



**Αρ. Φακ.: Α.Κ.Ι. 45/2015**

---

**Έκθεση της Αρχής Ισότητας αναφορικά με καταγγελία για παρενόχληση στην εργασία  
και διάκριση λόγω φύλου και εθνικής καταγωγής που υπέστη εργαζόμενη στο  
Ραδιοφωνικό Ίδρυμα Κύπρου**

---

**Προϊστάμενη Αρχής Ισότητας: Ελένη Χατζηττοφή**

**Ερευνούσα Λειτουργός: Γεωργία Σταυρινίδου**

---

Λευκωσία, 12 Οκτωβρίου 2016

## 1. Περιγραφή καταγγελίας

Η κ. [ ] συνεργάτιδα αορίστου χρόνου [ ] στο Ραδιοφωνικό Ίδρυμα Κύπρου κατά το χρόνο που η καταγγελία υπεβλήθη και με καταγωγή από τη Βουλγαρία, με επιστολή της ημερομηνίας 30 Σεπτεμβρίου 2015, υπέβαλε καταγγελία στην Αρχή Ισότητας κατά του Ραδιοφωνικού Ιδρύματος Κύπρου (ΡΙΚ), για παρενόχληση της στην εργασία. Η καταγγελία αφορούσε συγκεκριμένα τον κ. [ ] Λειτουργό του Τμήματος Προγραμμάτων, ο οποίος, σύμφωνα με την καταγγέλλουσα, για μια μακρά περίοδο πριν την υποβολή της καταγγελίας, χωρίς κανένα λόγο, επανειλημμένα εξαπέλυε επιθέσεις εναντίον της, με τη μορφή είτε αναρτήσεων αρνητικού περιεχομένου σχολίων για το άτομό της στο διαδίκτυο, είτε μιλώντας απαξιωτικά γι' αυτήν στον εργασιακό χώρο.

## 2. Νομοθεσία

(α) Η αρμοδιότητα του Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, για διερεύνηση καταγγελιών που αφορούν παρενόχληση στην εργασία, προβλέπεται στους περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους του 2002 έως 2014<sup>1</sup> και στον περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμο<sup>2</sup>. Για το σκοπό της διερεύνησης των καταγγελιών, ο Επίτροπος Διοικήσεως έχει «όλες τις εξουσίες και αρμοδιότητες που προβλέπονται από τον περί Καταπολέμησης των Φυλετικών και Ορισμένων Άλλων Διακρίσεων (Επίτροπος) Νόμο<sup>3</sup>».

(β) Με τους περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους, που τέθηκαν σε ισχύ για σκοπούς εναρμόνισης του εθνικού δικαίου με ευρωπαϊκές οδηγίες,<sup>4</sup> έχει κατοχυρωθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, στη βάση τους<sup>5</sup>, δε, η παρενόχληση, εφόσον συνδέεται με το φύλο, απαγορεύεται ως «διάκριση λόγω φύλου»<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Ν.205(Ι)/2002, άρθρο 17 Α.

<sup>2</sup> Ν.58(Ι)/2004, άρθρο 13.

<sup>3</sup> Ν.42(Ι)/2004.

<sup>4</sup> Οδηγίες 76/207/ΕΟΚ και 2006/54ΕΚ.

<sup>5</sup> Άρθρο 3 σε συνδυασμό με το άρθρο 8 των Νόμων.

<sup>6</sup> Άρθρο 12 των Νόμων σε συνδυασμό με το άρθρο 2 «ερμηνευτικές διατάξεις» στο οποίο περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, οι έννοιες των όρων «διάκριση λόγω φύλου» και «παρενόχληση».

Σύμφωνα με τους εν λόγω Νόμους, «διάκριση λόγω φύλου» είναι κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση, περιλαμβανομένης της παρενόχλησης, ενώ «παρενόχληση» είναι οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά, που σχετίζεται με το φύλο του, η οποία εκφράζεται λόγω ή έργω και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον<sup>7</sup>.

Οι Νόμοι απαγορεύουν οποιαδήποτε πράξη, μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη η οποία συνιστά παρενόχληση και ορίζουν ότι οι εργοδότες οφείλουν να προστατεύουν τους εργαζόμενους από κάθε πράξη προϊστάμενου τους ή προσώπου που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο στην εργασία ή οποιουδήποτε εργαζόμενου, η οποία συνιστά διάκριση λόγω φύλου, όπως η παρενόχληση, ενώ οι ίδιοι έχουν υποχρέωση απέναντι στο άτομο που υπέστη την παρενόχληση, αμέσως μόλις αυτή περιέλθει σε γνώση τους, να λάβουν κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή της, καθώς και για την άρση των συνεπειών της. Σε αντίθετη περίπτωση είναι συνυπεύθυνοι εις ολόκληρον με τον προϊστάμενο ή το πρόσωπο που είναι αρμόδιο ή υπεύθυνο ή τον εργαζόμενο, ανάλογα με την περίπτωση, που διέπραξε την παρενόχληση<sup>8</sup>.

Περαιτέρω, οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να λαμβάνουν κάθε πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για να αποτρέπουν την παρενόχληση, θεωρείται, δε, ότι λαμβάνουν τέτοιο μέτρο, όταν εισάγουν κώδικα συμπεριφοράς και λαμβάνουν επαρκή πρακτικά μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται σε τέτοιο κώδικα<sup>9</sup>.

Οι υπό αναφορά Νόμοι, παρέχουν, τέλος, σε κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση των διατάξεών τους το δικαίωμα να υποβάλει σχετικό παράπονο στον Επίτροπο Διοικήσεως, ενώ, σε τέτοια περίπτωση, αν το πρόσωπο που ισχυρίζεται ότι θίγεται, επικαλείται και στοιχειοθετεί πραγματικά περιστατικά από τα οποία πιθανολογείται η παράβαση, ο Επίτροπος υποχρεώνει το πρόσωπο εναντίον του οποίου στρέφεται το παράπονο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε οποιαδήποτε παράβαση<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Άρθρο 2 των Νόμων, ερμηνευτικές διατάξεις.

<sup>8</sup> Άρθρο 12 των Νόμων.

<sup>9</sup> Ίδιο πιο πάνω άρθρο.

<sup>10</sup> Άρθρο 17 Α.

(β) Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος<sup>11</sup>, ο οποίος ενσωματώνει τις διατάξεις των Οδηγιών 2000/78/ΕΚ και 2000/43/ΕΚ, απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις όπως και την παρενόχληση λόγω, μεταξύ άλλων, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής στην εργασία και την απασχόληση<sup>12</sup>. Άμεση διάκριση, όπως ο εν λόγω Νόμος αναφέρει, είναι η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που υφίσταται ένα πρόσωπο, λόγω, μεταξύ άλλων, εθνοτικής καταγωγής, από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο, ενώ έμμεση διάκριση είναι η κάθε εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική που ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου, λόγω, μεταξύ άλλων, εθνοτικής καταγωγής, εκτός και 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<sup>13</sup>.

Η παρενόχληση, που όπως προαναφέρθηκε, απαγορεύεται στην εργασία και την απασχόληση, ορίζεται στο άρθρο 2 του Νόμου, ως η ανεπιθύμητη συμπεριφορά που εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις και συνδέεται, μεταξύ άλλων, με την εθνοτική καταγωγή, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Ο ίδιος Νόμος, παρέχει το δικαίωμα, σε κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από παράβαση των διατάξεων του να υποβάλει σχετικό παράπονο στον Επίτροπο Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων<sup>14</sup> και προβλέπει, ακόμα ότι πρόσωπο που παραβαίνει τις διατάξεις του είναι ένοχο αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις χιλιάδες λίρες ή σε φυλάκιση που δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες ή και στις δύο αυτές ποινές. Στην περίπτωση νομικού προσώπου ή οργανισμού ένοχοι μπορεί να είναι, ανάμεσα σε άλλους, ο πρόεδρος, διευθυντής ή άλλος αξιωματούχος.

### **3. Η παρενόχληση ως μορφή βίας στην εργασία.**

---

<sup>11</sup> Ν.58(Ι)/2004.

<sup>12</sup> Άρθρο 6 του Νόμου.

<sup>13</sup> Άρθρο 2 του Νόμου «ερμηνευτικές διατάξεις».

<sup>14</sup> Άρθρο 13.



Ο εκφοβισμός στον εργασιακό χώρο, φαινόμενο υπαρκτό, μπορεί να έχει τη μορφή παρενόχλησης. Μπορεί να εκδηλώνεται, μεταξύ άλλων, με τη χρήση προσβλητικής γλώσσας, με κουτσομπολιό ή με την επιδίωξη ή την ώθηση του εργαζόμενου σε απομόνωση, αποκλεισμό ή και με την αποφυγή συνεργασίας μαζί του.

Σύμφωνα με Έκθεση της Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>15</sup>, υπό το φως τόσο της Οδηγίας 2000/73/ΕΚ όσο και της Ανακοίνωσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε σχέση με την ευρωπαϊκή συμφωνία – πλαίσιο αναφορικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, αναγνωρίζεται ότι βία και παρενόχληση μπορούν να προκύψουν και υπό τη μορφή ψυχολογικής βίας, η οποία μπορεί να συνίστανται σε μεμονωμένα περιστατικά ή συστηματικά μοτίβα συμπεριφοράς, να εκδηλώνεται από ιεραρχικά ανώτερα άτομα στο χώρο της εργασίας και να περιλαμβάνει από απλές εκφράσεις που υποδηλώνουν έλλειψη σεβασμού προς τους εργαζόμενους μέχρι και πράξεις που συνιστούν ποινικά αδικήματα.

#### 4. Διαπιστώσεις – Γεγονότα

(α) Ο κ. [ ] εργαζόμενος στο ΡΙΚ, με σειρά αναρτήσεων στο μέσο κοινωνικής δικτύωσης facebook, ευθέως και/ή με υπονοούμενα αναφέρθηκε, επί σειρά μηνών, στο πρόσωπο της καταγγέλλουσας, επίσης εργαζόμενης στο Ρ.Ι.Κ. Δείγματα των αναρτήσεων αυτών μου έχουν αποσταλεί.

(β) Στις 7 Οκτωβρίου 2014, η καταγγέλλουσα, μέσω δικηγόρου, κατάγγειλε στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου του ΡΙΚ ότι έπεσε και εξακολουθούσε να πέφτει θύμα αναιτίας, ακατανόητης και πρωτοφανούς επίθεσης από τον κ. [ ] με τον πιο πάνω τρόπο.

(γ) Με επιστολή ημερ. 17 Ιουλίου 2015, ο Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής του ΡΙΚ ενημέρωσε το δικηγόρο της καταγγέλλουσας τα εξής:

«...σύμφωνα με τον πειθαρχικό κώδικα του ΡΙΚ στις περιπτώσεις συνοπτικής εκδίκασης καταγγελιών για πειθαρχικά αδικήματα η αρμοδιότητα για την έναρξη και τον τερματισμό της σχετικής διαδικασίας ανήκει στο Γενικό Διευθυντή.

<sup>15</sup> Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, impacts and policies (2015).

Ως εκ τούτου και στη βάση νομικής συμβουλής που έχω λάβει, αποφάσισα να προχωρήσω στον τερματισμό αριθμού πειθαρχικών ερευνών στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και η συγκεκριμένη έρευνα. Για την απόφαση μου αυτή ενημέρωσα το Διοικητικό Συμβούλιο του ΡΙΚ.

Στο συγκεκριμένο υπάλληλο έχει αποσταλεί επιστολή αυστηρής προειδοποίησης».

(δ) Στις 31 Αυγούστου 2015, η καταγγέλλουσα, μέσω δικηγόρου, με νέα επιστολή της προς τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου του ΡΙΚ, επανέφερε τις καταγγελίες της, διερωτώμενη πώς είναι δυνατόν το ΡΙΚ να ανέχεται υπάλληλός του να επιδεικνύει τη συμπεριφορά που επεδείκνυε στην προκειμένη περίπτωση ο κ. [REDACTED] διασύροντας, εξευτελίζοντας και ταπεινώνοντας στον εργασιακό χώρο (και όχι μόνο) την ίδια, η οποία αισθανόταν να βρίσκεται υπό διωγμό.

(ε) Με επιστολή μου ημερομηνίας 19 Οκτωβρίου 2015, έθεσα υπόψη του Γενικού Διευθυντή του ΡΙΚ την καταγγελία της κ. [REDACTED] παρέθεσα σε γενικές γραμμές το νομικό πλαίσιο με βάση το οποίο αυτή άρχισε να εξετάζεται και ζήτησα όπως μου διαβιβασθούν τα σχόλια και οι απόψεις του, σχετικά, καθώς και όπως με πληροφορήσει περί της πραγματικής και νομικής βάσης επί της οποίας εδράστηκε η απόφαση τερματισμού της διερεύνησης της καταγγελίας της κ. [REDACTED] από πειθαρχικής απόψεως, που φαινόταν ότι είχε αρχίσει, καθώς και τους λόγους που, παρόλα ταύτα, κρίθηκε αναγκαία η αποστολή επιστολής αυστηρής προειδοποίησης εκ μέρους του προς το κ. Σ.Α.

(στ) Με επιστολή του, ημερομηνίας 25 Νοεμβρίου 2015, ο Αναπλ. Γενικός Διευθυντής του ΡΙΚ με πληροφόρησε ως εξής:

« Η Διεύθυνση του ΡΙΚ δια του τέως Αν. Γενικού Διευθυντή της Γρηγόρη Μαλιώτη μετά την λήψη της αρχικής επιστολής με ημερομηνία 7 Οκτωβρίου 2014 του δικηγόρου Χριστόφορου Χριστοφή ο οποίος εκπροσωπεί τη Συνεργάτιδα Αορίστου Χρόνου του ΡΙΚ [REDACTED] έδωσε οδηγίες στις 15 Οκτωβρίου 2014 για διεξαγωγή πειθαρχικής έρευνας για διερεύνηση των καταγγελιών εις βάρος του μονίμου υπαλλήλου [REDACTED] οι οποίες περιείχονταν στην επιστολή. Στις συγκεκριμένες καταγγελίες δεν υπήρχε οποιοσδήποτε συσχετισμός ή αναφορά σε παρενόχληση λόγω της εθνικής καταγωγής της συγκεκριμένης εργαζόμενης ούτε αυτό τέθηκε υπόψη της Διεύθυνσης σε οποιοδήποτε στάδιο.

Με βάση τα στοιχεία του πορίσματος της πειθαρχικής έρευνας ο Αν. Γενικός Διευθυντής έκρινε ότι μπορούσε να στοιχειοθετηθεί εκ πρώτης όψεως υπόθεση εις βάρος του Σ. Α. σε



σχέση με την κατηγορία της απρεπούς συμπεριφοράς προς τους ανώτερους και συναδέλφους αυτού και προς το κοινό σύμφωνα με τον Πρώτο Πίνακα Κανονισμός 9(1)(α) Μέρος Ι παράγραφος 4 των περί Ραδιοφωνικού Ιδρύματος Κύπρου Κανονισμών του 1986 (Πειθαρχικός Κώδιξ)

Το συγκεκριμένο αδίκημα τυγχάνει συνοπτικής εκδίκασης από τον Αν. Γενικό Διευθυντή με βάση τη διαδικασία που προνοείται στον Πειθαρχικό Κώδικα του ΡΙΚ.

Στο πλαίσιο τη πειθαρχικής διαδικασίας ακολούθησε η κλήση του κατηγορούμενου ενώπιον του τέως Αν. Γενικού Διευθυντή Γρηγόρη Μαλιώτη για ακρόαση η οποία λόγω του ότι ο κατηγορούμενος συνοδευόταν από το δικηγόρο του αναβλήθηκε διαδοχικές φορές, γι' αυτό και η καθυστέρηση που σημειώθηκε.

Τον Απρίλιο του 2015 μετά την παραίτηση του Γρηγόρη Μαλιώτη από τη θέση του Αν. Γενικού Διευθυντή υπήρξε ο διορισμός μου ως νέου Αν. Γενικού Διευθυντή.

Μετά από νομική γνωμάτευση σε σχέση με τις εκκρεμούσες πειθαρχικές υποθέσεις οι οποίες είχαν αρχίσει με οδηγίες του προκατόχου μου προχώρησα στη διακοπή σειράς πειθαρχικών ερευνών, συμπεριλαμβανομένης και της παρούσας, αφού με βάση τον Πειθαρχικό κώδικα η αρμοδιότητα για την έναρξη και τον τερματισμό Πειθαρχικών ερευνών στις οποίες εφαρμόζεται η συνοπτική εξέταση, ανήκει στον Γενικό Διευθυντή. Για την απόφαση μου αυτή ενημέρωσα και το Διοικητικό Συμβούλιο του ΡΙΚ.

Στους εμπλεκόμενους όλων των πιο πάνω πειθαρχικών υποθέσεων που τερματίστηκαν στάλθηκαν επιστολές αυστηρής προειδοποίησης.

Σε σχέση με την υπόθεση του Σ. Α., η Διεύθυνση κάλεσε τον συγκεκριμένο εργαζόμενο να διαγράψει από την προσωπική του σελίδα στο facebook τις αναρτήσεις στις οποίες αναφερόταν ο δικηγόρος της [redacted] στην επιστολή του, κάτι το οποίο και έγινε.

Με την ευκαιρία επιθυμώ να υπογραμμίσω ότι το ΡΙΚ φροντίζει να διατηρεί πνεύμα συνεργασίας και αλληλοσεβασμού ανάμεσα στο προσωπικό του ακολουθώντας πιστά τόσο τη νομοθεσία όσο και τον Κώδικα Διακυβέρνησής του ο οποίος βρίσκεται σε ισχύ από το 2011.

Παράλληλα, το ΡΙΚ αντιλαμβανόμενο πλήρως τη «δύναμη» των νέων μέσων και της τεχνολογίας έχει καθορίσει αναλυτικό πλαίσιο για τη χρήση του διαδικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης για υπηρεσιακούς και προσωπικούς λόγους με στόχο να προασπίζει τόσο τη δημόσια εικόνα του όσο και των μελών του προσωπικού του. Το εγχειρίδιο (.....) το οποίο καθορίζει την πολιτική αυτή έχει κοινοποιηθεί ποικιλοτρόπως στο προσωπικό ενώ βρίσκεται και σε σχετική ανάρτηση στην ιστοσελίδα

του ΡΙΚ υπό τον τίτλο «Πολιτική Χρήσης & Ασφάλειας Ηλεκτρονικού Δικτύου, Διαδικτύου και Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης.

Καταλήγοντας, επισημαίνω ότι το ΡΙΚ από της ιδρύσεώς του προάγει και προστατεύει με ποικίλους τρόπους την κουλτούρα της αρμονικής συνύπαρξης και συνεργασίας διαφορετικών εθνοτήτων και αυτό αποδεικνύεται εμπράκτως, αφού στον Οργανισμό εργοδοτούνται μεταξύ άλλων, Τουρκοκύπριοι, Αρμένιοι και Λατίνοι χωρίς να έχει υπάρξει κατά το πρόσφατο παρελθόν οποιοδήποτε περιστατικό που να πλήττει την προσωπική υπόσταση εργαζόμενου λόγω εθνικής καταγωγής.

Ως εκ των πιο πάνω το ΡΙΚ δεν συμφωνεί με του ισχυρισμούς της Συνεργάτιδας Αορίστου Χρόνου οι οποίοι περιέχονται στην επιστολή που σας έχει αποσταλεί».

## 5. Συμπεράσματα – Κριτική – Συστάσεις

**Το ότι η καταγγελία της κ. [REDACTED] στο ΡΙΚ δεν έτυχε οποιασδήποτε διερεύνησης δε χρειάζεται απόδειξη. Είναι γεγονός δεδηλωμένο από τον ίδιο τον Αναπλ. Γενικό Διευθυντή του ΡΙΚ. Συγκεκριμένα, η συμπεριφορά του καταγγελλθέντος επιχειρήθηκε να διερευνηθεί στο πλαίσιο πειθαρχικής διαδικασίας, λόγω, όμως, του ότι (μεταφέρεται αυτούσιο απόσπασμα της σχετικής επιστολής) ο κατηγορούμενος συνοδευόταν από το δικηγόρο του, αναβλήθηκε διαδοχικές φορές, γι' αυτό και η καθυστέρηση που σημειώθηκε. Εν τέλει, αποφασίστηκε η διακοπή της διερεύνησής της καταγγελίας (όπως και άλλων υποθέσεων), στη βάση νομικής γνώματευσης.**

Από πλευράς μου, ζητήθηκε η παράθεση της συγκεκριμένης νομικής βάσης επί της οποίας εδράστηκε η απόφαση διακοπής της διερεύνησης της καταγγελίας, το ΡΙΚ όμως, δε μου παρέθεσε οτιδήποτε. Περαιτέρω, αφού το τελευταίο με πληροφόρησε ότι απηύθυνε γραπτή και αυστηρή προειδοποίηση στον καταγγελλθέντα, ζήτησα να πληροφορηθώ τους λόγους γι' αυτό (δεδομένης της διακοπής της διερεύνησης), όμως και πάλι δεν έτυχα οποιασδήποτε πληροφόρησης.

Για το γεγονός ότι η καταγγελία της κ. [REDACTED] δεν έτυχε πειθαρχικής εξέτασης, το ΡΙΚ όχι μόνο δε φαίνεται να αισθάνεται ότι οφείλει να δώσει οποιοσδήποτε λόγους, αλλά, επιπλέον, ο Αναπλ. Γενικός Διευθυντής του με πληροφορεί ότι, με βάση τον Πειθαρχικό Κώδικα του ΡΙΚ, η αρμοδιότητα για την έναρξη και τον τερματισμό των πειθαρχικών ερευνών στις οποίες γίνεται συνοπτική εξέταση, ανήκει στο Διευθυντή. **Ο τρόπος αυτός αντιμετώπισης της καταγγελίας της κ. [REDACTED] μόνο απαξιωτικός για την ίδια μπορεί να χαρακτηριστεί, έρεισμα, δε, σε αυτόν, δεν**



παρέχει, ασφαλώς, το γεγονός ότι την ίδια τύχη είχαν και άλλες πειθαρχικές υποθέσεις.

Από το δείγμα των υπό αναφορά αναρτήσεων του καταγγελλόμενου στο μέσο κοινωνικής δικτύωσης facebook που μου έχει σταλεί (και οι οποίες είναι γνωστές τόσο στον καταγγελλόμενο, όσο και στο Ίδρυμα, γι' αυτό λόγος παράθεσής τους στην παρούσα Έκθεση δεν υπάρχει) αφ' ενός είναι αναμφισβήτητο ότι αυτές αναφέρονταν στο πρόσωπο της καταγγέλλουσας, αφ' ετέρου, σε ορισμένες περιπτώσεις, σχετιζόνταν τόσο με την καταγωγή όσο και το φύλο της. Ειδικότερα, οι εν λόγω αναρτήσεις, ήταν μια επί μακρόν ανεπιθύμητη συμπεριφορά για την ίδια, προσβλητική για την αξιοπρέπεια της ενώ παράλληλα, επειδή προέρχονταν από εργαζόμενο στο ΡΙΚ και συνδέονταν / σχετιζόνταν με την καταγωγή και το φύλο της, δεν συνέβαλλαν μόνο στη δημιουργία ενός εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας για την ίδια αλλά και συνιστούσαν σε βάρος της απαγορευμένη άμεση διάκριση λόγω καταγωγής και φύλου. Αυτό το πλαίσιο συμπεριφοράς, το ΡΙΚ, αντίθετα με τις υποχρεώσεις του δυνάμει των προαναφερόμενων Νόμων, δε θεώρησε ούτε επιβεβλημένο ούτε καν σκόπιμο να διερευνήσει. Συνεπώς, το ΡΙΚ είναι συνυπεύθυνο με το κ. [ ] για την απαγορευμένη άμεση διάκριση που υπέστη η καταγγέλλουσα.

Η καταγγέλλουσα αποχώρησε από το ΡΙΚ. Χωρίς να θεωρώ ότι ο λόγος της αποχώρησής της ήταν η παρενόχληση που υπέστη και η παράλειψη του ΡΙΚ να εξετάσει την καταγγελία της, ως παρενόχληση στην εργασία υπό το φως της συγκεκριμένης νομοθεσίας, σημειώνω την υποχρέωση του ΡΙΚ για άμεση εισαγωγή αποτελεσματικών μέτρων και πολιτικών καταπολέμησης των διακρίσεων, του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στο εργασιακό χώρο. Η στόχευση του ΡΙΚ θα πρέπει να είναι σε μέτρα, πέραν του πλαισίου για τη χρήση του διαδικτύου που έχει καθορίσει, δεσμευτικά για όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα ιεραρχικής βαθμίδας, που θα διασφαλίζουν ένα περιβάλλον εργασίας, φιλικό και προσιτό το οποίο θα διακρίνεται για το σεβασμό στην αξιοπρέπεια όλων των εργαζόμενων ανεξάρτητα φύλου και εθνικής καταγωγής, θα εγγυάται την ίση μεταχείριση τους στην εργασία, την πρόληψη αλλά και την αντιμετώπιση κάθε παρενοχλητικής συμπεριφοράς, με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο και αν εκδηλώνεται.

Εισηγούμαι ειδικότερα, την εισαγωγή, στους επόμενους τρεις μήνες το αργότερο, Κώδικα πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο ΡΙΚ, όπως είναι επιβεβλημένο για τους εργοδότες, δυνάμει των

περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Εργασία Νόμων, στον οποίο, μεταξύ άλλων, θα καθορίζονται οι διαδικασίες που θα εφαρμόζονται σε σχέση με καταγγελίες για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.



Ελίζα Σαββίδου  
Επίτροπος Διοικήσεως και  
Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων