76/207/ΕΟΚ και 97/80/ΕΚ. Ο Νόμος μετέφερε στην κυπριακή έννομη τάξη τις πρόνοιες των Οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και γενικές αρχές που καθιερώθηκαν από τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Σκοπός του Νόμου είναι η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών ΜΟΝΟ αναφορικά με την πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, σε επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, την πρόσβαση σε απασχόληση και σε ελεύθερα επαγγέλματα, τους όρους και συνθήκες απασχόλησης συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής ανέλιξης, τους όρους και προϋποθέσεις απόλυσης καθώς και την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών. Επίσης, στο Νόμο αυτό γίνεται για πρώτη φορά αναφορά στη σεξουαλική παρενόχληση.

Βασικές Έννοιες

«αρχή της ίσης μεταχείρισης» σημαίνει την απουσία κάθε διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης, σε συσχετισμό ιδίως με την έγγαμη ή οικογενειακή κατάσταση όσον αφορά οποιαδήποτε από τα ρυθμιζόμενα με τον Νόμο αυτό θέματα.

«άμεση διάκριση φύλου» υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω φύλου από ό,τι ένα άλλο υφίσταται, έχει υποστεί ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση. (Βλέπε **Άμεση Διάκριση**).

«απασχόληση» σημαίνει παροχή εργασίας ή υπηρεσιών με αμοιβή βάσει ατομικής συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας ή μαθητείας ή άλλης ατομικής συμβάσεως ή σχέσεως, διεπομένης είτε από το ιδιωτικό είτε από το δημόσιο δίκαιο, σε οποιοδήποτε τομέα ή κλάδο δραστηριότητας, ιδιωτικό ή δημόσιο, συμπεριλαμβανομένων της Δημόσιας Υπηρεσίας, της Δικαστικής Υπηρεσίας, της Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοικήσεως, των νομικών προσώπων ή οργανισμών δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου, των Ενόπλων Δυνάμεων και των Δυνάμεων Ασφαλείας.



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

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

«θετικές δράσεις» σημαίνει μέτρα τα οποία, προς το σκοπό εξασφάλισης πλήρους και ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό βίο, προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα για τα άτομα του φύλου που εκπροσωπείται λιγότερο σε θέσεις εργασίας ή βαθμίδες επαγγελματικής ιεραρχίας ή τομείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κυρίως για τις γυναίκες, ώστε να τα διευκολύνουν να ασκήσουν μια επαγγελματική δραστηριότητα ή τα οποία προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων αυτών (Βλέπε **Θετικές Δράσεις**).

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

«σεξουαλική παρενόχληση» σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που εκφράζεται με λόγια ή έργα και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση (Βλέπε **Παρενόχληση και Σεξουαλική Παρενόχληση**).

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Πεδίο Εφαρμογής

Ο συγκεκριμένος Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, με πλήρη ή μερική απασχόληση, για ορισμένο ή αόριστο, συνεχή ή μη χρόνο, περιλαμβανομένων και των κατ' οίκον εργαζομένων αλλά όχι των αυτοεργοδοτούμενων. Το πεδίο εφαρμογής του Νόμου καλύπτει όλα τα στάδια μιας εργασιακής σχέσης, από τη γνωστοποίηση για πρόθεση

δημιουργίας της μέχρι και τον τερματισμό της, ως εξής:

- Δημοσίευση κενής θέσης και κριτήρια επιλογής
- Πρόσβαση σε απασχόληση ή σε θέση εργασίας, μόνιμη ή προσωρινή ή έκτακτη, ορισμένης ή αόριστης διάρκειας, πλήρους ή μερικής, συνεχούς ή μη απασχόλησης, και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας
- Καθορισμό και εφαρμογή των όρων και συνθηκών απασχόλησης συμπεριλαμβανομένων και των προσόντων, προϋποθέσεων και κριτηρίων τοποθετήσεως, μονιμοποιήσεως, εντάξεως, μεταθέσεως, μετακινήσεως, αποσπάσεως ή προαγωγής
- Επαγγελματική ανέλιξη
- Πάσης φύσεως παροχές που συνδέονται με τη θέση ή τη βαθμίδα απασχόλησης, περιλαμβανομένης της αμοιβής
- Όρους και προϋποθέσεις απόλυσης
- Ιδιότητα μέλους και συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών

Ο Νόμος καλύπτει επίσης την πρόσβαση σε ελεύθερο επάγγελμα, τους όρους και τις συνθήκες άσκησης και τερματισμού της άσκησης του και την πρόσβαση σε εκπαίδευση ή κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης και της πρακτικής εξάσκησης που απαιτείται για την πρόσβαση στο ελεύθερο επάγγελμα και την άσκηση του.

Τέλος, ο Νόμος προνοεί πως άνδρες και γυναίκες τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης, απαγορευμένης οποιασδήποτε διάκρισης φύλου, ως προς τα ακόλουθα:

- Πρόσβαση σε επαγγελματικό προσανατολισμό, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ή μαθητεία
- Πρόσβαση σε επαγγελματική επιμόρφωση και μετεκπαίδευση, εκπαίδευση για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας
- Πρόσβαση σε ενημέρωση και πληροφόρηση των εργαζομένων ή υποψηφίων για απασχόληση ή των οικογενειών τους συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας
- Πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικής, οικονομικής και κοινωνικής εξέλιξης
- Όρους και συνθήκες παρακολούθησης των άνω προγραμμάτων
- Περιεχόμενο και εφαρμογή των σχετικών προγραμμάτων θεωρητικής και πρακτικής φύσεως
- Περιεχόμενο και ισχύ διπλωμάτων ή άλλων πιστοποιητικών παρακολουθήσεως ή συμπληρώσεως κύκλου κατάρτισεως

Τα πιο πάνω έχουν εφαρμογή σε κάθε εργοδότη που διοργανώνει ή χρηματοδοτεί τις προαναφερόμενες υπηρεσίες ή συμμετέχει στην οργάνωση τους καθώς και σε κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, που δημοσιεύει ή δημοσιοποιεί, προκηρύξεις ή αγγελίες, προερχόμενες από αυτό το ίδιο ή οποιοδήποτε τρίτο, σχετικές με ρυθμιζόμενα θέματα του Νόμου.



Εξαιρέσεις

Από την εφαρμογή του Νόμου εξαιρούνται ορισμένες επαγγελματικές δραστηριότητες επειδή κάποιο χαρακτηριστικό σχετιζόμενο με το φύλο συνιστά πραγματική και αποφασιστικής σημασίας απαίτηση για την άσκησή τους. Οι επαγγελματικές δραστηριότητες οι οποίες εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του Νόμου αυτού είναι οι εξής:

1. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση όταν για λόγους φυσιολογίας (εξαιρουμένης της φυσικής δύναμης ή αντοχής) ή αυθεντικότητας, προκειμένου για καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, η πλήρωση της θέσης με πρόσωπο άλλου φύλου θα προκαλούσε σημαντική διαφορά στη φύση της θέσης
2. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση όταν τα καθήκοντα της θέσης περιλαμβάνουν παροχή υπηρεσιών εκτός Κύπρου, σε κράτος που η νομοθεσία και τα ήθη είναι τέτοια ώστε οι συγκεκριμένες υπηρεσίες να μην μπορούν λογικά να παρασχεθούν από πρόσωπο του άλλου φύλου
3. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση όταν τα καθήκοντα της θέσης περιλαμβάνουν προσωπικές υπηρεσίες και είναι απαραίτητο όπως απασχολούνται στις υπηρεσίες αυτές πρόσωπα και των δύο φύλων
4. Η απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση, όταν η θέση αφορά την παροχή προσωπικής φύσης υπηρεσιών, όπως η κατ' οίκον φροντίδα ηλικιωμένων ή αναπήρων προσώπων
5. Η απασχόληση ανδρών στη θέση δεσμοφύλακα στις γυναικείες φυλακές και η απασχόληση γυναικών στη θέση δεσμοφύλακα στις ανδρικές φυλακές
6. Η απασχόληση στις Δυνάμεις Ασφαλείας ή σώματα ιδιωτικής ασφάλειας–
 - (α) Σε ειδικά σώματα η αποστολή των οποίων αφορά τον έλεγχο και αφοπλισμό βίαιων ατόμων, την καταστολή οχλαγωγίας, και την απελευθέρωση ομήρων ή άλλων ατόμων που κρατούνται παράνομα
 - (β) σε θέσεις όπου η απασχόληση άνδρα ή γυναίκας επιβάλλεται για λόγους ηθικής ή σεβασμού της προσωπικότητας του ατόμου
7. Η απασχόληση γυναικών σε υπόγειες εργασίες στα μεταλλεία

Οι εξαιρέσεις αυτές ισχύουν εφόσον εξυπηρετούν ένα νόμιμο σκοπό και εφόσον η ανωτέρω απαίτηση ανταποκρίνεται στην αρχή της αναλογικότητας. Οι εξαιρέσεις επανεξετάζονται από τον Υπουργό Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κατόπιν διαβουλεύσεων με το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα κατά χρονικά διαστήματα όχι μεγαλύτερα της πενταετίας, προκειμένου να κριθεί, λαμβανομένης υπόψη της κοινωνικής εξέλιξης, αν δικαιολογείται η διατήρησή τους. Τα αποτελέσματα αυτής της εξέτασης κοινοποιούνται στην Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων περιοδικά (τουλάχιστον ανά οκτώ (8) έτη).

Ο Νόμος δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη, τον τοκετό, τη γαλουχία και τη μητρότητα. Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του Νόμου αυτού. Μια γυναίκα που έλαβε άδεια μητρότητας δικαιούται μετά το πέρας της περιόδου αυτής της άδειας να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε αντίστοιχη θέση υπό όρους και συνθήκες που δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί γι' αυτήν και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα εδικαιούτο κατά τη διάρκεια της απουσίας της. Τέλος, ο Νόμος δεν επηρεάζει τις διατάξεις του *περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμου του 2002*.

Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών - Προϋποθέσεις ευθύνης του παραβάτη

Ο Νόμος απαγορεύει οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, ιδίως σε συσχετισμό με την έγγαμη ή την οικογενειακή κατάσταση όσον αφορά τους τομείς που αναφέρονται στην εισαγωγή. Η διάκριση είναι παράνομη και η ευθύνη του παραβιάζοντος παραμένει ανεπηρεάστη ακόμη και αν υπάρχει έλλειψη υπαιτιότητας. Η άμεση διάκριση, σε αντίθεση με την έμμεση διάκριση, δεν επιδέχεται δικαιολόγηση.

Άμεση Διάκριση

Η άμεση διάκριση παρατηρείται όπου υπάρχει άμεση και προφανής σχέση μεταξύ του φύλου του προσώπου και της αρνητικής αντιμετώπισης που δέχεται (π.χ. άρνηση πρόσληψης). Μπορεί να είναι οφθαλμοφανής ή συγκαλυμμένη, χωρίς να είναι αποτέλεσμα «ένοχης σκέψης» και το κίνητρο, το οποίο πιθανόν να στηρίζεται σε κάποια προκατάληψη του δράστη, μπορεί να έχει τεθεί σε εφαρμογή χωρίς ο ίδιος να έχει συνείδηση αυτού.²

Παράδειγμα 1: Σε αγγελία για αγορά υπηρεσιών φροντίδας μικρών παιδιών, το λεκτικό είναι διαμορφωμένο με τρόπο που να απορρίπτει ευθέως αιτήσεις για πλήρωση από άνδρες υποψηφίους, είτε αναφέροντας ξεκάθαρα ότι προσλαμβάνονται μόνο γυναίκες είτε χρησιμοποιώντας μόνο το θηλυκό γένος όταν γίνεται αναφορά στο άτομο.³

Παράδειγμα 2: Άνδρας εκδηλώνει ενδιαφέρον σε σχέση με αγγελία για αγορά υπηρεσιών φροντίδας παιδιού (babysitting) στην οποία και υποβάλλει αίτηση για πρόσληψη. Η γυναίκα που έχει δημοσιεύσει την αγγελία, ωστόσο, δεν τον προσλαμβάνει με τη δικαιολογία ότι μια γυναίκα θα ήταν, λόγω της «φύσης» της, καλύτερη στη φροντίδα των παιδιών και, ως εκ τούτου, ο ίδιος δεν θα είναι κατάλληλος ή ικανός για τη θέση αυτή.⁴

² Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 8

³ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 8

⁴ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 8



Παράδειγμα 3: Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, στην υπόθεση Έλενα Αρέστη ν Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας (Αρ. Αίτησης 576/06) εξέτασε περίπτωση διάκρισης λόγω φύλου κατά την πρόσβαση σε εργασία, στη βάση των προνοιών του περί Ύλης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου. Η Αιτήτρια υποστήριξε ότι παρόλο που ήταν η μόνη υποψήφια που υπηρέτησε κατά διαστήματα στη θέση του αναπληρωτή αρχαιοφύλακα και η αξιολόγηση της από την αρμόδια επιτροπή για τις προσλήψεις ήταν πανομοιότυπη με δύο άλλους άρρενες υποψηφίους, ωστόσο προτιμήθηκαν οι δύο άνδρες αντί της ίδιας, χωρίς αυτό να δικαιολογείται αντικειμενικά. Η παραπονούμενη υποστήριξε ότι η μη επιλογή της συνδεόταν άμεσα με το φύλο της και, ως εκ τούτου, ήταν θύμα διάκρισης λόγω φύλου στην εργασία, κατά παράβαση του πιο πάνω αναφερόμενου Νόμου.

Η εν λόγω αίτηση καταχωρήθηκε εκπρόθεσμα, ωστόσο το Δικαστήριο προχώρησε στην εξέταση της υπόθεσης ως προς την ουσία της και σημείωσε τα εξής: (α) Κατά τον ουσιώδη χρόνο η συντριπτική πλειοψηφία των αρχαιοφυλάκων ήταν άνδρες, (β) ενώ τα καθήκοντα της θέσης μπορούσαν να διεκπεραιωθούν και από τα δύο φύλα, στις γυναίκες που προσλαμβάνονται στη θέση του αρχαιοφύλακα δεν ανατίθενται όλα τα καθήκοντα της θέσης χωρίς να υπάρχει οποιοσδήποτε αντικειμενικός λόγος για τον εν λόγω διαχωρισμό, (γ) κατά την επίδικη διαδικασία πρόσληψης προτιμήθηκαν δύο άντρες υποψήφιοι οι οποίοι αξιολογήθηκαν ως ισάξιοι της Αιτήτριας και οι οποίοι δεν είχαν προηγούμενη πείρα στην εκτέλεση καθηκόντων του αρχαιοφύλακα, ενώ η Αιτήτρια είχε, και (δ) υπήρξε έλλειψη διαφάνειας σχετικά με την αξιολόγηση των υποψηφίων αναφορικά με το κριτήριο της προσωπικότητας και της ακεραιότητας χαρακτήρα, το οποίο στην ουσία οδήγησε στην πρόσληψη των δύο ανδρών υποψηφίων σύμφωνα με τη μαρτυρία.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι παρουσιάστηκαν ενώπιον του γεγονότα επαρκούς σημασίας από τα οποία συνάγεται/τεκμαίρεται ότι η Αιτήτρια υπήρξε θύμα άμεσης διάκρισης λόγω φύλου και το βάρος απόδειξης μετατέθηκε στον Καθ' ου η αίτηση για να αποδείξει ότι δεν υπήρξε δυσμενής διάκριση της Αιτήτριας λόγω του φύλου της. Η μαρτυρία, ωστόσο, που προσκόμισε ο τελευταίος δεν κρίθηκε ως ικανοποιητική για να ανατρέψει το τεκμήριο της παράνομης διάκρισης λόγω φύλου, αφού δεν τέθηκε ενώπιον του Δικαστηρίου αξιόπιστη μαρτυρία που να καταδεικνύει το λόγο που προτιμήθηκαν οι δύο άνδρες υποψήφιοι και που να εξηγεί γιατί (α) δεν ανατίθενται στις γυναίκες αρχαιοφύλακες όλα τα καθήκοντα της θέσης, και (β) η συντριπτική πλειοψηφία των αρχαιοφυλάκων είναι άνδρες. Το Δικαστήριο κατέληξε ότι η Αιτήτρια υπέστη άμεση διάκριση λόγω φύλου στην εργασία.⁵

Έμμεση Διάκριση

Η έμμεση διάκριση περιλαμβάνει δύο, ιδιαίτερα σε αυτήν, χαρακτηριστικά ως εξής:

(α) τα θύματα πρέπει να τίθενται σε «ιδιαιτέρα μειονεκτική θέση» σε σχέση με τα άτομα

⁵ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 16-7

του αντίθετου φύλου, και
(β) μπορεί να επιδέχεται αντικειμενικής αιτιολόγησης

Και τα δύο αυτά στοιχεία σχετίζονται άμεσα με την απόδειξη της και πρέπει να εξετάζονται κατά προτεραιότητα, αρχίζοντας με το πρώτο. Εάν το πρώτο δεν αποδειχθεί τότε δεν στοιχειοθετείται η έμμεση διάκριση και η καταγγελία απορρίπτεται ως αβάσιμη. Μόνο όταν αυτό αποδειχθεί μπορούμε να προχωρήσουμε στην εξέταση του δεύτερου σημείου, η έκβαση του οποίου είναι, επίσης, καθοριστική για την έκβαση της καταγγελίας και την στοιχειοθέτηση του αδικήματος.

Παράδειγμα 4: Σε μια επιχείρηση, ο αριθμός των γυναικών εργαζομένων είναι ίσος με αυτόν των ανδρών (ή και μεγαλύτερος), ωστόσο, θέση προαγωγής κατέχουν μόνο μία ή δύο γυναίκες σε αντίθεση με τους άνδρες συναδέλφους τους, όπου ένας σημαντικά μεγαλύτερος αριθμός αυτών κατέχει τέτοιες θέσεις. Η επαγγελματική κατάρτιση, η οποία αποτελεί προϋπόθεση για την επαγγελματική ανέλιξη, γίνεται αποκλειστικά από την εταιρεία. Η δυνατότητα για παρακολούθηση των μαθημάτων, τα οποία γίνονται κάθε μέρα, μετά την εργασία, σε απογευματινό ωράριο, δίδεται σε όλο το προσωπικό.

Η εν λόγω πρακτική φαίνεται, εκ πρώτης όψεως ουδέτερη. Ωστόσο, στην περίπτωση των γυναικών, η επιπρόσθετη απογευματινή εργασία δεν μπορεί να επιτευχθεί λόγω των αυξημένων ευθυνών που έχουν στο σπίτι για τη φροντίδα των παιδιών. Σε συνδυασμό και με το γεγονός ότι δεν προσφέρονται εναλλακτικές λύσεις (όπως για παράδειγμα νυχτερινή φοίτηση, φοίτηση κατά το Σαββατοκύριακο, ή η απόκτηση ισότιμου προσόντος από άλλο ίδρυμα), η εν λόγω πρακτική θέτει τις γυναίκες σε ιδιαίτερα δυσμενή θέση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, αφού, στην πράξη, μικρότερος αριθμός των γυναικών θα βρισκεται σε θέση να διεκδικήσει προαγωγή.

Παράδειγμα 5: C-196/02 Βασιλική Νικολούδη ν Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος ΑΕ⁶

Σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία το προσωπικό του ΟΤΕ αποτελείτο από μόνιμο και έκτακτο προσωπικό. Το δε μόνιμο προσωπικό περιελάμβανε άτομα που εργάζονταν με πλήρη απασχόληση μόνον, ενώ το έκτακτο προσωπικό εργαζόταν είτε με σύμβαση ορισμένου χρόνου είτε, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, με σύμβαση αορίστου χρόνου, εφόσον επρόκειτο για εκτέλεση έργου καθαρίστριας μειωμένης απασχόλησης ή για την πρόσληψη ατόμων εξαρτωμένων από αποβιώσαντα υπάλληλο του οποίου ο θάνατος έχει δημιουργήσει οικογενειακά οικονομικά προβλήματα. Σημειώνεται ότι η θέση καθαρίστριας αφορά αποκλειστικά γυναίκες και όχι άνδρες και είναι η μοναδική θέση έκτακτου προσωπικού που παρέχεται με μειωμένο ωράριο.

Με βάση την ίδια νομοθεσία ο χρόνος μειωμένης απασχόλησης δεν λαμβάνετο υπόψη για τον υπολογισμό της υπηρεσιακής αρχαιότητας, στη συνέχεια, ωστόσο, αυτό

⁶ Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης: Θέματα Διάκρισης λόγω φύλου, Τμήμα Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σελ. 24



τροποποιήθηκε ώστε η μειωμένη απασχόληση να προσμετρείται αναλογικά προς την πλήρη. Σε σχέση με τις καθαρίστριες που εργάζονταν ως έκτακτο προσωπικό, η καθημερινή τριώρη απασχόληση θεωρείτο το μισό της πλήρους απασχόλησης. Με βάση τις ειδικές συλλογικές συμβάσεις του προσωπικού, δικαίωμα για υποβολή αιτήσεως για ένταξη στο μόνιμο προσωπικό είχε μόνο το έκτακτο προσωπικό το οποίο είχε συμπληρώσει τουλάχιστον διετή υπηρεσία πλήρους απασχόλησης.

Η κα Νικολούδη προσλήφθηκε από τον ΟΤΕ ως έκτακτη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και εργάστηκε από το 1978 μέχρι το 1996 ως καθαρίστρια με μειωμένο ωράριο. Στις 28 Νοεμβρίου 1996 η σύμβασή της μετατράπηκε σε σύμβαση πλήρους απασχολήσεως και στις 17 Αυγούστου 1998 συνταξιοδοτήθηκε λόγω συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας. Προέκυψε ότι στην περίπτωση της κας Νικολούδη, καμία από τις επίμαχες συλλογικές συμβάσεις δεν εφαρμόστηκε για το λόγο ότι είχε εργαστεί με μειωμένο ωράριο. Ως αποτέλεσμα, αποκλείστηκε από τη δυνατότητα εντάξης στο μόνιμο προσωπικό, με αποτέλεσμα ο συνολικός χρόνος μειωμένης απασχολήσεώς της να μην συνυπολογιστεί για την υπηρεσιακή αρχαιότητά της, γεγονός που τη ζημίωσε με σημαντική μισθολογική διαφορά. Η κα Νικολούδη υποστήριξε ότι οι πιο πάνω ρυθμίσεις και χειρισμοί αποτελούν διάκριση λόγω φύλου κατά παράβαση του κοινοτικού δικαίου, αφού αυτές επηρέαζαν μόνο τις γυναίκες που εργάζονταν σε θέση καθαρίστριας. Ο ΟΤΕ ισχυρίστηκε ότι η κα Νικολούδη δεν εντάχθηκε στο μόνιμο προσωπικό αφού προϋπόθεση για τη μονιμοποίηση του έκτακτου προσωπικού αποτελεί η πλήρης απασχόληση και η προϋπόθεση αυτή ίσχυε ανεξάρτητα από το φύλο ή την ειδικότητα του ενδιαφερομένου. Επιπρόσθετα, όπως υποστήριξε, ο χρόνος μερικής απασχόλησης δεν μπορούσε να συνυπολογιστεί για την αρχαιότητα της προσφεύγουσας.

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης κλήθηκε να απαντήσει κατά πόσο, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις, ο αποκλεισμός των εκτάκτων καθαριστριών μειωμένης απασχολήσεως αορίστου χρόνου από ένταξη στο τακτικό προσωπικό, για το λόγο ότι η συλλογική σύμβαση αυτή απαιτούσε τουλάχιστον διετή υπηρεσία πλήρους απασχόλησης, στοιχειοθετεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Επίσης, κατά πόσο ο μη υπολογισμός, στην περίπτωση των καθαριστριών, της μειωμένης απασχόλησης για σκοπούς αρχαιότητας, ώστε να προσδιοριστούν καλύτεροι όροι αμοιβής μπορεί να στοιχειοθετήσει έμμεση διάκριση λόγω φύλου. Και στις δύο περιπτώσεις, οι επίδικες ρυθμίσεις έπληξαν αποκλειστικά γυναίκες, αφού στη θέση καθαριστριών προσλαμβάνονταν μόνο γυναίκες.

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναφερόμενο στα ερωτήματα που τέθηκαν ενώπιον του επισήμανε τα εξής: Σε σχέση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, το Δικαστήριο ανέφερε ότι στην υπόθεση της κύριας δίκης μονιμοποιήθηκε κάθε εργαζόμενος που είχε σύμβαση αορίστου χρόνου, εκτός από όσους εργάζονταν με μειωμένο ωράριο, δηλαδή τις καθαρίστριες. Το κριτήριο, δηλαδή, της πλήρους απασχόλησης ως αναγκαίας προϋπόθεσης για τη μονιμοποίηση, μολονότι ήταν φαινομενικά ουδέτερο σε σχέση με το φύλο του εργαζομένου, κατέληγε στον αποκλεισμό μιας κατηγορίας εργαζομένων που αποτελείτο μόνο από γυναίκες, με αποτέλεσμα τη στοιχειοθέτηση έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου. Το Δικαστήριο επανέλαβε, σύμφωνα και με πάγια νομολογία, ότι μια εθνική ρύθμιση ενέχει έμμεση διάκριση όταν, ενώ έχει διατυπωθεί κατά τρόπο ουδέτερο, στην

πραγματικότητα περιάγει σε μειονεκτική θέση ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών απ' ό τι ανδρών.

Με βάση αυτή την αρχή, προκύπτει ότι οι επίμαχες συλλογικές συμβάσεις θέτουν σε μειονεκτική θέση, εντός της κατηγορίας του έκτακτου προσωπικού που εργάζεται με σύμβαση αορίστου χρόνου, τους εργαζομένους μειωμένης απασχόλησης έναντι των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, αφού μόνο οι τελευταίοι έχουν δυνατότητα μονιμοποίησης. Η έμμεση διάκριση, για να μπορεί να δικαιολογηθεί, θα πρέπει να αποδειχθεί ότι η διαφορετική μεταχείριση των δύο κατηγοριών οφείλεται σε παράγοντες ξένους προς το φύλο. Το Δικαστήριο τόνισε ότι δεν μπορούσε να γίνει δεκτή η αιτιολογία ότι το στοιχείο της μειωμένης απασχόλησης συνιστά επαρκή και άσχετο προς το φύλο λόγο για να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση, ούτε και μπορούσε να γίνει δεκτή η αιτιολογία ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση στηρίζεται σε αντικειμενικούς λόγους δημόσιου και κοινωνικού συμφέροντος, ισχυρισμός ο οποίος ήταν πολύ γενικός και αόριστος. Ως εκ τούτου, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ο πλήρης αποκλεισμός του συνυπολογισμού της μειωμένης απασχόλησης στην αρχαιότητα συνιστά, όταν πλήττει πολύ μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων γυναικών απ' ό τι εργαζομένων ανδρών, έμμεση διάκριση λόγω φύλου, η οποία είναι αντίθετη προς την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, εκτός αν οφείλεται σε παράγοντες που δικαιολογούνται αντικειμενικά και είναι ξένοι προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου.

Θετικές δράσεις

Ο σκοπός του Νόμου μπορεί να εξυπηρετηθεί με τη λήψη θετικών δράσεων, οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή άλλων συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή και προγράμματος ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης σε μια επιχείρηση ή υπηρεσία.

Οι θετικές δράσεις δεν επιβάλλονται, αλλά ενθαρρύνονται. Ενώ εκ πρώτης όψεως φαίνεται να δημιουργούν μια ανισότητα, στην πραγματικότητα, μετατρέπουν την τυπική σε ουσιαστική ισότητα. Η σκέψη πίσω από τη φιλοσοφία των θετικών δράσεων είναι ότι η ευάλωτη ομάδα των γυναικών, λόγω ιστορικών και κοινωνικών παραγόντων, βρίσκεται σήμερα σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με την κυρίαρχη ομάδα των ανδρών και αναγνωρίζεται η ανάγκη για ευνοϊκότερη μεταχείριση της πρώτης με στόχο την επίτευξη, σε μελλοντικό χρόνο, της εξίσωσής της με την δεύτερη, ώστε να υπάρξει πραγματική ισότητα. Δηλαδή, οι θετικές δράσεις προωθούν ενεργώς την ισότητα των ευάλωτων ομάδων με τις άλλες ομάδες, όχι μόνο ενώπιον του νόμου, αλλά και σε σχέση με την πραγματική πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας, σε δίκαιες συνθήκες εργασίας και ανεμπόδιστη κατανομή των παροχών που συνδέονται με την κάθε θέση, σε επαγγελματική ανέλιξη κ.ο.κ.⁷

Δεν αποτελούν θετικές δράσεις τα μέτρα προστασίας των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης,

⁷ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 32



τοκετού, γαλουχίας ή μητρότητας αφού τα μέτρα προστασίας της συγκεκριμένης ομάδας των εργαζομένων γυναικών θεωρούνται αυτονόητα και ως τέτοια δεν χρειάζεται να περιληφθούν στο καθεστώς των θετικών δράσεων. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση για θετική παρέμβαση υπέρ των εγκύων εργαζομένων, με στόχο την προστασία τους. Η λήψη τέτοιων μέτρων είναι σε αυτή την περίπτωση υποχρεωτική και όχι δυνητική.⁸

Παράδειγμα 6:C-476/99 H.Lommers v Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij⁹

Στην υπό αναφορά περίπτωση, το Υπουργείο Γεωργίας των Κάτω Χωρών εξέδωσε εγκύκλιο με βάση την οποία τίθετο στη διάθεση του γυναικείου προσωπικού του, ορισμένος αριθμός θέσεων σε βρεφονηπιακούς σταθμούς οι οποίες αναλογούσαν σε μία θέση για κάθε 20 εργαζόμενες περίπου. Το ποσό της γονικής εισφοράς καθοριζόταν αναλόγως των εισοδημάτων τους και τον αριθμό των τέκνων της οικογένειας και το ποσό παρακρατείτο από το μισθό του κάθε υπάλληλου. Η εν λόγω εγκύκλιος διασφάλιζε τις θέσεις αυτές μόνο για το γυναικείο προσωπικό, ενώ αιτήματα ανδρών για διασφάλιση θέσεων για τα τέκνα τους στους πιο πάνω αναφερόμενους σταθμούς μπορούσαν να γίνουν δεκτά μόνο σε επείγουσες περιπτώσεις, κατά την κρίση του Διευθυντή.

Ο κ. H. Lommers ήταν δημόσιος υπάλληλος στο Υπουργείο Γεωργίας, όμως η σύζυγος του ασκούσε επαγγελματική δραστηριότητα με άλλο εργοδότη. Ο Lommers αιτήθηκε στον Διευθυντή όπως του παραχωρηθεί μια θέση για το παιδί του, στο πλαίσιο της πιο πάνω αναφερόμενης διαδικασίας. Ωστόσο, το αίτημά του αυτό δεν έγινε αποδεκτό με την αιτιολογία ότι για τους άνδρες εργαζομένους του Υπουργείου, η παραχώρηση θέσεων γίνεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Ο Lommers προχώρησε σε καταγγελία της πρακτικής αυτής του Υπουργείου ως διακριτική με βάση το φύλο.

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν διαφώνησε ότι η εν λόγω εγκύκλιος εισάγει διακριτική μεταχείριση στη βάση του φύλου των εργαζομένων. Εκείνο το οποίο κλήθηκε να απαντήσει ήταν κατά πόσο η διάκριση λόγω φύλου μπορούσε να δικαιολογηθεί στη βάση του άρθρου 2(4) της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, το οποίο επιτρέπει την εφαρμογή μέτρων στον τομέα της προσβάσεως σε εργασία, περιλαμβανομένης της επαγγελματικής προωθήσεως, τα οποία, ενώ εκ πρώτης όψεως φαίνεται ότι ισοδυναμούν με διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου, στην πραγματικότητα αποβλέπουν στην εξάλειψη ή μείωση των ανισοτήτων που, στην πράξη, ενδέχεται να υπάρχουν στην κοινωνική ζωή.

Σύμφωνα με τη θέση του Υπουργείου, η διάκριση λόγω φύλου την οποία εισάγει η εγκύκλιος οφείλεται στη βούληση του πρώτου να καταπολεμηθεί η υποεκπροσώπηση των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων που εργάζονται στο Υπουργείο αυτό (από τους 11.251 εργαζομένους μόνο 2.792 ήταν γυναίκες, ενώ η εκπροσώπησή τους στους ανώτερους

⁸ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 33

⁹ Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης: Θέματα Διάκρισης λόγω φύλου, Τμήμα Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σελ. 19

βαθμούς ήταν πολύ μικρή). Στην περίπτωση αυτή, υποστηρίχθηκε ότι τα μέτρα ευνοούν ειδικά τις γυναίκες με σκοπό τη βελτίωση της ικανότητάς τους να είναι ανταγωνιστικές στην αγορά εργασίας και να μπορούν να ακολουθούν σταδιοδρομία σε ίση μοίρα με τους άνδρες συναδέλφους τους και, ως εκ τούτου, στοχεύουν στην ουσιαστική και όχι τυπική ισότητα των δύο φύλων. Υποστηρίχθηκε συγκεκριμένα ότι οι γυναίκες, συχνότερα από τους άνδρες παραιτούνται από την άσκηση ή τη συνέχιση της ασκήσεως ενός επαγγέλματος για λόγους που συνδέονται με την επιμέλεια των τέκνων τους και ότι ευλόγως δύναται να θεωρηθεί ότι η βεβαιωμένη ανεπάρκεια δομών υποδοχής μπορεί να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στο να παραιτηθούν οι γυναίκες από την εργασία τους και ότι η εγκύκλιος δικαιολογείται με βάση τον στόχο να μειωθούν οι αποχωρήσεις των γυναικών. Από τα στοιχεία της δίκης προέκυψε ότι κατά το χρόνο έκδοσης της εγκυκλίου και κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης η εργασία στο Υπουργείο Γεωργίας χαρακτηριζόταν από σημαντική υποεκπροσώπηση των γυναικών, όσον αφορά τον αριθμό τους και την παρουσία τους σε θέσεις ανώτερου βαθμού.

Υπό τις συνθήκες αυτές, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι μέτρο όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, με βάση το οποίο για τις γυναίκες δεν κρατούνται θέσεις εργασίας, αλλά κρατείται το ευεργέτημα ορισμένων συνθηκών εργασίας ώστε να διευκολυνθεί η συνέχιση και προώθηση της σταδιοδρομίας τους, ανήκει κατ' αρχήν σε εκείνα τα μέτρα τα οποία προορίζονται να εξαλείψουν τις αιτίες των λιγότερων ευκαιριών για πρόσβαση σε εργασία και σταδιοδρομία, που παρέχονται στις γυναίκες και τα οποία σκοπό έχουν να αυξήσουν τη δυνατότητά τους να είναι ανταγωνιστικές στην αγορά εργασίας και να ακολουθήσουν σταδιοδρομία σε ίση μοίρα με τους άνδρες. Το Δικαστήριο επισήμανε, επίσης, ότι το μέτρο αυτό δεν αποκλείει πλήρως τους άνδρες από το πεδίο εφαρμογής του, αφού επιτρέπει την εφαρμογή της εγκυκλίου στις περιπτώσεις ανδρών συναδέλφων που ανατρέφουν τα παιδιά τους μόνοι τους. Επιπρόσθετα, δεν απαγορεύει την πρόσβαση σε θέσεις σε βρεφονηπιακούς σταθμούς γενικότερα. Το Δικαστήριο πρόσθεσε, τέλος, ότι όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας που καθορίζει ο εργοδότης, εξ ορισμού η αρχή της ίσης μεταχείρισης έχει εφαρμογή μόνο μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εργοδότη αυτόν. Κατά συνέπεια, η διάταξη αυτή δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι επιβάλλει στον εργοδότη, ο οποίος λαμβάνει μέτρο για να καταπολεμηθεί η χαρακτηριστική για το προσωπικό του υποεκπροσώπηση των γυναικών, να λάβει υπόψη σκέψεις που συνδέονται με τη διατήρηση της εργασίας γυναικών που δεν ανήκουν στο προσωπικό του.

Με βάση το σύνολο των πιο πάνω, το Δικαστήριο κατέληξε ότι «δεν απαγορεύεται ρύθμιση η οποία έχει εισαχθεί για να καταπολεμηθεί η σημαντική υποεκπροσώπηση των γυναικών που εργάζονται σε αυτόν και η οποία, σε πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από βεβαιωμένη ανεπάρκεια κατάλληλων και προσιτών δομών υποδοχής, κρατεί μόνο για τις γυναίκες δημοσίους υπαλλήλους της σε περιορισμένο αριθμό επιδοτούμενες θέσεις σε βρεφονηπιακό σταθμό τις οποίες θέτει στη διάθεση του προσωπικού του, ενώ οι άνδρες δημόσιοι υπάλληλοι, μπορούν να αποκτήσουν πρόσβαση στις θέσεις αυτές μόνο σε περιπτώσεις που κατά την κρίση του εργοδότη είναι επείγουσες. Τούτο ισχύει μόνο στο μέτρο που η κατά τα πιο πάνω εξαίρεση υπέρ των ανδρών δημοσίων υπαλλήλων ερμηνεύεται ειδικά υπό την έννοια ότι παρέχει σε όσους από αυτούς ασκούν μόνοι τους



την επιμέλεια των τέκνων τους πρόσβαση σε αυτό το σύστημα βρεφονηπιακών σταθμών υπό τις ίδιες συνθήκες με τις γυναίκες δημοσίου υπαλλήλου».

Δυσμενής μεταχείριση εγκύων ή γαλουχουσών

Τα όσα προαναφέρθηκαν για άρνηση πρόσληψης, απόλυση ή άλλη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εφαρμόζονται επίσης σε περίπτωση δυσμενούς μεταχείρισης γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού, γαλουχίας, μητρότητας ή ασθενείας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό. Η δυσμενής μεταχείριση μιας γυναίκας τεκμαίρεται, μέχρι αποδείξεως του αντιθέτου, ότι οφείλεται σε κάποια από τις καταστάσεις αυτές. Με δεδομένο ότι η εγκυμοσύνη είναι βιολογική κατάσταση η οποία είναι αποκλειστική στις γυναίκες, στοιχειοθετείται άμεση διάκριση λόγω φύλου και, ως τέτοια, σε καμία περίπτωση δεν επιδέχεται δικαιολόγησης.¹⁰

Παράδειγμα 7: Στην υπόθεση Mary Brown v Rentokil Ltd (C-394/96), γυναίκα εργαζόμενη απολύθηκε από την εργασία της για το λόγο ότι απουσίαζε από αυτήν, για σημαντικό χρονικό διάστημα, λόγω ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη της. Ο εργοδότης αιτιολόγησε την πράξη αυτή στη βάση συμβατικής ρήτρας που του παρείχε το δικαίωμα να απολύει εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου, μετά από ορισμένες εβδομάδες συνεχούς απουσίας.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η απόλυση εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της λόγω απουσιών οφειλόμενων σε ανικανότητα προς εργασία προκληθείσα από την εγκυμοσύνη, συνδέεται με την επέλευση κινδύνων εγγενών στην εγκυμοσύνη και, ως εκ τούτου, πρέπει να θεωρείται ως στηριζόμενη κατ' ουσίαν στο γεγονός της εγκυμοσύνης. Η απόλυση αυτή, με δεδομένο ότι μπορεί να αφορά μόνον στις γυναίκες, αποτελεί ευθεία διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

Το Δικαστήριο τόνισε, επίσης, ότι η απόλυση μιας γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της δεν μπορεί να βασίζεται στην αδυναμία εκπληρώσεως της υποχρεώσεως παροχής εργασίας που ανέλαβε έναντι του εργοδότη της, γιατί κάτι τέτοιο θα καθιστούσε τις διατάξεις της Οδηγίας 76/207/ΕΚ και την προστασία που παρέχουν, χωρίς πρακτική αποτελεσματικότητα. Ως εκ τούτου, κατέληξε ότι δεν μπορεί να ληφθεί υπόψη, για τον υπολογισμό του χρόνου που δικαιολογεί την απόλυση στη βάση του εθνικού δικαίου, ο χρόνος απουσίας από την εργασία, γυναίκας εργαζομένης, λόγω ασθένειας συνδεόμενης με την εγκυμοσύνη.¹¹

¹⁰ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 18

¹¹ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σελ. 20

Παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση

(i) Απαγορεύεται οποιαδήποτε πράξη (ή παράλειψη), μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση

(ii) Περαιτέρω, απαγορεύεται οποιαδήποτε πράξη (ή παράλειψη), μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη, η οποία λόγω της απόκρουσης ή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση σε σχέση με τα εξής θέματα:

(α) Σε σχέση με 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 καθώς επίσης και σε σχέση με τους όρους, τις συνθήκες παροχής και το περιεχόμενο όλων αυτών των υπηρεσιών

(β) Σε σχέση με την πρόσβαση σε απασχόληση ή θέση εργασίας, μόνιμη, προσωρινή, έκτακτη, ορισμένης ή αόριστης διάρκειας, πλήρους ή μερικής, συνεχούς ή μη και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας καθώς επίσης και σε σχέση με τους όρους και συνθήκες απασχόλησης, τοποθέτησης, μονιμοποίησης, ένταξης, μετάθεσης, μετακίνησης, απόσπασης ή προαγωγής

(γ) Σε σχέση με τους όρους και προϋποθέσεις απόλυσης από οποιεσδήποτε θέσεις εργασίας

(δ) Σε σχέση με την πρόσβαση σε ελεύθερο επάγγελμα, σε σχέση με τους όρους και τις συνθήκες άσκησης και τερματισμού της άσκησης του και σε σχέση με την πρόσβαση σε εκπαίδευση περιλαμβανομένης της πρακτικής εξάσκησης που απαιτείται για άσκηση ελεύθερου επαγγέλματος

(iii) Χωρίς βλάβη στα ανωτέρω αναφερόμενα, ειδικότερα είναι παράνομο και όταν:

(α) Ένα πρόσωπο υποψήφιο για απασχόληση, επαγγελματικό προσανατολισμό ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση το οποίο απέκρουσε ή κατάγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, δεν προσλαμβάνεται για απασχόληση ή δεν γίνεται δεκτό για επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση ή κατάρτιση

(β) Ένα πρόσωπο εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο, το οποίο απέκρουσε ή κατάγγειλε σεξουαλική παρενόχληση υφίσταται δυσμενή μεταχείριση σε σχέση με τα θέματα του (ii)

(α) ανωτέρω, εκτός αν αποδειχτεί ότι η δυσμενής μεταχείριση οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή την απόκρουση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Τα ανωτέρω ισχύουν οπουδήποτε και αν έγινε η καταγγελία: σε δικαστήριο ή όργανο διαιτησίας, στο επίπεδο της επιχείρησης ή του οργανισμού, σε οποιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, αρχή ή οργάνωση, επαγγελματική ή μη, εθνική ή διεθνή. Οι πρόνοιες της νομοθεσίας όπως περιγράφονται στο σημείο (iii) ανωτέρω ισχύουν ανάλογα και υπέρ κάθε προσώπου που συνέδραμε εργαζόμενο ή άλλο πρόσωπο στην άσκηση ή υποστήριξη της καταγγελίας με οποιοδήποτε τρόπο, περιλαμβανομένης και της δικαστικής ή εξώδικης μαρτυρίας.



Η επιβολή λήψης ενεργητικών μέτρων

Πέρα από την απαγόρευση διάπραξης σεξουαλικής παρενόχλησης ή υποβολής προσώπου σε δυσμενή μεταχείριση επειδή απέκρουσε ή κατάγγειλε παρενόχληση, επιβάλλεται και η λήψη ενεργητικών μέτρων για ενεργητική προστασία, ως εξής:

Γενική υποχρέωση

Επιβάλλεται η προστασία των εργαζομένων, των εκπαιδευομένων ή καταρτιζομένων, των υποψηφίων για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση από κάθε πράξη ή παράλειψη που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή που αποτελεί άμεση ή έμμεση συνέπεια της απόκρουσης ή καταγγελίας παρενόχλησης και η οποία προέρχεται από:

- προϊστάμενό του
- οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο
- οποιοδήποτε άλλο εκπαιδευόμενο ή καταρτιζόμενο
- πρόσωπο αρμόδιο ή υπεύθυνο για θέματα:
 - επαγγελματικού προσανατολισμού
 - επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή μαθητείας,
 - επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης
 - εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας
 - πρόσβασης σε απασχόληση ή θέση εργασίας
 - απόλυσης, και
 - πρόσβασης σε ελεύθερο επάγγελμα

Εάν οι εργοδότες ή οι εκπρόσωποι των νομικών προσώπων ή οργανισμών δεν λάβουν κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για να αποτρέψουν την παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση στον τομέα της αρμοδιότητάς τους, τότε σε περίπτωση που διαπράττεται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση είναι συνυπεύθυνοι με το πρόσωπο που τη διαπράττει. Θεωρείται ότι τέτοιο μέτρο λαμβάνεται όταν εισάγεται κώδικας συμπεριφοράς για αποτροπή της παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης και λαμβάνονται επαρκή πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται σε τέτοιο κώδικα.

Υποχρέωση έναντι παθόντος

Υπάρχει υποχρέωση έναντι του προσώπου που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση ή άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της απόκρουσης ή καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης, αμέσως μόλις τούτο περιέλθει σε γνώση των προσώπων που αναφέρονται κατωτέρω, να ληφθεί κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή της καθώς και για την άρση των συνεπειών της. Σε αντίθετη περίπτωση, τα πρόσωπα αυτά είναι συνυπεύθυνα.

Σε ποιούς επιβάλλονται οι απαγορεύσεις και η λήψη ενεργητικών μέτρων

Η απαγόρευση που περιγράφεται πιο πάνω και η λήψη ενεργητικών μέτρων όπως αναφέρεται ανωτέρω, απευθύνονται προς όλους τους εργοδότες. Απευθύνονται επίσης προς τους εκπροσώπους νομικών προσώπων ή οργανισμών που:

(α) Διοργανώνουν ή παρέχουν ή χρηματοδοτούν ή μετέχουν με οποιονδήποτε τρόπο στη διοργάνωση, παροχή ή χρηματοδότηση υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή μαθητείας, επαγγελματικής επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης και εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος ή εργασίας καθώς και που δημοσιεύουν ή δημοσιοποιούν με οποιονδήποτε τρόπο προκηρύξεις ή αγγελίες προερχόμενες από τα ίδια ή από τρίτο και που είναι σχετικές με τα θέματα αυτά. Σ' αυτούς περιλαμβάνονται οι σχολές και άλλα κέντρα εκπαίδευσης των ενόπλων δυνάμεων και σωμάτων ασφαλείας ως επίσης και οι δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες εύρεσης εργασίας.

(β) Έχουν αρμοδιότητα για την πρόσβαση σε οποιοδήποτε ελεύθερο επάγγελμα, για τους όρους και τις συνθήκες άσκησης και τερματισμού άσκησης του και την πρόσβαση σε εκπαίδευση, περιλαμβανομένης και της πρακτικής εξάσκησης που απαιτείται για την άσκηση του.

Ενημέρωση

Οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να διευκολύνουν τις οργανώσεις των εργαζομένων να προβαίνουν σε ενημέρωση των εργαζομένων για το περιεχόμενο του Νόμου αυτού και για τα μέτρα που λαμβάνονται προς εφαρμογή του και διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, με έγγραφες ανακοινώσεις στους οικείους πίνακες που βρίσκονται στους χώρους εργασίας ή με διανομή εντύπων ή και προφορικά στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχολήσεως, ή με οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο τρόπο.

Δικαστική Προστασία

Οποιοδήποτε πρόσωπο θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου δικαιούται να διεκδικεί τα δικαιώματά του ενώπιον του αρμόδιου Δικαστηρίου, ακόμα και αν η παράβαση έχει λήξει και να χρησιμοποιεί κάθε μέσο για στοιχειοθέτηση της παράβασης και της ζημιάς που υπέστη λόγω αυτής.

Σε κάθε δικαστική διαδικασία, εκτός από ποινική, αν ο διάδικος που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, το Δικαστήριο υποχρεώνει τον αντίδικο του να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση. (Βλέπε **Βάρος Απόδειξης** πιο κάτω).

Αρμόδια Δικαστήρια:

(i) Ανώτατο Δικαστήριο

Αρμόδιο Δικαστήριο για σχέσεις εργασίας δημοσίου δικαίου είναι το Ανώτατο Δικαστήριο



βάσει του άρθρου 146 του Συντάγματος και σε περίπτωση αγωγής ενώπιον Επαρχιακού Δικαστηρίου δυνάμει του άρθρου 146 (6) του Συντάγματος, το Δικαστήριο επιδικάζει στο δικαιούχο το μεγαλύτερο από τα δύο πιο κάτω ποσά:

- την επιδικαστέα βάσει του άρθρου 146(6) δίκαιη και εύλογη αποζημίωση, ή
- ολόκληρη τη θετική ζημιά περιλαμβανομένων των αποδοχών υπερημερίας, χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη από την πράξη ή παράλειψη που κηρύχτηκε άκυρη και νόμιμο τόκο από την ημερομηνία της ζημιάς ως την πλήρη καταβολή της αποζημίωσης

(ii) Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών

Αρμόδιο Δικαστήριο για σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών το οποίο επιδικάζει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση η οποία καλύπτει τουλάχιστον ολόκληρη τη θετική ζημιά περιλαμβανομένων των αποδοχών υπερημερίας, χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική ή σωματική βλάβη και νόμιμο τόκο από την ημερομηνία της παράβασης ως την πλήρη καταβολή της αποζημίωσης.

Σε περίπτωση απολύσεως κατά παράβαση του Νόμου αυτού, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει αποζημιώσεις και, χωρίς να εξετάσει την καλή ή κακή πίστη του εργοδότη, διατάζει την επαναπρόσληψη του εργαζόμενου και υποχρεώνει τον εργοδότη να αποδέχεται τις υπηρεσίες του, εφόσον ο εργαζόμενος το έχει ζητήσει σαν θεραπεία. Σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος δε δικαιούται σε αναδρομική καταβολή μισθών ή άλλων ωφελημάτων εάν έχει επιδικαστεί σε αυτόν αποζημίωση αλλά το χρονικό διάστημα της απολύσεως θεωρείται ως υπηρεσία για όλους τους άλλους σκοπούς.

Ανεξάρτητα από τις κυρώσεις που προαναφέρθηκαν, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, εφόσον το κρίνει αναγκαίο, εκδίδει διάταγμα δεσμευτικής αναγνώρισης των δικαιωμάτων του αιτητή σε σχέση με την καταγγελλόμενη παράβαση.

(iii) Απαραίτητες διευκρινήσεις

Αποδοχές υπερημερίας: «Αποδοχές υπερημερίας» οι οποίες πάντοτε επιδικάζονται σε αιτητή που επιτυγχάνει δικαστική απόφαση υπέρ του, σημαίνει το μισθό και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσης εργασίας και τα οποία στερήθηκε ο εργαζόμενος λόγω παράβασης του Νόμου αυτού.

Έτσι, για παράδειγμα, εργαζόμενος που δεν προήχθη επειδή απέκρουσε σεξουαλική παρενόχληση ή επειδή την κατάγγειλε, εάν πετύχει δικαστική απόφαση υπέρ του, εκτός των άλλων θα έχει να λαμβάνει τον μισθό και τα ωφελήματα της ανώτερης θέσης μέχρι να προαχθεί ή αφυπηρετήσει ή τερματιστεί η απασχόληση του για κάποιον άλλο νόμιμο λόγο.

Βάρος Απόδειξης

Ο Νόμος μεταθέτει το βάρος της απόδειξης στον εργοδότη υπό την προϋπόθεση ότι ο παραπονούμενος στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση των σχετικών διατάξεων του Νόμου. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση ή ότι η παράβαση δεν είχε καμία δυσμενή συνέπεια σε βάρος του παραπονούμενου. Δηλαδή, η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης δεν είναι απόλυτη αφού ο παραπονούμενος δεν αρκεί να επικαλείται αλλά οφείλει και να αποδεικνύει γεγονότα από τα οποία, ωστόσο, δεν είναι ανάγκη να προκύπτει, αρκεί και να πιθανολογείται ότι υπήρξε παράβαση.

Η υπαιτιότητα

Η ευθύνη του παραβάτη είναι αντικειμενική, δηλαδή δεν απαιτείται η ύπαρξη υπαιτιότητας εκ μέρους του. Με άλλα λόγια, ο εργοδότης θα υποστεί τις αστικές συνέπειες περί αποζημιώσεων είτε γνωρίζει είτε όχι τη διάπραξη των ενεργειών, είτε τις ενέκρινε είτε όχι, είτε τις ενεθάρρυνε είτε όχι, είτε πραγματοποιήθηκαν από τον ίδιο είτε από κάποιον εργαζομένο του, διευθυντικό στέλεχος, εκπαιδευόμενο κλπ. Ιδιαίτερα στο θέμα της άμεσης διάκρισης, διασφαλίζεται ότι η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που σχετίζεται άμεσα με το φύλο του δεν επιδέχεται δικαιολόγησης, στοιχειοθετώντας άμεση διάκριση λόγω φύλου και καθιστώντας το καταγγελλόμενο πρόσωπο ένοχο αδικήματος.¹²

Δεν απαιτείται η ύπαρξη ενός ελάχιστου αριθμού εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη ή ένα ελάχιστο διάστημα απασχολήσεως ή ένας ελάχιστος αριθμός ωρών εργασίας του εργαζομένου ως προϋπόθεση για την ευθύνη του παραβάτη ή για δικαίωμα σε αποζημίωση ή άλλη θεραπεία. Επίσης, δεν υπάρχει ανώτατο όριο αποζημίωσης και κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που προβλέπει τέτοια προϋπόθεση είναι άκυρη.

Το ποσό αποζημίωσης το οποίο επιδικάζεται σε περίπτωση παράβασης του Νόμου καταβάλλεται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη ή άλλο πρόσωπο που ευθύνεται για την παράβαση.

Εκδικητικές ενέργειες

Είναι απολύτως άκυρη η απόλυση καθώς και οποιαδήποτε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών απασχολήσεως ή της πρόσβασης, των όρων και των συνθηκών επαγγελματικού προσανατολισμού, εκπαίδευσης και κατάρτισης εργαζομένου που προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία με σκοπό να κάνει σεβαστή την αρχή της ίσης μεταχείρισης ή που απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή οφείλεται σε λόγο άσχετο προς την καταγγελία ή τη διαμαρτυρία ή την απόκρουση της σεξουαλικής παρενοχλήσεως.

¹² Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σ. 7



Επιπλέον, υπάρχει παράβαση του Νόμου όταν ένα πρόσωπο υποψήφιο για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση το οποίο προέβη σε καταγγελία ή διαμαρτυρία ή απέκρουσε ή κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση, δεν προσλαμβάνεται για απασχόληση ή δε γίνεται δεκτό για επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Εξωδικαστική προστασία

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου δικαιούται προστασίας από τον Αρχιεπιθεωρητή και τους Επιθεωρητές του ΥΕΠΚΑ. Μέλημα των Επιθεωρητών είναι να διεξάγουν έρευνες, να εξετάζουν παράπονα, καθώς και να παρέχουν πληροφορίες, συμβουλές και υποδείξεις στους εργοδότες και εργοδοτούμενους για την αποτελεσματική τήρηση του Νόμου.

Ο Επιθεωρητής οφείλει να παρέμβει εάν ο καταγγέλλων επικαλείται πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται ότι αυτά που καταγγέλλει έχουν συμβεί. Ο Επιθεωρητής μπορεί να δέχεται καταγγελίες για λογαριασμό παραπονούμενου από οργανώσεις εργαζομένων και από μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν σκοπό την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών ή την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Μόλις ληφθεί η καταγγελία, ο Επιθεωρητής ασκώντας τις εξουσίες που του παρέχει ο Νόμος, ερευνά τα καταγγελλόμενα και ειδικά καλεί τον καθ' ου η καταγγελία και κάθε άλλο πρόσωπο που κατέχει πληροφορίες, αρχεία, βιβλία, πιστοποιητικά ή άλλα έγγραφα, να παράσχει πληροφορίες, διευκρινίσεις κλπ που εξυπηρετούν ή διευκολύνουν την έρευνα. Ο Επιθεωρητής προσπαθεί να διευθετήσει τη διαφορά και αν το επιτύχει συντάσσει πρακτικό συμβιβασμού που υπογράφεται και από τα δύο μέρη. Αν αποτύχει, συντάσσει πρακτικό όπου αναγράφει όλα όσα έπραξε και διαπίστωσε και το πρακτικό αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον δικαστηρίου. Ο Επιθεωρητής ενεργεί νοουμένου ότι η υπόθεση δεν εισάχθηκε σε δικαστήριο. Εφόσον μια καταγγελία έχει προσαχθεί ενώπιον Δικαστηρίου, ο Επιθεωρητής δεν ενεργεί ή αν ξεκίνησε έρευνα τη διακόπτει.

Επιπλέον, πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του Νόμου μπορεί να υποβάλλει σχετικό παράπονο στον Επίτροπο Διοίκησης, ο οποίος για το σκοπό αυτό έχει όλες τις εξουσίες και αρμοδιότητες που προβλέπονται από τον περί Καταπολέμησης των φυλετικών και ορισμένων άλλων διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο. Αν το πρόσωπο που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση διατάξεων του Νόμου επικαλείται και στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία να πιθανολογείται η παράβαση, ο Επίτροπος Διοίκησης υποχρεώνει το πρόσωπο εναντίων του οποίου στρέφεται το παράπονο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε οποιαδήποτε παράβαση του παρόντος Νόμου.

Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων

Κάθε ρύθμιση συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή εσωτερικού κανονισμού επιχείρησης ή κανόνα ελεύθερου επαγγέλματος ή κανόνα εργοδοτικής ή εργατικής οργάνωσης που είναι αντίθετη με τις διατάξεις του Νόμου καταργείται αν είναι υφιστάμενη

ή καθίσταται άκυρη αν είναι νέα, κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση εις βάρος του ενός φύλου.

Πρωώθηση ίσης μεταχείρισης στους χώρους εργασίας

Οι εργοδότες οφείλουν να προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στους τόπους εργασίας κατά τρόπο οργανωμένο και συστηματικό. Ενθαρρύνονται να παρέχουν κατά τακτά χρονικά διαστήματα στους εργαζόμενους κατάλληλη πληροφόρηση σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών που να περιέχει, μεταξύ άλλων, μέτρα κατάλληλα για να βελτιώσουν την κατάσταση σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Η εκπόνηση του Κώδικα αποτελεί ευθύνη του εργοδότη, ενώ οι κοινωνικοί εταίροι δύναται να καθορίσουν τις λεπτομέρειες του. Ο Κώδικας συντάσσεται με τρόπο που να είναι κατανοητός και περιλαμβάνει, τουλάχιστο, τα ακόλουθα στοιχεία:

- i. Περιγραφή του πεδίου εφαρμογής
- ii. Τους ορισμούς των τιμωρητέων πράξεων της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης, της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς και άλλων συναφών συμπεριφορών
- iii. Περιγραφή των συμπεριφορών που συνιστούν την αντικειμενική και υποκειμενική υπόσταση των τιμωρητέων πράξεων
- iv. Τη δυνατότητα υποβολής παραπόνων και καταγγελιών σε αρμόδια όργανα
- v. Τις σχετικές υποχρεώσεις των εργοδοτών, εργαζομένων, συνδικαλιστικών οργανώσεων
- vi. Τα μέτρα και τη διαδικασία αντιμετώπισης συμπεριφορών που συνιστούν τιμωρητέες πράξεις
- vii. Οτιδήποτε άλλο κρίνεται αναγκαίο ώστε ο κώδικας να είναι αποτελεσματικός και να εκπληροί το σκοπό για τον οποίο εκπονήθηκε.

Για την εφαρμογή του κώδικα συστήνεται τριμελής επιτροπή με αρμοδιότητα την τήρηση του κώδικα και για να ρυθμίζει θέματα που σχετίζονται με την εφαρμογή του. Αν λόγω μεγέθους του οργανισμού δεν είναι δυνατή η σύσταση τριμελούς επιτροπής, τότε η αρμοδιότητα εφαρμογής του κώδικα ανατίθεται σε λειτουργό που ορίζεται για το σκοπό αυτό.

Δείγμα ολοκληρωμένου Κώδικα Πρακτικής για την Καταπολέμηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία περιλαμβάνεται στο παρόν εγχειρίδιο.

Σημείωση: Κατά το 2019, πριν την ψήφιση της τελευταίας τροποποίησης του Νόμου η οποία έγινε το 2021, οι Κοινωνικοί Εταίροι συνομολόγησαν Κώδικα με στόχο να αποτελέσει εργαλείο που να συμβάλει καθοριστικά στην πρακτική καθοδήγηση εργοδοτών και εργαζομένων και να διασφαλίσει τις απαραίτητες διαδικασίες για την αντιμετώπιση του φαινομένου. Ο Κώδικας αυτός περιλαμβάνεται στο εγχειρίδιο ως Παράρτημα 3.



Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

Ο Νόμος αυτός δε θίγει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις νόμων, διοικητικών πράξεων, συλλογικών ή ατομικών συμβάσεων εργασίας, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων ή σχεδίων υπηρεσίας ή καταστατικών ελεύθερων επαγγελματιών.

Επιτροπή Ισότητας

Ο Νόμος συστήνει την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και καθορίζει τον σκοπό της, τις αρμοδιότητες της, τον τρόπο λειτουργίας της και τα μέλη της (Βλέπε **Το Θεσμικό Πλαίσιο που Διέπει τα Ζητήματα Ισότητας**).

Αποζημιώσεις

Μοναδική προϋπόθεση για την επιδίκαση αποζημίωσης είναι η διαπίστωση παράβασης του Νόμου. Δεν απαιτείται ούτε υπηρεσία έξι (6) μηνών, ούτε η λήξη οποιασδήποτε δοκιμαστικής περιόδου, ούτε απασχόληση για δεκαοκτώ (18) ή περισσότερες ώρες την εβδομάδα. Τα ποσά δε των αποζημιώσεων δεν περιορίζονται σε δύο ετήσιους μισθούς ή σε οποιοδήποτε άλλο ύψος ενώ καταβάλλονται εξ' ολοκλήρου από τον εργοδότη χωρίς να επιβαρύνεται καθ' οιονδήποτε τρόπο το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού ή οποιοδήποτε άλλο Ταμείο.

Ποινές

Πέρα από τις αστικές αποζημιώσεις που επιδικάζονται υπέρ του αιτητή που επιτυγχάνει υπέρ του απόφαση, ο Νόμος προβλέπει για τους παραβάτες των σχετικών προνοιών και σοβαρές ποινικές κυρώσεις.

Συγκεκριμένα, όποιος με πρόθεση παραβιάζει τις διατάξεις του Νόμου υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €10,000 ή σε φυλάκιση μέχρι τρία (3) χρόνια ή και στις δύο ποινές. Αν το αδίκημα διαπραχθεί από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος εφόσον το αδίκημα διαπράχθηκε με τη συγκατάθεσή του, σύμπραξη ή ανοχή του και τιμωρείται με τις ίδιες πιο πάνω ποινές ενώ το νομικό πρόσωπο με πρόστιμο μέχρι €20,000. Αν το αδίκημα έγινε από βαριά αμέλεια επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι €5,000 και αν διαπράχθηκε από νομικό πρόσωπο, οι μεν αξιωματούχοι του εφόσον σύμπραξαν κλπ με την ίδια ποινή ενώ το νομικό πρόσωπο με πρόστιμο μέχρι €10,000.

Όποιο πρόσωπο εμποδίζει Αρχιεπιθεωρητή ή Επιθεωρητή κατά την άσκηση οποιασδήποτε εξουσίας που του παρέχεται από τον Νόμο αυτό, αρνείται να απαντήσει ή απαντά ψευδώς σε έρευνα, παραλείπει να παρουσιάσει οποιοδήποτε αρχείο, πιστοποιητικό, βιβλίο ή

άλλο έγγραφο ή στοιχείο που απαιτείται, αφαιρεί ή προκαλεί βλάβη σε οποιοδήποτε έντυπο αναρτημένο δυνάμει του Νόμου αυτού ή κατ' εντολή του Αρχιεπιθεωρητή ή του Επιθεωρητή, παρεμποδίζει ή αποπειράται να παρεμποδίσει οποιοδήποτε πρόσωπο από του να παρουσιαστεί ενώπιον τους ή να εξεταστεί από αυτούς, είναι ένοχο αδικήματος και τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός (1) έτους ή με πρόστιμο μέχρι €6,000 ή και τις δύο ποινές μαζί.

Αν τα πιο πάνω αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός (1) έτους ή με πρόστιμο μέχρι €6,000 ή και τις δύο ποινές μαζί, ενώ το νομικό πρόσωπο ή οργανισμός θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €10,000.

Αν τα πιο πάνω αδικήματα διαπράττονται από βαριά αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι €2,000. Αν τα εν λόγω αδικήματα διαπράττονται από νομικό πρόσωπο ή οργανισμό, ένοχοι θα είναι ο διευθύνων σύμβουλος, πρόεδρος, διευθυντής, γραμματέας ή άλλος παρόμοιος αξιωματούχος του νομικού προσώπου ή οργανισμού εφόσον αποδειχθεί ότι το αδίκημα έχει διαπραχθεί με τη συγκατάθεση, σύμπραξη ή ανοχή του, ο οποίος θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €2,000. Το νομικό πρόσωπο ή οργανισμός θα τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €6,000.



ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Νόμος περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας (Ν.177(Ι)/2002-2014)

Εισαγωγή

Ο περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία Ίσης Αξίας Νόμος είναι εναρμονιστικός νόμος σύμφωνα με ευρωπαϊκές Οδηγίες και τέθηκε σε εφαρμογή την 1η Ιανουαρίου 2003. Σκοπός του Νόμου είναι η διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών ΜΟΝΟ για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. Εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους αναφορικά με τις δραστηριότητες που έχουν σχέση με την απασχόληση.

Βασικές έννοιες

«εργοδοτούμενος» σημαίνει κάθε άνδρα ή γυναίκα που εργάζεται ή μαθητεύει με πλήρη ή μερική απασχόληση, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ασχέτως τόπου απασχόλησης, περιλαμβανομένων και των κατ' οίκον εργαζομένων, αλλά μη περιλαμβανομένων των αυτοεργοδοτούμενων.

«απασχόληση» σημαίνει παροχή εργασίας ή υπηρεσιών, με αμοιβή, βάσει ατομικής συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας ή μαθητείας ή άλλης ατομικής συμβάσεως ή σχέσεως, διεπομένης είτε από το ιδιωτικό είτε από το δημόσιο δίκαιο, σε οποιοδήποτε τομέα ή κλάδο δραστηριότητας, ιδιωτικό ή δημόσιο, συμπεριλαμβανομένων της Δημόσιας Υπηρεσίας, της Δικαστικής Υπηρεσίας, της Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοικήσεως, των νομικών προσώπων ή οργανισμών δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, των Ενόπλων Δυνάμεων και των Δυνάμεων Ασφαλείας.

«διάκριση λόγω φύλου» σημαίνει άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου και περιλαμβάνει την εντολή για διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω της εγκυμοσύνης της ή άδειας μητρότητας.

«άμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση, απ' αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.

«έμμεση διάκριση λόγω φύλου» υπάρχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου, σε

σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο, ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία.

«αμοιβή» περιλαμβάνει τους συνήθεις βασικούς ή κατώτατους μισθούς ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που λαμβάνει ο εργοδοτούμενος άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος, από τον εργοδότη, βάσει της σχέσης εργασίας.

«αρχή της ισότητας στην αμοιβή» σημαίνει την απουσία κάθε διακρίσεως λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης, όσον αφορά την αμοιβή για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Υποχρέωση παροχής ίσης αμοιβής

Κάθε εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει σε άνδρες και γυναίκες εργοδοτούμενους ίση αμοιβή για ίδια εργασία και για εργασία ίσης αξίας, ανεξάρτητα από το φύλο του εργοδοτουμένου. Ιδιαίτερα όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες και να διαμορφώνεται με τρόπο που να αποκλείει διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο. Η σύγκριση γίνεται με αναφορά σε εργοδοτούμενους που εργοδοτούνται ή εργοδοτήθηκαν στον ίδιο εργοδότη ή σε άλλη συνδεδεμένη επιχείρηση του ίδιου ομίλου επιχειρήσεων κατά τα δύο (2) προηγούμενα ή επόμενα χρόνια.

Ενημέρωση εργοδοτουμένων και εργοδοτών

Το ΥΕΠΚΑ έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τους εργοδοτούμενους και τους εργοδότες, καθώς και τις οργανώσεις τους με έντυπα ή άλλο πρόσφορο μέσο σχετικά με τις διατάξεις αυτού του Νόμου και τις διατάξεις που θεσπίζονται για την εφαρμογή του.

Οι οργανώσεις των εργοδοτουμένων ενημερώνουν τους εργοδοτούμενους για το περιεχόμενο του Νόμου, καθώς και για τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή του και προς διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας στην αμοιβή, με έγγραφες ανακοινώσεις στους πίνακες που βρίσκονται στους χώρους εργασίας, εκτός των ωρών εργασίας και με άλλους πρόσφορους τρόπους. Οι εργοδότες οφείλουν να διευκολύνουν τις οργανώσεις στην ενημέρωση που κάνουν.

Κατάργηση ή ακυρότητα αντίθετων ρυθμίσεων

Κάθε υφιστάμενη διάταξη νόμου ή ρύθμιση συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας, εσωτερικού κανονισμού επιχείρησης ή κανόνα ελευθέρου επαγγέλματος που είναι



αντίθετη με τις διατάξεις κατά την ημερομηνία έναρξης ισχύος του Νόμου αυτού (1/1/2003), καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος του ενός φύλου. Αν η εν λόγω διάκριση παρέχει κάποιο δικαίωμα ή πλεονέκτημα σε άτομα του ενός φύλου, τότε το δικαίωμα ή πλεονέκτημα αυτό επεκτείνεται και σε άτομα του άλλου φύλου.

Τα αρμόδια δικαστήρια αποφασίζουν είτε μετά από ειδική αίτηση ή με παραπομπή ως προς την κατάργηση, ακυρότητα ή επέκταση των ρυθμίσεων. Αν οι αποφάσεις αφορούν συλλογικές συμβάσεις κοινοποιούνται στις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις οι οποίες με την σειρά τους διαφοροποιούν ανάλογα τα κείμενα των σχετικών συμβάσεων.

Εντός τριών (3) μηνών από την 1/1/2003, το ΥΕΠΚΑ όφειλε να καλέσει τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις να εξετάσουν τις υφιστάμενες συλλογικές συμβάσεις για ανεύρεση και εξάλειψη και τυπικά τυχόν άμεσης ή έμμεσης διάκρισης σε βάρος του ενός φύλου.

Προστασία εργοδοτουμένων

Κανένας δεν απολύεται ή υποβάλλεται σε δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη του για το λόγο ότι υπέβαλε παράπονο ή έδωσε μαρτυρία ή συνέβαλε στη δίωξη παραβάτη ή στη λήψη άλλων μέτρων σύμφωνα με αυτό το Νόμο. Ο εργοδότης που παραβαίνει αυτή την πρόνοια είναι ένοχος αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €1,537.

Καθήκοντα και Εξουσίες Επιθεωρητών

Ο Υπουργός Εργασίας έχει ορίσει ως Επιθεωρητές μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους με κατάλληλα προσόντα κυρίως από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του ΥΕΠΚΑ. Κύριο έργο τους είναι η εξασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής εφαρμογής του Νόμου (είτε με αυτεπάγγελτες έρευνες είτε με εξέταση παραπόνων) και την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων στους εργοδότες και εργοδοτούμενους για τον αποτελεσματικό τρόπο τήρησης του Νόμου.

Οι Επιθεωρητές έχουν τις συνήθειες εξουσίες των επιθεωρητών όπως να εισέρχονται χωρίς προειδοποίηση μέρα ή νύκτα σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας εκτός οικιακού υποστατικού, να συνοδεύονται από αστυνομικό αν πιστεύουν ότι θα παρεμποδιστούν στο έργο τους, να προβαίνουν σε ελέγχους, έρευνες, επιθεωρήσεις, ανακρίσεις ή εξετάσεις που θεωρούν αναγκαίες, ειδικότερα μπορούν να απαιτούν από πρόσωπα να απαντούν σε σχετικές ερωτήσεις και να υπογράφουν δηλώσεις, να απαιτούν την παρουσίαση βιβλίου, αρχείου ή άλλου εγγράφου ή στοιχείων αναγκαίων για έλεγχο της εφαρμογής του Νόμου.

Ο Επιθεωρητής δέχεται καταγγελίες για παραβάσεις του Νόμου είτε από πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση, είτε για λογαριασμό τέτοιου προσώπου από εργατικές

ή μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν σκοπό την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών. Για την παρέμβαση του επιθεωρητή αρκεί η καταγγελία του προσώπου αυτού με την επίκληση πραγματικών περιστατικών από τα οποία προκύπτει παράβαση του Νόμου, οπότε το άτομο που καταγγέλλεται για την εν λόγω παράβαση καλείται να αποδείξει ότι δεν υπήρξε καμία παράβαση.

Όταν ο Επιθεωρητής λάβει μία καταγγελία, νοουμένου ότι η υπόθεση δεν έχει προσαχθεί σε Δικαστήριο, ερευνά τα καταγγελλόμενα περιστατικά και εφόσον διευθετηθεί η διαφορά συντάσσει πρακτικό συμβιβασμού. Αν δεν επιτευχθεί διευθέτηση, τότε παραπέμπει τη διαφορά στην Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας. Όταν η Επιτροπή υποβάλει την έκθεση της ο Επιθεωρητής κάνει ενέργειες για διευθέτηση της διαφοράς και αν διευθετηθεί συντάσσει πρακτικό συμβιβασμού, αν όχι, τότε συντάσσει πρακτικό όπου αναφέρει όσα έπραξε και διαπίστωσε και αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον του αρμοδίου Δικαστηρίου.

Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας

Η Επιτροπή διορίζεται από τον Υπουργό Εργασίας όταν της παραπεμφθεί διαφορά από τον επιθεωρητή όπως αναφέρεται πιο πάνω. Η Επιτροπή είναι τριμελής και τα μέλη της επιλέγονται από κατάλογο που καταρτίζεται από τον Υπουργό σε συνεννόηση με τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Τα μέλη της Επιτροπής πρέπει να έχουν εξειδικευμένες γνώσεις σε θέματα ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της αξιολόγησης και κατάταξης των επαγγελματιών, εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας.

Η Επιτροπή συλλέγει στοιχεία, διεξάγει έρευνες, αξιολογεί τις συγκρινόμενες εργασίες και εντός τριών μηνών υποβάλλει την έκθεση της στον Επιθεωρητή. Έχει επίσης την εξουσία να προβαίνει σε οποιανδήποτε αναγκαία εξέταση ή έρευνα, να απαιτεί την παρουσίαση αρχείων ή εγγράφων και να απαιτεί από οποιοδήποτε πρόσωπο να απαντήσει σε σχετικές ερωτήσεις.

Τεχνική Επιτροπή

Σε περίπτωση που η διαφορά αχθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών το Δικαστήριο μπορεί είτε να λάβει υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας, είτε να διορίσει Τεχνική Επιτροπή, από τον κατάλογο που κατάρτισε ο Υπουργός, για να το βοηθήσει στον καθορισμό της εργασίας ίσης αξίας. Οι όροι εντολής και οι εξουσίες της είναι τα ίδια με αυτά της Επιτροπής Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας.

Κριτήρια σύγκρισης και αξιολόγησης εργασίας ίσης αξίας

Οι Επιθεωρητές, η Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας και η Τεχνική Επιτροπή,



λαμβάνουν υπόψη τα πιο κάτω κριτήρια που αφορούν το πεδίο σύγκρισης σε συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία ή τομέα οικονομικής δραστηριότητας:

- τη φύση των καθηκόντων
- το βαθμό ευθύνης
- προσόντα, δεξιότητες και αρχαιότητα
- απαιτήσεις που έχουν σχέση με φυσικά ή πνευματικά προσόντα (π.χ. ικανότητες, καταβαλλόμενη προσπάθεια κλπ)
- συνθήκες υπό τις οποίες διεξάγεται η εργασία
- το κατά πόσον οποιεσδήποτε διαφορές που προκύπτουν σε σχέση με την εκτελούμενη εργασία ή τους όρους υπό τους οποίους εκτελείται η εργασία είναι μικρής σημασίας σε σχέση με το σύνολο της εργασίας που εκτελείται ή κατά πόσο η συχνότητα που παρουσιάζονται αυτές οι διαφορές δεν επηρεάζει το σύνολο της εργασίας

Εξωδικαστική Προστασία - Επίτροπος Διοικήσεως

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση του αυτού του Νόμου, δικαιούται να υποβάλλει σχετικό παράπονο στον Επιθεωρητή ο οποίος διερευνά το θέμα σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου. Επιπλέον, έχει το δικαίωμα να υποβάλει σχετικό παράπονο και στον Επίτροπο Διοίκησης, ο οποίος έχει αρμοδιότητα να εξετάζει το παράπονο σύμφωνα με τον *περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο του 2004*.

Αν το πρόσωπο που ισχυρίζεται ότι θίγεται από παράβαση διατάξεων του Νόμου επικαλείται και στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, ο Επίτροπος Διοικήσεως υποχρεώνει το πρόσωπο εναντίον του οποίου στρέφεται το παράπονο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε οποιαδήποτε παράβαση του παρόντος Νόμου

Δικαστική Προστασία - Βάρος Απόδειξης

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

Αρμόδια Δικαστήρια και Κυρώσεις

Το Αρμόδιο Δικαστήριο για την εκδίκαση διαφορών που μπορεί να προκύψουν από την εφαρμογή του Νόμου είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών με την επιφύλαξη όμως των θεμάτων που εμπίπτουν στην αποκλειστική δικαιοδοσία του Ανώτατου Δικαστηρίου όπως προβλέπει το Σύνταγμα. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επιδικάζει δίκαιη και εύλογη αποζημίωση που καλύπτει τουλάχιστον ολόκληρη τη θετική ζημιά και περιλαμβάνει και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική βλάβη και στο επιδικαζόμενο

ποσό προστίθεται νόμιμος τόκος.

Σε περίπτωση αγωγής ενώπιον του Επαρχιακού Δικαστηρίου βάσει του άρθρου 146 (6) του Συντάγματος, το Δικαστήριο επιδικάζει το μεγαλύτερο από τα ακόλουθα δύο ποσά α) την επιδικαστέα δίκαιη και εύλογη αποζημίωση (σύμφωνα με το άρθρο 146 (6)), ή β) ολόκληρη τη θετική ζημιά και χρηματική ικανοποίηση για τυχόν ηθική βλάβη που προκλήθηκε από την απόφαση, πράξη ή παράλειψη που κηρύχτηκε άκυρη (σύμφωνα με το άρθρο 146 (4)). Σε κάθε περίπτωση στο επιδικαζόμενο ποσό προστίθεται νόμιμος τόκος από την ημερομηνία που επήλθε η ζημιά ως την πλήρη καταβολή αποζημίωσης.

Διατάξεις που θέτουν ως προϋπόθεση της ευθύνης του παραβάτη ή και του δικαιώματος για αποζημίωση ή άλλη θεραπεία ένα ελάχιστο διάστημα απασχόλησης ή ελάχιστο αριθμό ωρών εργασίας του εργοδοτουμένου ή διατάξεις που θέτουν ανώτατο όριο αποζημίωσης, δεν έχουν εφαρμογή. Κάθε συμφωνία που προβλέπει τέτοια προϋπόθεση είναι άκυρη. Το ποσό αποζημίωσης που επιδικάζεται καταβάλλεται εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη.

Αδικήματα και ποινές

Όποιος παραβαίνει με πρόθεση τις πρόνοιες του Νόμου σε σχέση με την κατάργηση ή ακύρωση αντίθετων ρυθμίσεων, υπόκειται σε πρόστιμο μέχρι €6,834 ή φυλάκιση μέχρι έξι (6) μήνες ή και στις δύο ποινές. Αν το αδίκημα διαπράττεται από νομικό πρόσωπο, ένοχος είναι ο νόμιμος εκπρόσωπός του ο οποίος τιμωρείται με τα πιο πάνω και το νομικό πρόσωπο που τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €11,960. Αν το πιο πάνω αδίκημα διαπράττεται με βαριά αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι €3,417 εφόσον το αδίκημα δεν τιμωρείται αυστηρότερα από άλλες διατάξεις. Σε περίπτωση νομικού προσώπου, ο νόμιμος εκπρόσωπος του τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι €3,417 και το νομικό πρόσωπο μέχρι €6,834.

Επίσης, όποιος παρεμποδίζει με πρόθεση τον Επιθεωρητή ή τα μέλη οποιασδήποτε από τις δύο Επιτροπές κατά την άσκηση της εξουσίας τους ή αρνείται να απαντήσει ή απαντά ψευδώς σε έρευνα, ή παραλείπει να παρουσιάσει αρχείο, πιστοποιητικό, βιβλίο ή άλλο έγγραφο ή αφαιρεί αναρτημένο έντυπο ή παρεμποδίζει ή αποπειράται να παρεμποδίσει πρόσωπο να παρουσιαστεί ή να εξεταστεί από Επιθεωρητή ή Επιτροπή, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις (3) μήνες ή με πρόστιμο μέχρι €5,125 ή και τις δύο ποινές. Αν τα πιο πάνω διαπραχθούν από νομικό πρόσωπο, ο νόμιμος εκπρόσωπος του τιμωρείται με τις πιο πάνω ποινές ενώ το νομικό πρόσωπο με πρόστιμο μέχρι €8,543. Αν τα πιο πάνω γίνουν από βαριά αμέλεια, επιβάλλεται πρόστιμο μέχρι €1,537. Αν γίνουν από νομικό πρόσωπο, ο νόμιμος εκπρόσωπος τιμωρείται με μέχρι €1,537 και το νομικό πρόσωπο μέχρι €5,125.

Επιπλέον, τόσο οι Επιθεωρητές όσο και τα μέλη των δύο επιτροπών έχουν την υποχρέωση να χειρίζονται με εχεμύθεια τις πληροφορίες που περιήλθαν σε γνώση τους κατά την εξάσκηση των καθηκόντων τους. Σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης για εχεμύθεια τότε το πρόσωπο που υπέστη ζημιά από την ενέργεια τους δικαιούται αποζημιώσεις.



ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Ο περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμος (Ν.100(Ι)/1997-2019)

Εισαγωγή

Ο Νόμος περί Προστασίας της Μητρότητας θεσπίστηκε το 1997 και τροποποιήθηκε τελευταία φορά το 2019. Ο Νόμος προστατεύει την εργοδοτούμενη εντός της καθορισμένης περιόδου από απόλυση και την υγεία της εγκύου ή θετής μητέρας και κατοχυρώνει το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας με δυνατότητα επέκτασης υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Επίσης, ο Νόμος προνοεί για ειδικές διευκολύνσεις για τις αυξημένες φροντίδες του παιδιού και διασφαλίζει τα δικαιώματα της εγκύου και της θετής μητέρας εργαζόμενης κατά την επιστροφή στην εργασία.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Απαγόρευση απόλυσης

Απαγορεύεται η απόλυση εγκύου εργαζομένης για περίοδο εκτεινόμενη από την αρχή της εγκυμοσύνης μέχρι και πέντε (5) μήνες μετά το τέλος της άδειας μητρότητας, νοουμένου ότι η επηρεαζόμενη έχει γνωστοποιήσει την εγκυμοσύνη της στον εργοδότη της γραπτώς με οποιοδήποτε τρόπο, όπως με προσωπική επιστολή, με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, με τηλεομοιότυπο κ.ο.κ.

Κατά την περίοδο αυτή, ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει, να δώσει προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης ή να προβεί σε ενέργειες για οριστική αντικατάσταση της μισθωτής. Ο εργοδότης, εάν το κρίνει αναγκαίο, μπορεί να ζητήσει ιατρικό πιστοποιητικό που να επιβεβαιώνει την εγκυμοσύνη της μισθωτής, και η έγκυος οφείλει να το προσκομίσει.

Επιπρόσθετα, αν ο εργοδότης λάβει γνώση για την εγκυμοσύνη της παραπονούμενης είτε προφορικά είτε από συναδέλφους της είτε με άλλο τρόπο, ή ακόμη και αν δεν γνώριζε καθόλου για την εγκυμοσύνη της και προχωρήσει σε απόλυση ή προειδοποίηση για απόλυση, η έγκυος εργαζόμενη έχει το δικαίωμα, εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών να γνωστοποιήσει στον εργοδότη της την εγκυμοσύνη της με γραπτό πιστοποιητικό εγγεγραμμένου ιατρού. Εφόσον το πράξει αυτό, ο εργοδότης οφείλει να ανακαλέσει την απόλυση ή την προειδοποίηση για τερματισμό απασχόλησης.

Η ως άνω προστασία παρέχεται και στις εργαζόμενες που προτίθενται να υιοθετήσουν παιδί, νοουμένου ότι έχουν ενημερώσει τον εργοδότη τους με βεβαίωση του Τμήματος Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας ότι πρόκειται να αναλάβουν τη φροντίδα παιδιού για σκοπούς υιοθεσίας.

Ο εργοδότης μπορεί να απολύσει έγκυο εργαζόμενη μόνο εάν η συγκεκριμένη περίπτωση εμπίπτει σε μια από τις πιο κάτω εξαιρέσεις:

1. αν η μισθωτή είναι ένοχη σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η οποία δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης εργοδότησης
2. αν η σχετική επιχείρηση έπαψε να λειτουργεί και
3. αν η περίοδος διάρκειας της σύμβασης έχει λήξει και η μη ανανέωση του συμβολαίου δεν σχετίζεται με την κατάσταση εγκυμοσύνης, τον τοκετό, τη γαλουχία ή την άδεια μητρότητας της παραπονούμενης

Ωστόσο, αποφάσεις του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών έκριναν ως νόμιμη απόλυση εργοδοτούμενης στη διάρκεια της περιόδου προστασίας δεδομένου ότι οφειλόταν αποδεδειγμένα σε λόγους πλεονασμού. Σε τέτοιες περιπτώσεις συνίσταται ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗ προσοχή!

Παράλειψη του εργοδότη να δικαιολογήσει δεόντως γραπτώς τον τερματισμό, δεν καθιστά παράνομο έναν κατά τα άλλα νόμιμο τερματισμό της απασχόλησης.

Άδεια μητρότητας

Απόκτηση τέκνου μέσω εγκυμοσύνης

Η έγκυος εργαζόμενη, αφού παρουσιάσει ιατρικό πιστοποιητικό το οποίο βεβαιώνει ότι αναμένει τοκετό σε εβδομάδα που καθορίζεται σε αυτό, δικαιούται άδεια μητρότητας δεκαοκτώ (18) συνολικά εβδομάδων, εκ των οποίων οι έντεκα (11) είναι υποχρεωτικό να λαμβάνονται την περίοδο η οποία αρχίζει δύο (2) εβδομάδες πριν από την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού. Σε περίπτωση δεύτερου τοκετού η περίοδος άδειας μητρότητας επεκτείνεται στις είκοσι δύο (22) συναπτές εβδομάδες, ενώ σε περίπτωση τρίτου και μεταγενέστερων αυτού τοκετών η περίοδος μητρότητας επεκτείνεται στις είκοσι έξι (26) συναπτές εβδομάδες.

Σε περίπτωση όπου ο τοκετός δεν πραγματοποιηθεί μέσα στην αναμενόμενη εβδομάδα, η άδεια που λαμβάνεται πριν από τον τοκετό παρατείνεται χωρίς να επηρεαστεί η άδεια των οκτώ (8) υποχρεωτικών εβδομάδων που λαμβάνεται μετά τον τοκετό. Εάν ο τοκετός είναι πρόωρος, τότε το υπόλοιπο της άδειας που λαμβάνεται πριν τον τοκετό παρέχεται μετά, ώστε η συνολική άδεια που παρέχεται να είναι δεκαοκτώ (18) εβδομάδες.

Σε περιπτώσεις πρόωρου τοκετού ή σε περίπτωση που αμέσως μετά από τον τοκετό το βρέφος νοσηλεύεται για λόγους υγείας, η μητέρα δικαιούται επιπρόσθετη άδεια



μητρότητας μια εβδομάδα για κάθε 21 ημέρες που το βρέφος νοσηλεύεται. Αν με την πάροδο των πρώτων 21 ημερών το βρέφος συνεχίσει να νοσηλεύεται για περίοδο η οποία είναι μικρότερη των 21 ημερών, τότε όποτε οι μέρες νοσηλείας ξεπερνούν το 50% των 21 μερών, η μητέρα δικαιούται την επιπρόσθετη εβδομάδα άδειας. Η επέκταση της άδειας δίνεται για περίοδο συνεχόμενη της περιόδου των δεκαοκτώ (18) εβδομάδων και έχει ως ανώτατο όριο τις έξι (6) εβδομάδες. Η μισθωτή οφείλει να ενημερώσει τον εργοδότη της για τη νοσηλεία του βρέφους της με πιστοποιητικό ιατρού κατάλληλης ειδικότητας, καθώς και με πιστοποιητικό από το νοσηλευτικό ίδρυμα.

Ανεξάρτητα των πιο πάνω, σε περίπτωση τοκετού που απολήγει στη γέννηση περισσότερων του ενός τέκνου, το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας επεκτείνεται κατά τέσσερις (4) εβδομάδες για κάθε τέκνο πέραν του ενός (1) από τον ίδιο τοκετό. Π.χ. στην περίπτωση γέννησης διδύμων, η άδεια μητρότητας είναι διάρκειας εικοσιδύο (22) εβδομάδων (18 εβδομάδες για το πρώτο τέκνο, συν ακόμη 4 για το δεύτερο).

Απόκτηση τέκνου με χρήση παρένθετης μητέρας

Μισθωτή έχει δικαίωμα σε άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας δεκαοκτώ (18) εβδομάδων αφού παρουσιάσει διάταγμα δικαστηρίου για απόκτηση παιδιού μέσω παρένθετης μητέρας, δυνάμει των διατάξεων του περί της Εφαρμογής της Ιατρικών Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής Νόμου, καθώς και ιατρική βεβαίωση από εγγεγραμμένο ιατρό για την έναρξη της εγκυμοσύνης. Σε περίπτωση μισθωτής που αποκτά δεύτερο παιδί μέσω παρένθετης μητέρας η περίοδος άδειας μητρότητας επεκτείνεται στις είκοσι δύο (22) συναπτές εβδομάδες, ενώ για απόκτηση τρίτου ή περισσότερων παιδιών μέσω παρένθετης μητέρας περίοδος άδειας μητρότητας επεκτείνεται στις είκοσι έξι (26) συναπτές εβδομάδες. Διευκρινίζεται ότι η παρένθετη μητέρα που κυοφορεί και γεννά για λογαριασμό ενός ζευγαριού, δεν αποκτά αντίστοιχο δικαίωμα σε επέκταση της άδειας μητρότητας.

Ο χρόνος λήψης της άδειας μητρότητα ξεκινά δύο (2) εβδομάδες πριν την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού ή την εβδομάδα του τοκετού κατ' επιλογή της εργαζόμενης. Περαιτέρω, για την εργαζόμενη ισχύουν οι ίδιες ρυθμίσεις που αφορούν την επέκταση της άδειας μητρότητας στην περίπτωση πολλαπλού τοκετού, πρόωρου τοκετού ή νοσηλείας του βρέφους όπως και στην περίπτωση απόκτησης τέκνου μέσω εγκυμοσύνης που περιγράφεται στην προηγούμενη ενότητα.

Άδεια μητρότητας σε παρένθετη μητέρα

Η παρένθετη μητέρα (δηλαδή η εργαζόμενη που κυοφορεί και γεννά ύστερα από εξωσωματική γονιμοποίηση για λογαριασμό ενός ζευγαριού, σύμφωνα με τις πρόνοιες της σχετικής νομοθεσίας) δικαιούται σε άδεια μητρότητας 14 εβδομάδων οι οποίες λαμβάνονται υποχρεωτικά από την δεύτερη εβδομάδα πριν την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού.

Εάν ο τοκετός δεν επισυμβεί μέσα στην εβδομάδα κατά την οποία αναμένεται, η πριν

από τον τοκετό άδεια μητρότητας παρατείνεται κατά το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ της εβδομάδας του αναμενόμενου τοκετού και της εβδομάδας στην οποία επισυμβαίνει ο τοκετός. Αυτό γίνεται χωρίς επηρεασμό της εκτάσεως της περιόδου των οκτώ (8) εβδομάδων οι οποίες λαμβάνονται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό.

Εάν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από την αρχικά αναμενόμενη εβδομάδα τοκετού, το υπόλοιπο της άδειας μητρότητας παρέχεται μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής διάρκειας άδειας δεκατεσσάρων (14) εβδομάδων.

Διευκρινίζεται πως οι διατάξεις που αφορούν την επέκταση της άδειας μητρότητας στις περιπτώσεις πολλαπλού τοκετού και νοσηλείας του βρέφους, ΔΕΝ ισχύουν για τις παρένθετες μητέρας (καθότι την ευθύνη των τέκνων και τα σχετιζόμενα δικαιώματα έχει η βιολογική μητέρα και όχι η ίδια).

Απόκτηση τέκνου με υιοθεσία

Η άδεια μητρότητας αποτελεί επίσης δικαίωμα των θετών μητέρων εργαζομένων, οι οποίες δικαιούνται δεκαέξι (16) εβδομάδες άδεια αμέσως μετά την ανάληψη φροντίδας παιδιού κάτω των δώδεκα (12) ετών για σκοπούς υιοθεσίας, εφόσον έχουν γνωστοποιήσει την πρόθεση τους στο Τμήμα Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας ή εφόσον έχει συντελεστεί υιοθεσία. Σε περίπτωση απόκτησης δεύτερου παιδιού μέσω υιοθεσίας, η περίοδος άδειας μητρότητας επεκτείνεται στις είκοσι (20) συναπτές εβδομάδες, ενώ σε περίπτωση απόκτησης τρίτου ή και περισσότερων παιδιών μεταγενέστερα μέσω υιοθεσίας, η περίοδος άδειας μητρότητας επεκτείνεται στις είκοσι τέσσερις (24) συναπτές εβδομάδες. Επιπλέον, πρέπει να γνωστοποιήσουν γραπτώς στον εργοδότη τους την πρόθεσή τους να αναλάβουν την φροντίδα παιδιού για σκοπούς υιοθεσίας τουλάχιστον έξι (6) εβδομάδες πριν. Αν αυτό είναι πρακτικά αδύνατο, τότε η μισθωτή ενημερώνει τον εργοδότη της το συντομότερο δυνατόν και του προσκομίζει βεβαίωση από τις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας ότι η ενημέρωση δεν μπορούσε να είχε γίνει προηγουμένως.

Σημειώνεται πως η νομοθεσία αναφορικά με την άδεια μητρότητας προνοεί για τα ελάχιστα δικαιώματα και δεν επηρεάζει τυχόν ευρύτερα δικαιώματα που παρέχονται με βάση συλλογική ή ιδιωτική σύμβαση.

Επίδομα μητρότητας

Κατά τη διάρκεια της μητρότητας η εργαζόμενη λαμβάνει επίδομα μητρότητας στην έκταση και υπό τους όρους και προϋποθέσεις που εκάστοτε προβλέπει ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμος. Με βάση τους περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμους του 1980 έως 2012, επίδομα μητρότητας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων δικαιούνται οι ασφαλισμένες μισθωτές ή αυτοτελώς εργαζόμενες μητέρες, καθώς και οι προαιρετικά ασφαλισμένες μητέρες στην υπηρεσία Κύπριου εργοδότη στο εξωτερικό, εφόσον πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις εισφορών.

Το επίδομα μητρότητας είναι ίσο με το 72% των ασφαλιστέων αποδοχών της



εργαζόμενης, μέσα στο προηγούμενο έτος εισφορών και αυξάνεται σε περίπτωση που η γυναίκα είναι προστάτιδα της οικογένειάς της. Το επίδομα καταβάλλεται για περίοδο δεκαοκτώ (18) συναπτών εβδομάδων και αρχίζει τουλάχιστον δύο (2) εβδομάδες πριν από την εβδομάδα του αναμενόμενου τοκετού. Σε περιπτώσεις όπου το βρέφος νοσηλεύεται αμέσως μετά από τοκετό λόγω πρόωρου τοκετού ή για λόγους υγείας, η μητέρα, εφόσον πληροί ορισμένες προϋποθέσεις, ενδέχεται να δικαιούται σε πρόσθετο επίδομα μητρότητας. Νοείται πως στην περίπτωση απόκτησης τέκνου μέσω υιοθεσίας, το δικαίωμα σε επίδομα μητρότητας περιορίζεται στις δεκαέξι (16) εβδομάδες, ενώ στην περίπτωση των παρένθετων μητέρων, το δικαίωμα σε επίδομα μητρότητας περιορίζεται στις δεκατέσσερις (14) εβδομάδες.

Νοείται περαιτέρω, πως στην περίπτωση μητέρας που δικαιούται σε αυξανόμενη άδεια μητρότητας λόγω δεύτερου, τρίτου ή περισσότερων τοκετών, καθώς και στην περίπτωση μητέρας που αποκτά δεύτερο, τρίτο ή περισσότερα τέκνα μέσω υιοθεσίας, η περίοδος καταβολής επιδόματος μητρότητας επεκτείνεται αντίστοιχα.

Για παροχή του επιδόματος μητρότητας η εργαζόμενη συμπληρώνει και υποβάλλει σχετική αίτηση (Βλέπε Παράρτημα 1) στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέσα σε 21 ημέρες από την ημέρα από την οποία απαιτείται το επίδομα. Η υποβολή της αίτησης γίνεται αμέσως μετά την συμπλήρωση της 25ης εβδομάδας κύησης. Εάν η αίτηση υποβληθεί μετά από τον τοκετό η περίοδος των δεκαοκτώ (18) ή περισσότερων εβδομάδων ανάλογα με την περίπτωση, καθορίζεται με βάση την ημερομηνία του τοκετού και όχι με βάση την ημερομηνία του αναμενόμενου τοκετού.

Προστασία μητρικού θηλασμού και διευκολύνσεις για τη φροντίδα του παιδιού

Διασφαλίζεται το δικαίωμα της εγκύου εργαζομένης σε άδεια απουσίας από την εργασία, χωρίς απώλεια αποδοχών, για σκοπούς εξετάσεων προγεννητικού ελέγχου, νοουμένου ότι δεν μπορούν να γίνουν σε άλλο χρόνο και εφόσον προειδοποιήσει έγκαιρα τον εργοδότη της και προσκομίσει σχετικό ιατρικό δικαιολογητικό.

Για χρονικό διάστημα εννιά (9) μηνών από τον τοκετό ή από την ημέρα που αρχίζει η περίοδος της άδειας μητρότητας στην περίπτωση υιοθεσίας, η εργαζόμενη δικαιούται μια ώρα απουσίας κάθε μέρα, η οποία θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας, για το θηλασμό ή/και για τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού. Η φυσική μητέρα χάνει το δικαίωμα αυτό σε περίπτωση που η θετή μητέρα κάνει χρήση του ίδιου δικαιώματος για το ίδιο παιδί. Η παρένθετη μητέρα επίσης χάνει αυτό το δικαίωμα, αφού αυτό μεταφέρεται στην βιολογική μητέρα.

Ιδιαίτερα σε ότι αφορά τον μητρικό θηλασμό, ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στην εργαζόμενη όλες τις απαραίτητες διευκολύνσεις για σκοπούς θηλασμού και άντλησης μητρικού γάλακτος στο χώρο εργασίας οι οποίοι καθορίζονται στον περί της Προώθησης και Προστασίας του Μητρικού Θηλασμού Νόμου και στους σχετικούς Κανονισμούς. Προσχέδιο Κανονισμών που να καθορίζουν τις ελάχιστες προδιαγραφές των χώρων θηλασμού και άντλησης μητρικού γάλακτος στις επιχειρήσεις συζητήθηκε στην αρμόδια

Επιτροπή της Βουλής των Αντιπροσώπων όμως μέχρι και τον χρόνο σύνταξης της παρούσας έκδοσης (καλοκαίρι 2021), δεν είχαν ψηφιστεί και τεθεί σε εφαρμογή.

Διασφάλιση άλλων δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας

Κατά την απουσία της εργαζομένης, διασφαλίζεται ότι ο χρόνος απουσίας της θα λογίζεται ως εργάσιμος χρόνος για σκοπούς αρχαιότητας και ότι δεν θα επηρεάζεται δυσμενώς το δικαίωμά της σε προαγωγή ή η επάνοδος της στην ίδια ή σε άλλη, παρόμοιας φύσεως και με το ίδιο ύψος αποδοχών, εργασία την οποία ασκούσε πριν από την άδεια μητρότητας. Επιπρόσθετα, διασφαλίζονται όλα τα ωφελήματα που σχετίζονται με την εργασία, εξαιρουμένων προμηθειών που υπολογίζονται αποκλειστικά με βάση την ποσότητα ή/και αξία της παραχθείσας εργασίας.

Η άδεια μητρότητας και η προστασία των δικαιωμάτων της καλύπτει όλες τις έγκυες εργαζόμενες και θετές μητέρες, ανεξαρτήτως του χρόνου κατά τον οποίο εργάζονται σε συγκεκριμένο εργοδότη ή κατά πόσο βρίσκονται σε «δοκιμαστική περίοδο».

Προστασία της ασφάλειας στο χώρο εργασίας

Η ασφάλεια και υγεία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργοδοτούμενων στο χώρο εργασίας διασφαλίζεται με Κανονισμούς οι οποίοι εκδίδονται με βάση τον *περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμο (Ν.89(Ι)/1996)*.

Κάθε εργοδότης προβαίνει σε εκτίμηση των κινδύνων ασφάλειας και υγείας και όταν ανάμεσα στους εργοδοτούμενους υπάρχουν γυναίκες που βρίσκονται σε ηλικία που μπορεί να καταστούν έγκυες και η φύση της δουλειάς μπορεί να δημιουργήσει κινδύνους για την ασφάλεια και υγεία εγκύου, λεχώνας ή γαλουχούσας ή του παιδιού της, στην εκτίμηση κινδύνου πρέπει να περιλαμβάνονται και κίνδυνοι που αφορούν τα πιο πάνω καθώς και τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται.

Σε περίπτωση που η εφαρμογή από τον εργοδότη οποιουδήποτε άλλου μέτρου δεν οδηγεί στην αποφυγή των κινδύνων, τότε αυτός διαφοροποιεί τις συνθήκες ή τις ώρες εργασίας. Αν η αποφυγή τέτοιων κινδύνων δεν είναι πρακτικώς εφικτή, τότε ο εργοδότης πρέπει ν' απαλλάξει την εργοδοτούμενη από την εργασία αυτή και να τη μεταθέσει σε άλλη εργασία απαλλαγμένη από κινδύνους για όσο διάστημα αυτό είναι αναγκαίο και χωρίς επηρεασμό των δικαιωμάτων της.

Όταν ούτε αλλαγή της θέσης είναι τεχνικά ή αντικειμενικά δυνατή, τότε ο εργοδότης απαλλάσσει την εν λόγω εργοδοτούμενη από την εργασία για όσο χρονικό διάστημα απαιτείται χωρίς να επηρεάζονται οποιαδήποτε δικαιώματά της. Ο εργοδότης στο διάστημα αυτό της απουσίας της, συνεχίζει να καταβάλλει τις απολαβές της.

Όταν έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα εργάζεται νύχτα και έχει ιατρικό πιστοποιητικό στο οποίο αναφέρεται ότι είναι αναγκαίο για την ασφάλεια και υγεία της να αποφεύγεται



τέτοια εργασία, ο εργοδότης την απαλλάσσει για όσο χρόνο είναι αναγκαίο από την εργασία της χωρίς επηρεασμό των δικαιωμάτων της.

Αν η μετακίνηση σε εργασία ημέρας είναι τεχνικά ή και αντικειμενικά αδύνατη ή αν δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί, τότε η έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα απαλλάσσεται από την εργασία για όσο διάστημα απαιτείται χωρίς επηρεασμό των δικαιωμάτων της και ο εργοδότης καταβάλλει τις απολαβές της για το χρονικό διάστημα της απουσίας της.

Σε κάθε περίπτωση, κανένας εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει έγκυο ή γαλουχούσα εργοδοτούμενη να εκτελεί δραστηριότητα όταν η εκτίμηση του κινδύνου έχει δείξει κίνδυνο για την ασφάλεια και υγεία.

«Γαλουχούσα» σημαίνει εργοδοτούμενη που θηλάζει το παιδί της για περίοδο μέχρι εννιά (9) μήνες από τον τοκετό και η οποία ενημερώνει γραπτώς τον εργοδότη της περί τούτου.

«Λεχώνα» σημαίνει εργοδοτούμενη που γέννησε στους προηγούμενους δύο (2) μήνες και πληροφόρησε γραπτώς τον εργοδότη με ιατρικό πιστοποιητικό.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Αρμόδιο δικαστήριο για διαφορές ιδιωτικού δικαίου που προκύπτουν από την εφαρμογή του Νόμου αυτού είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Αδικήματα

Εργοδότης που παραβαίνει τις νομικές του υποχρεώσεις είναι ένοχος αδικήματος και υπόκειται σε χρηματική ποινή μέχρι €7,000. Σε περίπτωση δεύτερης καταδίκης του εργοδότη εντός δύο (2) ετών για παράβαση των υποχρεώσεών του που αφορούν την προστασία του μητρικού θηλασμού και την παραχώρηση διευκολύνσεων για τη φροντίδα του παιδιού, η ποινή μπορεί να ανέλθει μέχρι τις €8,000.

Παράβαση των διατάξεων του περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμου (Ν.89(Ι)/1996) επισύρει χρηματική ποινή έως €17,086 ή φυλάκιση μέχρι δύο (2) χρόνια.

Σημειώνεται πως σε περίπτωση παράβασης του Νόμου δεν εφαρμόζονται διατάξεις που θέτουν ως προϋπόθεση ελάχιστο διάστημα απασχόλησης του εργοδοτούμενου ή ανώτατο όριο αποζημίωσης. Τυχόν συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενου η οποία προνοεί προϋπόθεση ευθύνης ή ανώτατο όριο αποζημίωσης είναι άκυρη.

Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου

Μη διορισμός εγκύου υποψήφιας-διάκριση λόγω φύλου/εγκυμοσύνης

Παράδειγμα 8: *C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (Κάτω Χώρες)*¹³

Στην υπόθεση Dekker, γυναίκα υποψήφια είχε επιλεγεί για τη θέση Εκπαιδεύτριας σε Κέντρο Νεότητας και ανέμενε το διορισμό της. Όταν τους ενημέρωσε ότι ήταν έγκυος, το Διοικητικό Συμβούλιο αποφάσισε να μην τη διορίσει για οικονομικούς λόγους, υποστηρίζοντας ότι δεν υπήρχε η δυνατότητα να μισθωθούν οι υπηρεσίες άλλου υποψηφίου, για την περίοδο που η ίδια θα βρισκόταν σε άδεια μητρότητας.

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποφάνθηκε ότι η μη πρόσληψη εγκύου σε θέση εργασίας για λόγους που συνδέονται άμεσα με την κατάσταση εγκυμοσύνης στην οποία βρίσκεται στοιχειοθετούν άμεση διάκριση λόγω φύλου στην πρόσβαση σε απασχόληση. Διευκρίνισε, επίσης, ότι η άμεση διάκριση λόγω φύλου δεν μπορεί να αιτιολογηθεί στη βάση οικονομικών δυσκολιών που μπορεί να προκύψουν από την αντικατάσταση της εγκύου εργαζομένης.

¹³ Αποφάσεις Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης: Θέματα Διάκρισης λόγω φύλου, Τμήμα Εργασίας, Υπουργείο Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σ.12



ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

Ο περί Προστασίας της Πατρότητας Νόμος (Ν.117(Ι)/2017)

Εισαγωγή

Ο Νόμος περί Προστασίας της Πατρότητας θεσπίστηκε το 2017 και έχει ως στόχο την προστασία του εργοδοτούμενου εντός της καθορισμένης περιόδου από απόλυση, ενώ ταυτόχρονα κατοχυρώνει το δικαίωμα σε άδεια και επίδομα πατρότητας.

Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Άδεια πατρότητας

Εργοδοτούμενος του οποίου η σύζυγος (περιλαμβανομένης και γυναίκας με την οποία έχει συνάψει σύμφωνο συμβίωσης) γέννησε ή απέκτησε παιδί μέσω παρένθετης μητέρας ή ο ίδιος και η σύζυγός του έχουν συντελέσει υιοθεσία παιδιού μέχρι δώδεκα (12) ετών, δικαιούται σε άδεια πατρότητας δύο (2) συνεχόμενων εβδομάδων. Διευκρινίζεται πως εργοδοτούμενοι που δεν είναι νυμφευμένοι ή έχουν συνάψει σύμφωνο συμβίωσης ΔΕΝ έχουν δικαίωμα σε άδεια πατρότητας, έστω και αν έχουν αναγνωρίσει επίσημα το τέκνο τους.

Η άδεια λαμβάνεται μέσα στην περίοδο που αρχίζει από την εβδομάδα του τοκετού ή της υιοθεσίας και λήγει μετά την παρέλευση δεκαέξι (16) εβδομάδων. Ο εργοδοτούμενος που προτίθεται να ασκήσει το δικαίωμά του σε άδεια πατρότητας οφείλει να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδότη του δύο (2) εβδομάδες πριν από την έναρξη της άδειας.

Κατά τη διάρκεια της άδειας πατρότητας, ο εργοδοτούμενος λαμβάνει επίδομα πατρότητας στην έκταση και υπό τους όρους και προϋποθέσεις που προβλέπει η νομοθεσία (περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμος). Για παροχή του επιδόματος πατρότητας, ο εργαζόμενος συμπληρώνει και υποβάλλει σχετική αίτηση (Βλέπε Παράρτημα 2) στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέσα σε 21 ημέρες από την ημέρα από την οποία απαιτείται το επίδομα.

Απαγόρευση απόλυσης

Απαγορεύεται η απόλυση εργοδοτούμενου ή η επίδοση προειδοποίησης τερματισμού

απασχόλησης, για περίοδο που αρχίζει από την ημερομηνία της γραπτής προειδοποίησης από τον μισθωτό για την πρόθεσή του να ασκήσει το δικαίωμα του σε άδεια πατρότητας μέχρι και την λήξη της άδειας.

Η απόλυση ή η προειδοποίηση τερματισμού εργοδοτούμενου δεν αποτελεί αδίκημα στην περίπτωση που α) ο εργοδοτούμενος είναι ένοχος σοβαρού παραπτώματος ή συμπεριφοράς η οποία δικαιολογεί τη ρήξη της σχέσης εργοδότησης, β) η επιχείρηση παύει να λειτουργεί, και γ) η περίοδος διάρκειας της σύμβασης εργασίας έχει λήξει (λήξη σύμβασης τακτής περιόδου).

Παράλειψη του εργοδότη να δικαιολογήσει δεόντως γραπτώς τον τερματισμό δεν καθιστά παράνομο έναν, κατά τα άλλα, νόμιμο τερματισμό της απασχόλησης.

Διασφάλιση δικαιωμάτων

Κατά την απουσία του εργαζόμενου, δεν επηρεάζεται δυσμενώς η αρχαιότητά του ή το δικαίωμά σε προαγωγή ή η επάνοδός του στην εργασία την οποία ασκούσε πριν από τη λήψη της άδειας πατρότητας ή σε άλλη παρόμοιας φύσεως εργασία. Επίσης, δεν επηρεάζεται με οποιοδήποτε τρόπο το ύψος των αποδοχών του ή τα ωφελήματα που σχετίζονται με την εργασία (εξαιρουμένων προμηθειών που υπολογίζονται αποκλειστικά με βάση την ποσότητα ή/και αξία της παραχθείσας εργασίας).

Διορισμός και εξουσίες Επιθεωρητών

Για σκοπούς εφαρμογής του Νόμου, η Αρμόδια Αρχή (Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων) μπορεί να διορίζει ως Επιθεωρητές Λειτουργούς του Υπουργείου. Τα καθήκοντα των Επιθεωρητών περιλαμβάνουν την διενέργεια τακτικών και έκτακτων ελέγχων για σκοπούς εφαρμογής του Νόμου, την σύνταξη εκθέσεων με τα πορίσματά τους και την αναφορά προς την Αρμόδια Αρχή προβλημάτων που δημιουργούνται από την εφαρμογή του Νόμου.

Με την επίδειξη ειδικής ταυτότητας που εκδίδεται για το σκοπό αυτό, οι Επιθεωρητές μπορούν να εισέλθουν σε οποιοδήποτε χώρο απασχόλησης (εκτός από οικιακά υποστατικά), ελεύθερα και χωρίς προειδοποίηση. Ο Επιθεωρητής μπορεί επίσης να συνοδεύεται από μέλος της Αστυνομίας εάν κρίνει ότι μπορεί να παρεμποδιστεί η άσκηση των εξουσιών του ή να συνοδεύεται από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο θεωρεί αναγκαίο.

Κατά την άσκηση του ελέγχου, ο Επιθεωρητής μπορεί να απαιτήσει από οποιοδήποτε πρόσωπο πληροφορίες ή διευκρινήσεις ή να απαντήσει σε ερωτήσεις σχετιζόμενες με την επιθεώρηση καθώς και το πρόσωπο αυτό να υπογράψει δήλωση ότι οι απαντήσεις του είναι αληθείς. Ο Επιθεωρητής μπορεί επίσης να απαιτήσει από οποιοδήποτε πρόσωπο στο χώρο εργασίας διευκολύνσεις και την αναγκαία βοήθεια για σκοπούς άσκησης της επιθεώρησης.



Στα πλαίσια άσκησης των καθηκόντων του, ο Επιθεωρητής μπορεί να διερευνά παράπονα. Εκεί όπου προκύπτει διαφορά που με τη δική του μεσολάβηση επιλύεται ή διευθετείται, ο Επιθεωρητής μπορεί να συντάξει πρακτικό διευθέτησης της διαφοράς και να ζητήσει από τα επηρεαζόμενα μέρη να την υπογράψουν. Εάν δεν επιτευχθεί διευθέτηση της διαφοράς, τότε συντάσσεται πρακτικό όπου καταγράφονται οι ενέργειες και διαπιστώσεις του και το οποίο κοινοποιείται στα δύο μέρη. Το πρακτικό αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικού Διαφορών σε διαδικασία ενώπιον του.

Κάθε εργοδότης ή οι αντιπρόσωποί του οφείλουν να παρέχουν κάθε πληροφορία, έγγραφο ή στοιχείο ζητήσει ο Επιθεωρητής στα πλαίσια της άσκησης των καθηκόντων του. Τέλος, ο Επιθεωρητής οφείλει να επιδεικνύει εχεμύθεια και να χειρίζεται ως απόρρητη κάθε πληροφορία που περιήλθε εις γνώση του.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Αρμόδιο δικαστήριο για διαφορές ιδιωτικού δικαίου που προκύπτουν από την εφαρμογή του Νόμου αυτού είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Αδικήματα και ποινές

Εργοδότης ο οποίος παραβαίνει τις υποχρεώσεις του είναι ένοχος αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε χρηματική ποινή μέχρι €7,000. Εάν το αδίκημα αφορά παρακώλυση Επιθεωρητή ή μέλους της Αστυνομίας τότε σε περίπτωση καταδίκης μπορεί αν επιβληθεί ποινή φυλάκισης μέχρι τρεις (3) μήνες ή χρηματική ποινή μέχρι €3,000 ή και οι δύο ποινές μαζί.

ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Νόμος περί Εργοδοτούμενων με Μερική Απασχόληση (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) (Ν.76(Ι)/2002-2007)

Εισαγωγή

Ο Νόμος αυτός τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2003 και είναι εναρμονιστικός αφού ψηφίστηκε από τη Βουλή των Αντιπροσώπων στα πλαίσια εφαρμογής ευρωπαϊκών Οδηγιών. Σκοπός του Νόμου είναι η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργοδοτούμενων με μερική απασχόληση και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μερική απασχόληση. Επιπλέον, στοχεύει στην προώθηση της εργασίας μερικής απασχόλησης σε εθελοντική βάση και στο να συμβάλει στην ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας κατά τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργοδοτούμενων.

Βασικές έννοιες

«εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση» σημαίνει τον εργοδοτούμενο δυνάμει σύμβασης εργασίας ή κάτω από τέτοιες περιστάσεις από τις οποίες μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη σχέσης εργοδότη εργοδοτούμενου του οποίου οι ώρες απασχόλησης υπολογισμένες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μία περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση

«εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση που εργάζεται σε ευκαιριακή βάση» είναι αυτός που η συνολική διάρκεια απασχόλησης του στον ίδιο εργοδότη, ανά ημερολογιακό έτος δεν είναι πέραν των οκτώ (8) εβδομάδων, με μέγιστη διάρκεια ανά περίπτωση τις τρεις (3) εβδομάδες ή εργαζόμενος που η συνολική διάρκεια συνεχόμενης απασχόλησης δεν υπερβαίνει τις πέντε (5) ώρες την εβδομάδα.

«συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση» σημαίνει τον εργοδοτούμενο που εργάζεται στην ίδια επιχείρηση, έχει την ίδια μορφή σύμβασης και εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα όπως και ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων, όπως η αρχαιότητα, τα προσόντα και η ειδικέυση.

«αρχή της αναλογικότητας» σημαίνει όταν ένας εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δικαιούται να λάβει μισθό ή άλλο ωφέλημα ανάλογο προς τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας του αντίστοιχου συγκρίσιμου εργοδοτούμενου με πλήρη απασχόληση.



Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Αρχή της μη Διάκρισης

Ο εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ότι ο συγκρίσιμος εργοδοτούμενος με πλήρη απασχόληση για το λόγο και μόνο ότι εργάζεται με μερική απασχόληση. Η όποια διαφορετική μεταχείριση πρέπει να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, ο Υπουργός Εργασίας, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις και πρακτική και/ή κοινωνικοί εταίροι μπορούν, όπου κρίνεται αναγκαίο, να εξαρτούν την πρόσβαση σε συγκεκριμένες συνθήκες απασχόλησης από την περίοδο προϋπηρεσίας, τον χρόνο που έχει εργαστεί και τα προσόντα με βάση τα οποία καθορίζονται τα εισοδήματα του εργοδοτουμένου.

Δικαιώματα μερικώς απασχολουμένων

Σύμφωνα με τη αρχή της μη διάκρισης κάθε εργοδοτούμενος με μερική απασχόληση δικαιούται ισότιμων όρων και συνθηκών απασχόλησης καθώς και μεταχείρισης και απολαμβάνει την ίδια προστασία που παρέχεται στους συγκρίσιμους εργοδοτουμένους με πλήρη απασχόληση. Συγκριμένα απολαμβάνει τα ίδια δικαιώματα σε ότι αφορά μισθούς, ωφελήματα, κοινωνική ασφάλιση, ετήσια άδεια με αποδοχές και αργίες λόγω εορτών με αποδοχές, άδεια ασθενείας ή γονική άδεια, προστασία της μητρότητας καθώς και σε θέματα τερματισμού απασχόλησης (εκτός αν εξαιρείται από τις πρόνοιες του Νόμου σύμφωνα με τον αριθμό ωρών εργασίας του).

Κάθε άτομο με μερική απασχόληση δικαιούται επίσης της ίδιας μεταχείρισης και προστασίας με τους συγκρίσιμους εργοδοτούμενους πλήρους απασχόλησης σε σχέση με το δικαίωμα οργάνωσης, συλλογικής διαπραγμάτευσης και διενέργειας πράξεων ως εκπρόσωπος των εργοδοτουμένων, την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία και την προστασία από δυσμενή διάκριση στην απασχόληση.

Ελεύθερη επιλογή μορφής απασχόλησης

Ο εργοδότης υποχρεούται να διασφαλίζει ότι μετάβαση του εργοδοτούμενου από μερική απασχόληση σε πλήρη απασχόληση ή το αντίθετο, όταν υπάρχουν κενές θέσεις, γίνεται εθελοντικά και πως οποιαδήποτε άρνηση του εργοδοτούμενου για μετάβαση του σε θέση στην επιχείρηση δεν αποτελεί από μόνη της λόγο για νόμιμο τερματισμό των υπηρεσιών του.

Υποχρεώσεις του εργοδότη

Ο εργοδότης πρέπει στο βαθμό που του είναι δυνατόν να μελετά αιτήματα εργοδοτουμένων για τη μετάβαση τους από πλήρη απασχόληση σε μερική ή το αντίθετο, συμπεριλαμβανομένης και της αύξησης του χρόνου εργασίας, αν υπάρχει τέτοια δυνατότητα. Επιπλέον, πρέπει να παρέχει έγκαιρη ενημέρωση για την ύπαρξη θέσεων πλήρους ή μερικής απασχόλησης προκειμένου να διευκολύνονται οι μεταβάσεις από τη μία μορφή εργασίας στην άλλη. Επίσης, πρέπει να μελετά μέτρα για την διευκόλυνση της πρόσβασης σε εργασία μερικής απασχόλησης σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης καθώς και σε επαγγελματική κατάρτιση. Τέλος, έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τις οργανώσεις εκπροσώπησης των εργοδοτουμένων για τους μερικώς απασχολούμενους της επιχείρησης.

Υποχρεώσεις ΥΕΠΚΑ και υποχρεώσεις Κοινωνικών Εταίρων

Ο εκάστοτε Υπουργός Εργασίας, Προνοίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ως η αρμόδια αρχή, κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, μπορεί να εντοπίζει, αντιμετωπίζει και όπου είναι αναγκαίο να εξαλείφει εμπόδια νομικής ή διοικητικής φύσης που μπορεί να περιορίσουν τις ευκαιρίες εργασίας μερικής απασχόλησης. Το ίδιο ισχύει και για τους κοινωνικούς εταίρους οι οποίοι πρέπει να κινούνται μέσω των διαδικασιών που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις.

Επιθεωρητές

Ο Υπουργός Εργασίας ορίζει Επιθεωρητές ή λειτουργούς που έχουν ως κύριο έργο την εξασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής εφαρμογής του Νόμου και την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων στους εργοδότες και εργοδοτούμενους για τον αποτελεσματικό τρόπο τήρησης του Νόμου. Οι Επιθεωρητές εξετάζουν την εφαρμογή του Νόμου, είτε με αυτεπάγγελτες έρευνες είτε με την εξέταση παραπόνων.

Οι Επιθεωρητές έχουν διάφορες εξουσίες όπως να εισέρχονται σε εγκαταστάσεις χωρίς προειδοποίηση μέρα ή νύχτα, να συνοδεύονται από αστυνομικούς αν πιστεύουν ότι θα παρεμποδιστεί το έργο τους, να προχωρούν σε ερωτήσεις και να απαιτούν δηλώσεις ή παρουσιάσεις βιβλίων, αρχείων και εντύπων ή άλλων στοιχείων τα οποία είναι απαραίτητα για έλεγχο εφαρμογής του Νόμου. Οι Επιθεωρητές δέχονται καταγγελίες για παραβάσεις του Νόμου είτε από πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση είτε για λογαριασμό τέτοιου προσώπου. Μόλις λάβουν μια καταγγελία οι επιθεωρητές ασκώντας τις εξουσίες τους, ερευνούν τα καταγγελλόμενα και εφόσον διευθετηθεί η διαφορά συντάσσουν πρακτικό διευθέτησης της διαφοράς. Αν δεν επιτευχθεί διευθέτηση τότε συντάσσουν πρακτικό στο οποίο αναφέρονται όλες οι ενέργειες και διαπιστώσεις τους, το οποίο πρέπει να κοινοποιηθεί και στα δύο μέρη και μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών.



Οι Επιθεωρητές έχουν την υποχρέωση να χειρίζονται με εχεμύθεια τις πληροφορίες που περιήλθαν σε γνώση τους κατά την εξάσκηση των καθηκόντων τους. Σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης για εχεμύθεια τότε το πρόσωπο που υπέστη ζημιά από την ενέργεια τους δικαιούται αποζημιώσεις.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών είναι το αρμόδιο δικαστήριο για επίλυση διαφορών αστικής φύσεως που προκύπτουν από την εφαρμογή του Νόμου.

Κυρώσεις

Όποιος παρεμποδίζει Επιθεωρητή κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή απαντά ψευδώς ή παραλείπει να παρουσιάσει ενώπιον του στοιχεία ή παρεμποδίζει οποιοδήποτε πρόσωπο από το να παρουσιαστεί ενώπιον του και κριθεί ένοχος, μπορεί να τιμωρηθεί με ποινή φυλάκισης μέχρι και τρεις (3) μήνες ή με χρηματικό ποσό που δεν υπερβαίνει τα €5,125 ή και τις δύο ποινές μαζί. Αν τα πιο πάνω διαπραχθούν από νομικό πρόσωπο, ο νόμιμος εκπρόσωπος του τιμωρείται με τις πιο πάνω ποινές ενώ το νομικό πρόσωπο μόνο με την χρηματική ποινή που αναφέρεται πιο πάνω.

ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΕΡΓΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Νόμος περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) (Ν. 98(Ι)/2003-2018)

Εισαγωγή

Ο εναρμονιστικός Νόμος περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης)(Ν.98(Ι)/2003) ψηφίστηκε από τη Βουλή των Αντιπροσώπων και δημοσιεύτηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας στις 25 Ιουλίου 2003 οπότε και τέθηκε σε ισχύ. Σκοπός του Νόμου είναι η βελτίωση της ποιότητας εργασίας, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η βασική πρόνοια του Νόμου που δεν είναι άλλη από την αρχή της μη διάκρισης. Στοχεύει επίσης στη διασφάλιση της αποτροπής της κατάχρησης που δημιουργείται με την χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

Ο Νόμος εφαρμόζεται σε όλους τους εργοδοτούμενους με εργασία ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας όπως αυτή που καθορίζεται από την ισχύουσα νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική. Η εφαρμογή του Νόμου εξαιρείται όπου υπάρχει σχέση βασικής επαγγελματικής κατάρτισης, στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ειδικού δημοσίου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης και στα συστήματα μαθητείας.

Βασικές Έννοιες

“αρχή της αναλογικότητας” σημαίνει ότι όπου ένας αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου εργοδοτείται με βάση ορισμένους όρους και συνθήκες απασχόλησης, ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου θα εργοδοτηθεί με τους ίδιους όρους και συνθήκες απασχόλησης κατ’ αναλογία προς το χρόνο εργασίας του.

“αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου” σημαίνει τον εργοδοτούμενο που έχει σύμβαση ή απασχολείται για αόριστο χρονικό διάστημα στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση, και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία, λαμβάνοντας υπόψη προσόντα και δεξιότητες.

“εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου” χαρακτηρίζεται ο εργοδοτούμενος ο οποίος έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία έχει καθοριστεί κατόπιν απευθείας συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργοδοτούμενου και έχει λήξη βάση αντικειμενικών όρων, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.



Τι ρυθμίζει ο Νόμος

Αρχή της μη Διάκρισης

Όσον αφορά τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται δυσμενώς σε σύγκριση με τον αντίστοιχο εργοδοτούμενο με εργασία αορίστου χρόνου εκτός και αν υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι που να δικαιολογούν τη διαφορά στην μεταχείριση. Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας.

Όταν σε σχέση με συγκεκριμένους όρους και συνθήκες απασχόλησης απαιτείται περίοδος προϋπηρεσίας, η περίοδος αυτή θα είναι ίδια για τους εργοδοτούμενους με εργασία ορισμένου χρόνου όπως και για τους αντίστοιχους εργοδοτούμενους με εργασία αορίστου χρόνου εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική διάρκεια περιόδου προϋπηρεσίας, άρα και διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργοδοτούμενων.

Όπου δεν υπάρχει αντίστοιχος εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοζόμενη συλλογική σύμβαση εκεί που υπάρχει, ή σύμφωνα με την νομοθεσία ή πρακτική που βρίσκεται σε ισχύ.

Μετατροπή Σύμβασης Ορισμένου Χρόνου σε Σύμβαση Αορίστου Χρόνου

Μία σύμβαση μπορεί να μετατραπεί από ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου, όταν ο εργοδοτούμενος έχει απασχοληθεί συνολικά για συνολική περίοδο 30 μηνών ή περισσότερο με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ανεξαρτήτως σειράς διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Να σημειωθεί ότι οποιαδήποτε περίοδος απασχόλησης ορισμένου χρόνου έλαβε χώρα πριν την 25/07/2003, ημερομηνία που ο Νόμος τέθηκε σε ισχύ, δεν λαμβάνεται υπόψη.

Με την πάροδο 30 μηνών, η σύμβαση θα θεωρείται για όλους τους σκοπούς ως σύμβαση αορίστου διάρκειας και οποιαδήποτε πρόνοια στη σύμβαση αυτή περιορίζει τη διάρκεια της δεν θα ισχύει, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι η εργοδότηση του εργοδοτούμενου με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

Αντικειμενικοί λόγοι υφίστανται όταν:

- α. Οι ανάγκες της επιχείρησης ως προς την εκτέλεση μιας εργασίας είναι προσωρινές,
- β. ο εργοδοτούμενος αναπληρώνει άλλον εργοδοτούμενο,
- γ. η ιδιαιτερότητα της υπό εκτέλεση εργασίας ή φύση των καθηκόντων και ο χαρακτήρας της απασχόλησης ειδικών τομέων ή/και κατηγοριών εργοδοτούμενων δικαιολογεί την ορισμένη χρονική διάρκεια της σύμβασης,
- δ. ο εργοδοτούμενος με εργασία ορισμένου χρόνου εργοδοτείται υπό δοκιμασία,
- ε. όταν η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου γίνεται κατ' εφαρμογή

δικαστικής απόφασης και, στ. όταν η εργοδότηση με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αφορά συμβάσεις για την απασχόληση προσώπων τα οποία για την άσκηση των σχετικών με την εν λόγω απασχόληση καθηκόντων τους απαιτείται να έχουν άρτια φυσική και ψυχική κατάσταση, καθώς και ακμαίες φυσικές και σωματικές δυνάμεις.

Στους αντικειμενικούς λόγους που αναφέρονται πιο πάνω εμπίπτουν και τα πρόσωπα που εργοδοτούνται με σύμβαση ορισμένου χρόνου ως Συμβασιούχοι Υπαξιωματικοί και Συμβασιούχοι Οπλίτες στην Εθνική Φρουρά.

Ενημέρωση για Ευκαιρίες Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου

Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η ενημέρωση από πλευράς εργοδότη προς τους εργοδοτούμενους με εργασία ορισμένου χρόνου, ώστε να εξασφαλιστεί ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν θέσεις αορίστου χρόνου όπως και άλλοι εργοδοτούμενοι. Η ενημέρωση μπορεί να πραγματοποιηθεί εύκολα με μία γενική ανακοίνωση σε κατάλληλο μέρος μέσα στην επιχείρηση.

Παράλληλα, ο εργοδότης, στο μέτρο του δυνατού, πρέπει να διευκολύνει την πρόσβαση των εργοδοτουμένων ορισμένου χρόνου σε κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης ώστε να ενισχύονται οι δεξιότητες τους, η εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και η επαγγελματική τους ικανότητα.

Ενημέρωση και διαβούλευση

Οι εργοδοτούμενοι ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κατώτατου ορίου πάνω από το οποίο μπορούν τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργοδοτουμένων να συγκροτούνται μέσα στην επιχείρηση. Στο μέτρο του δυνατού, ο εργοδότης πρέπει να μεριμνά για την παροχή κατάλληλης ενημέρωσης στα υπάρχοντα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργοδοτουμένων σχετικά με την απασχόληση εργοδοτουμένων με εργασία ορισμένου χρόνου στην επιχείρηση.

Επιθεωρητές

Ο Υπουργός Εργασίας ορίζει μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους του Υπουργείου με κατάλληλα προσόντα ως Επιθεωρητές με κύριο έργο την εξασφάλιση της εφαρμογής του Νόμου, είτε με αυτεπάγγελες έρευνες είτε με εξέταση παραπόνων, και την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υποδείξεων στους εργοδότες και εργοδοτούμενους για τον αποτελεσματικό τρόπο τήρησης του Νόμου.

Οι Επιθεωρητές έχουν τις συνήθειες εξουσίες των Επιθεωρητών, δηλαδή να εισέρχονται χωρίς προειδοποίηση μέρα ή νύχτα σε οποιοδήποτε χώρο εργασίας εκτός οικιακού υποστατικού, να συνοδεύονται από αστυνομικό αν πιστεύουν ότι θα παρεμποδιστεί το



έργο τους και να προβαίνουν σε ελέγχους, έρευνες και επιθεωρήσεις. Επίσης, έχουν την εξουσία να απαιτούν απαντήσεις από τα εμπλεκόμενα πρόσωπα, να υπογράφουν δηλώσεις, να απαιτούν την παρουσίαση βιβλίου, ή άλλου εγγράφου ή στοιχείου απαραίτητου για την εφαρμογή του Νόμου.

Οι Επιθεωρητές δέχονται καταγγελίες για παραβάσεις του Νόμου είτε από πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση, είτε για λογαριασμό τέτοιου προσώπου. Μόλις λάβουν καταγγελία, ασκώντας τις εξουσίες τους, διερευνούν τα καταγγελλόμενα και εφόσον διευθετηθεί η διαφορά, συντάσσουν πρακτικό διευθέτησης της διαφοράς.

Σε περίπτωση μη διευθέτησης, οι Επιθεωρητές συντάσσουν πρακτικό όπου αναφέρουν όλες τις ενέργειες και τις διαπιστώσεις τους, το οποίο κοινοποιείται άμεσα στα δύο μέρη και το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, που είναι το αρμόδιο δικαστήριο για την επίλυση οποιασδήποτε διαφοράς αστικής φύσεως που προκύπτει από την εφαρμογή του Νόμου.

Αρμόδιο Δικαστήριο

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών είναι το αρμόδιο δικαστήριο για επίλυση διαφορών αστικής φύσεως που προκύπτουν από την εφαρμογή του Νόμου.

Κυρώσεις

Εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του Νόμου υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις €3,417. Ακόμη, αν παρεμποδίσει Επιθεωρητή κατά την εργασία του, ή παρουσιάσει ψευδή στοιχεία, ή κρύψει κάποιο άτομο ώστε να μην παρουσιαστεί ενώπιον του Επιθεωρητή και κριθεί ένοχος, μπορεί να τιμωρηθεί με χρηματική ποινή έναντι του ποσού των €5,125 ή με ποινή φυλάκισης, ή και τις δύο ποινές μαζί.

Καλές Πρακτικές Ισότητας στην Απασχόληση

Η εισαγωγή καλών πρακτικών για θέματα ισότητας στην επιχείρηση όχι μόνο συμβάλλει στην συμμόρφωση της με τις νομικές της υποχρεώσεις αλλά και, λόγω του εθελοντικού της χαρακτήρα, βελτιώνει το εργασιακό περιβάλλον με το να καλλιεργεί τον ενθουσιασμό για εργασία, την αφοσίωση των εργαζομένων στην εταιρεία και την εκτίμηση τους προς αυτή. Ανάλογα με τις πρακτικές, η ποιότητα της ζωής του εργατικού δυναμικού μπορεί να βελτιωθεί αισθητά. Αυτό συνεπάγεται μείωση της απώλειας εργαζομένων καθώς και αύξηση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας τους. Μερικά παραδείγματα καλών πρακτικών είναι:

Εκπαίδευση/Κατάρτιση

Η επιχείρηση σχεδιάζει και υλοποιεί προγράμματα κατάρτισης για όλους τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες. Τα προγράμματα αφορούν (α) γενικά θέματα σχετικά με τις διάφορες δραστηριότητες της επιχείρησης και (β) ειδικά το θέμα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στους χώρους εργασίας. Η επιχείρηση παρέχει την δυνατότητα σε όλους τους εργαζόμενους να συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά αυτά προγράμματα τα οποία πραγματοποιούνται, ανάλογα με τις ανάγκες, τόσο εντός όσο και εκτός ωρών εργασίας ενώ οι ίδιοι οι εργαζόμενοι έχουν την ευχέρεια να προτείνουν στην επιχείρηση τυχόν εκπαιδευτικά προγράμματα που επιθυμούν να παρακολουθήσουν.

Επιπλέον, η επιχείρηση παρέχει άδεια με απολαβές για παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων όταν αυτό απαιτείται να γίνεται κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας και κάλυψη μέρους ή όλου του ποσού των εξόδων για συμμετοχή σε συνέδρια, ημερίδες ή/και παρακολούθηση προγραμμάτων για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων κλπ.

Τέλος, η επιχείρηση μπορεί να προσφέρει σεμινάρια κατάρτισης για τις εργαζόμενες πριν από τη λήξη της άδειας μητρότητας για διευκόλυνση της επιστροφής τους στην εργασία.

Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν σύγχρονη μέθοδο οργάνωσης της εργασίας, προσαρμοσμένη στις ανάγκες εργαζομένων και επιχειρήσεων. Συνιστούν αποτελεσματικό μέσο βελτίωσης της παραγωγικότητας και ταυτόχρονα πρόσφορο



εργαλείο για συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και αντιμετώπισης του κινδύνου κοινωνικού αποκλεισμού ευάλωτων ομάδων. Οι βασικότερες μορφές ευέλικτης εργασίας είναι ρυθμισμένες με εναρμονιστική νομοθεσία ή ευρωπαϊκού επιπέδου συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων, με τρόπο που κατοχυρώνονται πλήρως τα δικαιώματα των επηρεαζόμενων εργοδοτούμενων και διασφαλίζεται η ισότιμη μεταχείριση τους με τους λοιπούς εργαζόμενους.

Παραδείγματα ευέλικτων μορφών απασχόλησης:

- Ευέλικτα/ελαστικά ωράρια εργασίας: Ο εργαζόμενος αποφασίζει ο ίδιος την ώρα προσέλευσης και αποχώρησής του κάθε μέρα μέσα σε ορισμένα πλαίσια που καθορίζει ο εργοδότης, καλύπτοντας όμως ένα βασικό πυρήνα ωρών εργασίας.
- Ατομικοί λογαριασμοί χρόνου εργασίας: Ο χρόνος εργασίας του κάθε εργαζόμενου τηρείται συνολικά σε κάποια χρονική βάση (ετήσια, εξαμηνιαία, τετραμηνιαία, κ.λπ.) και υπάρχει δυνατότητα κατανομής-«κατανάλωσης» του, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης ή/και τις επιθυμίες του εργαζόμενου, έτσι ώστε περίοδοι εντατικής απασχόλησης να εναλλάσσονται με περιόδους άδειας ή/και μειωμένου ωραρίου, για τις οποίες δεν προβλέπεται αυξομείωση των αποδοχών.
- Συμπιεσμένη εργάσιμη εβδομάδα: Ο εργαζόμενος μπορεί να εργαστεί τις συνολικές εβδομαδιαίες του ώρες σε διάστημα λιγότερων ημερών.
- Τηλεργασία: Εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων από τον εργαζόμενο, αποκλειστικά από το σπίτι του, ή από το φυσικό χώρο που επιλέγει, χρησιμοποιώντας τις δυνατότητες που προσφέρουν οι σύγχρονες τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών.
- Εναλλασσόμενη/μεικτή τηλεργασία: Συνδυασμός τηλεργασίας, όπως ορίζεται πιο πάνω, με τακτική εργασία μέσα στο χώρο της επιχείρησης.
- Διαθεσιμότητα εργασίας (on call work): Ο εργαζόμενος δεν χρειάζεται να παρουσιάζεται στο χώρο εργασίας, αλλά να είναι διαθέσιμος όταν κληθεί, νοουμένου ότι του δίνεται προειδοποίηση για το ενδεχόμενο να εργαστεί, ή απασχολείται κανονικά μόνο σε περιόδους αυξημένων αναγκών.
- Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (job sharing): Δύο άτομα μοιράζονται (ύστερα από αίτημά τους) τα καθήκοντα, τα δικαιώματα, τις ώρες εργασίας και την αμοιβή που απορρέουν από μια θέση εργασίας.
- Εργασία από το σπίτι: Ο εργαζόμενος εργάζεται σε δικούς του χώρους, και παράγει τα προϊόντα της εργοδότης επιχείρησης με μέσα του εργοδότη ή/και του ίδιου του εργαζομένου.
- Μερική απασχόληση: Απασχόληση με ωράριο μειωμένο σε σχέση με το ωράριο που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους, οι οποίοι εργάζονται επίσης ως μισθωτοί στο ίδιο ή παρεμφερές αντικείμενο ή επάγγελμα.

Εννοείται ότι υπάρχει η δυνατότητα συνδυασμού των πιο πάνω μορφών ευέλικτης απασχόλησης.

Ισότητα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων

Λήψη πρωτοβουλιών προώθησης γυναικών σε θέσεις-κλειδιά της ιεραρχίας και δημιουργία ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης και μαθημάτων ηγεσίας. Επιπλέον, μπορεί να ληφθούν μέτρα που να διασφαλίζουν την ισόρροπη παρουσία ανδρών και γυναικών σε διοικητικές θέσεις στην επιχείρηση.

Επιπρόσθετες άδειες με απολαβές

Η επέκταση των ημερών άδειας, π.χ. μητρότητας, γονικής και ετήσιας πέραν του καθορισμένου από τις νομοθεσίες αποβλέπει στην περαιτέρω στήριξη του θεσμού της οικογένειας καθώς θεωρείται πρακτική που βοηθά στην συμφιλίωση της εργασίας και της προσωπικής ζωής. Επιπλέον, οι εργαζόμενες μητέρες μπορούν να διαθέτουν περισσότερο χρόνο με τα νεογέννητα τους πριν επανέλθουν στην εργασία τους.

Κατά τη διάρκεια της απουσίας είναι σημαντικό να διατηρηθεί η σχέση μεταξύ της επιχείρησης και των γυναικών σε άδεια μητρότητας ή γονική άδεια.

Έρευνα αντιλήψεων προσωπικού (job satisfaction survey)

Η επιχείρηση διεξάγει ετήσια έρευνα μεταξύ του προσωπικού που αφορά τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος. Τα αποτελέσματα της έρευνας οδηγούν στην εφαρμογή πολιτικών που προάγουν τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την προώθηση ίσων ευκαιριών με βάση το φύλο.

Πρόσθετες παροχές

Πέραν όσων έχουν αναφερθεί μέχρι στιγμής, πληθώρα πρόσθετων παροχών προς τους εργαζόμενους μπορούν να καταγραφούν ως πρακτικές που προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, όπως:

- Επιχορήγηση διδάκτρων για απόκτηση ακαδημαϊκών προσόντων μελών του προσωπικού
- Κάλυψη ιατρικών εξόδων για προσωπικό που αντιμετωπίζει προβλήματα γονιμότητας.
- Χρηματικά βραβεία για παιδιά του προσωπικού που αριστεύουν ακαδημαϊκά

Παροχή υπηρεσιών φροντίδας παιδιών

Η δημιουργία υποδομών φροντίδας παιδιών θεωρείται προτεραιότητα από πολλούς εργαζόμενους γονείς. Οι επιχειρήσεις μπορούν να δημιουργήσουν ενδοεταιρικές υπηρεσίες ή να συμβληθούν με εξωτερικούς συνεργάτες για την παροχή των υπηρεσιών αυτών προς τους εργαζόμενους τους.



Επαγγελματικός προσανατολισμός για τα παιδιά των εργαζομένων

Η επιχείρηση παρέχει εξειδικευμένη καθοδήγηση επιλογής επαγγέλματος και σπουδών στα παιδιά των εργαζομένων με στόχο την εξάλειψη προκαταλήψεων σε σχέση με την σύνδεση των επαγγελμάτων και το φύλο.

Σύσταση Επιτροπής Ισότητας στον χώρο Εργασίας

Η σύσταση Επιτροπής Ισότητας ή ο διορισμός Λειτουργού Ισότητας (ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης) βοηθά στην άμεση αντιμετώπιση παραπόνων που συνδέονται με το φύλο αλλά και στην διατήρηση των θεμάτων ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στις προτεραιότητες της επιχείρησης.

Σύσταση Σχεδίου Ισότητας στην Επιχείρηση

Υιοθέτηση ολοκληρωμένων συνόλων μέτρων μετά από τη διαγνωστική ανάλυση της κατάστασης που στοχεύουν στην επίτευξη ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών καθώς και στην εξάλειψη διακρίσεων λόγω φύλου στην επιχείρηση. Τα σχέδια ορίζουν συγκεκριμένους στόχους ισότητας, στρατηγικές και πρακτικές για την επίτευξη τους καθώς και συστήματα παρακολούθησης και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων. Τα σχέδια μπορούν να έχουν ως αντικείμενο, μεταξύ άλλων, την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάσταση, την προαγωγή και κατάρτιση, το μισθό και την κατανομή του χρόνου εργασίας.

Λειτουργία Δικτύου Γυναικών Εργαζομένων

Το Δίκτυο Γυναικών Εργαζομένων στοχεύει στην ανταλλαγή απόψεων και εισηγήσεων ανάμεσα στις γυναίκες σε επιχειρησιακό επίπεδο έτσι ώστε να προωθούνται τα θέματα ισότητας στην ατζέντα της επιχείρησης. Επιπλέον, το Δίκτυο μπορεί να συνεργάζεται με άλλα παρόμοια δίκτυα με στόχο την διάχυση καλών πρακτικών, την κατάθεση προβληματισμών και την αντιμετώπιση και επίλυση κοινών προβλημάτων.

Η επιχείρηση παρέχει την απαιτούμενη στήριξη (αίθουσες συναντήσεων, εξοπλισμό κ.λπ.) και ενθαρρύνει τα ανώτατα στελέχη να συμμετέχουν στις συνεδριάσεις του Δικτύου.

Επαγγελματική καθοδήγηση (mentoring)

Η επιχείρηση εφαρμόζει προγράμματα επαγγελματικής προσωπικής καθοδήγησης (mentoring) για τα μέλη του προσωπικού της λαμβάνοντας υπόψη την διάσταση του φύλου. Ο σχεδιασμός των προγραμμάτων γίνεται σε συνεργασία με εξειδικευμένους φορείς και καλύπτουν θέματα καριέρας, αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους, βελτίωση

δεξιοτήτων, ευελιξία στην απασχόληση καθώς επίσης και οτιδήποτε άλλο σχετικό με την προσωπική ανάπτυξη του κάθε εργαζόμενου (δυνατότητες, δυσκολίες, πιθανές λύσεις).

Προγράμματα διαφόρων μορφών στήριξης των εργαζομένων

Παρέχεται σε εργοδοτούμενους και στις οικογένειες τους στήριξη σε διάφορα προσωπικά θέματα με την υποστήριξη επαγγελματιών όπως λογιστών, ψυχολόγων, δικηγόρων κ.λπ.

Κοινωνικά προγράμματα

Με στόχο την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής καθώς επίσης και την προώθηση της διαφορετικότητας, η επιχείρηση διοργανώνει με δικά της έξοδα κοινωνικές εκδηλώσεις όπως αθλητικές δραστηριότητες, εκδρομές, ομαδικές δραστηριότητες (μαγειρική, εκμάθηση γλώσσας). Με τον τρόπο αυτό, δημιουργείται καλύτερο εργασιακό περιβάλλον και βελτιώνεται η παραγωγικότητα των εργαζομένων.



ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά εν δυνάμει σημαντικό πρόβλημα στο χώρο εργασίας το οποίο πολλές φορές περνά απαρατήρητο αφού μπορεί να μην καταγγεληθεί, να μην υπάρχει κατάλληλος μηχανισμός για τον χειρισμό του ή ακόμη και να μην ληφθεί σοβαρά υπόψη. Επίσης, είναι πολύ πιθανό η εταιρεία να είναι με την εντύπωση ότι τέτοια φαινόμενα δεν υφίσταται στο δικό της εργασιακό χώρο και για το λόγο αυτό να μην λάβει οποιοδήποτε μέτρο για την πρόληψη ή καταπολέμηση της. Τα θύματα πολλές φορές φοβούμενα είτε για τη δουλειά τους είτε για την κοινωνική αντίδραση αποφεύγουν να καταγγείλουν συμβάν σεξουαλικής παρενόχλησης ενώ συνεχίζουν να υφίστανται τις σοβαρότατες συνέπειες της.

Είναι πολύ σημαντικό κάθε επιχείρηση να δημιουργεί ένα άνετο και ασφαλές περιβάλλον εργασίας χωρίς το φόβο της παρενόχλησης. Οι επιχειρήσεις, εκτός από νομική υποχρέωση, έχουν και ηθική ευθύνη να λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για να καταπολεμήσουν και να πατάξουν το φαινόμενο αυτό.

Νομικό Πλαίσιο

Για πρώτη φορά γίνεται αναφορά στη σεξουαλική παρενόχληση στο Νόμο *περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση* (Βλέπε **Πλαίσιο που Διέπει τα Ζητήματα Ισότητας**). Ο Νόμος προνοεί ότι σεξουαλική παρενόχληση συντρέχει όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εκθροικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά διάκριση λόγω φύλου επειδή το φύλο του αποδέκτη της είναι καθοριστικός παράγοντας στο ποιός παρενοχλείται.

Κώδικας Πρακτικής για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Απασχόληση

Είναι αναγκαίο να εισαχθεί και να εφαρμοστεί μια εταιρική πολιτική ή αλλιώς ένας Κώδικας Πρακτικής αναφορικά με τη σεξουαλική παρενόχληση με σκοπό να διασφαλίσει ότι δε θα παρουσιαστούν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά και ότι αν παρουσιαστούν, θα υπάρχουν διαδικασίες και μηχανισμοί για αντιμετώπιση τους και για να εξασφαλιστεί η μη επανάληψή τους.

Ο Κώδικας αυτός θα δηλώνει την πολιτική, τη φιλοσοφία και την πρόθεση δέσμευσης της επιχείρησης να αποτρέψει και να διαχειριστεί τυχόν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης ώστε να διασφαλίσει ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον που ευνοεί την ανάπτυξη της επιχείρησης. Η εισαγωγή και εφαρμογή του Κώδικα είναι αναγκαία για τρεις κυρίως λόγους:

Νομικούς: Η νομοθεσία που έχει εισαχθεί στα πλαίσια της εναρμόνισης του Κυπριακού Δικαίου με το Κοινοτικό Κεκτημένο, ποινικοποιεί όχι μόνο τη διενέργεια πράξεων που συνιστούν παρενόχληση αλλά και τη μη λήψη μέτρων για άρση και μη επανάληψή της. Σε τέτοια περίπτωση ο εργοδότης (σε περίπτωση νομικού προσώπου και οι κατά νόμον υπεύθυνοι του) διατρέχει τον κίνδυνο όχι μόνο της ποινικής δίωξης αλλά και της καταβολής επαχθών αστικών αποζημιώσεων υπέρ του θύματος της παρενόχλησης.

Οικονομικούς: Είναι απολύτως επιβεβαιωμένο το γεγονός ότι η παραγωγικότητα των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης είναι σημαντικά μειωμένη ενώ αντίθετα είναι αυξημένες οι απουσίες λόγω ασθένειας και συχνές οι παραιτήσεις προσωπικού.

Κοινωνικούς: Κάθε οργανισμός και κάθε επιχείρηση ασχέτως μεγέθους ή τομέα δραστηριοποίησης, οφείλει να συμβάλλει στην εμπέδωση των βασικών κοινωνικών αξιών που είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Οφείλει, ανάμεσα σ' άλλα, να αναγνωρίσει την κοινωνική απαξία που εκφράζει η σεξουαλική παρενόχληση και να επιβεβαιώσει ότι η συμπεριφορά αυτή θεωρείται απαράδεκτη στη σύγχρονη επιχειρηματική μονάδα.

Ο Κώδικας πρέπει να περιλαμβάνει τα πιο κάτω:

1. Διαβεβαίωση ότι όλοι οι εργοδοτούμενοι, οι αιτητές για εργασία καθώς και τρίτα πρόσωπα που συσχετίζονται με την επιχείρηση θα τυχάνουν αξιοπρεπούς μεταχείρισης χωρίς διακρίσεις
2. Επεξήγηση των μορφών που μπορεί να έχει η σεξουαλική παρενόχληση
3. Δήλωση ότι η παρενόχληση απαγορεύεται και ότι η επιχείρηση θα επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε τέτοιες συμπεριφορές
4. Διαβεβαίωση πως τα θύματα τέτοιας συμπεριφοράς έχουν το δικαίωμα καταγγελίας καθώς και ότι θα ληφθεί η κατάλληλη δράση, σύμφωνα με τους κανονισμούς της επιχείρησης
5. Επεξήγηση της διαδικασίας που πρέπει να ακολουθηθεί από θύματα καθώς και από τη διοίκηση κατά τον χειρισμό τέτοιων καταγγελιών
6. Επαναβεβαίωση ότι τα αρμόδια άτομα και οι διευθυντές της επιχείρησης έχουν το καθήκον να εφαρμόζουν τον Κώδικα και να αποτελούν υποδείγματα με τη συμπεριφορά τους

Ο Κώδικας θα πρέπει να είναι συγκεκριμένος και να αποφεύγει δυσνόητες νομικές ορολογίες ούτως ώστε να γίνεται εύκολα κατανοητός από όλους. Μπορεί να ενσωματωθεί στους κανονισμούς της επιχείρησης ή να αποτελέσει μέρος της συλλογικής σύμβασης με τους εργοδοτούμενους. Κατ' αυτόν τον τρόπο, το περιεχόμενο του Κώδικα θα αποτελεί όρο εργοδότησης με τις συναφείς ποινές και τα σχετικά πειθαρχικά μέτρα σε περίπτωση παράβασης του και έτσι να διασφαλίζεται η αποτελεσματική εφαρμογή του.



Μύθοι σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση ¹⁸

«Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια ακατέργαστη προσπάθεια έναρξης ερωτικών σχέσεων.»

Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, η σεξουαλική παρενόχληση δεν σχετίζεται με έντονη ερωτική επιθυμία. Είναι συνήθως μια επίδειξη «δύναμης» από την πλευρά του δράστη προς το θύμα όπου, κάνοντας χρήση της εργασιακής σχέσης εξάρτησης που δημιουργείται μεταξύ τους. Ο δράστης μπορεί να επιβληθεί στο θύμα, είτε με απειλές είτε με άλλη ψυχολογική βία, με αποτέλεσμα αυτό να υποκύψει στη σεξουαλική παρενόχληση.

«Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πρόβλημα που αντιμετωπίζουν μόνο οι ελκυστικές γυναίκες.»

Δεν υπάρχουν θύματα με συγκεκριμένα εξωτερικά χαρακτηριστικά που μπορεί να αποτελέσουν στόχο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η πιθανότητα να παρενοχληθεί σεξουαλικά κάποιος συνδέεται με την αντιλαμβανομένη ευπάθεια του αποδέκτη και όχι με την εξωτερική του εμφάνιση.

«Οι γυναίκες που παρενοχλούνται έχουν προκαλέσει την παρενόχληση τους.»

Πρόκειται για αβάσιμο ισχυρισμό, καθώς η ευπάθεια και η έλλειψη δύναμης του θύματος αποτελούν δείκτες πιθανότητας παρενόχλησης και όχι η ελκυστικότητα ή η εξωτερική του εμφάνιση. Επιπλέον, είναι παρακινδυνευμένο να θεωρείται ότι πολλές γυναίκες προκαλούν συμπεριφορές οι οποίες τους είναι δυσάρεστες.

«Η σεξουαλική παρενόχληση είναι αναπόφευκτη ως φυσική ροή των πραγμάτων και εξαιτίας αυτού του γεγονότος οι γυναίκες πρέπει να υπομένουν και να ανέχονται σχετικές συμπεριφορές και να προσπαθούν να τις αντισταθούν με ήπια μέσα.»

Στον μεγαλύτερο αριθμό των περιπτώσεων όπου το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αντέδρασε έντονα εναντίον του δράστη, η ανεπιθύμητη συμπεριφορά όχι μόνο δεν έπαυσε, αλλά, αντιθέτως, επιδεινώθηκε. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί «φυσική ροή των πραγμάτων», αλλά διακριτική μεταχείριση του εργαζομένου λόγω του φύλου του, προσβολή της αξιοπρέπειας του και καταπάτηση του δικαιώματος του στην εργασία και ήρεμη απόλαυση αυτής.

«Όλοι οι άνδρες είναι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης.»

Στην πραγματικότητα, υπάρχει ένας συνεχώς αυξανόμενος αριθμός ανδρών, οι οποίοι έχουν την απαραίτητη ευαισθησία, ώστε να αναγνωρίζουν πότε μια συμπεριφορά μπορεί να είναι δυσάρεστη ή προσβλητική. Με την κατάλληλη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ο αριθμός των ανδρών αυτών μπορεί να αυξηθεί περαιτέρω.

¹⁸ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σ. 53-55

«Οι άνδρες δεν παρενοχλούνται σεξουαλικά.»

Από μεγάλο αριθμό μελετών που έχει γίνει προκύπτει ότι και οι άνδρες πιθανόν να πέσουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, σε μικρότερο όμως βαθμό από ότι οι γυναίκες (περίπου ένα 10%).

«Οι εργαζόμενοι υφίστανται παρενόχληση μόνο από τους ιεραρχικά ανώτερους.»

Από σχετικές με το θέμα έρευνες φαίνεται ότι στο 50% των περιπτώσεων ο δράστης είναι ομοίοβαθμος με το θύμα, ενώ σε 30% ο δράστης είναι προϊστάμενος ή ιεραρχικά ανώτερος. Εν πάση περιπτώσει, ο βαθμός σοβαρότητας της σεξουαλικής παρενόχλησης από τους διευθυντές ή προϊσταμένους κρίνεται συνήθως αυξημένος, καθώς εμπεριέχει συχνά τον εξαναγκασμό, ή τον «κνηικό εκβιασμό», όπου η συμμόρφωση του θιγόμενου ατόμου με τα σεξουαλικά αιτήματα του δράστη γίνεται κριτήριο για τη μη βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας του πρώτου ή/και την εκχώρηση εργασιακών προνομίων και ωφελειών (η ονομαζόμενη *quid pro quo* σεξουαλική παρενόχληση).

«Η λήψη προληπτικών της σεξουαλικής παρενόχλησης μέτρων υπεισέρχεται αυθαίρετα στις ιδιωτικές ζωές των εργαζομένων.»

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν είναι μια «ιδιωτική» διαφωνία μεταξύ των μερών. Όλες οι συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, εξ ορισμού χρησιμοποιούν τις δυνατότητες και ευκαιρίες που προκύπτουν από τις εργασιακές σχέσεις και αποτελεί νομική ευθύνη του εργοδότη να προστατεύει τους εργαζόμενους του από αυτές.

Παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης ¹⁹

Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως

Η κ. Α. εργαζόταν στην εναγόμενη εταιρία ως διοικητικός λειτουργός. Έμαθε από τους συναδέλφους της ότι ένας συνάδελφος τους, ο κ. Μ., είχε ανακοινώσει ότι ήταν ερωτευμένος μαζί της. Αργότερα την προσέγγισε ο ίδιος και της είπε ότι ήθελε να της μιλήσει ιδιαίτερος στο σπίτι του. Η κ. Α. αρνήθηκε. Την επομένη ο κ. Μ. της επιτέθηκε λεκτικά, εναποθέτοντας της ευθύνες για τα αισθήματα του γι' αυτήν και εξαπέλυσε κριτική κατά του συντρόφου της, ο οποίος εργαζόταν στην ίδια εταιρεία. Η κ. Α. αναστατώθηκε και ο προϊστάμενος της ζήτησε να φύγει από το γραφείο. Η κ. Α. υπέβαλε καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση. Η διοίκηση της εταιρείας τη διέταξε να μην επιστρέψει στην εργασία της, μέχρι να εξετασθεί το θέμα και να αποφασιστεί ο τρόπος χειρισμού της καταγγελίας, σε συνεδρία που θα πραγματοποιείτο. Με τη λήξη της συνεδρίας, της ανακοινώθηκε ότι η θέση της ήταν πλεονάζουσα. Ο κ. Μ. ισχυρίστηκε ότι ενώ η

¹⁹ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σ. 55-63



συμπεριφορά του πιθανόν να ήταν ανεπιθύμητη, ωστόσο δεν αποτελούσε «συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως».

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι διακηρύξεις αγάπης, με προσκλήσεις για προσωπικές συναντήσεις στο σπίτι του, καθώς και σχολιασμό της σχέσης της με το σύντροφο της, αποτελούσαν «συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως».

Εχθρικοί χώροι εργασίας

Δύο γυναίκες εργάζονταν ως καθαρίστριες για μια εταιρεία που κατασκεύαζε πλατφόρμες. Ήταν οι μόνες γυναίκες σε ένα εργασιακό χώρο με περισσότερους από 600 άντρες. Τα καθήκοντα τους περιλάμβαναν τον καθαρισμό γραφείων και δωματίων, στα οποία εκτίθεντο πορνογραφικές αφίσες και ημίγυμνες γυναίκες. Αν και θα προτιμούσαν να μην υπήρχε τέτοιου είδους υλικό στο χώρο εργασίας τους, ωστόσο αισθάνονταν ότι δεν είχαν επιλογή από του να το ανέχονται.

Όταν όμως ήρθαν αντιμέτωπες με μια γιγαντοαφίσα που απεικόνιζε μια γυμνή γυναίκα με τα γεννητικά της όργανα πλήρως εκτεθειμένα αποφάσισαν να παραπονεθούν. Από εκείνη τη στιγμή οι γυναίκες παρενοχλούνταν συνεχώς λόγω του ότι εναντιώθηκαν στη συνεχή τους έκθεση σε υποβαθμιστικό υλικό. Οι αφίσες που εκτίθεντο έγιναν ακόμη πιο γραφικές και χυδαίες, με φανερή πρόθεση τον εκφοβισμό των δύο γυναικών.

Από μέρους του εργοδότη και των συνδικαλιστικών οργανώσεων τους, ωστόσο, δεν υπήρξε καμία βοήθεια ή στήριξη. Αντίθετα, απέδωσαν την εχθρική ατμόσφαιρα στη δική τους συμπεριφορά και τις προειδοποίησαν να μην προκαλούν τους υπόλοιπους εργαζομένους.

Η κατάσταση συνέχιζε να γίνεται όλο και περισσότερο αφόρητη. Στο Χριστουγεννιάτικο πάρτι η συμπεριφορά που δέχτηκε η μια από τις δύο γυναίκες την τρομοκράτησε τόσο πολύ που κλειδώθηκε, για την ασφάλεια της, στην ντουλάπα.

Σαν αποτέλεσμα αυτής της συμπεριφοράς και οι δύο γυναίκες έδωσαν παραίτηση. Σε μετέπειτα δικαστική διαδικασία, τόσο ο εργοδότης, όσο και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κρίθηκαν υπόλογοι. Οι δύο γυναίκες κέρδισαν αποζημιώσεις ύψους 92.000 δολαρίων.

Μεμονωμένη πράξη που μπορεί να θεωρηθεί ως σεξουαλική παρενόχληση

Η κ. Ν., η οποία εργαζόταν ως καθαρίστρια, υπέστη σεξουαλική παρενόχληση από τον προϊστάμενο της, ο οποίος την υπέβαλε σε ανεπιθύμητη και προσβλητική για την ίδια σωματική έρευνα, κοιτάζοντας μέσα από το παντελόνι της, στο εσώρουχο και τα πόδια της. Η παραπονούμενη δεν έφερε αντίρρηση αρχικά, αλλά στη συνέχεια υπέβαλε καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση.

Το επεισόδιο ήταν μεμονωμένο, αλλά αρκετά σοβαρό για να θεωρηθεί ως σεξουαλική

παρενόχληση. Κατά την εκτίμηση των λόγων της μη αντίδρασης της, το Εφετείο Εργατικών Διαφορών του Ηνωμένου Βασιλείου έλαβε υπόψη του τη σχέση των μερών (ιεραρχική σχέση εξάρτησης εργαζομένου/προϊσταμένου), καθώς και τη σεξουαλική κακοποίηση της παραπονούμενης σε μικρή ηλικία.

Το κριτήριο του «μέσου λογικού ανθρώπου»

Η κ. Μ. υπέβαλε καταγγελία εναντίον του εργοδότη της, για σεξουαλική παρενόχληση την οποία δέχτηκε από τον προϊστάμενο της και Διευθυντή της εταιρείας σε τρεις διαφορετικές περιπτώσεις:

- Ενώ η παραπονούμενη μιλούσε στο τηλέφωνο, την πλησίασε και άρχισε να της κάνει μασάζ στους ώμους.
- Την αγκάλιασε όταν αυτή αναστατώθηκε από ένα επεισόδιο στην εργασία.
- Την πλησίασε και άρχισε να της κάνει μασάζ για δεύτερη φορά, ενώ την ίδια στιγμή της έκανε σχόλια σεξουαλικής φύσης και την άγγιζε με ανεπιθύμητο, για την παραπονούμενη, τρόπο.

Όλα αυτά τα περιστατικά αποτελούν πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Κατά πόσο μια πράξη διενεργείται με ειλικρινή συμπόνια προς το πρόσωπο ή είναι κατακριτέα εξαρτάται από τα πραγματικά περιστατικά της κάθε περίπτωσης. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η πράξη δεν έγινε στο πλαίσιο μιας μακροχρόνιας φιλίας, αλλά από έναν άντρα, μεσήλικα προϊστάμενο, προς μια κατά πολύ μικρότερη σε ηλικία συνάδελφο η οποία εργαζόταν στο συγκεκριμένο γραφείο μόλις δύο βδομάδες. Σύμφωνα με τα πιο πάνω στοιχεία, ένας μέσος λογικός άνθρωπος θα μπορούσε να αναμένει ότι η κ. Μ. πιθανόν να εκλάμβανε την πράξη αυτή ως εκφοβιστική, προσβλητική ή ταπεινωτική.

Ευθύνη του εργοδότη για την χωρίς καταγγελία άρση της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η κ. Σ. παραιτήθηκε από την εργασία της ως γραμματέας, λόγω συχνών σεξουαλικών υπονοούμενων και σχολίων που δεχόταν από τον προϊστάμενο της. Τα περιστατικά αυτά συνεχίστηκαν και αφού τον αντιμετώπισε και του ζήτησε να σταματήσει. Η παραπονούμενη δεν υπέβαλε επίσημη καταγγελία, ωστόσο η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οι αρνητικές συνέπειες στην δουλειά και στην υγεία της εξαιτίας αυτής, τέθηκαν υπόψη του εργοδότη από παράπονα που έκανε η ίδια σε άλλους συναδέλφους και τα οποία του μετέφεραν. Καμία ενέργεια δεν έγινε προς άρση της συμπεριφοράς αυτής εκ μέρους της Διεύθυνσης.

Το Εφετείο Εργατικών Διαφορών του Ηνωμένου Βασιλείου αποφάνθηκε ότι δεν είναι απαραίτητο για μια γυναίκα να δημιουργήσει αναστάτωση για να αποδείξει ότι ενοχλείται από μια κατάσταση. Αν από τη συμπεριφορά και τη στάση της συνάγεται λογικά το συμπέρασμα ότι απορρίπτει την υπό εξέταση συμπεριφορά, τότε η συνέχιση της συμπεριφοράς αυτής αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση και ο εργοδότης οφείλει να λάβει μέτρα για τον τερματισμό της.



Ευθύνη του εργοδότη να εξετάζει καταγγελία που του υποβάλλεται για σεξουαλική παρενόχληση

Γυναίκα υπάλληλος υπέβαλε στον εργοδότη της καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση της στην εργασία της. Η παραπονούμενη υποστήριξε ότι επί σειρά ετών αναγκάστηκε να υπομείνει διάφορα σχόλια και άτοπα πειράγματα από τον προϊστάμενο της, χαρακτηρίζοντας το περιστατικό που την οδήγησε στην υποβολή της καταγγελίας ως «τη σταγόνα που έκανε το ποτήρι να ξεχειλίσει». Η παραπονούμενη ζήτησε, επίσης, αποζημιώσεις ως θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ο εργοδότης της παραπονούμενης εξέτασε πολύ πρόχειρα και άτυπα την περίπτωση της. Για το συμβάν ερωτήθηκε ο καταγγελλόμενος ο οποίος, παρόλο που παραδέχτηκε ότι έκανε πράγματι την προσαπτόμενη χειρονομία, έδωσε όμως διαφορετική εκδοχή των γεγονότων και αρνήθηκε ότι διέπραξε σεξουαλική παρενόχληση. Ο εργοδότης επέλεξε, χωρίς περαιτέρω έρευνα, να δεχθεί την μαρτυρία του καταγγελλόμενου ως γνήσια και να απορρίψει την καταγγελία της παραπονούμενης ως αβάσιμη. Στην παραπονούμενη κοινοποιήθηκε το πόρισμα, χωρίς ιδιαίτερη εξήγηση ως προς τους λόγους που οδήγησαν τον εργοδότη στην απόφαση του αυτή. Η παραπονούμενη προσέφυγε εναντίον της απόφασης του εργοδότη της.

Στη σχετική με το πιο πάνω θέμα Απόφαση του, το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αποφάνθηκε ότι η διοίκηση (ο εργοδότης) έχει καθήκον να εξετάζει με σοβαρότητα, ταχύτητα και εμπιστευτικότητα τις καταγγελίες περί σεξουαλικής παρενόχλησης και να ενημερώνει τον καταγγέλλοντα για τη συνέχεια που δίδεται στην καταγγελία του. Όταν δε η σεξουαλική παρενόχληση αμφισβητείται, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διεξάγει έρευνα για να εξακριβώσει τα περιστατικά και, ενδεχομένως, να καθορίσει την κατάλληλη επανόρθωση. Το Δικαστήριο επισήμανε, επίσης, ότι το γεγονός ότι ο καταγγελλόμενος έπαψε να εργάζεται στο συγκεκριμένο εργοδότη και, ως εκ τούτου, η σεξουαλική παρενόχληση έπαψε να διενεργείται, δεν αίρει την υποχρέωση ταχείας ενάρξεως έρευνας.

Μη επιτρεπτή η επιβολή δυσμενών για το παραπονούμενο πρόσωπο μέτρων, για μόνο το λόγο ότι υπέκυψε στη σεξουαλική παρενόχληση

Γυναίκα έκτακτη υπάλληλος στην δημόσια υπηρεσία, κατήγγειλε στην Αρχή Ισότητας ότι η προϊστάμενη αρχή έλαβε, μετά από την επίσημη καταγγελία της στην Υπηρεσία της για σεξουαλική παρενόχληση της στο χώρο εργασίας από συνάδελφο της, δυσμενή σε βάρος της μέτρα.

Η Αρχή Ισότητας διαπίστωσε ότι η καταγγελία της παραπονούμενης θεωρήθηκε εκ των προτέρων ως μη γνήσια και, χωρίς να εξετασθεί ως προς την ουσία της, αποφασίσθηκε από τη προϊστάμενη αρχή η έναρξη πειθαρχικής σε βάρος της παραπονούμενης διαδικασία στη βάση της «μη απόκρουσης» από την ίδια της σεξουαλικής παρενόχλησης και της «ανοχής» της και με την κατηγορία ότι υπέπεσε σε παράπτωμα το οποίο ενέχει

το στοιχείο της ηθικής αισχροτήτας και της έλλειψης τιμιότητας. Η δυσπιστία ως προς τη γνησιότητα της καταγγελίας της παραπονούμενης στηριζόταν στην υποκειμενική κρίση των προϊσταμένων σε σχέση με το τι αποτελεί τη «σωστή συμπεριφορά» μιας γυναίκας που γίνεται θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η προϊστάμενη αρχή ενήργησε ακριβώς όπως ο νόμος απαγορεύει να ενεργεί η εργοδοτική πλευρά σε περίπτωση καταγγελίας από εργαζόμενο για σεξουαλική παρενόχληση. Συγκεκριμένα, κανένα πρόσφορο μέτρο για την παύση, μη επανάληψη και άρση των συνεπειών της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν πάρθηκε από τον εργοδότη, ενώ παρά την ρητή απαγόρευση του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου, χρησιμοποιήθηκε ως βάση για τη λήψη δυσμενούς απόφασης το γεγονός ότι το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης υπέκυψε σε αυτήν. Η συνεκτίμηση του συνολικού χειρισμού της υπόθεσης έδειξε ότι αντί η καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση να προκαλέσει την αποφασιστική αντίδραση της αρμόδιας αρχής προκάλεσε σύγχυση και αμηχανία διολισθαίνοντας τελικά, λόγω της υποχρεωτικής αποχής της παραπονούμενης από την εργασία και την πειθαρχική δίωξη για αδίκημα που ενέχει το στοιχείο της ηθικής αισχροτήτας και της έλλειψης τιμιότητας, στη δημιουργία αρνητικού κλίματος έναντι της παραπονούμενης.

Με βάση τα πιο πάνω, η σύσταση της Επιτρόπου, ενεργώντας ως Αρχή Ισότητας, ήταν να αποκατασταθεί άμεσα η καταγγέλλουσα στο χώρο της εργασίας της με την άρση κάθε δυσμενούς επίπτωσης που προκλήθηκε με τα μέτρα που είχαν ληφθεί εναντίον της.

Εκ προσθήσεως ευθύνη του εργοδότη για πράξεις συναδέλφου και προϊσταμένου σε υπόθεση σεξουαλικής παρενόχλησης.

Γυναίκα δημόσια υπάλληλος υπέβαλε καταγγελία στην Αρχή Ισότητας της Επιτρόπου Διοικήσεως αναφορικά με τον χειρισμό από τους προϊσταμένους της, της καταγγελίας της για σεξουαλική παρενόχληση της στο χώρο εργασίας από συνάδελφο της. Το είδος της σεξουαλικής παρενόχλησης στην περίπτωση αυτή αφορούσε σε σεξουαλική παρενόχληση της παραπονούμενης εκφραζόμενη με λόγια, όπως πίεση για σύναψη ερωτικών σχέσεων, τηλεφωνήματα εντός και εκτός ωρών εργασίας, γραπτά μηνύματα, εξομολογήσεις κ.ο.κ.

Στην υπό αναφορά περίπτωση, τα δύο μέρη (η παραπονούμενη και ο υποτιθέμενος δράστης) έδωσαν ο καθένας από διαφορετική εκδοχή των γεγονότων, με τον καταγγελλόμενο να ισχυρίζεται ότι είχαν ερωτική σχέση και την παραπονούμενη να το αρνείται κατηγορηματικά.

Εν πάση, όμως, περιπτώσει, κατά τον κρίσιμο χρόνο που αφορούσε στη σεξουαλική παρενόχληση, η οποία ήταν και το αντικείμενο της έρευνας, ήταν παραδεκτό το γεγονός ότι δεν υπήρχε σχέση μεταξύ τους.

Η παραπονούμενη υποστήριξε ότι η συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που δεχόταν



από τον καταγγελλόμενο της ήταν ανεπιθύμητη και προς ενίσχυση των ισχυρισμών της αναφέρθηκε στις πράξεις στις οποίες προέβηκε για να του γνωστοποιήσει το γεγονός αυτό. Συγκεκριμένα, η παραπονούμενη ζήτησε τη συμβουλή της αστυνομίας και, στη βάση αυτής, του απέστειλε επιστολή με δικηγόρο τονίζοντας το ανεπιθύμητο της συμπεριφοράς του. Μη έχοντας το επιθυμητό αποτέλεσμα, υπέβαλε στη συνέχεια επίσημη καταγγελία στη Διεύθυνση και ζήτησε την άμεση λήψη μέτρων για άρση της σεξουαλικής παρενόχλησης της.

Σύμφωνα με τον ορισμό του αδικήματος, η πράξη που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να έχει ως «σκοπό ή αποτέλεσμα» την προσβολή της αξιοπρέπειας του αποδέκτη. Δεδομένου, δηλαδή, ότι οι πράξεις του δράστη είχαν σαν αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας της παραπονούμενης και τη δημιουργία ενός εκθρικού, ταπεινωτικού και εξευτελιστικού περιβάλλοντος εργασίας, η πρόθεση του πρώτου δεν έχει καμία σημασία. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η παραπονούμενη απέδειξε το ανεπιθύμητο για εκείνη της συμπεριφοράς του δράστη μέσα από τις ενέργειες της όπως αυτές περιγράφονται πιο πάνω.

Επιπρόσθετα, από τη διερεύνηση της καταγγελίας προέκυψε ότι ο άμεσα προϊστάμενος της παραπονούμενης παρέλειψε να λάβει οποιαδήποτε μέτρα για την προστασία της και χωρίς να εξετάσει την καταγγελία της, ως προς την ουσία της, απέρριψε αυτήν ως αβάσιμη. Αντίθετα, προχώρησε σε βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας της, με την αφαίρεση καθηκόντων και την άσκηση πίεσης προς τη Διεύθυνση για την μετακίνηση της από την Υπηρεσία, πράγμα το οποίο έγινε, εν τέλει, κατορθωτό. Η αντιμετώπιση την οποία δέχτηκε η παραπονούμενη από τον προϊστάμενο της συντέινει στη δημιουργία ενός εξευτελιστικού, εκφοβιστικού, επιθετικού και εκθρικού για αυτήν περιβάλλοντος, κατά παράβαση των προνοιών του *περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου*.

Τέλος, σε σχέση με τους χειρισμούς της Προϊστάμενης Αρχής, από την έρευνα της Αρχής Ισότητας προέκυψε ότι, ενώ αρχικά η πρώτη ενήργησε σωστά με την τοποθέτηση της παραπονούμενης σε άλλο γραφείο, ώστε να μην υπάρχει καθημερινή και άμεση επαφή με το δράστη, ωστόσο, παρέλειψε να εξετάσει την πιθανότητα η παραπονούμενη να αποτελούσε, επίσης, θύμα διάκρισης από τον προϊστάμενο της. Αντίθετα, φαίνεται να μην αμφισβήτησε σε καμία περίπτωση την κρίση του τελευταίου κατά τον χειρισμό της περίπτωσης της. Η Προϊστάμενη Αρχή κρίθηκε, επίσης, ένοχη για παράβαση της υποχρέωσης της, με βάση το άρθρο 12 του νόμου, για προστασία των εργαζομένων της, η οποία ισχύει για πράξεις των εργαζομένων, καθώς και για πράξεις των προϊσταμένων. Η Προϊστάμενη Αρχή είχε, δηλαδή, υποχρέωση να προστατεύσει την παραπονούμενη τόσο από την διενέργεια πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης από τον ομόβαθμο συνάδελφο της, η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, όσο και από τη διακριτική συμπεριφορά του άμεσα προϊσταμένου της, η οποία συνιστά διάκριση λόγω φύλου και παρενόχληση, λόγω της υποβολής καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση της στο χώρο εργασίας της.

Πρακτικές Καταπολέμησης της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο Χώρο Εργασίας

Αφού έχουν παρουσιαστεί οι πρόνοιες της νομοθεσίας, η σημασία του Κώδικα (δείγμα Κώδικα περιλαμβάνεται στο αμέσως επόμενο κεφάλαιο) και οι μύθοι γύρω από την σεξουαλική παρενόχληση, απομένει η πρακτική εφαρμογή της πολιτικής καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας κάθε επιχείρησης η οποία περιλαμβάνει τις ακόλουθες ενέργειες:

1. Υιοθέτηση Κώδικα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και εφαρμογή ξεκάθαρης πολιτικής για τα θέματα αυτά. Διασφάλιση της ορθής εφαρμογής του Κώδικα καθώς και των καλών πρακτικών για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης.
2. Κυκλοφορία Κώδικα σε όλους τους εργαζομένους κατά την ένταξη τους στην επιχείρηση (induction) και προώθηση του ανά τακτικά χρονικά διαστήματα σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή. Οι εργοδότες και η διοίκηση πρέπει να διασφαλίζουν ότι και τρίτα μέρη που συνεργάζονται ή έρχονται σε επαφή με την επιχείρηση όπως πελάτες, αιτητές εργασίας ή προμηθευτές δεν παρενοχλούνται από το προσωπικό της επιχείρησης καθώς και το αντίστροφο.
3. Λήψη αποτελεσματικής και κατάλληλης δράσης εάν υπάρξει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα κατάλληλα μέτρα πρέπει να ληφθούν από τη διοίκηση ακόμη και αν δεν γίνει επίσημο παράπονο μόλις υποπέσει στην αντίληψη του εργοδότη το περιστατικό. Υιοθέτηση διαδικασιών για τον χειρισμό παραπόνων και καταγγελιών επί του θέματος όπως τη θέσπιση πειθαρχικών κανόνων και ποινών ενάντια στο θύτη αλλά και ενάντια σε αυτούς που προβαίνουν σε ψευδείς κατηγορίες και τη θέσπιση προστατευτικών μέτρων για τα θύματα.
4. Συμπερίληψη του Κώδικα στην εκπαίδευση του διευθυντικού προσωπικού και των υπευθύνων του ανθρώπινου δυναμικού και παροχή ειδικής εκπαίδευσης σε αυτούς για τον εντοπισμό περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και την ορθή αντιμετώπιση τους.
5. Παροχή εκπαίδευσης στους εργαζομένους αναφορικά με τη συμπεριφορά που αναμένεται από αυτούς, το ρόλο τους, τις υποχρεώσεις τους καθώς και ενημέρωσή τους για τις διαδικασίες που υπάρχουν για αντιμετώπιση των ανησυχιών τους και προβλημάτων που τυχόν προκύψουν. Οι εργαζόμενοι έχουν την υποχρέωση να διασφαλίσουν ότι η συμπεριφορά τους συμβαδίζει με την πολιτική της επιχείρησης και ότι συμβάλλει σε ένα παραγωγικό εργασιακό περιβάλλον. Ανάρμοστη συμπεριφορά πρέπει να γνωστοποιείται στο υπεύθυνο άτομο ή στο διευθυντικό προσωπικό. Εργαζόμενοι οι οποίοι βιώνουν σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να λάβουν δράση, να αναζητήσουν συμβουλή και στήριξη, να ξεκαθαρίσουν στο άτομο ότι πρέπει να σταματήσει τη συμπεριφορά που συνιστά παρενόχληση και να υποβάλουν παράπονο χρησιμοποιώντας τις κατάλληλες διαδικασίες που υπάρχουν στην επιχείρηση.
6. Συλλογή πληροφοριών που υποβοηθούν τη διοίκηση να κατανοήσει την κουλτούρα του οργανισμού και να επιβλέπει αποτελεσματικά τη συμπεριφορά των εργαζομένων.



ΔΕΙΓΜΑ ΚΩΔΙΚΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

(Το πιο κάτω δείγμα θα πρέπει να προσαρμοστεί / συμπληρωθεί ανάλογα από κάθε εταιρεία, επιχείρηση ή οργανισμό που αποφασίζει να υιοθετήσει και να εισάξει τον Κώδικα.)

Δήλωση Πολιτικής της Εταιρείας

Η Εταιρεία μας είναι απολύτως δεσμευμένη στη διατήρηση εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο θα προστατεύεται πλήρως και από όλους η αξιοπρέπεια του ατόμου και θα διασφαλίζεται ο σεβασμός της προσωπικότητας του καθενός: εργαζομένου, εκπαιδευομένου, καταρτιζομένου, υποψηφίου για εργασία, υποψηφίου για εκπαίδευση και υποψηφίου για κατάρτιση.

Μέσα στα πλαίσια της πολιτικής αυτής θεωρείται ως απόλυτα απαράδεκτη οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη οιοδήποτε, η οποία συνιστά με οποιοδήποτε τρόπο σεξουαλική παρενόχληση. Συμπεριφορά τέτοιας φύσης αποτελεί σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα και δεν θα γίνει ποτέ ανεκτή καθώς αντιβαίνει σε ρητές πρόνοιες της Νομοθεσίας αλλά και στις αρχές και αξίες της εταιρείας μας.

Η εταιρεία είναι δεσμευμένη έναντι του προσωπικού της και καθενός που αποτείνεται για εργασία σ' αυτή, έναντι των ατόμων που καταρτίζονται ή εκπαιδεύονται σ' αυτήν ή που αποτείνονται για εκπαίδευση ή κατάρτιση σ' αυτήν ως ακολούθως:

Αμέσως μόλις περιέλθει εις γνώσιν της περιστατικό που ανάγεται σε σεξουαλική παρενόχληση, είτε κατόπιν καταγγελίας είτε αυτεπάγγελα, θα λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για άρση και μη επανάληψη της καθώς και για τιμωρία του δράστη, οποιοσδήποτε κι αν είναι αυτός.

Όλες οι ενέργειες από την εταιρεία θα γίνουν με σοβαρότητα, ταχύτητα και εμπιστευτικότητα και με σεβασμό στην αξιοπρέπεια του ανθρώπου. Η τιμωρία θα είναι ανάλογη της σοβαρότητας της κάθε περίπτωσης, μη αποκλειόμενης και της απόλυσης.

Περαιτέρω, καθίσταται σαφές ότι σε καμία περίπτωση δεν πρόκειται να επιτραπεί ή να γίνει ανεκτή η θυματοποίηση, η άμεση ή έμμεση δυσμενής μεταχείριση ή βλαπτική μεταβολή των συνθηκών οποιουδήποτε, επειδή απέκρουσε ή κατάγγειλε περίπτωση σεξουαλικής

παρενόχλησης ή έδωσε μαρτυρία ή με άλλο τρόπο συνέβαλε στη διερεύνηση καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ορίζοντας τη σεξουαλική παρενόχληση

«Σεξουαλική παρενόχληση» σημαίνει οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που εκφράζεται με λόγια ή έργα και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εκθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.¹⁴

Χρήσιμες διευκρινίσεις

Τονίζεται ότι σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να γίνει όχι μόνο από άντρα προς γυναίκα και προϋστάμενο προς υφιστάμενο αλλά και το αντίστροφο. Λόγω της ιδιαίτερης ευαισθησίας του θέματος, είναι απαραίτητη η συνεργασία όλων των μελών του προσωπικού και η συστράτευση τους στην κοινή προσπάθεια για ένα χώρο εργασίας χωρίς περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Πρέπει να γίνει κατανοητό από όλους ότι ενώ π.χ. σχόλια ή αστεία σεξουαλικού περιεχομένου ή προσωπικές προτάσεις ίσως γίνονται χωρίς κακή πρόθεση, μπορεί να είναι ανεπιθύμητα και να εκλαμβάνονται από τον αποδέκτη τους ως παρενόχληση.

Επίσης «ρομαντική διάθεση» που μπορεί να προκύψει από πρόσωπο προς άλλο πρόσωπο που βρίσκεται στον ίδιο χώρο εργασίας μπορεί να εξελιχθεί σε σεξουαλική παρενόχληση εάν ο αποδέκτης απορρίπτει ως ανεπιθύμητες τις εκδηλώσεις της «ρομαντικής» αυτής διάθεσης.

Σε κάθε περίπτωση το κριτήριο για να αποφασιστεί κατά πόσο συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ανάγεται σε σεξουαλική παρενόχληση, είναι κατά πόσο τέτοια συμπεριφορά είναι ευπρόσδεκτη, επιθυμητή ή και αμοιβαία (οπότε δεν συνιστά σεξουαλική παρενόχληση) ή είναι μη ευπρόσδεκτη, ανεπιθύμητη και μονομερής οπότε εάν ταυτόχρονα θίγει την αξιοπρέπεια αντρών και γυναικών, συνιστά σεξουαλική παρενόχληση. Εκείνο που διακρίνει τη σεξουαλική παρενόχληση από τη φιλική συμπεριφορά η οποία είναι και ευπρόσδεκτη ή και αμοιβαία είναι το ότι η συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της. Αυτό δεν σημαίνει ότι ένα και μόνο περιστατικό παρενόχλησης δεν μπορεί να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση αν είναι αρκούντως σοβαρό.

Η διάκριση ωστόσο ανάμεσα σε συμπεριφορά που είναι ευπρόσδεκτη και μη ευπρόσδεκτη, επιθυμητή και ανεπιθύμητη δεν είναι πάντα εύκολη. Σε μερικές περιπτώσεις, λόγω παθητικής συμπεριφοράς ή φόβου ενός προσώπου, το άλλο πρόσωπο μπορεί να εκλάβει λανθασμένα ως ευπρόσδεκτη και επιθυμητή την προσέγγιση, ενώ στην πραγματικότητα να ισχύει το αντίθετο. Ως εκ τούτου απαιτείται και επιβάλλεται ιδιαίτερη προσοχή και

¹⁴ Ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης όπως περιγράφεται στο Νόμο.



ευαισθησία από όλους ιδιαίτερα έναντι ατόμων που ανήκουν σε μία ή περισσότερες από τις ευάλωτες ομάδες προσώπων (Βλέπε **Ομάδες ιδιαίτερα ευάλωτες**). Ιδιαίτερα αυξημένη οφείλει να είναι η προσοχή και ευαισθησία στην προσέγγιση και συμπεριφορά προϊσταμένου προς υφιστάμενο.

Η υποκειμενική κρίση του θύματος δεν μπορεί να είναι, βέβαια, ανεξέλεγκτη. Ως εκ τούτου, κατά τη διερεύνηση μιας καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να εφαρμόζεται το κριτήριο του «μέσου λογικού ανθρώπου» με βάση το οποίο η συμπεριφορά η οποία χαρακτηρίζεται ως «σεξουαλική παρενόχληση» πρέπει να είναι τέτοια που να μπορεί, λογικά, να θεωρηθεί, υπό τις περιστάσεις, ως προσβλητική για την αξιοπρέπεια του ατόμου.

Σε μια καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να αποδεικνύεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση ήταν αρκετά σοβαρή ή διεισδυτική για να δημιουργήσει ένα περιβάλλον εργασίας το οποίο ένας μέσος λογικός άνθρωπος θα έβρισκε εχθρικό ή εκφοβιστικό και το οποίο το ισχυριζόμενο θύμα, επίσης, εκλαμβάνει ως τέτοιο.¹⁵

Ομάδες ιδιαίτερα ευάλωτες

Έρευνες έχουν δείξει ότι ορισμένες ομάδες είναι ιδιαίτερα ευάλωτες σε σεξουαλική παρενόχληση, ότι δηλαδή γίνονται συχνότερα στόχος παρενόχλησης. Τέτοιες ομάδες είναι γυναίκες διαζευγμένες ή σε διάσταση, νέες γυναίκες στα αρχικά στάδια της ένταξης τους στην αγορά εργασίας, γυναίκες σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα, γυναίκες με αναπηρία, γυναίκες μέλη εθνικών μειονοτήτων και ομοφυλόφιλοι άντρες και γυναίκες.

Περιβάλλον εργασίας

Περιβάλλον εργασίας θεωρείται οποιοδήποτε μέρος που βρίσκεται υπό τον άμεσο ή έμμεσο έλεγχο του εργοδότη, στο οποίο πρέπει να βρίσκεται ο εργαζόμενος για να εκτελέσει την εργασία του. Μπορεί να συμπεριλαμβάνει και τοποθεσίες εκτός γραφείου στις οποίες εκτελούνται εργασιακά καθήκοντα όπως γραφεία πελατών, προορισμοί επαγγελματικών ταξιδιών, μέρη εξόδου για επαγγελματικά γεύματα ή δείπνα, υποκαταστήματα της επιχείρησης, κατοικίες πελατών κ.α. Η έννοια του περιβάλλοντος εργασίας επεκτείνεται και σε εκδρομές ή άλλες κοινωνικές δραστηριότητες που οργανώνονται από την επιχείρηση για τους εργαζομένους.

Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εκφράζεται με έργα (πράξεις ή παραλείψεις) ή με λόγια. Τα πιο κάτω είναι μόνο μερικές από τις μορφές που μπορεί να λάβει η σεξουαλική

¹⁵ Εγχειρίδιο για θέματα διάκρισης λόγω φύλου στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, Τμήμα Εργασίας (2010) σ. 43

παρενόχληση.

Λεκτική: Απρόσκλητα σχόλια σχετικά με την ιδιωτική ζωή του θύματος, το σώμα του ή την εμφάνιση του, αστεία ή σχόλια σεξουαλικής φύσεως π.χ. δύο άνδρες συνάδελφοι μοιράζονται συνεχώς αστεία σεξουαλικού περιεχομένου στη παρουσία γυναικών συνάδελφων. Τα αστεία τους μπορούν να χαρακτηριστούν από χονδροειδή μέχρι και αισχρά. Μια γυναίκα συνάδελφος προσπάθησε να τους πει να σταματήσουν αλλά της είπαν πως απλώς αστειεύονται. Η συμπεριφορά αυτή αποτελεί λεκτική παρενόχληση αφού η γυναίκα συνάδελφος είχε ξεκάθαρα δηλώσει ότι ήθελε να σταματήσουν και επομένως οι άνδρες δεν έπρεπε να συνεχίσουν να εκφράζονται κατ' αυτόν τον τρόπο στην παρουσία της.

Φυσική: Ανεπιθύμητο άγγιγμα με σεξουαλικό τρόπο, όπως ακούμπημα χεριών στους ώμους, άγγιγμα χεριού, δέχθεν τυχαία αγγίγματα, φιλή, τσίμπημα, καϊδευτικό χτύπημα κτλ.

Με χειρονομίες: Η γλώσσα του σώματος και διάφορες χειρονομίες δείχνουν πρόθεση για σεξουαλική επαφή π.χ. γλείψιμο των χειλιών, συχνό κλείσιμο του ματιού, έντονο κοίταγμα κλπ.

Οπτική: Έκθεση πορνογραφικού υλικού ή εικόνων και αφισών που περιέχουν σεξουαλικές σκηνές π.χ. Φωτογραφίες/εικόνες στο γραφείο άνδρα με γυναίκες σε ακατάλληλες ή προκλητικές πόζες που εισηγούνται σεξουαλική δραστηριότητα που κάνουν τις γυναίκες να νιώθουν άβολα και να ντρέπονται όταν μπαίνουν στο γραφείο.

Ψυχολογική: Για παράδειγμα, ένας άνδρας επιδεικνύει ενδιαφέρον προς μια συνάδελφο του όμως εκείνη δεν ανταποκρίνεται και απορρίπτει τις προτάσεις του για έξοδο. Ενώ του δηλώνει ανοικτά πως δεν ενδιαφέρεται, εκείνος επιμένει αφήνοντας της λουλούδια, πειράζοντας την, αφήνοντας υπονοούμενα και ψάχνοντας τρόπους να μείνει μόνος μαζί της. Η συμπεριφορά αυτή συνιστά σεξουαλική παρενόχληση.

Σεξουαλική παρενόχληση ως ανταλλαγή: Εξαναγκασμός του ενός μέρους σε σεξουαλική επαφή ως αντάλλαγμα για πρόσληψη, προαγωγή ή αύξηση μισθού ή απειλή ότι αν δεν γίνει δεκτή η πρόταση για σεξουαλική επαφή θα υπάρξει μείωση μισθού ή απόλυση της εργαζομένης.

Εχθρικό περιβάλλον: Επέμβαση στην εργασιακή επίδοση του θύματος κατά παράλογο τρόπο και δημιουργία ή έκθεση του θύματος σε ένα εχθρικό, άβολο και αγενές περιβάλλον.

Ενδεικτικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης

- Προσβλητικά ή αχρείαστα αγγίγματα και θωπείες σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος.
- Χειρονομίες με οποιοδήποτε μέρος του σώματος ή νοήματα με τα μάτια, το στόμα κλπ
- Ανήθικες ή προσβλητικές προτάσεις
- Σχόλια για το σώμα, το πρόσωπο, το σεξουαλικό προσανατολισμό, τις σεξουαλικές επιδόσεις ή σεξουαλικά ελαττώματα κάποιου
- Υπονοούμενα που προσβάλλουν τη γενετήσια αξιοπρέπεια
- Γραπτά ή προφορικά ύβρεις σεξουαλικού περιεχομένου



- Γραπτά ή προφορικά ερωτόλογα
- Προβολή ή έκθεση εικόνων, φωτογραφιών, ταινιών, μηνυμάτων κλπ σεξουαλικού περιεχομένου με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο, ηλεκτρονικό (π.χ. e-mails, SMS κλπ) ή μη.
- Παράκληση ή απαίτηση για σεξουαλικές χάρες, ιδιαίτερα με την υπόσχεση πρόσληψης, προαγωγής, μη απόλυσης κλπ.
- Παρατηρήσεις με σεξουαλικά υπονοούμενα
- Μειωτικές παρατηρήσεις για το φύλο ή την εμφάνιση
- Ερωτήσεις αναφορικά με τη σεξουαλική συμπεριφορά ή εξιστορηση σεξουαλικών εμπειριών στο θύμα
- Παραβίαση της ιδιωτικής ζωής, εντός ή εκτός εργασίας, όπως π.χ. παρενοχλητικά τηλεφωνήματα
- Σωματική επίθεση σεξουαλικού περιεχομένου και εξαναγκασμός σε σεξουαλική επαφή
- Αστεία ή πειράγματα σεξουαλικού περιεχομένου
- Συνεχείς προσκλήσεις σε δείπνο ή εξόδους παρά την απόρριψη τους από το θύμα

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι είναι φυσιολογικό και αναμενόμενο σε ένα σύγχρονο περιβάλλον εργασίας όπου οι εργαζόμενοι περνούν ένα μεγάλο μέρος της ημέρας τους, εκτός από επαγγελματικές δραστηριότητες να ασκούν και κοινωνικές δραστηριότητες. Μάλιστα, πολλά ανδρόγυνα γνωρίστηκαν στο χώρο εργασίας τους. Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι το ανεπιθύμητο της συμπεριφοράς.

Καμία από τις πιο πάνω συμπεριφορές δεν συνιστά σεξουαλική παρενόχληση εάν δεν είναι ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της ή αν δεν είναι τέτοιας μορφής και φύσης που να θίγει την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών. Αν η συμπεριφορά είναι αποδεκτή και γίνεται με τη συναίνεση των μερών τότε δεν τίθεται θέμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Είναι σαφές ότι η πρόθεση (καλή ή κακή, αθώα ή ενοχή, υποψιασμένη ή ανυποψίαστη) του δράστη είναι εντελώς αδιάφορη και χωρίς καμία σημασία. Η καλή πρόθεση δεν αναιρεί μια συμπεριφορά η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση.

Οι συνέπειες της παρενόχλησης επί του θύματος

Το πρόσωπο που υπόκειται ή υπέστη σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζει σειρά σοβαρότατων ψυχοσωματικών και συμπεριφορικών προβλημάτων ένεκα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα συνηθέστερα, αλλά όχι τα μόνα, είναι τα εξής:

- Σωματικά συμπτώματα: Πονοκέφαλοι, ναυτία, στομαχικές διαταραχές, ψηλή αρτηριακή πίεση, απώλεια όρεξης, αίσθηση κόπωσης, τρέμουλο, εφίδρωση, αϋπνία
- Ψυχολογικά συμπτώματα: Κατάθλιψη, εναλλαγές διάθεσης, έντονη νευρική κατάσταση, επιθέσεις πανικού, απώλεια αυτοεκτίμησης, απώλεια ενδιαφέροντος
- Συμπεριφορικά συμπτώματα: Τάση για αδεξιότητα, απώλεια μνήμης, εκνευρισμός, εξάρτηση από το αλκοόλ και τον καπνό

Είναι φανερό ότι ανάλογα με τη σοβαρότητα κάθε περίπτωσης, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει ακόμα και στην καταστροφή ενός ανθρώπου ή και της οικογένειάς

του. Ο χώρος εργασίας της εταιρείας μας είναι χώρος χαράς και δημιουργίας και καμία συμπεριφορά εκτός των αποδεκτών πλαισίων της κοσμιότητας και της ευπρέπειας δεν πρόκειται να γίνει ποτέ ανεκτή.

Φυσικά, οι συνέπειες της παρενόχλησης δεν αφορούν μόνο το ίδιο το θύμα αλλά επεκτείνονται και στην επιχείρηση, αφού η παρενόχληση επιφέρει σειρά άλλων σοβαρών προβλημάτων στη λειτουργία της.

Οι συνέπειες της παρενόχλησης επί της επιχείρησης

- Παραιτήσεις υπαλλήλων και συνεπώς αυξημένο κόστος για την επιχείρηση για αντικατάσταση τους με νέους υπαλλήλους που πρέπει να εκπαιδευτούν
- Κατάρρευση ομαδικών και διαπροσωπικών εργασιακών σχέσεων
- Δημιουργία εχθρικού και επικίνδυνου περιβάλλοντος εργασίας
- Κακή δημοσιότητα και κακή δημόσια εικόνα της επιχείρησης
- Κακές σχέσεις με πελάτες και έλλειψη εμπιστοσύνης στο πρόσωπο της επιχείρησης ως εργοδότη και παροχέα υπηρεσιών
- Η καταγγελία της επιχείρησης και η επακόλουθη δικαστική διαδικασία με τυχόν πληρωμή της αποζημίωσης στο θύμα δημιουργούν αυξημένα έξοδα στην επιχείρηση
- Μειωμένη παραγωγικότητα
- Χαμηλό ηθικό εργαζομένων

Η διαδικασία υποβολής και εξέτασης παραπόνων

Κατ' αρχήν θα πρέπει να είναι σαφές σε κάθε εργαζόμενο, εκπαιδευόμενο, καταρτιζόμενο ή υποψήφιο για απασχόληση, κατάρτιση ή εκπαίδευση στην εταιρεία μας, ότι δεν έχει υποχρέωση να ανεχτεί συμπεριφορά που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση από οποιονδήποτε κι αν προέρχεται.

Η διαδικασία επίλυσης κάθε τέτοιου προβλήματος μπορεί να πάρει είτε ανεπίσημη είτε επίσημη μορφή.

(i) Η ανεπίσημη διαδικασία

Κατ' αρχήν συστήνεται όπως ο επηρεαζόμενος απευθυνθεί προφορικά είτε ο ίδιος είτε κάποιος άλλος εκ μέρους του, απευθείας στο πρόσωπο που ενεργεί παρενοχλητικά και να του εξηγήσει ευγενικά ότι αυτό το οποίο κάνει, τού είναι ανεπιθύμητο, δυσάρεστο και προσβλητικό. Καθώς το 80% των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης επισυμβαίνει χωρίς πρόθεση παρενόχλησης, το ζήτημα πιθανότατα θα λήξει στο σημείο αυτό.

Εάν για οποιοδήποτε λόγο ο επηρεαζόμενος νιώθει άβολα με την απευθείας προσωπική ή μέσω τρίτου αντιμετώπιση του προσώπου που τον παρενοχλεί (συνήθως επειδή το πρόσωπο αυτό είναι ο άμεσα προϊστάμενος του κλπ), τότε μπορεί να απευθυνθεί στον διευθυντή προσωπικού ή σε οποιοδήποτε μέλος της διεύθυνσης.¹⁶



Το πρόσωπο που έλαβε την καταγγελία θα πρέπει να ενεργήσει με πλήρη εχεμύθεια και να προσπαθήσει μιλώντας και με τις δύο πλευρές να επιλύσει το πρόβλημα κατά ανεπίσημο τρόπο.

Παρόλαυτα προσπάθεια μεσολάβησης θα πρέπει να γίνεται μόνο στην αρχή της διαδικασίας, αν η παρενόχληση δεν επισυμβαίνει για μεγάλο διάστημα, αν ο καθ' ου η καταγγελία φαίνεται ανοικτός για συζήτηση και μόνο αν ο παραπονούμενος επιθυμεί να γίνει μεσολάβηση.

Αν τούτο δεν είναι εφικτό ή αν η ανεπίσημη διαδικασία αποδεικτεί ατελέσφορη, τότε θα τεθεί σε εφαρμογή η επίσημη διαδικασία.

(ii) Η επίσημη διαδικασία

Έτσι, αν η ανεπίσημη διαδικασία δεν είναι δυνατή ή ενδεικνυόμενη, ο παραπονούμενος πρέπει να έρθει σε επαφή με.....

(διευθυντικό στέλεχος της εταιρείας, κατά κανόνα ο διευθυντής προσωπικού, αν υπάρχει, ή άλλο στέλεχος του ίδιου φύλου με τον παραπονούμενο κατά προτίμηση), ο οποίος στο εξής θα ονομάζεται «ερευνών λειτουργός», περιγράφοντας του τη φύση του παραπόνου. Σε περίπτωση που ο καθ' ου το παράπονο είναι ο ερευνών λειτουργός, το παράπονο μπορεί υποβληθεί σε οποιονδήποτε διευθυντή της εταιρείας.

Η επαφή μπορεί να γίνει προφορικά, γραπτά, τηλεφωνικά κλπ. Με τη λήψη του παραπόνου ο ερευνών λειτουργός θα διερευνήσει αμέσως τα περιστατικά με αντικειμενικότητα αλλά και με ευαισθησία για τα δικαιώματα τόσο του προπονούμενου όσο και του καθ' ου το παράπονο, με σοβαρότητα, ταχύτητα και εχεμύθεια.

Κατάθεση από παραπονούμενο

Εν πρώτοις ο ερευνών λειτουργός θα πάρει κατάθεση από τον παραπονούμενο με σκοπό να εντοπίσει και να καταγράψει με τη μεγαλύτερη δυνατή ακρίβεια:

- Ποιός έχει ανάμειξη
- Πότε συνέβη το περιστατικό ή τα περιστατικά
- Πόσο συχνά συνέβαιναν ή συμβαίνουν
- Που συνέβη ή συνέβησαν
- Κατά πόσο υπάρχουν μάρτυρες
- Τι ακριβώς συνέβη, συγκεκριμένη περιγραφή των γεγονότων
- Πως αντέδρασε ο παραπονούμενος

¹⁶ Σημείωση: Σε εταιρείες που είναι πρακτικώς εφικτό, καλό είναι να ορίζονται δύο πρόσωπα από το προσωπικό (ένα από κάθε φύλο) ως ombudspersons/σύμβουλοι, τα οποία θα λάβουν και ειδική εκπαίδευση για αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών και στα οποία θα μπορούν αν το επιθυμούν να απευθύνονται οι παραπονούμενοι στο στάδιο της ανεπίσημης διαδικασίας.

- Κατά πόσο μίλησε με τον καθ' ου το παράπονο και πως αυτός αντέδρασε
- Κατά πόσο ανέφερε το πρόβλημα σε συναδέλφους ή άλλους κατά το χρόνο που συνέβη
- Πιθανές λύσεις στο πρόβλημα

Η πιο πάνω συνέντευξη πρέπει να καταγραφεί γραπτώς.

Κατάθεση από τον καθ' ου το παράπονο

Μετά την λήψη της κατάθεσης από τον παραπονούμενο, γραπτή κατάθεση πρέπει να ληφθεί και από τον καθ' ου το παράπονο στον οποίο πρέπει να:

- Δοθούν οι ισχυρισμοί που διατυπώθηκαν εναντίον του και, εν τη απουσία ισχυρού λόγου για το αντίθετο, να του δοθεί αντίγραφο της κατάθεσης του παραπονούμενου
- Δοθεί χρόνος, αν το ζητήσει, για λήψη συμβουλής πριν απαντήσει στο παράπονο
- Επιτραπεί να εκπροσωπηθεί από όποιον θέλει αν το ζητήσει
- Δοθεί η ευκαιρία να ακουστεί απαντώντας σε όλους τους ισχυρισμούς και προβάλλοντας τις εξηγήσεις κλπ που θεωρεί αναγκαίες
- Δοθεί το δικαίωμα της ακρόασης χωρίς προκατάληψη
- Γίνει πλήρης ενημέρωση αναφορικά με την απόφαση που λήφθηκε ως αποτέλεσμα της έρευνας
- Δοθούν διαβεβαιώσεις εχεμύθειας
- Γίνουν αυστηρές υποδείξεις πως, ασχέτως του αποτελέσματος της έρευνας, δεν θα γίνει δεκτή ή ανεκτή οποιαδήποτε πράξη αντεκδίκησης εναντίον του παραπονούμενου

Σημείωση: Τόσο ο παραπονούμενος όσο και ο καθ' ου το παράπονο, έχουν δικαίωμα καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας να ζητήσουν και να έχουν μαζί τους οποιοδήποτε πρόσωπο επιθυμούν.

Κατάθεση από τρίτα πρόσωπα

Ανάλογα με το περιεχόμενο των εκατέρωθεν ισχυρισμών του παραπονούμενου και του καθ' ου το παράπονο, ο ερευνών λειτουργός μπορεί να λάβει γραπτές καταθέσεις από οποιοδήποτε τρίτο πρόσωπο που δυνατό να δια φωτίσει πτυχές της υπόθεσης.

Διαθεσιμότητα καθ' ου το παράπονο ή και παραπονούμενου

Σε περιπτώσεις σοβαρών παραπόνων μπορεί να είναι αναγκαίο να τεθεί σε διαθεσιμότητα με απολαβές ο καθ' ου το παράπονο προκειμένου να διευκολυνθεί η διερεύνηση. Το ίδιο μπορεί σε κάποιες περιπτώσεις να επιβάλλεται να γίνει και για τον παραπονούμενο.

Συγκρουόμενες μαρτυρίες

Όταν οι καταθέσεις του παραπονούμενου και του καθ' ου συμπληρωθούν, είναι πιθανό να είναι απολύτως συγκρουόμενες μεταξύ τους.

Εάν δεν υπάρχουν μάρτυρες για να επιβεβαιώσουν την μια ή την άλλη ιστορία, θα πρέπει



να αναζητηθούν τυχόν στοιχεία που ενισχύουν την μια ή την άλλη εκδοχή, ότι δηλαδή έλαβε ή δεν έλαβε χώρα η ισχυριζόμενη σεξουαλική παρενόχληση. Εάν ούτε τέτοια στοιχεία μπορέσει να εντοπίσει ο ερευνών λειτουργός τότε θα πρέπει να αποφασίσει με βάση το ισοζύγιο των πιθανοτήτων. Θα πρέπει δηλαδή να εντοπίσει ποιός από τους δύο είναι πιθανότερο να λέει την αλήθεια. Για να φθάσει δε στο συμπέρασμα αυτό θα στηριχτεί στην αξιοπιστία που μπορεί να αποδώσει στο κάθε μέρος. Είναι πολύ σημαντικό ο ερευνών λειτουργός να δώσει προσοχή τόσο στις λεπτομέρειες της μαρτυρίας αλλά και στη συνέπεια και σταθερότητα με την οποία η κάθε πλευρά παρουσιάζει την ιστορία της. Εάν π.χ. η μαρτυρία του παραπονούμενου είναι σταθερή, συνεπής και λεπτομερής ενώ από την άλλη του καθ' ού το παράπονο είναι ασαφές και αόριστη για θέματα για τα οποία θα αναμένετο λογικά να θυμάται, τότε το συμπέρασμα είναι υπέρ του παραπονούμενου.

Χρονικές προθεσμίες υποβολής και εξέτασης παραπόνου

Η εταιρεία ενθαρρύνει όλους τους επηρεαζόμενους από σεξουαλική παρενόχληση να ενεργοποιήσουν τη διαδικασία, ανεπίσημη ή επίσημη, για διερεύνηση του παραπόνου το συντομότερο δυνατό. Αυτό είναι προς το συμφέρον όλων των επηρεαζόμενων αφού η διερεύνηση ενός περιστατικού είναι ευκολότερη και ακριβέστερη όσο πλησιέστερα στο χρόνο πραγματοποίησης του γίνεται. Ωστόσο λόγω της ευαισθησίας του θέματος και αναγνωρίζοντας τους δισταγμούς για υποβολή παραπόνου, δεν τίθενται αποσβεστικές ή άλλες προθεσμίες προκειμένου να γίνει δεκτή η υποβολή παραπόνου και να αρχίσει η διερεύνησή του.

Κανενός παραπόνου η εξέταση δεν μπορεί να διαρκέσει πέραν των πέντε εργασίμων ημερών.

Επιβολή πειθαρχικής ποινής – Παρακολούθηση της κατάστασης – Μετάθεση

Αν ο ερευνών λειτουργός βεβαιωθεί ή εύλογα πιστεύει ότι έχει υπάρξει σεξουαλική παρενόχληση, τότε θα πρέπει ανάλογα με τη σοβαρότητα της περίπτωσης και το ιστορικό του ενόχου, να ληφθούν και τα ανάλογα πειθαρχικά μέτρα τα οποία μπορεί να ποικίλουν από προφορική επίπληξη μέχρι και απόλυση.

Η απόλυση είναι δεδομένη σε περίπτωση που η σεξουαλική παρενόχληση περιλάμβανε και άσκηση φυσικής/σωματικής βίας.

Σε κάθε περίπτωση, αρμοδιότητα για λήψη της απόφασης αναφορικά με το είδος και την έκταση της ποινής, έχουν τα προς τούτο εξουσιοδοτημένα όργανα της εταιρείας.¹⁷

Άλλη επιλογή (ως μέρος της πειθαρχικής ποινής ή και όχι) είναι η μετάθεση του καθ' ού το παράπονο η οποία μπορεί να γίνει και με δυσμενέστερους όρους αν έχει διακριβωθεί η ενοχή του και αν η επιβολή της προβλέπεται από τον πειθαρχικό κώδικα.

¹⁷ Τα θέματα διαθεσιμότητας, λήψης πειθαρχικών μέτρων, δυσμενούς μετάθεσης κλπ θα πρέπει να περιλαμβάνονται σε πειθαρχικό κώδικα ο οποίος να είναι σε ισχύ στην εταιρεία προκειμένου να είναι δυνατή η λήψη ή η επιβολή τους.

Σε κάθε περίπτωση εκτός από την πειθαρχική ποινή, ο εργοδότης θα παρακολουθεί στενά την εξέλιξη των γεγονότων μέχρι να βεβαιωθεί πλήρως ότι η σεξουαλική παρενόχληση έχει παύσει να συμβαίνει.

Η μετάθεση του παραπονούμενου ενδείκνυται μόνο αν το ζητήσει ο ίδιος και ποτέ δεν μπορεί να αφηθεί η υπόνοια έστω, ότι αποτελεί ποινή για τον παραπονούμενο του οποίου το παράπονο επιβεβαιώθηκε από τη έρευνα.

Αβάσιμες καταγγελίες/παρεξηγημένη συμπεριφορά/κακόπιστες καταγγελίες

Σε περίπτωση που η συμπεριφορά του καθ' ού το παράπονο είχε παρεξηγηθεί και ο ίδιος τελούσε πραγματικά και ειλικρινά σε άγνοια των συνεπειών των πράξεων του επί του παραπονούμενου, ενδεχομένως να μην ενδείκνυται η λήψη οποιουδήποτε μέτρου αφού η διαδικασία διερεύνησης έχει πια υποδείξει το πρόβλημα στον καθ' ού. Σε τέτοια περίπτωση, για κάποιους μήνες θα πρέπει να παρακολουθείται και να ελέγχεται η σχέση ανάμεσα στους δύο.

Εάν μετά τη διερεύνηση έχει διαφανεί είτε ότι η συμπεριφορά του καθ' ού το παράπονο δεν αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση είτε ότι η κατ' ισχυρισμό συμπεριφορά δεν επισυνέβη ή ότι γενικά επρόκειτο περί υπερβολικού παραπόνου, τότε η υπόθεση κλείνει χωρίς άλλη ενέργεια. Θα εξεταστεί ωστόσο η σκοπιμότητα μετάθεσης του ενός από τους δύο. Εάν όμως διακριβωθεί ότι το παράπονο ήταν εκ προθέσεως κακόπιστο, θα ληφθούν πειθαρχικά μέτρα εναντίον του ούτως ενεργήσαντος, μη αποκλειόμενης και της απόλυσης.

Ενημέρωση των δύο πλευρών

Μετά την ολοκλήρωση της εξέτασης, την εξαγωγή των συμπερασμάτων και τη λήψη της απόφασης περί του τι δέον γενέσθαι, ενημερώνονται και οι δύο πλευρές σε χωριστές συναντήσεις.

Η εμπιστευτικότητα ως στοιχείο της διαδικασίας

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



Ημερομηνία

Υπογραφή..... »

Πράξεις αντεκδίκησης

Πράξεις εκδικητικές εναντίον οποιουδήποτε υπέβαλε παράπονο σε σχέση με σεξουαλική παρενόχληση ή που συνήργησε στη διερεύνηση παραπόνου σεξουαλικής παρενόχλησης είναι απολύτως απαγορευμένες και θα τυχάνουν χειρισμού οι ίδιες ως σεξουαλική παρενόχληση.

Σύνταξη σημειώσεων από τον παραπονούμενο

Άτομο που πιστεύει ότι υποβάλλεται σε σεξουαλική παρενόχληση, είναι ενδεδειγμένο να κρατά σημειώσεις και στοιχεία αναφορικά με τα διάφορα περιστατικά, τον χρόνο και χώρο που επισυνέβησαν, τα ονόματα τυχόν παρισταμένων, τις λεπτομέρειες γενικά των ενεργειών του παρενοχλούντος ώστε να είναι ευκολότερη η διερεύνηση τους τόσο κατά την ανεπίσημη όσο και κατά την επίσημη διαδικασία.

Τα καθήκοντα των εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι έχουν σημαντικό ρόλο να διαδραματίσουν συμβάλλοντας στη δημιουργία περιβάλλοντος εργασίας όπου η σεξουαλική παρενόχληση θα θεωρείται απαράδεκτη. Μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη σεξουαλικής παρενόχλησης μέσω ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης και διασφαλίζοντας ότι η συνήθης συμπεριφορά των ιδίων και των συναδέλφων τους δεν προσβάλλει. Μπορούν ακόμα να βοηθήσουν στην αποθάρρυνση κάθε είδους σεξουαλικής παρενόχλησης καθιστώντας σαφές ότι θεωρούν μια τέτοια συμπεριφορά απαράδεκτη και στηρίζοντας συναδέλφους που υφίστανται τέτοια συμπεριφορά και σκέφτονται να υποβάλουν καταγγελία.

Αποτρεπτικά Μέτρα

Το σημαντικότερο αποτρεπτικό μέτρο εναντίον της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η εκπαίδευση ολόκληρου του προσωπικού, σε όλα τα τμήματα και σε όλα τα επίπεδα για το τί αποτελεί απαράδεκτη συμπεριφορά. Συστήνεται η εκπαίδευση να γίνεται από κοινού για άντρες και γυναίκες. Διευθυντικό προσωπικό το οποίο θα κληθεί να χειριστεί παράπονα, θα πρέπει να λάβει πρόσθετη ειδική-εξειδικευμένη κατάρτιση.

Είναι σημαντικό να καταρτιστούν πρώτα αυτοί που θα επιφορτιστούν με το καθήκον λήψης και εξέτασης παραπόνων και μετά το υπόλοιπο προσωπικό καθώς η εμπειρία έχει δείξει ότι μετά την κατάρτιση παρατηρείται υποβολή σημαντικού αριθμού παραπόνων τα οποία η Διεύθυνση θα πρέπει να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει με ταχύτητα και αποτελεσματικότητα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
1465 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

Ο ΠΕΡΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΝΟΜΟΣ

ΑΙΤΗΣΗ ΓΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

ΠΡΟΣΟΧΗ:

1. Πριν συμπληρώσετε την αίτηση αυτή, διαβάστε προσεκτικά τις πληροφορίες/οδηγίες που αναγράφονται στο πίσω μέρος της αίτησης.
2. Πρόσωπο που σε γνώση του προβαίνει σε ψευδή δήλωση ή ψευδείς παραστάσεις με σκοπό να εξασφαλίσει επίδομα για τον εαυτό του ή για άλλο πρόσωπο, υπόκειται σε ποινική δίωξη.

ΜΕΡΟΣ Ι – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΙΤΗΤΡΙΑΣ

Α. Ονοματεπώνυμο: Ημερομηνία Γέννησης:
 Τόπος Γέννησης: Αρ. Ταυτότητας: Αρ. Κοιν. Ασφαλίσεων:
 Αρ. Εγγραφής Αλλοδαπού: Αρ. Διαβατηρίου:
 Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμη ☐ Έγγαμη ☐ Χήρα ☐ Διαζευγμένη ☐ Σε διάσταση ☐
 Ημερομηνία Γάμου: Διεύθυνση: Οδός/Αριθμός:
 Ενορία/Χωριό: Επαρχία: Ταχ. Κώδ.:
 Τηλ.: Φαξ: Υπηκοότητα:

Β. ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΙΤΗΤΡΙΑ ΜΟΝΟ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ ΜΕΣΩ ΠΑΡΕΝΘΕΤΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ

Σημειώστε ☒ ανάλογα με την περίπτωση:

1. Γυναίκα που αναμένει παιδί μέσω παρένθετης μητέρας ☐ 2. Παρένθετη μητέρα ☐

Εναρξη περιόδου επιδόματος μητρότητας: (Ισχύει μόνο για το 1).

- (i) Εβδομάδα του τοκετού ☐ (ii) Δύο εβδομάδες πριν τον αναμενόμενο τοκετό ☐

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Η πληρωμή θα σας καταβληθεί/καταβάλλεται στον τραπεζικό λογαριασμό που έχετε ήδη δηλώσει στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων για να λάβετε άλλη παροχή/πληρωμή από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Κεντρικό Ταμείο Αδειών ή/και το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό. Παρακαλώ όπως συμπληρώσετε τα πιο κάτω **μόνο** εάν ο τραπεζικός λογαριασμός που δηλώσατε έχει αλλάξει.

Όνομα Τραπεζικού Ιδρύματος:
 Αρ. Υποκαταστήματος Τράπεζας:
 IBAN (Τραπεζικός Λογαριασμός):
 BIC (Κωδικός Swift Τράπεζας):
 Διεύθυνση Τραπεζικού Ιδρύματος:

Αν έχετε ασφάλιση σε Σχέδιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων άλλης χώρας δηλώστε:

(α) τη χώρα: (β) αρ. ασφαλίσεως: (γ) από: μέχρι:
 (α) τη χώρα: (β) αρ. ασφαλίσεως: (γ) από: μέχρι:

Όνομα Συζύγου: Ημερομηνία Γέννησης:
 Τόπος Γέννησης: Αρ. Ταυτότητας: Αρ. Κοιν. Ασφαλίσεων:
 Αρ. Εγγραφής Αλλοδαπού: Αρ. Διαβατηρίου:

ΜΕΡΟΣ ΙΙ – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΑΙΤΗΤΡΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΑΥΞΗΣΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ

Ονοματεπώνυμο	Αριθμός Ταυτότητας/ Αρ. Εγγρ. Αλλοδαπού	Ημερ. Γέννησης/ Τόπος Γέννησης	Φύλο	Συγγένεια

(Εντυπο Υ.Κ.Α. 3-007) _ 8/2020



ΜΕΡΟΣ III – ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΟΥ ΤΟΚΕΤΟΥ (συμπληρώνεται από εγγεγραμμένο ιατρό μετά τη συμπλήρωση της εικοστής πέμπτης (25) εβδομάδας κύησης)

Πιστοποιώ ότι εξέτασα σήμερα την (Όνομα αιτήτριας):
 και ότι αυτή αναμένει τοκετό στις (Ημερομηνία):
 Υπογραφή ιατρού: Ονοματεπώνυμο ιατρού:
 Ημερομηνία: Διεύθυνση: Τηλ.:

ΜΕΡΟΣ IV – ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΙΤΗΤΡΙΑ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΥΙΟΘΕΣΙΑΣ

Όνομα υιοθετημένου παιδιού:
 Ημερομηνία γέννησης: Φύλο: Άρρεν ☐ Θήλυ ☐ Ημερομηνία υιοθεσίας:

ΜΕΡΟΣ V – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1. Επάγγελμα (πλήρης περιγραφή):
2. Δηλώστε αν είστε μισθωτή ή αυτοτελώς εργαζόμενη:
3. Διεύθυνση απασχόλησης (οδός, αριθμός):
 Ενορία/Χωριό: Επαρχία: Ταχ. Κώδ.:
 Τηλ.: Φαξ:
4. Ημερομηνία διακοπής της απασχόλησης:
5. Ημερομηνία που θα ξαναρχίσετε εργασία μετά τον τοκετό:

ΜΕΡΟΣ VI – ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

1. Όνομα εργοδότη: Αρ. Μητρώου:
 2. Διεύθυνση εργοδότη: Τηλ.: Φαξ:
 3. Ημερομηνία από την οποία η αιτήτρια σταμάτησε/θα σταματήσει να εργάζεται:
 4. Απολαβές της αιτήτριας πριν από τη διακοπή της εργασίας της λόγω μητρότητας: €..... την εβδομάδα/το μήνα/την ημέρα
 Μέχρι ποια ημερομηνία έχετε πληρώσει/θα πληρώσετε την αιτήτρια:
 5. Πληρώνετε στην αιτήτρια οποιοδήποτε ποσό κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας: ΝΑΙ / ΟΧΙ
 Αν "ΝΑΙ" αναφέρετε:
 (α) Πλήρεις απολαβές: περίοδος από μέχρι
 (β) Απολαβές μείον το επίδομα: περίοδος από μέχρι
 (γ) Μειωμένες απολαβές: ποσό €..... την εβδομάδα/το μήνα/την ημέρα
 περίοδος από μέχρι
- Ημερομηνία: Υπογραφή εργοδότη:

ΜΕΡΟΣ VII – ΑΙΤΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Απαιτώ επίδομα μητρότητας και δηλώνω υπεύθυνα ότι τα πιο πάνω στοιχεία είναι αληθή. Εξουσιοδοτώ τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΚΑ) του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, να επαληθεύσουν σε συνεργασία με άλλες αρμόδιες Αρχές της Δημοκρατίας, με Οργανισμούς/Φορείς/Επιχειρήσεις και με αντίστοιχους αρμόδιους φορείς του εξωτερικού, όσα από τα στοιχεία που περιέχονται στην αίτηση μου κρίνουν απαραίτητα.

Εγώ η πιο κάτω υπογράφουσα δηλώνω ότι:

1. Δίδω την παρούσα εξουσιοδότηση στα πλαίσια της αίτησης "για Παροχή Επιδόματος Μητρότητας".
2. Αντιλαμβάνομαι ότι, οι πιο πάνω πληροφορίες που με αφορούν και η πιο πάνω ενημέρωση προς τις ΥΚΑ είναι απαραίτητη, ούτως ώστε να καταστεί δυνατή η αξιολόγηση ή επιβεβαίωση των στοιχείων που συμπεριλαμβάνονται στην αίτηση.
3. Σε περίπτωση ανάκλησης της εξουσιοδότησης αυτής, υποχρεώνομαι να ενημερώσω άμεσα το Διευθυντή των ΥΚΑ.

Αν δεν υπογραφτεί η παρούσα εξουσιοδότηση τότε αυτόματα η παρούσα αίτηση θεωρείται ως μη παραληφθείσα.

Ημερομηνία: Ονοματεπώνυμο: Υπογραφή:

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Ενημέρωση που γίνεται με βάση το Κεφάλαιο ΙΙΙ του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν και δηλώνονται από μένα την ίδια/τον ίδιο, θα τηρούνται σε αρχείο και θα τυγχάνουν αντικείμενο νόμιμης επεξεργασίας κατά την έννοια του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 όπως ισχύει, από τον Υπεύθυνο Επεξεργασίας που είναι το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για σκοπούς εξέτασης της παρούσας αίτησής μου. Αποδέκτες των δεδομένων θα είναι το αρμόδιο προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Τα προσωπικά δεδομένα που περιλαμβάνονται στα αρχεία που τηρεί το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορούν να ανακινώνονται ή να μεταδίδονται μεταξύ των εμπλεκόμενων κυβερνητικών υπηρεσιών. Η διαχείριση και επεξεργασία των προσωπικών μου δεδομένων θα γίνεται με ασφάλεια και εχεμύθεια και θα υπόκειται στις σχετικές διατάξεις του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Επίσης, πληροφορούμαι ότι, μεταξύ άλλων, έχω τα δικαιώματα ενημέρωσης, πρόσβασης, διόρθωσης και διαγραφής σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν, όπως αυτά αναφέρονται στα άρθρα 13, 14, 15, 16, 17, 18 και 19 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016, για τα οποία μπορώ να απευθυνθώ στον Υπεύθυνο Επεξεργασίας (το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ/ΟΔΗΓΙΕΣ

1. Η αίτηση αυτή πρέπει να υποβληθεί το αργότερο μέσα σε ΕΙΚΟΣΙ ΜΙΑ ΗΜΕΡΕΣ από την ημέρα που απαιτείται το επίδομα. Διευκρινίζεται ότι η αίτηση μπορεί να υποβληθεί μετά τη συμπλήρωση της εικοστής πέμπτης (25) εβδομάδας κύησης.
2. Αν η αίτηση υποβληθεί μετά τον τοκετό τότε η περίοδος πληρωμής καθορίζεται με βάση την ημερομηνία του τοκετού και όχι με βάση την ημερομηνία του αναμενόμενου τοκετού.
3. Πιστοποιητικό από το θεράποντα ιατρό/ιατρούς του βρέφους και πιστοποιητικό από το νοσηλευτικό ίδρυμα στο οποίο νοσηλεύτηκε το βρέφος, σε περίπτωση που αμέσως μετά τον τοκετό το βρέφος νοσηλεύεται είτε σε θερμοκοιτίδα λόγω πρόωπου τοκετού είτε νοσηλεύεται λόγω άλλου προβλήματος υγείας, για περίοδο νοσηλείας πέραν των 21 ημερών.
4. Πρωτότυπη βεβαίωση από το Τραπεζικό Ίδρυμα, όπου να παρουσιάζεται η δικαιούχος και ο διεθνής αριθμός λογαριασμού (IBAN).
5. Μαζί με την αίτηση πρέπει να υποβληθούν τα ακόλουθα:
 - (α) Πιστοποιητικό υιοθεσίας από την αρμόδια αρχή σε περίπτωση που υιοθετείται το παιδί.
 - (β) Πιστοποιητικό γέννησης του υιοθετημένου παιδιού.
6. Διάταγμα δικαστηρίου που εκδόθηκε με βάση το άρθρο 24 του περί της Εφαρμογής της Ιατρικώς Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής Νόμου σε περίπτωση απόκτησης παιδιού μέσω παρένθετης μητέρας.
7. Είναι σημαντικό στα **μέρη V** («Στοιχεία απασχόλησης») και **VI** («Συμπληρώνεται από τον εργοδότη») να δίδονται όλες οι πληροφορίες για να μην ζητούνται εκ νέου τα στοιχεία κατά την εξέταση της αίτησης και έτσι να δημιουργείται καθυστέρηση.

Ως ημερομηνία διακοπής απασχόλησης στο σημείο 4 του **μέρους V** θα πρέπει να αναγράφεται η τελευταία εργάσιμη ημέρα πριν από την έναρξη της άδειας μητρότητας της αιτήτριας.

Στο ερώτημα 4 του **μέρους VI** προς τον εργοδότη «μέχρι ποια ημερομηνία έχετε πληρώσει/θα πληρώσετε την αιτήτρια» θα πρέπει να αναγράφεται η τελευταία ημέρα για την οποία έχουν καταβληθεί/θα καταβληθούν απολαβές.

Στο ερώτημα 5 του **μέρους VI** προς τον εργοδότη «πληρώνετε στην αιτήτρια οποιοδήποτε ποσό κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας» το μέρος (α) σημαίνει πλήρεις απολαβές που παρέχονται στην αιτήτρια **ταυτόχρονα** με την άδεια μητρότητας και που **δεν θα επιστρέψει στον εργοδότη** σε μελλοντικό χρόνο, ενώ το μέρος (β) σημαίνει ότι στην αιτήτρια καταβάλλεται ο μισθός της με σκοπό η αιτήτρια να παραδώσει στη συνέχεια στον εργοδότη της το ποσό που θα λάβει από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων ως επίδομα μητρότητας.

ΑΠΟΚΟΜΜΑ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ – (Να συμπληρωθεί από την αιτήτρια ή από αντιπρόσωπό της).

Όνοματεπώνυμο:

Παροχή για την οποία υποβάλλεται η αίτηση:

Αρ. Δελτίου Ταυτότητας ή Αρ. Κοινωνικών Ασφαλίσεων:

Ημερομηνία υποβολής της αίτησης:

Ημερ. παραλαβής της αίτησης:

Σφραγίδα και υπογραφή παραλήπτη



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
1465 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

Ο ΠΕΡΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΝΟΜΟΣ

ΑΙΤΗΣΗ ΓΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

ΠΡΟΣΟΧΗ:

- Πριν συμπληρώσετε την αίτηση αυτή, διαβάστε προσεκτικά τις πληροφορίες/οδηγίες που αναγράφονται στο πίσω μέρος της αίτησης.
- Πρόσωπο που σε γνώση του προβαίνει σε ψευδή δήλωση ή ψευδείς παραστάσεις με σκοπό να εξασφαλίσει επίδομα για τον εαυτό του ή για άλλο πρόσωπο, υπόκειται σε ποινική δίωξη.

ΣΦΡΑΓΙΔΑ

ΜΕΡΟΣ Ι – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΙΤΗΤΗ

Όνοματεπώνυμο: Ημερομηνία Γέννησης:

Τόπος Γέννησης: Αρ. Ταυτότητας: Αρ. Κοιν. Ασφαλίσεων:

Αρ. Εγγραφής Αλλοδαπού: Αρ. Διαβατηρίου:

Οικογενειακή κατάσταση:

Άγαμος ☐ Έγγαμος ☐ Χήρος ☐ Διαζευγμένος ☐ Σε διάσταση ☐

Ημερομηνία Γάμου:

Διεύθυνση: Οδός/Αριθμός:

Ενορία/Χωριό: Επαρχία: Ταχ. Κώδ.:

Τηλ.: Φαξ: Υπηκοότητα:

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Η πληρωμή θα σας καταβληθεί/καταβάλλεται στον τραπεζικό λογαριασμό που έχετε ήδη δηλώσει στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων για να λάβετε άλλη παροχή/πληρωμή από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, το Κεντρικό Ταμείο Αδειών ή/και το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό. Παρακαλώ όπως συμπληρώσετε τα πιο κάτω **μόνο** εάν ο τραπεζικός λογαριασμός που δηλώσατε έχει αλλάξει.

Όνομα Τραπεζικού Ιδρύματος:

Αρ. Υποκαστήματος Τράπεζας:

IBAN (Τραπεζικός Λογαριασμός):

BIC (Κωδικός Swift Τράπεζας):

Διεύθυνση Τραπεζικού Ιδρύματος:

Αν έχετε ασφάλιση σε Σχέδιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων άλλης χώρας δηλώστε:

(α) τη χώρα: (β) αρ. ασφαλίσεως: (γ) από: μέχρι:

(α) τη χώρα: (β) αρ. ασφαλίσεως: (γ) από: μέχρι:

Όνομα Συζύγου: Ημερομηνία Γέννησης:

Τόπος Γέννησης: Αρ. Ταυτότητας: Αρ. Κοιν. Ασφαλίσεων:

Αρ. Εγγραφής Αλλοδαπού: Αρ. Διαβατηρίου:

ΜΕΡΟΣ ΙΙ – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΙΔΙΟΥ/ΠΑΙΔΙΩΝ

Όνομα παιδιού:

Ημερομηνία γέννησης παιδιού/παιδιών:

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ – ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΠΑΙΔΙΟΥ ΜΕΣΩ ΠΑΡΕΝΘΕΤΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ

Όνομα παιδιού: Ημερ. γέννησης παιδιού:

ΜΕΡΟΣ IV – ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΑΙΤΗΤΗ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΥΙΟΘΕΣΙΑΣ

Όνομα υιοθετημένου παιδιού:
 Ημερομηνία γέννησης: Φύλο: Άρρεν ☐ Θήλυ ☐ Ημερομηνία υιοθεσίας:

ΜΕΡΟΣ V – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1. Επάγγελμα (πλήρης περιγραφή):
2. Δηλώστε αν είστε μισθωτός ή αυτοτελώς εργαζόμενος:
3. Διεύθυνση απασχόλησης (οδός, αριθμός):
 Ενορία/Χωριό: Επαρχία: Ταχ. Κώδ.:
 Τηλ.: Φαξ:
4. Ημερομηνία διακοπής της απασχόλησης:
5. Ημερομηνία που θα ξαναρχίσετε εργασία:

ΜΕΡΟΣ VI – ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

1. Όνομα εργοδότη: Αρ. Μητρώου:
2. Διεύθυνση εργοδότη: Τηλ.: Φαξ:
3. Ημερομηνία από την οποία ο αιτητής σταμάτησε/θα σταματήσει να εργάζεται:
4. Απολαβές του αιτητή πριν από τη διακοπή της εργασίας του λόγω πατρότητας: €..... την εβδομάδα/το μήνα/την ημέρα
 Μέχρι ποια ημερομηνία έχετε πληρώσει/θα πληρώσετε τον αιτητή:
5. Πληρώνετε στον αιτητή οποιοδήποτε ποσό κατά τη διάρκεια της άδειας πατρότητας; ΝΑΙ / ΟΧΙ
 Αν "ΝΑΙ" αναφέρετε:
 (α) Πλήρεις απολαβές: περίοδος από μέχρι
 (β) Απολαβές μείον το επίδομα: περίοδος από μέχρι
 (γ) Μειωμένες απολαβές: ποσό €..... την εβδομάδα/το μήνα/την ημέρα
 περίοδος από μέχρι
6. Ημερομηνία επανέναρξης εργασίας του αιτητή:

Ημερομηνία: Υπογραφή εργοδότη:

ΜΕΡΟΣ VII – ΑΙΤΗΣΗ ΚΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Απαιτώ επίδομα πατρότητας και δηλώνω υπεύθυνα ότι τα πιο πάνω στοιχεία είναι αληθή. Εξουσιοδοτώ τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΚΑ) του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, να επαληθεύσουν σε συνεργασία με άλλες αρμόδιες Αρχές της Δημοκρατίας, με Οργανισμούς/Φορείς/Επιχειρήσεις και με αντίστοιχους αρμόδιους φορείς του εξωτερικού, όσα από τα στοιχεία που περιέχονται στην αίτησή μου κρίνουν απαραίτητο.

Εγώ ο πιο κάτω υπογράφοντας δηλώνω ότι:

1. Δίδω την παρούσα εξουσιοδότηση στα πλαίσια της αίτησης "για Παροχή Επιδόματος Πατρότητας".
2. Αντιλαμβάνομαι ότι, οι πιο πάνω πληροφορίες που με αφορούν και η πιο πάνω ενημέρωση προς τις ΥΚΑ είναι απαραίτητη, ούτως ώστε να καταστεί δυνατή η αξιολόγηση ή επιβεβαίωση των στοιχείων που συμπεριλαμβάνονται στην αίτηση.
3. Σε περίπτωση ανάκλησης της εξουσιοδότησης αυτής, υποχρεώνομαι να ενημερώσω άμεσα το Διευθυντή των ΥΚΑ.

Αν δεν υπογραφεί η παρούσα εξουσιοδότηση τότε αυτόματα η παρούσα αίτηση θεωρείται ως μη παραληφθείσα.

Ημερομηνία: Ονοματεπώνυμο: Υπογραφή:



ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Ενημέρωση που γίνεται με βάση το Κεφάλαιο ΙΙΙ του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν και δηλώνονται από εμένα την ίδια/τον ίδιο, θα τηρούνται σε αρχείο και θα τυγχάνουν αντικείμενο νόμιμης επεξεργασίας κατά την έννοια του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 όπως ισχύει, από τον Υπεύθυνο Επεξεργασίας που είναι το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για σκοπούς εξέτασης της παρούσας αίτησής μου. Αποδέκτες των δεδομένων θα είναι το αρμόδιο προσωπικό του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Τα προσωπικά δεδομένα που περιλαμβάνονται στα αρχεία που τηρεί το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων μπορούν να ανακοινώνονται ή να μεταδίδονται μεταξύ των εμπλεκόμενων κυβερνητικών υπηρεσιών. Η διαχείριση και επεξεργασία των προσωπικών μου δεδομένων θα γίνεται με ασφάλεια και εχεμύθεια και θα υπόκειται στις σχετικές διατάξεις του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Επίσης, πληροφορούμαι ότι, μεταξύ άλλων, έχω τα δικαιώματα ενημέρωσης, πρόσβασης, διόρθωσης και διαγραφής σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που με αφορούν, όπως αυτά αναφέρονται στα άρθρα 13, 14, 15, 16, 17, 18 και 19 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016, για τα οποία μπορώ να απευθυνθώ στον Υπεύθυνο Επεξεργασίας (το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων/Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ/ΟΔΗΓΙΕΣ

1. Η αίτηση αυτή πρέπει να υποβληθεί το αργότερο μέσα σε ΕΙΚΟΣΙ ΜΙΑ ΗΜΕΡΕΣ από την ημέρα που απαιτείται το επίδομα.
2. Πρωτότυπο πιστοποιητικό γέννησης παιδιού.
3. Πρωτότυπο πιστοποιητικό γάμου.
4. Πιστοποιητικό από το θεράποντα ιατρό/ιατρός του βρέφους και πιστοποιητικό από το νοσηλευτικό ίδρυμα στο οποίο νοσηλεύτηκε το βρέφος, σε περίπτωση που αμέσως μετά τον τοκετό το βρέφος νοσηλεύεται είτε σε θερμοκοιτίδα λόγω πρόωρου τοκετού είτε νοσηλεύεται λόγω άλλου προβλήματος υγείας, για περίοδο νοσηλείας πέραν των 21 ημερών.
5. Πρωτότυπη βεβαίωση από το Τραπεζικό Ίδρυμα, όπου να παρουσιάζεται ο δικαιούχος και ο διεθνής αριθμός λογαριασμού (IBAN).
6. Μαζί με την αίτηση πρέπει να υποβληθούν τα ακόλουθα:
 - (α) Πιστοποιητικό ιοθεσίας από την αρμόδια αρχή σε περίπτωση που ιοθετείται το παιδί.
 - (β) Πιστοποιητικό γέννησης του ιοθετημένου παιδιού.
7. Διάταγμα δικαστηρίου που εκδόθηκε με βάση το άρθρο 24 του Περί Εφαρμογής της Ιατρικής Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής Νόμου σε περίπτωση απόκτησης παιδιού μέσω παρένθετης μητέρας.

ΑΠΟΚΟΜΜΑ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ – (Να συμπληρωθεί από τον αιτητή/την αιτήτρια ή από αντιπρόσωπό του/της).

Ονοματεπώνυμο:

Παροχή για την οποία υποβάλλεται η αίτηση:

Αρ. Δελτίου Ταυτότητας ή Αρ. Κοινωνικών Ασφαλίσεων:

Ημερ. παραλαβής της αίτησης:

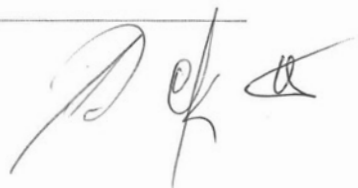
Σφραγίδα και υπογραφή παραλήπτη

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

**ΚΩΔΙΚΑΣ
ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

ΙΟΥΝΙΟΣ 2019

1



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

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

**Κώδικας Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και
Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην εργασία**

Εισαγωγή

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

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

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

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





Σκοπός

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

Νομική Βάση

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

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

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

Όροι και Έννοιες

Τι είναι Σεξουαλική Παρενόχληση

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

Τι είναι Παρενόχληση

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

Τι είναι Ανεπιθύμητη Συμπεριφορά

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

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





Υποχρεώσεις

Του/της εργοδότη/τριας

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

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

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

Των Εργαζομένων

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

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

Των Συντεχνιών

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



Μέτρα αντιμετώπισης

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

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



Ενδεικτικές Συμπεριφορές Σεξουαλικής Παρενόχλησης

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



ΔΗΛΩΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Τα συμβαλλόμενα μέρη αυτού του Κώδικα δηλώνουν ότι :

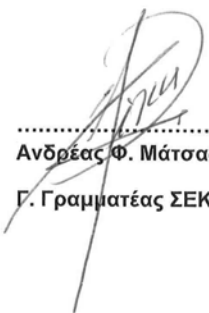
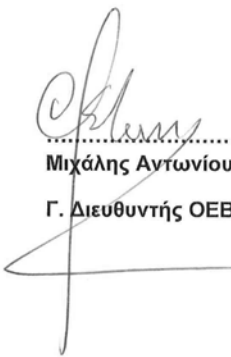
- Ο αμοιβαίος σεβασμός της αξιοπρέπειας, σε όλα τα επίπεδα, μέσα στον εργασιακό χώρο είναι μια από τις βασικές προϋποθέσεις για ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Για αυτό και η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση είναι απαράδεκτες συμπεριφορές οι οποίες είναι καταδικαστέες σε όλες τους τις μορφές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

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

Για τη ΣΕΚ

Για την ΟΕΒ

Για την ΠΕΟ


.....
Ανδρέας Φ. Μάτσας
.....
Μιχάλης Αντωνίου
.....
Πάμπης Κυρίτσης

Γ. Γραμματέας ΣΕΚ

Γ. Διευθυντής ΟΕΒ

Γ. Γραμματέας ΠΕΟ

6/5/19



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

- ✓ **Εργαζόμενοι:** Στη Συντεχνία σας για περαιτέρω καθοδήγηση
- ✓ **Εργοδότες:** Στην Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) για περαιτέρω καθοδήγηση
- ✓ **Εργαζόμενοι και Εργοδότες:**
 - **Στους Επιθεωρητές / Επιθεωρήτριες Τμήματος Εργασίας**
Κλήμεντος 9, 4^{ος} όροφος, Λευκωσία
Τηλέφωνο 22400847
director@dl.mlsi.gov.cy
 - **Στην Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση**
Κλήμεντος 9, 3^{ος} όροφος, Λευκωσία
Τηλέφωνο 22400895
genderequalitycommittee@mlsi.gov.cy
 - **Στο Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως & Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων**
Era House, Διαγόρου 2, 1097
Τηλέφωνο 22405500
ombudsman@ombudsman.gov.cy



ΟΕΒ

**Ομοσπονδία Εργοδοτών
και Βιομηχάνων (ΟΕΒ)**

Οδός Ομοσπονδίας Εργοδοτών & Βιομηχάνων Κύπρου 4, Στρόβολος, 2000 Λευκωσία, Τ.Θ. 21657, 1511 Λευκωσία, Κύπρος
Τηλ.: 22 643 000, Φαξ: 22 666 661, Email: slr@oeb.org.cy, Website: www.slr.com.cy

ISBN 978-9925-7829-1-8

Έτος Έκδοσης: 2022