



Νέες υποχρεώσεις εργοδοτών για αποτροπή πράξεων που συνιστούν παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση

Ιούνιος 2021

Η Βουλή των Αντιπροσώπων ψήφισε πρόσφατα την τροποποίηση ενός εκ των βασικών Κυπριακών νομοθεσιών που διέπουν τα θέματα της απαγόρευσης των διακρίσεων, της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και συγκεκριμένα του Νόμου περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση (Ν.205(I)/2002).

Σημαντικότερο στοιχείο της τροποποίησης αυτής αποτελεί σαφώς η εισαγωγή καταλόγου για τα ελάχιστα στοιχεία τα οποία πρέπει να περιλαμβάνουν οι κώδικες συμπεριφοράς που υιοθετούνται από εργοδότες για αποτροπή πράξεων που συνιστούν παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.

Συγκεκριμένα, **οι κώδικες συμπεριφοράς θα πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα εξής:**

- i. περιγραφή του πεδίου εφαρμογής του Κώδικα
- 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 υποκείμενη υπόσταση των τιμωρητέων πράξεων
- iv. την δυνατότητα υποβολής παραπόνων και καταγγελιών σε αρμόδια όργανα
- v. τις σχετικές υποχρεώσεις των εργοδοτών, εργαζομένων και συνδικαλιστικών οργανώσεων
- vi. τα μέτρα και την διαδικασία αντιμετώπισης συμπεριφορών που συνιστούν τιμωρητέες πράξεις και
- vii. οτιδήποτε άλλο κρίνεται αναγκαίο ώστε ο κώδικας να είναι αποτελεσματικός και να εκπληρώνει το σκοπό για τον οποίο συντάχθηκε

Αντίστοιχα, σημαντική είναι και η νέα υποχρέωση όπως η τήρηση του κώδικα συμπεριφοράς και/ή η ρύθμιση οιασδήποτε άλλων θεμάτων προκύπτουν από την εφαρμογή τού ανατεθεί σε **τριμελή επιτροπή που θα συσταθεί σε κάθε νομικό πρόσωπο/οργανισμό**. Στις περιπτώσεις που δεν δικαιολογείται η σύσταση επιτροπής λόγω του μεγέθους του νομικού προσώπου/οργανισμού η εν λόγω αρμοδιότητα μπορεί να ανατεθεί σε λειτουργό που εργάζεται εντός του νομικού προσώπου/οργανισμού.

Υπενθυμίζεται ότι σύμφωνα με την βασική νομοθεσία η εισαγωγή και εφαρμογή τέτοιου κώδικα συμπεριφοράς σε συνδυασμό με την λήψη σχετικών πρακτικών μέτρων, **αποτελεί τεκμήριο ότι ο εργοδότης λαμβάνει μέτρα για την αποτροπή πράξεων που συνιστούν παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση εντός της επιχείρησής του, με αποτέλεσμα την μείωση του ρίσκου να θεωρηθεί συνυπεύθυνος σε περίπτωση που εργοδοτούμενοι προβούν σε πράξεις που παραβιάζουν τον Νόμο**.



Αξίζει να σημειωθεί ότι ο τροποποιητικός Νόμος προχωρά και σε ανάθεση προς την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση νέων αρμοδιοτήτων που αφορούν τους κώδικες συμπεριφοράς καθορίζοντας ότι η Επιτροπή οφείλει να υποβοηθά τους εργοδότες στην διαδικασία εκπόνησης κώδικα συμπεριφοράς και να διερευνά κατά πόσο έχει υιοθετηθεί και εφαρμοσθεί ο κώδικας από τους εργοδότες και κατά πόσο υπήρξε ενημέρωση των εργαζομένων. Επίσης, προχωρά και σε σημαντική αύξηση των ποινών που αφορούν παραβιάσεις του Νόμου οι οποίες πλέον μπορεί να φτάσουν μέχρι και τις 20.000€ πρόστιμό ή σε περίπτωση φυσικών προσώπων 3 χρόνια φυλάκισης.

Με βάση τις σημαντικές αυτές τροποποιήσεις, οι εργοδότες θα πρέπει να αντιδράσουν άμεσα και να εισαγάγουν στις επιχειρήσεις τους κώδικες συμπεριφοράς οι οποίοι θα περιλαμβάνουν τουλάχιστον, τα ελάχιστα στοιχεία που περιγράφονται στο Νόμο. Επίσης θα πρέπει να προχωρήσουν στην εκπαίδευση του προσωπικού και στη σύσταση επιτροπής ή διορισμό προσώπου για την εφαρμογή των προνοιών του κώδικα συμπεριφοράς. Σε αντίθετη περίπτωση οι εργοδότες ενδέχεται να τεθούν αντιμέτωποι με τις νέες αυστηρές ποινές που προβλέπει ο Νόμος και με αστικές απαιτήσεις για αποζημιώσεις σε περίπτωση που προωθηθούν εναντίον τους καταγγελίες από εργοδοτούμενους οι οποίοι υπήρξαν θύματα παρενόχλησης ή σεξουαλική παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Νίκος Παναγιώτου
Ανώτερος Δικηγόρος

Άννα Πραξιτέλους
Δικηγόρος

For further information please contact:

George Z. Georgiou & Associates LLC 1 Iras
Street, 1060 Nicosia, Cyprus
T +357 22763340 F +357 22763343
W www.gzg.com.cy E admin@gzg.com.cy

This update does not constitute legal advice.