

**ΚΩΔΙΚΑΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ**  
**ΤΗΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ**  
**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ**  
**ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**  
**ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

**Νοέμβριος 2017**

## **Περιεχόμενα**

- 1. Εισαγωγή**
- 2. Σκοπός**
- 3. Νομικό Υπόβαθρο και Ερμηνείες Όρων σύμφωνα με τη Νομοθεσία**
- 4. Παραδείγματα Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης**
- 5. Καθήκοντα και Ευθύνες Εμπλεκομένων**
- 6. Μέτρα για πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης**
- 7. Διαδικασίες Υποβολής Παραπόνου**
  - A. Ανεπίσημη Διαδικασία**
  - B. Επίσημη Διαδικασία**

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρενόχληση ή/και η σεξουαλική παρενόχληση κατά την απασχόληση, ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση είναι παράνομες πράξεις και δεν είναι επιτρεπτές ή ανεκτές. Οι υπάλληλοι, ή / και οι επαγγελματικά εκπαιδευόμενοι ή / και υποψήφιοι για εργασία στην ΚΤΚ έχουν δικαίωμα να αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια.

Ο παρών Κώδικας καλύπτει περιπτώσεις παρενόχλησης ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης κατά την απασχόληση, ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή την κατάρτιση, και διασφαλίζει ότι υπάρχουν οι κατάλληλες διαδικασίες για την αντιμετώπισή τους. Η Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου, με την υιοθέτηση του παρόντος Κώδικα, δηλώνει μηδενική ανοχή στην παρενόχληση ή/και σεξουαλική παρενόχληση κατά την απασχόληση, ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση του προσωπικού της.

## 2. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός του Κώδικα είναι:

- Η πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο της Τράπεζας.
- Η εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών που προάγουν ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από περιστατικά παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης όπου γυναίκες και άνδρες σέβονται αμοιβαία την ανθρώπινη ακεραιότητα.
- Η εισαγωγή διαδικασιών χειρισμού, τερματισμού και αποφυγής επανάληψης περιστατικών παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Η ενημέρωση και επιμόρφωση των υπαλλήλων<sup>1</sup> της Τράπεζας σε σχέση με τις έννοιες «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση», τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις τους αναφορικά με αυτές, καθώς και για τις πρόνοιες του Νόμου αναφορικά με την προστασία, τα δικαιώματα και τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβαίνουν όταν θεωρούν ότι είναι θύματα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Η παροχή άμεσης και έγκαιρης προστασίας στον κάθε υπάλληλο που θεωρεί ότι υφίσταται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή υπόκειται σε εκδικητικές

---

<sup>1</sup> Για τους σκοπούς του παρόντος Κώδικα ο όρος «υπάλληλος» περιλαμβάνει όλους τους εργαζόμενους, ή μαθητευόμενους της Τράπεζας με πλήρη ή μερική απασχόληση, για ορισμένο ή αόριστο, συνεχή ή μη χρόνο.

ενέργειες εναντίον του λόγω απόκρουσης ή υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

### **3. ΝΟΜΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΕΣ ΟΡΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ**

Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Στα πλαίσια της δράσης της και της υποχρέωσης για προαγωγή της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, η ΕΕ έχει θεσπίσει την Οδηγία 2006/54/ΕΚ (η Οδηγία), σύμφωνα με την οποία η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν της αρχής της ίσης μεταχείρισης και αποτελούν διάκριση λόγω φύλου. Οι διατάξεις της Οδηγίας απαγορεύουν τη διάκριση λόγω φύλου και ειδικά την παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση, όχι μόνο στην εργασία αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση και στην επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη.

Παράλληλα, στην Οδηγία επισημαίνεται η σημασία της λήψης αποτελεσματικών μέτρων για την πρόληψη κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου και ιδίως της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας καθώς και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση και επαγγελματική εκπαίδευση.

Το εθνικό δίκαιο εναρμονίστηκε με την Οδηγία με την τροποποίηση του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου του 2002, Ν. 205(Ι)/2002 (ο Νόμος).

Ο Κώδικας Πρακτικής για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου (ο Κώδικας), τίθεται σε εφαρμογή δυνάμει του εδαφίου (4) του άρθρου 12 του Νόμου.

Το πιο πάνω εδάφιο καθορίζει ότι αποτελεί υποχρέωση κάθε εργοδότη, περιλαμβανομένης και της Κεντρικής Τράπεζας της Κύπρου, να λαμβάνει κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για να αποτρέψει πράξεις, είτε μεμονωμένες είτε επαναλαμβανόμενες, που συνιστούν παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της, με οποιονδήποτε τρόπο, αποκρούσεως ή καταγγελίας παρενόχλησης ή σεξουαλική παρενόχλησης σε σχέση μεταξύ άλλων, με:

- Την πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, στην απασχόληση σε θέση εργασίας μόνιμη ή προσωρινή ή έκτακτη, ορισμένης ή αόριστης διάρκειας, πλήρους ή μερικής, συνεχούς ή μη, απασχολήσεως, και σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας.
- Τον καθορισμό και την εφαρμογή των όρων και των συνθηκών απασχολήσεως, προϋποθέσεων και κριτηρίων τοποθετήσεως, μονιμοποίησεως, μεταθέσεως, μετακινήσεως, αποσπάσεως ή προαγωγής.
- Τους όρους και τις προϋποθέσεις απολύσεως από οποιεσδήποτε θέσεις εργασίας.

(βλ. άρθρα 7,8 και 9 του Νόμου)

Με βάση το εδάφιο (4) ο εργοδότης θεωρείται ότι λαμβάνει κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για αποτροπή πράξεων παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, όταν εισάγει Κώδικα συμπεριφοράς και όταν λαμβάνει πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται σε τέτοιο Κώδικα.

## **ΕΡΜΗΝΕΙΕΣ ΟΡΩΝ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ**

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Νόμου:

**«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 λόγω ή έργω και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

**«άμεση διάκριση λόγω φύλου»** υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω φύλου από ότι ένα άλλο πρόσωπο υφίσταται, έχει υποστεί ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση.

**«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.

**«διάκριση λόγω φύλου»** σημαίνει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης και οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης βασιζόμενης στην απόρριψη της εν λόγω συμπεριφοράς ή στην υποταγή σε αυτήν καθώς και οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκή 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.

Σύμφωνα με το άρθρο 12 του Νόμου:

12.-(1) Απαγορεύεται οποιαδήποτε πράξη, οποιουδήποτε φυσικού ή νομικού προσώπου, είτε μεμονωμένη είτε επαναλαμβανόμενη, η οποία συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της, με οποιονδήποτε τρόπο, αποκρούσεως ή καταγγελίας παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, σε σχέση με τα ρυθμιζόμενα στα άρθρα 7,8,9 και 10 θέματα. Το γεγονός ότι ένα πρόσωπο αποκρούει τέτοια πράξη ή συμπεριφορά ή υποκύπτει σ' αυτήν δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθεί ως βάση για οποιαδήποτε απόφαση που θα θίγει το πρόσωπο αυτό.

Ανεπιθύμητη συμπεριφορά είναι κάθε συμπεριφορά που είναι δυσάρεστη και προσβλητική για τον αποδέκτη, γυναίκα ή άνδρα. Σημασία έχει πώς τη συμπεριφορά αυτή την εκλαμβάνει ο αποδέκτης και όχι πώς την αντιλαμβάνεται ο δράστης και ότι ο αποδέκτης της συμπεριφοράς αυτής την εξέλαβε ως δυσάρεστη ή και προσβλητική για το άτομο του.

Από το πιο πάνω άρθρο 12(1) του Νόμου προκύπτει ότι μπορεί να αποτελεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ακόμα και μεμονωμένη συμπεριφορά.

Η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση όπως ορίζονται πιο πάνω, απαγορεύονται στον εργασιακό χώρο καθ' αυτό, κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας,

σε δραστηριότητες που αφορούν στην εργασία και στην επαγγελματική εκπαίδευση, όπως π.χ επαγγελματικά σεμινάρια, επαγγελματικά ταξίδια καθώς και σε συναντήσεις των εργαζομένων όπως Χριστουγεννιάτικα πάρτυ κ.ο.κ, τα οποία αποτελούν προέκταση του χώρου εργασίας αλλά και εκτός ωρών εργασίας.

#### **4. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής επαφής, σχολίων, αστείων ή προτάσεων, της έκθεσης προσβλητικού υλικού ή άλλης συμπεριφοράς που συντείνει στη δημιουργία ενός εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας.

Κάποια παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία είναι τα εξής:

- Ανεπιθύμητα από τον αποδέκτη αγγίγματα, φιλιά ή αγκαλιές
- Κακόγουστα / Προσβλητικά «αστεία» ή σχόλια
- Υποσχέσεις ή απειλές με στόχο τις σεξουαλικές χάρες
- Έκθεση, με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο, εικόνων ή φωτογραφιών σεξουαλικού περιεχομένου κ.ο.κ
- Συνεχείς προτάσεις για ραντεβού αφού υπήρξε ήδη άρνηση σε αυτή
- Σεξουαλικά υπονοούμενα και χειρονομίες
- Προσβολές βασισμένες στο φύλο, πειράγματα ή ύβρεις
- Επίμονα κοιτάγματα προς το άτομο ή/και σε σημεία του σώματος της/του
- Ανεπιθύμητη σωματική επαφή, όπως «τυχαία» αγγίγματα στο σώμα και κ.ο.κ
- Παράκληση ή απαίτηση για σεξουαλική επαφή
- Επίμονες και διεισδυτικές ερωτήσεις σχετικές με την προσωπική ζωή κάποιου
- Προσβλητικά τηλεφωνήματα ή γράμματα
- Παρενοχλητική παρακολούθηση

Σεξουαλική παρενόχληση **δεν είναι** οι αμοιβαία αποδεκτές ερωτοτροπίες ή/και φιλίες ή/και σεξουαλική επαφή.

Όσον αφορά άλλες μορφές παρενόχλησης στο χώρο εργασίας όπως για παράδειγμα εκφοβισμός στο χώρο εργασίας (Workplace Bullying) δεν υπάρχει ενιαίος ορισμός σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά διαφαίνεται ότι οι πλείστοι ορισμοί που χρησιμοποιούν οι επαγγελματίες έχουν κάποια κοινά χαρακτηριστικά.

Ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας αποτελεί επιθετική συμπεριφορά μέσω εκδικητικών, μνησικάκων, κακόβουλων ή εξευτελιστικών προσπαθειών για να υποβιβαστεί ένα άτομο ή μια ομάδα εργαζομένων. Τέτοιες επίμονες αρνητικές επιθέσεις πάνω στην προσωπική ή επαγγελματική απόδοση είναι συνήθως απρόβλεπτες, παράλογες και άδικες. Τα άτομα που εκφοβίζουν μειώνουν συστηματικά το άτομο – στόχο τους για να διαβρώσουν την όποια υποστήριξη αυτό αναζητήσει αργότερα. Τα άτομα αυτά δυσφημούν το στόχο στους άλλους: τους συναδέλφους, τη διοίκηση κλπ.

Η παρενοχλητική ή εκφοβιστική συμπεριφορά μπορεί να συμπεριλάβει:

- Εκφοβισμό
- Επιθετική ή αισχρή γλώσσα
- Διάδοση κακόβουλων φημών
- Πείραγμα ή ενόχληση ατόμου
- Παρενοχλητική παρακολούθηση

Έρευνες καταδεικνύουν ότι η έκθεση στον εργασιακό εκφοβισμό ή/ και στη σεξουαλική παρενόχληση ή / και παρενόχληση συνδέεται με τα ακόλουθα:

- Άγχος
- Κατάθλιψη
- Επιθετικότητα
- Αϋπνία
- Μελαγχολία και απάθεια
- Γνωστικές επιπτώσεις όπως προβλήματα συγκέντρωσης
- Ανεπάρκεια και έλλειψη πρωτοβουλιών
- Μείωση ικανοποίησης στην εργασία και δέσμευσης στον οργανισμό (αυξημένες απουσίες)
- Επιβλαβείς συνήθειες π.χ. αύξηση καπνίσματος και κατανάλωσης αλκοόλ
- Αρνητικές επιπτώσεις στην οικογενειακή και ιδιωτική ζωή

<sup>1</sup> Διεθνής Οργανισμός Εργασίας. Εισαγωγή στη Βία στην Εργασία, 1996 – 2008. *International Labour Organisation. Introduction to Violence at Work*



## **5. ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΕΣ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ**

### **Η Τράπεζα έχει νομική υποχρέωση:**

- Να προστατεύει τους υπαλλήλους, εκπαιδευόμενους ή καταρτιζόμενους ή υποψήφιους για απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση, από κάθε πράξη η οποία συνιστά διάκριση λόγω φύλου και, ιδίως, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και από κάθε πράξη που αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση, λόγω αποκρούσεως ή καταγγελίας παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο αμέσως μόλις περιέλθει σε γνώση της παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή/και άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω της απόκρουσης ή καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, για την παύση και μη επανάληψή τους, καθώς και για την άρση των συνεπειών τους.

### **Οι οικείοι Προϊστάμενοι Τμημάτων και Διευθύνσεων έχουν υποχρέωση:**

- Να επιβλέπουν τους χώρους εργασίας και να βεβαιώνονται ότι σε αυτούς επικρατεί αποδεκτό επαγγελματικό επίπεδο συμπεριφοράς
- Να συμπεριφέρονται οι ίδιοι με τρόπο υποδειγματικό
- Να προωθούν την πολιτική για αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης
- Να αντιμετωπίζουν όλες τις καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση με σοβαρότητα, να παρέχουν στήριξη και να προβαίνουν στις ενδεδειγμένες ενέργειες για κατάλληλο χειρισμό του θέματος.

### **Όλοι οι υπάλληλοι έχουν υποχρέωση:**

- Να συμμορφώνονται στην πολιτική της Τράπεζας όσον αφορά στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία
- Να στηρίζουν και να συμπεριφέρονται με αξιοπρέπεια στο θύμα που αποδεδειγμένα υπέστη σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχλησης
- Να διατηρούν πλήρη εχεμύθεια προς τους υπόλοιπους συναδέλφους σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος της διερεύνησης της καταγγελίας.

## **6. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

### **A. ΠΡΟΛΗΨΗ**

#### Δήλωση Πολιτικής: «Μηδενική Ανοχή»

Η παρενόχληση ή/και η σεξουαλική παρενόχληση κατά την εργασία, είναι παράνομες πράξεις και δεν είναι επιτρεπτές ή ανεκτές και ο παραβάτης θα θεωρείται προσωπικά υπεύθυνος.

Οι υπάλληλοι, και/ή οι επαγγελματικά εκπαιδευόμενοι και/ή υποψήφιοι για εργασία στην ΚΤΚ έχουν δικαίωμα να αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια.

Τα πρόσωπα που θεωρούν ότι έχουν υποστεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση έχουν το δικαίωμα καταγγελίας, ακολουθώντας τη διαδικασία όπως αυτή αναφέρεται πιο κάτω.

Επιμόρφωση και πληροφόρηση των υπαλλήλων σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία και γενικότερα για τις απαγορευμένες διακρίσεις.

### **B. ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ**

Η Τράπεζα:

- Αντιμετωπίζει όλες τις καταγγελίες για παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση δίκαια και με εχεμύθεια.
- Εφαρμόζει αποτελεσματικές εσωτερικές διαδικασίες για υποβολή καταγγελιών.
- Ενθαρρύνει όλους τους υπαλλήλους να αναφέρουν συμπεριφορές που παραβιάζουν τον κώδικα πρακτικής.

### **• ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΠΑΡΑΠΟΝΟΥ ΚΑΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ**

Η Τράπεζα αντιλαμβανόμενη ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αποτελούν ευαίσθητα θέματα, καθορίζει, πέραν της επίσημης διαδικασίας, εσωτερική ανεπίσημη διαδικασία δια της οποίας οι καταγγέλλοντες/θύματα μπορούν εμπιστευτικά να απευθύνονται για συμβουλές, γνωμοδοτήσεις και βοήθεια.

Το προσωπικό της Τράπεζας που με βάση τον Κώδικα Πρακτικής εμπλέκεται στη διαδικασία καταρτίζεται και ενημερώνεται συστηματικά για τη σχετική Ευρωπαϊκή και Κυπριακή νομοθεσία καθώς και για τις βέλτιστες πρακτικές χειρισμού καταγγελιών. Πέραν τούτου, δεσμεύεται ότι θα επιλαμβάνεται και χειρίζεται κάθε καταγγελία με διακριτικότητα, εχεμύθεια, αντικειμενικότητα και αμεροληψία.

Νοείται ότι ο καταγγέλων/θύμα έχει το δικαίωμα να απευθυνθεί ανεξάρτητα από την υποβολή παραπόνου εντός της Τράπεζας προς τις αρμόδιες πολιτειακές αρχές όπως αυτές καθορίζονται στο Νόμο, καθώς επίσης και στο αρμόδιο δικαστήριο.

Η Τράπεζα διασφαλίζει ότι οι πιο κάτω διαδικασίες διεξάγονται σε συνθήκες πλήρους εχεμύθειας και αντικειμενικότητας.

**Α) Ανεπίσημη Διαδικασία:**

Η ανεπίσημη διαδικασία δεν υποκαθιστά ούτε θεωρείται ότι αποτελεί προαπαιτούμενο της επίσημης. Συνεπώς, ο καταγγέλων/θύμα μπορεί να υποβάλει ευθύς εξαρχής επίσημη καταγγελία παρακάμπτοντας την ανεπίσημη.

Η ανεπίσημη διαδικασία υποβολής καταγγελίας απευθύνεται στα άτομα που επιθυμούν να αντιμετωπίσουν την εναντίον τους παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, η οποία ίσως να είναι λιγότερο σοβαρής μορφής, με ανεπίσημο τρόπο προκειμένου να αποκατασταθεί χωρίς πολλές διατυπώσεις η θετική εργασιακή σχέση μεταξύ φερόμενου θύματος και φερόμενου θύτη.

Το φερόμενο θύμα ως πρώτο βήμα μπορεί, αν το επιθυμεί, να αντιμετωπίσει την κατάσταση προσωπικά, υποδεικνύοντας στο φερόμενο θύτη ότι η συμπεριφορά του δεν είναι αποδεκτή και καλώντας τον να μην την επαναλάβει. Μπορεί επίσης να ζητήσει από τον οικείο Προϊστάμενο Τμήματος ή Διεύθυνσης να μιλήσει στο φερόμενο δράστη εκ μέρους του.

**Τα στάδια της ανεπίσημης διαδικασίας είναι τα ακόλουθα:**

- Το φερόμενο θύμα υποβάλλει καταγγελία απευθύνοντάς την, κατ' επιλογήν δική του, είτε στον οικείο Προϊστάμενο Διεύθυνσης, είτε στον Προϊστάμενο του Τμήματος Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης, είτε στον Προϊστάμενο του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργανωσιακής Ανάπτυξης.
- Ο Προϊστάμενος στον οποίο απηύθυνε την καταγγελία του το μέλος του προσωπικού ενημερώνει χωρίς χρονοτριβή το καταγγελλόμενο άτομο για την καταγγελία και τον καλεί να υποβάλει τα σχόλιά του, το ενωρίτερο δυνατό και εν πάση περιπτώσει εντός των αμέσως τριών επόμενων εργάσιμων ημερών.
- Αν ο καταγγελλθείς είτε προφορικά είτε γραπτώς αποδεχθεί/επιβεβαιώσει την καταγγελία εντός της προθεσμίας των τριών ημερών, καλείται να απολογηθεί αμέσως στο θύμα.

- Ακολούθως, και νοουμένου ότι το θύμα ενημερωθεί από τον εμπλεκόμενο Προϊστάμενο και είναι σύμφωνο, η ανεπίσημη διαδικασία τερματίζεται.
- Αν ο δράστης δεν παραδεχθεί την καταγγελία ή αν παραλείψει να απαντήσει εντός της ταχθείσας προθεσμίας, ο εμπλεκόμενος Προϊστάμενος ενημερώνει το φερόμενο θύμα για το δικαίωμά του να υποβάλει επίσημη γραπτή καταγγελία.

### **β) Επίσημη Διαδικασία**

Η επίσημη διαδικασία περιλαμβάνει την υποβολή γραπτής καταγγελίας από το φερόμενο θύμα προς τη/τον Διοικητή και την εφαρμογή όλων των προνοιών της διαδικασίας που προβλέπεται στην παράγραφο 46 των περί των Υπαλλήλων της Κεντρικής Τράπεζας της Κύπρου (Όροι Υπηρεσίας) Οδηγιών του 2014 έως 2016 (οι Οδηγίες), συμπεριλαμβανομένης και της διεξαγωγής έρευνας από Επιτροπή που διορίζεται από τη/τον Διοικητή. Η γραπτή καταγγελία δυνατόν να κοινοποιηθεί και στον εμπλεκόμενο στην ανεπίσημη διαδικασία Προϊστάμενο, στις περιπτώσεις καταγγελιών που αυτό ισχύει.

Σχετική είναι η παράγραφος 38 (μ) των Οδηγιών σύμφωνα με την οποία *«κάθε υπάλληλος οφείλει να απέχει από οποιαδήποτε συμπεριφορά που συνιστά διάκριση ή παρενόχληση σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις, να επιδεικνύει ευαισθησία και σεβασμό έναντι των άλλων και να αποφεύγει οποιαδήποτε συμπεριφορά θα μπορούσε εύλογα να θεωρηθεί προσβλητική.»*

Περαιτέρω, με βάση την παράγραφο 4 των Οδηγιών, κάθε υπάλληλος οφείλει να συμμορφώνεται πλήρως με τις πρόνοιες των Οδηγιών και μη συμμόρφωση με τις Οδηγίες είναι δυνατό να αποτελέσει τη βάση για τη λήψη πειθαρχικών μέτρων.

Οι πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και παρενόχλησης, πέραν από πειθαρχικό παράπτωμα, αποτελούν και ποινικό αδίκημα και, ως εκ της φύσεως του παραπτώματος, ενδέχεται να διεξαχθεί και αστυνομική έρευνα που να καταλήξει στην ποινική δίωξη του υπάλληλου.