Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου

ΑνΑΔ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΡΧΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΥΠΡΟΥ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2026

Αναβύσσου 2, 2025 Στρόβολος, Τ.Θ. 25431, 1392 Λευκωσία, Κύπρος, Τηλ: +377 22515000, Φαξ: +357 22496949 , Ηλ. Ταχ.: hrda@anad.org.cy, Ιστοσελίδα: www.anad.org.cy

1. ΔΗΛΩΣΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ

Η ΑνΑΔ υιοθετεί **μηδενική ανοχή** σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Η δέσμευση αυτή απορρέει από τον περί Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Βίας και Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας Νόμο 42(Ι)/2025 και τη Σύμβαση Αρ. 190 της ΔΟΕ.

Η παρούσα Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Βίας και Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας (η «Πολιτική») αποτελεί τη βάση του Κώδικα για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Βίας και Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας (ο «Κώδικας») και διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον που στηρίζεται στον σεβασμό, την αξιοπρέπεια, την ισότητα και την ασφάλεια.

2. ΣΚΟΠΟΣ

(α) **Πρόληψη**: Καλλιέργεια κουλτούρας σεβασμού και έγκαιρος εντοπισμός κινδύνων.
(β) **Προστασία**: Άμεση και αποτελεσματική προστασία χωρίς φόβο αντιποίνων.
(γ) **Αντιμετώπιση**: Σαφείς, ασφαλείς, προσβάσιμοι, αμερόληπτοι και αποτελεσματικοί μηχανισμοί αναφοράς και διερεύνησης.
(δ) **Αποκατάσταση**: Άρση συνεπειών και υποστήριξη θιγομένων.
(ε) **Συμμόρφωση**: Πλήρης ευθυγράμμιση με τον περί Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Βίας και Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας Νόμο 42(Ι) του 2025, τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ) και το λοιπό ισχύον νομικό πλαίσιο.

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η Πολιτική εφαρμόζεται σε όλες ανεξαιρέτως τις μορφές εργασιακής σχέσης και συνεργασίας με την ΑνΑΔ, ανεξαρτήτως συμβατικού καθεστώτος.

<u>Προστατευόμενα πρόσωπα:</u>

- Εργαζόμενοι (αορίστου, ορισμένου, πλήρους, μερικής, τηλεργασία, κατ' οίκον).
- Υποψήφιοι προς πρόσληψη.
- Πρώην εργαζόμενοι (για περιστατικά κατά την απασχόληση).
- Εξωτερικοί συνεργάτες, σύμβουλοι, επισκέπτες, κοινό.

Η προστασία παρέχεται για πράξεις που τελούνται στον χώρο εργασίας ή στο πλαίσιο της εργασίας, ανεξαρτήτως της ιδιότητας του δράστη ή του θύματος.

4. ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΑΡΧΕΣ

Σεβασμός αξιοπρέπειας	Η αξιοπρέπεια κάθε προσώπου είναι απαραβίαστη
Αμεροληψία	Πλήρης αμεροληψία οργάνων, υποχρεωτική εξαίρεση σε σύγκρουση συμφερόντων

Εμπιστευτικότητα	Αυστηρή εμπιστευτικότητα και προστασία προσωπικών δεδομένων (ΓΚΠΔ)
Χρονοδιάγραμμα	Προστατευτικά μέτρα εντός 24 ωρών, διερεύνηση εντός 2 μηνών
Απαγόρευση αντιποίνων	Κάθε εκδικητική ενέργεια απαγορεύεται αυστηρά, είναι μη αποδεκτή και συνιστά αυτοτελές παράπτωμα
Απαγόρευση καταχρήσεων	Δεν ενεργοποιείται διαδικασία διερεύνησης για προδήλως κακόπιστες ή αβάσιμες υποβολές

5. ΟΡΓΑΝΑ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Επιτροπή Πρόληψης και Αντιμετώπισης

- Παραλαβή/καταγραφή Αναφορών και Παραπόνων.
- Καταγραφή/ανατροφοδότηση για λήψη προστατευτικών μέτρων.
- Λήψη ανατροφοδότησης (follow-up), τήρηση χρονοδιαγραμμάτων, αρχειοθέτηση.
- Διαχείριση Παραπόνων: καθορισμός προθεσμιών κλήσης εμπλεκομένων ή μαρτύρων, ετοιμασία και κοινοποίηση σχετικών εγγράφων, ορισμός ημερομηνιών ακρόασης, κάθε άλλο συναφές ζήτημα.
- Λήψη απόφασης άμεσων προστατευτικών/διορθωτικών μέτρων εντός 24 ωρών.

Γενικός Διευθυντής

- Λήψη απόφασης άμεσων προστατευτικών/διορθωτικών μέτρων εντός 24 ωρών.
- Απόφαση για έναρξη διερεύνησης Παραπόνου.
- Σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, αντικατάσταση από Πρόεδρο ΔΣ.

Ομάδα Διερεύνησης

- Απαρτίζεται από μέλη/αναπληρωματικά μέλη της Επιτροπής (αν δεν είναι εφικτό, ακολουθείται η διαδικασία που ορίζεται στον Πειθαρχικό Κώδικα της ΑνΑΔ).
- Διενεργεί έρευνα και συντάσσει πόρισμα εντός 2 μηνών.
- Δύναται να ζητεί τη συμβολή εμπειρογνωμόνων για θέματα διαδικασίας (π.χ. χειρισμός ευαίσθητων θεμάτων, ευάλωτων προσώπων, διαδικασία διερεύνησης, νομικά ερωτήματα).

Πειθαρχικό Όργανο (Γενικός Διευθυντής ή Διοικητικό Συμβούλιο)

- Αποφασίζει επί του πορίσματος και επιβάλλει κυρώσεις.
- Κοινοποιεί την απόφαση σε Επιτροπή, εμπλεκόμενα μέρη και Διευθυντές/Προϊσταμένους.

Η ΑνΑΔ θα ακολουθεί, ανά περίπτωση, τον Πειθαρχικό Κώδικα όπως αυτός περιλαμβάνεται στους περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμους του 1999 έως 2026.

6. ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

- **Δήλωση:** Ο Θιγόμενος/Αναφέρων δηλώνει σύγκρουση στο Έντυπο που περιλαμβάνεται στον Κώδικα για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Βίας και Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας της ΑνΑΔ.
- **Αν αφορά Γενικό Διευθυντή:** Αρμοδιότητες μεταφέρονται στον Πρόεδρο ΔΣ.
- **Αν αφορά μέλος Επιτροπής:** Αποχωρεί και αντικαθίσταται από αναπληρωματικό μέλος (τον Γενικό Διευθυντή).
- Η διαδικασία συνεχίζεται απρόσκοπτα.

7. ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΚΑΙ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

- **Ψυχολογική υποστήριξη** σε θιγόμενους όπου κρίνεται απαραίτητο
- **Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας** (προστατευτικά μέτρα όπως αλλαγή θέσης, ωραρίου, τηλεργασία).
- **Ειδικές άδειες** για θύματα ενδοοικογενειακής βίας.

8. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

Παρέχεται εκπαίδευση:

- **Σε όλους τους εργαζόμενους:** Ετησίως, σε αναγνώριση περιστατικών, κινδύνους στο χώρο εργασίας, δικαιώματα, υποχρεώσεις, διαδικασίες, μέτρα πρόληψης και προστασίας.
- **Σε Στελέχη:** Εξειδικευμένη ετησίως στην ευαισθητοποίηση, διαχείριση και πρόληψη.
- **Στην Επιτροπή:** Εξειδικευμένη ετησίως στη διερεύνηση και χειρισμό ευάλωτων προσώπων.
- **Νεοπροσληφθέντες & νέα μέλη Επιτροπής:** Εκπαίδευση προ ανάληψης καθηκόντων.

Ενημερωτικές δράσεις: Τουλάχιστον ετησίως, ο Κώδικας και η Πολιτική είναι πάντα προσβάσιμοι.

9. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ

Ετήσια αξιολόγηση βάσει:

- Αριθμού Αναφορών/Παραπόνων.
- Χρόνων απόκρισης και ολοκλήρωσης.
- Ανατροφοδότησης θιγομένων.
- Ανώνυμων ερευνών εργασιακού κλίματος.

Αναθεώρηση λόγω νομοθετικών αλλαγών, οργανωτικών μεταβολών ή διαπιστωμένων δυσλειτουργιών. Η ετήσια αξιολόγηση διαλαμβάνει αυτοαξιολόγηση και υπόκειται σε ανεξάρτητο έλεγχο στα πλαίσια και των υπόλοιπων πολιτικών της ΑνΑΔ και διαβούλευση με τις συντεχνίες του προσωπικού πριν από οποιαδήποτε τροποποίηση, προσθήκη ή αναθεώρηση.

10. ΠΡΟΣΦΥΓΗ ΣΕ ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Η εσωτερική διαδικασία δεν αποστερεί το δικαίωμα προσφυγής σε:

- **Επιθεωρητή/Αρχιεπιθεωρητή Εργασίας** (καταγγελία παράβασης Νόμου).
- **Επίτροπο Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρώπινων Δικαιωμάτων** (παράπονο κατά πράξης/παράλειψης ΑνΑΔ).
- **Δικαστήρια** (Εργατικών Διαφορών, Διοικητικό, Ποινικό).

Η ΑνΑΔ συνεργάζεται πλήρως και παρέχει κάθε αναγκαίο στοιχείο.

11. ΙΣΧΥΣ

Η Πολιτική τίθεται σε ισχύ από την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ημερομηνία έγκρισης: 26 Αυγούστου 2026

Υπογραφή:

Ιδιότητα: Γενικός Διευθυντής

Η Πολιτική αυτή αποτελεί έκφραση του σεβασμού που η ΑνΑΔ οφείλει και επιδεικνύει προς κάθε άνθρωπο που εργάζεται, συνεργάζεται ή συναλλάσσεται μαζί της.