

Χαιρετισμός

Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων  
στη δημοσιογραφική διάσκεψη στα πλαίσια της της εκστρατείας ενημέρωσης για την  
παρενόχληση και την σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας  
«Σπάσε τη Σιωπή»

Μέρα της γυναίκας σήμερα και θελήσαμε να την τιμήσουμε κάπως αλλιώς.

Επισημαίνοντας την διάκριση την οποία υφίσταται ακόμη στο χώρο εργασίας, όχι μόνο ως προς το ύψος της αμοιβής και την ανέλιξη, μα την διάκριση που υφίσταται ως μορφή έμφυλης βίας μέσα από την παρενόχληση.

Μέσα στα πλαίσια της εκστρατείας ενημέρωσης για την παρενόχληση και την σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας «Σπάσε τη Σιωπή» με αφορμή τον εορτασμό των 30 χρόνων από την εισαγωγή του Θεσμού του Επιτρόπου Διοικήσεως στη Δημοκρατία, επιλέξαμε την σημερινή μέρα /Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, για να δώσουμε στην δημοσιότητα σχετική έκθεση με περιεχόμενο την συστημική διερεύνηση και αξιολόγηση των παραπόνων παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης που υποβλήθηκαν τα τελευταία 4 χρόνια, με στόχο τον εντοπισμό των αδυναμιών και την υποβολή σχετικών εισηγήσεων ως προς την αντιμετώπιση τους.

Η εκστρατεία βρίσκεται σε εξέλιξη και στόχος της είναι να ενημερωθούν τα εν δυνάμει θύματα για τα δικαιώματά τους και τους υφιστάμενους εξωδικαστικούς μηχανισμούς προστασίας, ώστε να τους δοθεί η αναγκαία ώθηση να σπάσουν τη σιωπή τους.

Με βάση στατιστικές έρευνες, όπως αυτές διενεργούνται κατά καιρούς σε εθνικό και διεθνές επίπεδο τα περισσότερα θύματα είναι οι γυναίκες.

Περισσότερα στοιχεία περί τούτου θα μας δώσει η κα Χριστίνα Κοκκάλου μέσα από την έρευνα που διενέργησε για την IMR και το Πανεπιστήμιο Λευκωσίας και την ευχαριστώ που είναι σήμερα εδώ μαζί μας.

Πριν πάρει όμως τον λόγο, θα ήθελα στο σημείο αυτό να αναφέρω τα δικά μας ευρήματα μέσα από την διερεύνηση των παραπόνων τα τελευταία 4 χρόνια από το Γραφείο μου τα οποία συνοψίζονται ως εξής:

- Σε ένα σημαντικό ποσοστό της τάξεως του **39,48%** των παραπόνων, υπήρξε ικανοποίηση από πλευράς του/της παραπονούμενου/ης με σχετική παρέμβασή μας, συμπεριλαμβανομένων, συγκεκριμένων σε εκάστη περίπτωση, εισηγήσεων και συστάσεων προς τις εμπλεκόμενες Υπηρεσίες για υλοποίηση. Οι εισηγήσεις αυτές αποσκοπούσαν, αφενός, στην εξεύρεση λύσης για επίλυση του θέματος και, αφετέρου, στη λήψη προληπτικών και αποτρεπτικών μέτρων από πλευράς των υπηρεσιών, για προστασία του/της καταγγέλλοντος/καταγγέλλουσας από τυχόν δυσμενείς ενέργειες στον χώρο εργασίας του/της εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας.
- Ποσοστό **22,58%** των παραπόνων τερματίστηκαν λόγω διακοπής της έρευνας, είτε μετά από επιθυμία του/της παραπονούμενου/ης, είτε λόγω αντικρουόμενων ισχυρισμών και ανεπαρκών στοιχείων, είτε λόγω προσφυγής των παραπονούμενων στο δικαστήριο.
- Ποσοστό της τάξης του **19,35%** ήταν εκτός αρμοδιότητας, είτε επειδή ήταν ανώνυμα είτε επειδή ήταν γενικά και αόριστα, με αποτέλεσμα να μην μπορούσαν να τεκμηριωθούν επαρκώς τα επιχειρήματα της κάθε πλευράς και να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα.
- Ποσοστό της τάξης του **19,35%** των παραπόνων εξακολουθεί να βρίσκεται υπό διερεύνηση και αφορούν είτε σεξουαλική παρενόχληση, είτε παρενόχληση στην εργασία λόγω φύλου.
- Τα παράπονα που αφορούσαν παρενόχληση στην εργασία λόγω φύλου, αποτελούσαν το **68%** των συνολικών παραπόνων, ενώ το **32%** των παραπόνων, αφορούσαν σε σεξουαλική παρενόχληση.
- Ο μεγαλύτερος αριθμός παραπόνων για παρενόχληση στην εργασία ή σεξουαλική παρενόχληση έχει υποβληθεί από γυναίκες, με ποσοστό **80%** έναντι των παραπόνων που υποβλήθηκαν από άντρες.
- Σημαντικό δε στοιχείο αναφοράς είναι πως το μεγαλύτερο ποσοστό παραπόνων που διερευνήθηκαν, αφορούσαν τον δημόσιο τομέα (90%), έναντι αρκετά μικρού αριθμού παραπόνων που αφορούσε ιδιωτικές επιχειρήσεις (10%).

Η διαφορά αυτή, οφείλεται κυρίως στον φόβο που διακατέχει τα άτομα που εργάζονται σε ιδιωτικούς οργανισμούς, σχετικά με την πιθανότητα να απωλέσουν την εργασία τους ή να αντιμετωπίσουν τυχόν δυσμενείς συνέπειες εξαιτίας της καταγγελίας περιστατικού παρενόχλησης. Επιπρόσθετα, ένας επιπλέον παράγοντας που οδηγεί σε μειωμένο ποσοστό καταγγελίας αναφορικά με τον ιδιωτικό τομέα, αποτελεί η ανησυχία των προσώπων,

καθώς ελλοχεύει ο κίνδυνος προσβολής τους ή/και πρόκλησης αρνητικών συνεπειών στην φήμη τους, λόγω δημοσιοποίησης του γεγονότος.

Τέλος δυστυχώς, παρότι ο Κώδικας Πρακτικής για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στην εργασία στη Δημόσια Υπηρεσία δημιουργήθηκε και υποβλήθηκε από το Γραφείο μου, από τον Ιούλιο του 2018, βλέπουμε σχεδόν τέσσερα χρόνια μετά, ένα ποσοστό 40% της Δημόσιας Υπηρεσίας να μην έχει υιοθετήσει τον εν λόγω Κώδικα, στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και σαν αποτέλεσμα της εν λόγω παράλειψης να μην έχουν συσταθεί οι αρμόδιες Επιτροπές Ισότητας που προβλέπονται από αυτόν και να μην ακολουθείται ικανοποιητικός χειρισμός των καταγγελιών τους από την αρμόδια αρχή.

Ως εκ τούτου μέσα από τα εν λόγω ευρήματα υποβλήθηκαν συγκεκριμένες εισηγήσεις:

- A. Άμεση υιοθέτηση του Κώδικα Πρακτικής για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στη δημόσια υπηρεσία, από κάθε δημόσια αρχή, οργανισμό, νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου,
- B. Άμεση σύσταση Επιτροπών Ισότητας / Λειτουργιών Ισότητας. Κάθε δημόσια αρχή θα πρέπει να προχωρήσει στη σύσταση Επιτροπών Ισότητας και, όπου δεν είναι εφικτό, Λειτουργού Ισότητας, στην οποία θα συμμετέχουν εργαζόμενοι και των δυο φύλων, ένας/μία εκ των οποίων να είναι ιεραρχικά ανώτερος/η εργαζόμενος/η, οι οποίοι/ες θα έχουν την αρμοδιότητα για την υποβολή εισηγήσεων στη δημόσια αρχή, την ενημέρωση των εργαζόμενων, τη διοργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, την παρακολούθηση της εφαρμογής του Κώδικα.
- Γ. Ο κάθε εργοδότης θα πρέπει να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την πρόληψη, αντιμετώπιση, παύση, μη επανάληψη και άρση των συνεπειών κάθε παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ενώ τέτοια παράλειψη του εργοδότη να αντιμετωπίσει την σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, τον καθιστά «συνυπεύθυνος εις ολόκληρον» (άρθρο 12(3)) για τις ενέργειες ή πράξεις των εργαζομένων του που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση.
- Δ. Τροποποίηση του περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμου/ Κανονισμών ώστε η σεξουαλική παρενόχληση να αντιμετωπίζεται ως ξεχωριστό πειθαρχικό αδίκημα επισύροντας μεγαλύτερη ποινή, με βάση την σύσταση που έχει ήδη υποβληθεί σχετική προς το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού.
- E. Αναθεώρηση υφιστάμενης νομοθεσίας. Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, καλείται να εξετάσει, υπό το φως της νέας Σύμβασης και Σύστασης της ΔΟΕ, το ενδεχόμενο τροποποίησης της υφιστάμενης νομοθεσίας και τις σχετικές πολιτικές για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, αναγνωρίζοντας ότι μπορεί να σημειωθεί και από τρίτα πρόσωπα προς την

**επιχείρηση**, που δεν εμπίπτουν, επί του παρόντος στον ορισμό του εργαζόμενου, και, ως εκ τούτου, δεν τυγχάνουν εφαρμογής σε αυτούς οι πρόνοιες του Ν. 205(Ι)/2002.

- ΣΤ. Άμεση προώθηση του νομοσχεδίου για ποινικοποίηση της παρενόχλησης (harassment) και της παρενοχλητικής παρακολούθησης (stalking) ώστε να προστατευτούν άμεσα τα θύματα και να καταστεί δυνατή η τιμωρία των δραστών.**
- Ζ. Ενεργότερη εμπλοκή των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων.** Σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα δραστηριοτήτων, οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει, για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση του φαινομένου, να εντατικοποιήσουν, αφενός, τις προσπάθειες για ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και διαδικασιών, μέσω της εισαγωγής Κώδικα πρακτικής, και, αφετέρου, να διασφαλίζουν την ουσιαστική ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των μελών τους και να προάγουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην εργασία.
- Η. Τέλος, απαραίτητη είναι η συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωση εργαζομένων και εργοδοτών** για να διασφαλίζουν την προστασία των θυμάτων και να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τέτοιες συμπεριφορές.

Περισσότερα αναλύονται στην Έκθεση που δημοσιεύεται σήμερα η οποία περιλαμβάνει αρκετά παραδείγματα παρενόχλησης όπως αυτά έχουν υποβληθεί τα τελευταία χρόνια.

Σας ευχαριστώ ξανά για την εδώ παρουσία σας η οποία έχει ιδιαίτερη και καθοριστική συμβολή στην εκστρατεία ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης στο ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Μαρία Στυλιανού-Λοττίδη

Επίτροπος Διοικήσεως και  
Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Φορέας Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων