

Από τη Θεσμική Σιωπή στη Θεσμική Ευθύνη

Συγκριτική Μελέτη Κοινοβουλίων
για τη Σεξουαλική Παρενόχληση





**Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση
και Επαγγελματική Εκπαίδευση**

ISBN 978-9963-7432-5-4

Συγγραφή και Επιμέλεια: Άννα Πηλαβάκη

Εξώφυλλο: Έργο του Κωνσταντίνου Σταύρου

Οι φωτογραφίες/έργα που περιλαμβάνονται στη μελέτη είναι αφίσες που έγιναν από φοιτητές/φοιτήτριες του Τμήματος Γραφικών Τεχνών του Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου.

Νοέμβριος 2025

Περιεχόμενα

| | |
|---|----|
| Χαιρετισμός Προέδρου ΕΙΦ | 5 |
| Εισαγωγή | 6 |
| Κεφάλαιο 1.Μεθοδολογικό σημείωμα | 9 |
| Κεφάλαιο 2. Έκταση του προβλήματος | 10 |
| Κεφάλαιο 3. Νομικό και θεσμικό πλαίσιο | 17 |
| 3.1 Η πρακτική του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου | 21 |
| 3.2 Πρακτικές στην Κύπρο και σε άλλες χώρες | 26 |
| 3.2.1 Κύπρος | 26 |
| 3.2.2 Ισλανδία | 27 |
| 3.2.3 Ιρλανδία | 29 |
| 3.2.4 Ηνωμένο Βασίλειο | 29 |
| 3.2.5 Σουηδία | 33 |
| 3.2.6 Μάλτα | 33 |
| 3.2.7 Αυστρία | 33 |
| 3.2.8 Σκωτία | 34 |
| 3.2.9 Δανία | 34 |
| 3.2.10 Φινλανδία | 35 |
| 3.2.11 Γερμανία | 35 |
| 3.2.12 Γαλλία | 36 |
| 3.2.13 Ισπανία | 37 |
| 3.2.14 Καναδάς | 38 |
| 3.2.15 Αλβανία | 38 |
| Κεφάλαιο 4. Βουλευτική Ασυλία | 59 |
| 4.1 Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο | 60 |
| 4.2 Κύπρος | 62 |
| 4.3 Ελλάδα | 62 |
| 4.4 Αυστρία | 63 |
| 4.5 Γαλλία | 63 |
| 4.6 Σουηδία | 64 |
| 4.7 Βέλγιο | 65 |
| 4.8 Ισπανία | 65 |
| 4.9 Πολωνία | 65 |

| | |
|---|-----|
| 4.10 Σλοβακία | 66 |
| Κεφάλαιο 5. Προτάσεις/Εισηγήσεις/Συμπεράσματα | 73 |
| Αντί επιλόγου | 76 |
| Παραρτήματα | 78 |
| Παράρτημα I - Κώδικας Αρμόζουσας Συμπεριφοράς Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου | 78 |
| Παράρτημα II - Αποσπάσματα από Κώδικα Αρχών και Κανόνων Δεοντολογίας Βουλής των Αντιπροσώπων Κύπρου | 80 |
| Παράρτημα III - Ισλανδία - Strategy and Action Plan | 87 |
| Παράρτημα IV - Απόσπασμα από το Dignity and Respect Statement of Principles and Policy του Ιρλανδικού Κοινοβουλίου (Houses of the Oireachtas)..... | 95 |
| Παράρτημα V - Περίπτωση Ηνωμένου Βασιλείου | 104 |
| Παράρτημα VI - Πρότυπο Πολιτικής για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο Κυπριακό Κοινοβούλιο..... | 108 |
| Παράρτημα VII - Πρότυπο Οδηγού Εφαρμογής Πολιτικής για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο Κυπριακό Κοινοβούλιο..... | 112 |
| Βιβλιογραφικές αναφορές | 117 |
| Νομοθεσίες | 122 |

Χαιρετισμός Προέδρου ΕΙΦ

Η βία κατά των γυναικών στην πολιτική αποτελεί σοβαρή μορφή διάκρισης και ανισότητας. Η αντιμετώπισή της δεν μπορεί να αποκοπεί από το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, αλλά απαιτεί συλλογική βούληση και θεσμικές αλλαγές.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει υιοθετήσει Κώδικα Δεοντολογίας που διασφαλίζει σεβασμό, αξιοπρέπεια και επαγγελματισμό, αποτρέποντας την παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και άλλες έμφυλες διακρίσεις. Παράλληλα, η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης τονίζει τον ρόλο των κοινοβουλίων στην καταπολέμηση της βίας, μέσα από έρευνα, συνεργασία και αποτελεσματικούς μηχανισμούς προστασίας.



Η διεθνής εμπειρία δείχνει πως η βία κατά των γυναικών στην πολιτική είναι εκτεταμένη: μελέτες καταγράφουν υψηλά ποσοστά ψυχολογικής, σεξουαλικής και σωματικής παρενόχλησης. Ανησυχητικό είναι ότι συχνά δεν υπάρχουν επαρκείς μηχανισμοί καταγγελίας ή υποστήριξης.

Η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών αποτελεί θεμέλιο της δημοκρατίας. Η θέσπιση ενός ολοκληρωμένου νομικού πλαισίου και η εφαρμογή αυστηρών πολιτικών στέλνουν το σαφές μήνυμα: η βία κατά των γυναικών δεν είναι ανεκτή – ούτε στην πολιτική ούτε στην κοινωνία.

Η προσπάθεια αυτή δεν είναι μόνο μια πράξη πρόληψης και προστασίας, αλλά είναι κυρίως ένα βήμα προς μια πιο δίκαιη, ισότιμη και σύγχρονη δημοκρατία, όπου η φωνή κάθε γυναίκας ακούγεται χωρίς φόβο και χωρίς περιορισμούς.

Με την παρούσα έκδοση, η Επιτροπή Ισότητας φιλοδοξεί να συμβάλει στον δημόσιο διάλογο και να θέσει τις βάσεις για πρακτικά μέτρα και πολιτικές που θα διασφαλίζουν ένα κοινοβούλιο απαλλαγμένο από παρενόχληση και διακρίσεις, ενισχύοντας έτσι την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική και στη δημοκρατική ζωή της χώρας μας, αντλώντας παραδείγματα και ορθές πρακτικές από την ευρωπαϊκή εμπειρία.

Ελένη Κουζούπη
Πρόεδρος Επιτροπής Ισότητας
στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση
Δικηγόρος της Δημοκρατίας Α', Νομική Υπηρεσία

Εισαγωγή

Η μελέτη «Από τη Θεσμική Σιωπή στη Θεσμική Ευθύνη – Συγκριτική Μελέτη Κοινοβουλίων για τη σεξουαλική παρενόχληση» εκπονήθηκε από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση. Η παρούσα μελέτη αποσκοπεί στη χαρτογράφηση των πρακτικών που ακολουθούνται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο στα εθνικά κοινοβούλια ως προς την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η χαρτογράφηση ξεκινά με το παράδειγμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και την πορεία ψηφισμάτων και αποφάσεων από το 2014, τις πολιτικές που λήφθηκαν και τις πρακτικές που υιοθετήθηκαν στο συγκεκριμένο θεσμικό όργανο. Ακολουθώς, στη βάση βιβλιογραφίας αλλά και στοχευμένων ερωτηματολογίων που αποστάλθηκαν στα εθνικά κοινοβούλια καταγράφονται οι πρακτικές που ακολουθούνται στα κοινοβούλια ευρωπαϊκών χωρών, με αναφορά και στην περίπτωση της Βουλής των Αντιπροσώπων στην Κύπρο.

Η σεξουαλική παρενόχληση εξακολουθεί να είναι μια διαδεδομένη μορφή διάκρισης και έμφυλης βίας, η οποία επηρεάζει σε μεγαλύτερο βαθμό τις γυναίκες. Θύματα και δράστες είναι κάθε ηλικίας, μορφωτικού επιπέδου και κοινωνικοοικονομικής θέσεις, ωστόσο τέτοιες συμπεριφορές πηγάζουν από τις ιστορικά άνισες σχέσεις εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα έμφυλα στερεότυπα και τον σεξισμό¹. Τα νομοθετήματα που αφορούν την πρόληψη και καταπολέμησης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης διαφέρουν και ποικίλουν στα κράτη μέλη της ΕΕ, κυρίως λόγω των κοινωνικών, πολιτισμικών, νομικών και διοικητικών διαφορών².

Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην απασχόληση συνιστά απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου στη βάση σχετικής ευρωπαϊκής οδηγίας, με την οποία η Κυπριακή Δημοκρατία εναρμονίστηκε από το 2002. Ωστόσο, τέτοια φαινόμενα δεν εκλείπουν σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, παρά τις νομοθετικές και θεσμικές εξελίξεις, τις εκστρατείες και το κίνημα #MeToo. Από τη μία στους χώρους εργασίας, ένα αρνητικό εργασιακό περιβάλλον και μια εργασιακή νοοτροπία που αποδέχεται την παρενόχληση, εντείνει τέτοια φαινόμενα. Από την άλλη, στην πολιτική ζωή, τέτοια φαινόμενα αποσκοπούν να αποθαρρύνουν τις γυναίκες να εμπλέκονται ενεργά με την πολιτική, καθώς θεωρούνται λιγότερες ικανές για την πολιτική. Τέτοιες ιδέες διαιωρίζονται συχνά από πολιτικούς αντιπάλους, καθώς και από ισχυρές προσωπικότητες, όπως θρησκευτικοί ηγέτες³.

¹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_EL.html#_section2

² https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_EL.html#_section2

³ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_EL.html#_section2

Τα κοινοβούλια αποτελούν τους κύριους δημοκρατικούς θεσμούς και έχουν την πολιτική αλλά και πολιτιστική υποχρέωση να διασφαλίζουν πως οι προσπάθειες τους κατευθύνονται προς πιο δίκαιες κοινωνίες, όπου περιλαμβάνεται και η οπτική του φύλου⁴. Οι ανισότητες που επικρατούν σε χώρους όπως τα κοινοβούλια μπορεί να ενθαρρύνουν περιστατικά παρενόχλησης και να δυσκολεύουν την αναφορά τους.

Σύμφωνα με έρευνα της Διακοινοβουλευτικής Ένωσης (2018), διαπιστώθηκε ανησυχητικός βαθμός εμφάνισης περιπτώσεων σεξισμού, παρενόχλησης και βίας κατά βουλευτριών. Τα αποτελέσματα που καταγράφονται στην έρευνα του 2018, συνάδουν και με τα αποτελέσματα έρευνας στη Γαλλία (Elues Locales – 2021) όπου αναδείχτηκε πως σε σχεδόν 1000 γυναίκες πολιτικούς, το 74% είχαν υποστεί σεξιστικές παρατηρήσεις και παρενόχληση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και το 82% δήλωσε πως είχε υποστεί πράξεις βίας από συναδέλφους τους⁵. Αντίστοιχα στη Γερμανία, στο πλαίσιο μελέτης για το ιρλανδικό κοινοβούλιο που έγινε από το Τμήμα Δημοσιογραφίας και Επικοινωνίας του Πανεπιστημίου του Γκάλγουεϊ με θέμα «Διαδικτυακή κακοποίηση και απειλές βίας κατά γυναικών πολιτικών», τα αποτελέσματα κατέδειξαν, ότι το 96 % των ερωτηθεισών είχε λάβει απειλητικά μηνύματα στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή «μηνύματα μίσους», ενώ τα τρία τέταρτα δήλωσαν ότι είχαν δεχτεί απειλές σωματικής βίας στο διαδίκτυο. Το ένα τέταρτο δήλωσε ότι είχε δεχτεί λεκτική παρενόχληση σε δημόσιο χώρο⁶.

Ο σεξισμός, η παρενόχληση και η βία επηρεάζουν την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα του κοινοβουλευτικού έργου και ως εκ τούτου τα κοινοβούλια εμποδίζονται να είναι χώροι ανοιχτοί και αντιπροσωπευτικοί του συνόλου της κοινωνίας⁷.

Η κυπριακή νομολογία, σε συνάρτηση και με τη σχετική νομοθεσία, έχει αναγνωρίσει πως η ύπαρξη κώδικα συνιστά ένα πρόσφορο μέτρο για πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης. Ωστόσο, στη Βουλή των Αντιπροσώπων, οι πρόνοιες που αναφέρονται στο επόμενο

⁴ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments/what-tool>

⁵ European Parliamentary Research Service (2024), «Violence against women active in politics in the EU. A serious obstacle to political participation»
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI\(2024\)75960_0_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI(2024)75960_0_EN.pdf)

⁶ European Parliamentary Research Service (2024), «Violence against women active in politics in the EU. A serious obstacle to political participation»
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI\(2024\)75960_0_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI(2024)75960_0_EN.pdf)

⁷ IPU-PACE (2018) «Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe»,
<https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>

κεφάλαιο στη βάση του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευσης δεν εφαρμόζονται για οποιεσδήποτε περιπτώσεις εκπίπτουν από το πεδίο εφαρμογής του Νόμου (μη ύπαρξη εργασιακής σχέσης κτλ). Πολλά εθνικά κοινοβούλια εξακολουθούν να μην διαθέτουν σαφείς και δεσμευτικούς κώδικες δεοντολογίας, μέσω των οποίων να επιδεικνύεται μηδενική ανοχή σε σεξουαλική παρενόχληση και παράλληλα να υπάρχουν συγκεκριμένες διαδικασίες πρόληψης και αντιμετώπισης. Περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης όπου εμπλέκονται μέλη κοινοβουλίων συχνά δεν αντιμετωπίζονται ούτε διερευνώνται, λόγω του ακαταδίωκτου της βουλευτικής ασυλίας, προνόμιο που χαίρουν βουλευτές και βουλευτρίες⁸. Επιβάλλεται η υιοθέτηση συγκεκριμένων αρχών και αξιών, μέσω ενός κώδικα ή άλλου επίσημου εγγράφου, ενισχύει τη διαφάνεια, την αξιοπιστία και τη δημοκρατικότητα, ενώ παράλληλα ενισχύει την προστασία των θυμάτων.



⁸ Inter-Parliamentary Union (2011) «Gender-Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice», <http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>.

Κεφάλαιο 1. Μεθοδολογικό σημείωμα

Η παρούσα μελέτη εστιάζει στην ανάγκη δημιουργίας και υιοθέτησης κώδικα για πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στα εθνικά κοινοβούλια, εξετάζοντας ευρωπαϊκές και διεθνείς πρακτικές και προβαίνοντας, καταληκτικά, σε προτάσεις για την προστασία και προαγωγή ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος και ενός εθνικού κοινοβουλίου, ως θεματοφύλακα της δημοκρατίας, χωρίς καμιά μορφή βίας.

Για τους σκοπούς της έρευνας στάλθηκε σε όλα τα εθνικά κοινοβούλια της ΕΕ ερωτηματολόγιο και στον **Πίνακα 1** (στο τέλος του κεφαλαίου με τίτλο «Πρακτικές στην Κύπρο και σε άλλες χώρες») παρατίθενται οι συνεισφορές όσων ανταποκρίθηκαν από κράτη μέλη της ΕΕ.



1. Έργο της Αφροδίτης Ξυνιάτου

Κεφάλαιο 2. Έκταση του προβλήματος

Σύμφωνα με έρευνα του European Parliamentary Research Service (2024), ο σεξισμός, η παρενόχληση και η βία κατά των γυναικών στα κοινοβούλια της Ευρώπης είναι ευρέως διαδεδομένα. Σε στενή συνεργασία με τη Συνέλευση του Συμβουλίου της Ευρώπης, το 2018 η Διακοινοβουλευτική Ένωση διεξήγαγε έρευνα με περιφερειακή εστίαση στην Ευρώπη, η οποία διαπίστωσε πως η διάδοση του σεξισμού, της παρενόχλησης και της βίας κατά των γυναικών βουλευτριών βρισκόταν σε ανησυχητικά επίπεδα. Το ένα τρίτο των γυναικών βουλευτριών δήλωσαν ότι τέτοιες πράξεις είχαν επηρεάσει την ελευθερία έκφρασης και δράσης τους κατά τη διάρκεια της θητείας τους, καθιστώντας τις πιο προσεκτικές και οδηγώντας τις να επιδιώκουν να είναι λιγότερο ορατές. Από την έρευνα επιβεβαιώθηκε πως πολλά περιστατικά δεν αναφέρονται και επίσης, μέλη του κοινοβουλευτικού προσωπικού ανέφερε πως έχει υποστεί βία και παραπονέθηκε για την απουσία καναλιών μέσω των οποίων θα μπορούσαν να υποβάλουν καταγγελία⁹.

Η έρευνα κατέδειξε ότι πράξεις σεξισμού, κακοποίησης και βίας κατά των γυναικών πράγματι συμβαίνουν στα κοινοβούλια της Ευρώπης. Η έκταση και η φύση αυτών των πράξεων, οι οποίες συνιστούν παραβιάσεις θεμελιωδών δικαιωμάτων, πρέπει να αντιμετωπιστούν από τα κοινοβούλια και απαιτούν τη λήψη μέτρων:

- Το 85,2 % των γυναικών βουλευτών που συμμετείχαν στη μελέτη δήλωσαν ότι είχαν υποστεί ψυχολογική βία κατά τη διάρκεια της θητείας τους.
- Το 46,9 % είχε λάβει απειλές θανάτου ή απειλές βιασμού ή ξυλοδαρμού.
- Το 58,2 % είχε γίνει στόχος σεξιστικών επιθέσεων στο διαδίκτυο και στα κοινωνικά δίκτυα.
- Το 67,9 % είχε γίνει στόχος σχολίων σχετικά με την εξωτερική του εμφάνιση ή βασισμένων σε στερεότυπα για το φύλο.
- Το 24,7 % είχε υποστεί σεξουαλική βία.
- Το 14,8% είχε υποστεί σωματική βία.
- Οι γυναίκες βουλευτρίες ηλικίας κάτω των 40 ετών υφίσταντο συχνότερα ψυχολογική και σεξουαλική παρενόχληση.

⁹ EPRS | European Parliamentary Research Service (2024). Violence against women active in politics in the EU. A serious obstacle to political participation, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI\(2024\)759600_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI(2024)759600_EN.pdf)

- Οι γυναίκες βουλευτρίες που δραστηριοποιούνταν στον αγώνα κατά της ανισότητας των φύλων και της βίας κατά των γυναικών ήταν συχνά στόχος επιθέσεων¹⁰.

Τα αποτελέσματα κατέδειξαν επίσης ότι η ψυχολογική βία επηρέαζε τέσσερις στις πέντε γυναίκες βουλευτρίες. Οι ταπεινωτικές σεξουαλικές ή σεξιστικές παρατηρήσεις ήταν η πιο διαδεδομένη μορφή αυτής της βίας, η οποία επηρέασε το 65% των γυναικών βουλευτριών στην Ευρώπη. Τα σεξιστικά σχόλια προέρχονταν κυρίως από άνδρες πολιτικούς, από το ίδιο πολιτικό κόμμα και από άλλα κόμματα. Οι ερωτηθείσες θεώρησαν ότι το γεγονός ότι ήταν γυναίκες ήταν ο κύριος παράγοντας που υπήρξαν θύματα βίας, με το 61,5% να πιστεύει ότι τέτοιες πράξεις είχαν ως κύριο σκοπό να αποτρέψουν τις ίδιες και τις γυναίκες συναδέλφισσες τους από το να συνεχίσουν την πολιτική τους καριέρα.

Στην έρευνα της Elues locales 2021 στη Γαλλία, φάνηκε πως το 74% είχε υποστεί σεξιστικές παρατηρήσεις και παρενόχληση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Η σωματική βία είχε επηρεάσει μόνο το 1% από αυτές. Το 82% των ερωτηθεισών δήλωσαν ότι είχαν υποστεί πράξεις βίας από εκλεγμένους συναδέλφους τους, σε σύγκριση με μόνο το 31% που είχε δεχτεί επίθεση από μέλος του κοινού¹¹.

Μια ολοκληρωμένη έρευνα σχετικά με το θέμα της βίας κατά μελών πολιτικών κομμάτων στη Γερμανία παρείχε μια εικόνα της συγκριτικής κατάστασης σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Στην έρευνα συμμετείχαν 818 πολιτικοί, εκ των οποίων 525 ήταν γυναίκες, με εκλεγμένη εντολή ή δημόσια λειτουργία σε τοπικό, περιφερειακό ή ομοσπονδιακό επίπεδο. Η έρευνα, η οποία διεξήχθη το 2020, έδειξε ότι το 40% των γυναικών πολιτικών είχε υποστεί κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, είτε λεκτικής είτε μέσω αγγίγματος. Τέτοιες εμπειρίες είναι πιο συχνές σε ομοσπονδιακό επίπεδο παρά σε τοπικό και είναι πιο πιθανό να επηρεάζουν πολιτικούς ηλικίας κάτω των 45 ετών. Ενώ περισσότεροι άνδρες πολιτικοί από ό,τι γυναίκες πολιτικοί καταγγέλλουν επιθέσεις στα κοινωνικά δίκτυα (74% έναντι 60%), οι γυναίκες είναι πιο συχνά στόχος σεξιστικών σχολίων και προσβολών (17% των γυναικών έναντι 3% των ανδρών).

¹⁰ EPRS | European Parliamentary Research Service (2024). Violence against women active in politics in the EU. A serious obstacle to political participation, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI\(2024\)75960_0_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI(2024)75960_0_EN.pdf)

¹¹ EPRS | European Parliamentary Research Service (2024). Violence against women active in politics in the EU. A serious obstacle to political participation, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI\(2024\)75960_0_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI(2024)75960_0_EN.pdf)

Γενικά, σύμφωνα με την έρευνα, οι γυναίκες επηρεάζονται περισσότερο από τις επιθέσεις εκτός διαδικτύου και στο διαδίκτυο από ό,τι οι άνδρες¹².

Στη Σουηδία συλλέγονται συστηματικά δεδομένα για πολιτικούς όλων των επιπέδων. Το Σουηδικό Εθνικό Συμβούλιο για την Πρόληψη του Εγκλήματος (Brå) διεξάγει τακτικά έρευνα μεταξύ των πολιτικών σχετικά με τις πράξεις βίας και τις απειλές που αντιμετωπίζουν. Η «Έρευνα για την Ασφάλεια των Πολιτικών» (PTU) μετρά τη σημασία και τις συνέπειες της παρενόχλησης, των απειλών και της βίας κατά των εκλεγμένων αντιπροσώπων (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης γυναικών αντιπροσώπων στο διαδίκτυο). Η τελευταία PTU για την περίοδο 2012-2022 (περίληψη στα αγγλικά που δημοσιεύθηκε το 2023) δείχνει ότι το ποσοστό των γυναικών που υφίστανται βία είναι ελαφρώς υψηλότερο από αυτό των ανδρών: το 31% των εκλεγμένων γυναικών αντιπροσώπων σε σύγκριση με το 28,3% των ανδρών ανέφεραν ότι υπήρξαν θύματα τουλάχιστον μία φορά κατά τη διάρκεια του 2022. Οι περισσότερες πράξεις βίας συνίσταντο σε απειλές και παρενόχληση, με συνολικά 29,7 % των γυναικών και 27,3% των ανδρών να δηλώνουν ότι υπήρξαν θύματα αυτού του είδους βίας κατά τη διάρκεια του 2022. Μικρότερο ποσοστό, 5,3% των εκλεγμένων αντιπροσώπων, δήλωσαν ότι υπήρξαν θύματα σωματικής βίας, βανδαλισμού ή κλοπής. Οι γυναίκες ανησυχούσαν περισσότερο για τη βία από τους άνδρες και επηρεάζονταν βαθύτερα από αυτήν. Για το 2022, το 30,4% των γυναικών δήλωσαν ότι είχαν επηρεαστεί από κακοποίηση ή ανησυχούσαν για αυτό, σε σύγκριση με το 20,7% των ανδρών¹³.

Μια μελέτη για τις γυναίκες πολιτικούς της Ιρλανδίας εξετάζει τις ιδιαίτερες επιπτώσεις της εξατομικευμένης φύσης της πολιτικής και του εκλογικού συστήματος της χώρας (ενιαία μεταβιβάσιμη ψήφος) – το οποίο ενθαρρύνει τους πολιτικούς να καλλιεργούν τη δική τους ψήφο ξεχωριστά από το κόμμα – στη βία κατά των γυναικών πολιτικών. Σύμφωνα με τη μελέτη, οι γυναίκες είναι ιδιαίτερα ευάλωτες σε εξευτελιστικές δηλώσεις και ψευδείς φήμες (τις οποίες είναι 2,3 φορές πιο πιθανό να βιώσουν σε σχέση με τους άνδρες)¹⁴.

Η σεξουαλική παρενόχληση και η σεξουαλική βία δεν περιορίζονται μόνο στον πολιτικό χώρο. Σύμφωνα με μια διεθνή μελέτη, πάνω από το 7% των γυναικών

¹² EPRS | European Parliamentary Research Service (2024). Violence against women active in politics in the EU. A serious obstacle to political participation, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI\(2024\)75960_0_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI(2024)75960_0_EN.pdf)

¹³ EPRS | European Parliamentary Research Service (2024). Violence against women active in politics in the EU. A serious obstacle to political participation, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI\(2024\)75960_0_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI(2024)75960_0_EN.pdf)

¹⁴ Fiona Buckley, Lisa Keenan, Mack Mariani (2023). *The cost of doing politics in Ireland: What does violence against politicians look like and how is it gendered?* Bergen: Chr. Michelsen Institute (CMI Brief 2023:6). <https://www.cmi.no/publications/8986-the-cost-of-doing-politics-in-ireland>

στον κόσμο έχουν δηλώσει ότι έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής βίας από κάποιον άλλο εκτός από τον σύζυγό ή τον σύντροφό τους. Το γεγονός ότι οι άνδρες κυριαρχούν στον πολιτικό χώρο, τόσο αριθμητικά όσο και ιεραρχικά, μπορεί να δίνει σε ορισμένους από αυτούς την αίσθηση ότι είναι παντοδύναμοι, γεγονός που ευνοεί τη σεξουαλική βία. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα όταν η σιωπή του θύματος επιτείνεται από την κομματική λογική και από το γεγονός ότι οι πολιτικές θέσεις είναι επισφαλείς και ιδιαίτερα περιζήτητες¹⁵.

Στις ίδιες μελέτες, γίνεται αναφορά σε αιτήματα ανδρών για σεξουαλικές χάρες σε αντάλλαγμα για υλικά ή/και πολιτικά οφέλη. Τέτοιες μορφές εκβιασμού διαιωρίζουν την ιδέα, μεταξύ των γυναικών και του ευρύτερου κοινού, ότι μόνο αν δεχτεί τέτοιες χάρες μπορεί μια γυναίκα να βρει τη θέση της και να προχωρήσει στην πολιτική¹⁶.

Όσον αφορά τους λόγους ή τις αιτίες της βίας κατά των γυναικών βουλευτριών, στην έρευνα της Διακοινοβουλευτικής Ένωσης, το 61,5 % εκείνων που είχαν υποστεί σεξιστική συμπεριφορά ή/και βία πίστευαν ότι οι πράξεις αυτές είχαν ως κύριο σκοπό να αποτρέψουν τις ίδιες και τις συναδέλφισσες τους από το να συνεχίσουν την πολιτική τους δραστηριότητα. Μόνο το 41,7 % ανέφερε την πολιτική αντιπαλότητα¹⁷.

Σύμφωνα με το 60,5% των ερωτηθεισών, τέτοιες πράξεις υποκινούνται σε μεγάλο βαθμό από τις σαφείς θέσεις που είχαν λάβει οι γυναίκες σε συγκεκριμένα ζητήματα. Όταν το έκαναν αυτό σε αμφιλεγόμενα θέματα, όπως η υπεράσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων γενικότερα, δήλωσαν ότι ο ακτιβισμός τους τις είχε καταστήσει ιδιαίτερους στόχους σεξιστικής συμπεριφοράς και πράξεων βίας¹⁸.

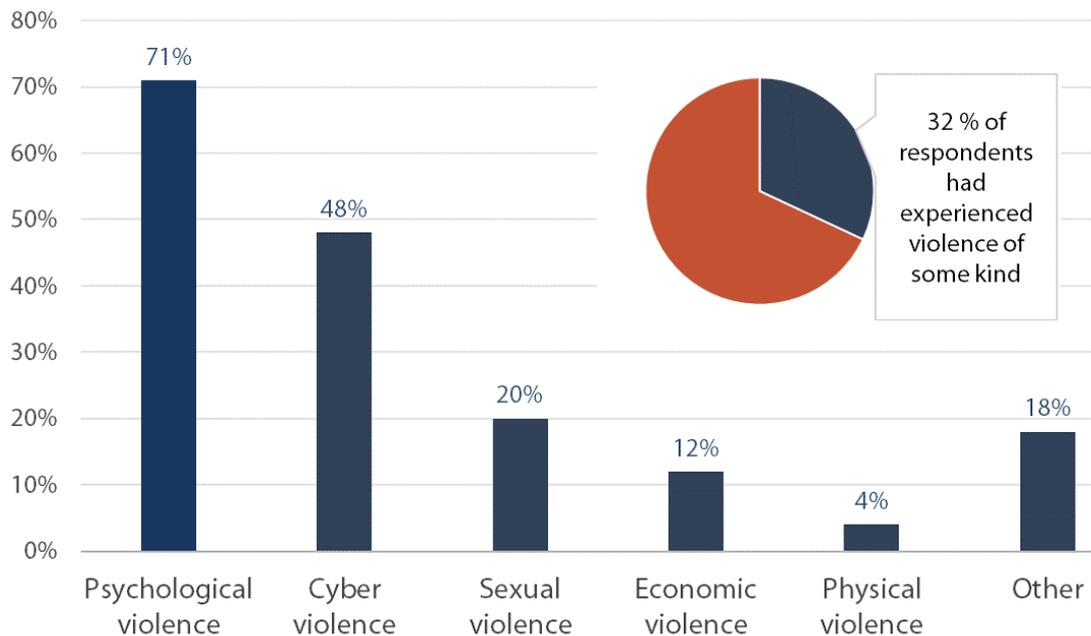
¹⁵ Inter-Parliamentary Union (2025). Sexism, harassment and violence against women parliamentarians, <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2025-03/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-asia-pacific-region>

¹⁶ *#NotTheCost: stopping violence against women in politics: a call to action*, Washington, DC, National Democratic Institute (NDI), 2016.

¹⁷ Inter-Parliamentary Union (2025). Sexism, harassment and violence against women parliamentarians, <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2025-03/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-asia-pacific-region>

¹⁸ Inter-Parliamentary Union (2025). Sexism, harassment and violence against women parliamentarians, <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2025-03/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-asia-pacific-region>

Types of violence experienced by female local politicians in the EU (% of those who reported having experienced violence)¹⁹



Το εθνικό πλαίσιο – πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό και θρησκευτικό – διαδραματίζει ρόλο στον προσδιορισμό των μορφών, της έντασης και των επιπτώσεων της βίας στην οποία ενδέχεται να εκτίθενται οι γυναίκες βουλευτές²⁰.

Τα κοινοβούλια είναι υπεύθυνα για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και προστατευτικού περιβάλλοντος για όλα τα μέλη και το προσωπικό τους, άνδρες και γυναίκες. Ο ρόλος των κοινοβουλευτικών υπηρεσιών ασφαλείας, η ικανότητά τους να συνεργάζονται με την αστυνομία και ο σοβαρός τρόπος με τον οποίο μπορούν να συμβουλεύουν και να υποστηρίζουν τις γυναίκες βουλευτές που έχουν απειληθεί ή δεχτεί επίθεση είναι ουσιαστικής σημασίας. Τα μέλη αυτών των υπηρεσιών πρέπει να είναι εκπαιδευμένα και ευαισθητοποιημένα ως προς τον τρόπο αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Μπορούν να αποφασίσουν να διενεργήσουν έλεγχο ασφάλειας των κοινοβουλευτικών εγκαταστάσεων και των γραφείων των εκλογικών περιφερειών, προκειμένου να αξιολογήσουν εάν απαιτούνται πρόσθετα μέτρα για τη διασφάλιση της ασφάλειας των βουλευτών και του προσωπικού τους, ιδίως των γυναικών, ειδικά όταν καλούνται να

¹⁹ Data source: CEMR survey, 2023.

²⁰ Inter-Parliamentary Union (2025). Sexism, harassment and violence against women parliamentarians, <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2025-03/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-asia-pacific-region>

εργάζονται μέχρι αργά το βράδυ ή να αντιμετωπίζουν πολύ επιθετικούς ανθρώπους²¹.

Στην περιοχή Ασίας-Ειρηνικού: περίπου το 25% των γυναικών βουλευτριών αναφέρουν ότι έχουν υποστεί σεξουαλική βία, και 36% το προσωπικό κοινοβουλίου. Πολλές από αυτές τις περιπτώσεις συμβαίνουν στο ίδιο το κοινοβούλιο, και οι δράστες συχνά είναι άντρες βουλευτές. Επιπλέον, οι νεότερες γυναίκες, οι γυναίκες από μειονοτικές ή “ευάλωτες” ομάδες, άγαμες κτλ., διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο²².

Πέρα από φυσική επαφή ή παρενοχλητικές πράξεις, υπάρχει λεκτική/ψυχολογική βία, απειλές, ανεπιθύμητα σχόλια, σεξιστικές εκφράσεις. Πολύ μεγάλο μέρος της σεξουαλικής παρενόχλησης λαμβάνει χώρα εντός του κοινοβουλίου, στα γραφεία, στις συνεδριάσεις, κατά περίπτωση στα ταξίδια ή επίσημες εκδηλώσεις. Υπάρχει επίσης σημαντική διαδικτυακή παρενόχληση: χρήση hate speech, διασπορά ψευδών πληροφοριών, έκθεση προσωπικών δεδομένων (doxing) και άλλα²³.

Κάποια άτομα βρίσκονται σε ιδιαίτερο κίνδυνο και υπάρχουν παράγοντες που επιδεινώνουν το πρόβλημα: Όπως προαναφέρθηκε, η ηλικία (κάτω των 40 ετών), το ανήκειν σε μειονότητες, το αν είναι άγαμη ή άλλες κοινωνικές ή προσωπικές “ευαλωτότητες” αυξάνουν τον κίνδυνο. Οι γυναίκες που είναι στην αντιπολίτευση αναφέρουν συχνότερα ψυχολογική και σεξουαλική βία. Η σιωπή λόγω φόβου για αντίποινα, καταστροφή καριέρας ή φήμης, και η έλλειψη μηχανισμών αναφοράς, αποτελούν σημαντικά εμπόδια στην καταγραφή και αντιμετώπιση²⁴.

Οι επιπτώσεις δεν είναι μόνο προσωπικές και ψυχολογικές αλλά επηρεάζουν τη δυνατότητα συμμετοχής των γυναικών στα κοινοβουλευτικά καθήκοντα, τη δημόσια ζωή και τη δημοκρατική διαδικασία. Μπορεί να αποθαρρύνουν νεότερες γυναίκες από το να συμμετάσχουν στην πολιτική²⁵.

²¹ Inter-Parliamentary Union (2025). Sexism, harassment and violence against women parliamentarians, <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2025-03/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-asia-pacific-region>

²² Inter-Parliamentary Union (2025). Sexism, harassment and violence against women parliamentarians, <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2025-03/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-asia-pacific-region>

²³ Inter-Parliamentary Union (2025). Sexism, harassment and violence against women parliamentarians, <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2025-03/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-asia-pacific-region>

²⁴ Inter-Parliamentary Union (2025). Sexism, harassment and violence against women parliamentarians, <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2025-03/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-asia-pacific-region>

²⁵ Inter-Parliamentary Union (2025). Sexism, harassment and violence against women parliamentarians, <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2025-03/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-asia-pacific-region>

Μόνο το 35,8% των κοινοβουλίων που συμμετείχαν στη μελέτη της Διακοινοβουλευτικής Ένωσης δήλωσαν ότι οι κανονισμοί ή οι κώδικες δεοντολογίας των θεσμών τους περιείχαν διατάξεις που ρύθμιζαν την απαράδεκτη συμπεριφορά των μελών ή τις πράξεις εκφοβισμού στις οποίες ενδέχεται να υποβάλλονται οι γυναίκες βουλευτές. Μόνο τέσσερα από αυτά τα κοινοβούλια – της Νότιας Αφρικής, του Καναδά, της Κόστα Ρίκα και της Ταϊλάνδης – διαθέτουν διατάξεις που προστατεύουν ρητά τα μέλη από σεξιστικές παρατηρήσεις, σεξουαλική παρενόχληση και απειλές βίας από άλλα μέλη.

Σε άλλα κοινοβούλια, οι κανονισμοί και οι κώδικες έχουν ως στόχο τη διατήρηση της τάξης και ενός ορισμένου επιπέδου ευπρέπειας, απαγορεύοντας προσβλητικά και χυδαία σχόλια και απαράδεκτη συμπεριφορά – χωρίς όμως να γίνεται ιδιαίτερη διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η εφαρμογή αυτών των διατάξεων και η ερμηνεία τους από την άποψη της ισότητας των φύλων εξαρτάται γενικά από την πολιτική βούληση του προσώπου που προεδρεύει της ολομέλειας ή της επιτροπής.

Μόνο το 21,2% των κοινοβουλίων που συμμετείχαν στη μελέτη της Διακοινοβουλευτικής Ένωσης δήλωσαν ότι διαθέτουν πολιτική για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης κατά των βουλευτών, ενώ το 28,3% δήλωσαν ότι διαθέτουν διαδικασία για την επίλυση καταγγελιών. Όσον αφορά το προσωπικό των κοινοβουλίων, το 48,1% των ίδιων κοινοβουλίων δήλωσαν ότι διαθέτουν πολιτική για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ το 52,8% δήλωσαν ότι διαθέτουν διαδικασία για την επίλυση καταγγελιών σχετικά με τέτοια παρενόχληση.

Τα περισσότερα κοινοβούλια δήλωσαν ότι ο ποινικός κώδικας, το εργατικό δίκαιο και άλλοι εθνικοί νόμοι σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία εφαρμόζονται στους βουλευτές όπως και σε όλους τους άλλους πολίτες²⁶.

| Επικράτηση της βίας μεταξύ των γυναικών βουλευτριών²⁷ | | | |
|---|-----------------------|---------------|---------------|
| | Ασία-Ειρηνικός (2025) | Αφρική (2021) | Ευρώπη (2018) |
| Ψυχολογική βία | 76% | 80% | 85% |
| Σεξουαλική βία | 25% | 39% | 25% |
| Φυσική βία | 13% | 23% | 15% |
| Οικονομική βία | 24% | 29% | 14% |

²⁶ Inter-Parliamentary Union (2025). Sexism, harassment and violence against women parliamentarians, <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2025-03/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-asia-pacific-region>

²⁷ Inter-Parliamentary Union (2025). Sexism, harassment and violence against women parliamentarians, <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2025-03/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-asia-pacific-region>

Κεφάλαιο 3. Νομικό και Θεσμικό πλαίσιο

Τα διεθνή πρότυπα για τα ανθρώπινα δικαιώματα κατοχυρώνουν το δικαίωμα των γυναικών να ζουν χωρίς βία και να συμμετέχουν ανεμπόδιστα στη δημόσια και πολιτική ζωή. Το δικαίωμα συμμετοχής στην πολιτική αναγνωρίζεται στο άρθρο 7 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) του 1979 για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW), καθώς και στον Στόχο Βιώσιμης Ανάπτυξης 5. Το 2017, η Επιτροπή CEDAW επικαιροποίησε τη Γενική Σύσταση του 1992 σχετικά με την έμφυλη βία. Στη νέα έκδοση, η παράγραφος 14 – που ορίζει την έμφυλη βία – αναφέρεται πλέον συγκεκριμένα στη βία κατά των γυναικών πολιτικών: «Οι επιβλαβείς πρακτικές και τα εγκλήματα κατά των γυναικών υπερασπιστριών των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των πολιτικών, των ακτιβιστριών ή των δημοσιογράφων αποτελούν επίσης μορφές έμφυλης βίας κατά των γυναικών»²⁸.

Το 2018, η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών ενέκρινε το ψήφισμα 73/148, του οποίου το άρθρο 6 ενθαρρύνει τις εθνικές νομοθετικές συνελεύσεις και τα πολιτικά κόμματα να «υιοθετήσουν κώδικες δεοντολογίας και μηχανισμούς αναφοράς ή να αναθεωρήσουν τους υφιστάμενους, δηλώνοντας μηδενική ανοχή για τη σεξουαλική παρενόχληση, τον εκφοβισμό και κάθε άλλη μορφή βίας κατά των γυναικών στην πολιτική»²⁹.

Το Συνέδριο των Περιφερειακών και Τοπικών Αρχών του Συμβουλίου της Ευρώπης το 2020, ενέκρινε το ψήφισμα 459 για την καταπολέμηση της σεξιστικής βίας κατά των γυναικών στην πολιτική σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Μια σειρά συστάσεων διατυπώνονται προς τις τοπικές και περιφερειακές αρχές των κρατών μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης, όπως η θέσπιση ή η αναθεώρηση κωδίκων δεοντολογίας που απαγορεύουν ρητά τις σεξιστικές εκφράσεις και τη σεξουαλική παρενόχληση στα τοπικά και περιφερειακά συμβούλια και συνελεύσεις, καθώς και τη θέσπιση αποτελεσματικών μηχανισμών καταγγελίας και κυρώσεων³⁰.

Ένας άλλος διεθνής οργανισμός σε ευρωπαϊκό επίπεδο που έχει ασχοληθεί με το θέμα είναι ο Οργανισμός για την Ασφάλεια και τη Συνεργασία στην Ευρώπη (ΟΑΣΕ). Το Γραφείο του για τους Δημοκρατικούς Θεσμούς και τα Ανθρώπινα

²⁸ Council of Europe. Parliament Free of Sexism and Sexual Harassment (2019), <https://rm.coe.int/brochureparliamentsexism-en/1680994e25>

²⁹ Council of Europe. Parliament Free of Sexism and Sexual Harassment (2019), <https://rm.coe.int/brochureparliamentsexism-en/1680994e25>

³⁰ European Parliament (2024). Violence against women active in politics in the EU A serious obstacle to political participation, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI\(2024\)759600_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI(2024)759600_EN.pdf)

Δικαιώματα (ODIHR) έχει εκδώσει ένα εγχειρίδιο με συγκεκριμένα εργαλεία για τα κοινοβούλια και τα πολιτικά κόμματα³¹.

Σε ότι αφορά την Κύπρο, ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος (Ν.205(Ι)/2002), ενσωματώνει τις Οδηγίες της ΕΕ στην κυπριακή έννομη τάξη και αποτελεί το βασικό νομοθετικό κείμενο για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας³².

Στη βάση της πιο πάνω νομοθεσίας, η παρενόχληση ορίζεται (άρθρο 2) ως η «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». Στο ίδιο άρθρο, σεξουαλική παρενόχλησης «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».

Στη βάση του Ν. 205(Ι)/2002, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούν διάκριση λόγω φύλου. Τέτοιες πράξεις απαγορεύονται στη βάση του Νόμου (άρθρο 12) και παράλληλα, οι εργοδότες οφείλουν να προστατεύουν από τέτοιες πράξεις. Η εργοδοτική πλευρά έχει, επίσης, την υποχρέωση να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για παύση και μη επανάληψη τέτοιων περιστατικών, καθώς και για την αποτροπή τους. Με την εισαγωγή ενός κώδικα συμπεριφοράς για πρόληψη τέτοιων πράξεων, θεωρείται πως λαμβάνεται στη βάση του άρθρου 12(4) πρόσφορο και έγκαιρο μέτρο για αποτροπή παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στο πλαίσιο των πιο πάνω διατάξεων, το Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, σε συνεργασία με την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση συνέταξαν τον Κώδικα Πρακτικής στη Δημόσια Υπηρεσία για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης³³. Ο Κώδικας αποτελεί ένα αναγκαίο μέτρο στη βάση του Ν. 205(Ι)/2002 και ένα σημαντικό εργαλείο για τους/τις εργαζόμενους/εργαζόμενες στη δημόσια

³¹ Council of Europe. Parliament Free of Sexism and Sexual Harassment (2019), <https://rm.coe.int/brochureparliamentsexism-en/1680994e25>

³²[https://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/E73594A6F64CD665C225897B00372C6E/\\$file/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82%20%CE%A3%CE%B5%CE%BE%CE%BF%CF%85%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82%20%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CF%8C%CF%87%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82.pdf?OpenElement](https://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/E73594A6F64CD665C225897B00372C6E/$file/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82%20%CE%A3%CE%B5%CE%BE%CE%BF%CF%85%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82%20%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CF%8C%CF%87%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82.pdf?OpenElement)

³³<https://www.mof.gov.cy/mof/papd/papd.nsf/All/2A8C354831F71F2FC22587D800379447?OpenDocument>

υπηρεσία και για κάθε αρμόδια αρχή που στοχεύει στην πρόληψη και καταπολέμηση τέτοιων φαινομένων.

Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αποτελούν κατάφωρη παραβίαση θεμελιωδών αρχών, είναι διάκριση στη βάση του φύλου, καθώς και μορφή έμφυλης βίας. Σύμφωνα με τον περί της Πρόληψης και της Καταπολέμησης της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και περί Συναφών Θεμάτων Νόμος του 2021³⁴ (115(I)/2021):

Πρόσωπο, το οποίο προβαίνει σε ανεπιθύμητη από τη γυναίκα συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως η οποία εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας της γυναίκας, ιδιαίτερα όταν μέσω αυτής της συμπεριφοράς, το εν λόγω πρόσωπο δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό, υποβαθμιστικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό κλίμα προς τη γυναίκα αυτή, είναι ένοχο αδικήματος και, σε περίπτωση καταδίκης του, υπόκειται σε ποινή φυλάκισης που δεν υπερβαίνει τα πέντε (5) έτη ή σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις δέκα χιλιάδες ευρώ (€10.000) ή και στις δύο αυτές ποινές.

Το 2023, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση εκπόνησε τον Οδηγό Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας για Εργαζόμενους/ες και Εργοδότες³⁵, στο πλαίσιο μιας ευρύτερης εκστρατείας ευαισθητοποίησης εργοδοτών και εργαζομένων.

Δήλωση Πολιτικής για την ισότητα των φύλων υπέγραψαν τον Φεβρουάριο του 2024³⁶ ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας, οι Υπουργοί και Υφυπουργοί και οι Επίτροποι Προεδρίας και συνυπέγραψε η Επίτροπος Ισότητας των Φύλων, με την οποία όλο το κυβερνητικό σχήμα επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε οποιεσδήποτε σεξιστικές ή παρενοχλητικές συμπεριφορές στη βάση του φύλου.

Μετά από σύσταση της Επιτροπής Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ξεχωριστό διακριτό πειθαρχικό παράπτωμα στη δημόσια υπηρεσία³⁷, στην Αστυνομία³⁸ και στην Πυροσβεστική³⁹.

³⁴ https://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2021_1_115/full.html

³⁵ [https://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/E73594A6F64CD665C225897B00372C6E/\\$file/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82%20%CE%A3%CE%B5%CE%BE%CE%BF%CF%85%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82%20%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CF%8C%CF%87%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82.pdf?OpenElement](https://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/E73594A6F64CD665C225897B00372C6E/$file/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82%20%CE%A3%CE%B5%CE%BE%CE%BF%CF%85%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82%20%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CF%8C%CF%87%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82.pdf?OpenElement)

³⁶ <https://www.gov.cy/epitropoi/minyma-tis-epitropou-isotitas-ton-fylon-stin-teleti-dilosis-politikis-gia-tin-isotita-ton-fylon/>

³⁷ https://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/1990_1_1/division-dd6bfe076a-f08a-40ff-8028-4039fc7cf9bd.html

³⁸ https://cylaw.org/KDP/data/2024_1_265.pdf

³⁹ https://cylaw.org/KDP/data/2024_1_267.pdf

Στο πλαίσιο της κύρωσης της Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη Βία και την Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας, για καλύτερη εφαρμογή του περί της Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη Βία και την Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας (Κυρωτικού) Νόμου του 2024 και της προαναφερόμενης Σύστασης, τέθηκε σε ισχύ ο περί Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Βίας και Παρενόχλησης στο Χώρο Εργασίας Νόμος του 2025 (42(I)/2025)⁴⁰. Ο Ν. 42(I)/2025 δεν εφαρμόζεται, σύμφωνα με το άρθρο 4, σε σχέση με πράξεις ή παραλείψεις που αποτελούν διάκριση λόγω φύλου και εμπίπτουν στον Ν. 205(I)/2002.



2. Έργο της Κυριακής Παναγιώτου

⁴⁰ https://www.cylaw.org/nomoi/indexes/2025_1_42.html

3.1 Η πρακτική του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Από το 2014, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, μετά από απόφαση του Προεδρείου του στις 14 Απριλίου 2014, είχε εγκριθεί η σύσταση της συμβουλευτικής επιτροπής με αρμοδιότητα την εξέταση καταγγελιών για παρενόχληση μεταξύ κοινοβουλευτικών βοηθών και μελών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Της εν λόγω επιτροπής, προηγήθηκε η σύσταση συμβουλευτική επιτροπής επιφορτισμένης με την εξέταση των καταγγελιών για παρενόχληση, καθώς και την πρόληψη στον χώρο εργασίας για το προσωπικό του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Με τις επιτροπές, καθιερώθηκε η εμπιστευτική καταγγελία κρουσμάτων, καθώς και η διοργάνωση εκστρατείας ευαισθητοποίησης με στόχο την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

Με αφορμή το κίνημα #MeToo, το 2017, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εγκρίνει το Ψήφισμα σχετικά με την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ⁴¹, όπου τα κυριότερα μέτρα με στόχο τη διασφάλιση των ελάχιστων απαιτούμενων για την προστασία των εργαζομένων εντός του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου από περιστατικά παρενόχλησης, αφορούσαν την υποχρεωτική εκπαίδευση, την επανασύσταση των υφιστάμενων επιτροπών για καταπολέμηση της παρενόχλησης και ο εξωτερικός έλεγχος.

Το 2018⁴², δημιουργήθηκε η ομάδα MeTooEP από μέλη του προσωπικού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου με στόχο την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και την άσκηση πίεσης εντός του σώματος για παραδειγματικές συνθήκες εργασίας. Τον ίδιο χρόνο και σε συνέχεια του ψηφίσματος του 2017, εγκρίνεται νέο ψήφισμα⁴³ σχετικά με τα μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στους δημόσιους χώρους και στην πολιτική ζωή της ΕΕ.

Ακολούθησαν σχετικά Ψηφίσματα το 2019⁴⁴ και το 2021⁴⁵, ωστόσο μέλη της Επιτροπής FEMM ανέλαβαν την πρωτοβουλία να ασκηθεί περαιτέρω πίεση, ώστε

⁴¹ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 26^{ης} Οκτωβρίου 2017 σχετικά με την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ (P8_TA(2017)0417), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417_EL.html

⁴² <https://metooep.wordpress.com/who-we-are/>

⁴³ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 11ης Σεπτεμβρίου 2018 σχετικά με μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στους δημόσιους χώρους και στην πολιτική ζωή της ΕΕ (P8_TA(2018)0331), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_EL.pdf

⁴⁴ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 15^{ης} Ιανουαρίου 2019 σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (P8_TA(2019)0010), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019IP0010>

⁴⁵ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 16^{ης} Δεκεμβρίου 2021 σχετικά με το MeToo και την παρενόχληση – οι συνέπειες για τα θεσμικά όργανα της ΕΕ (P9_TA(2021)0514) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021IP0514>

το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο να λάβει τελικά μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση όλων των μορφών παρενόχλησης, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το 2023, εγκρίνεται τελικά το Ψήφισμα⁴⁶ σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση στην ΕΕ και την αξιολόγηση του κινήματος MeToo. Το Ψήφισμα του 2023 υπήρξε το επιστέγασμα των προσπαθειών τονίζοντας τα ακόλουθα:

- Τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα πρέπει να συμπεριφέρονται ως υποδειγματικοί εργοδότες, θεσπίζοντας πρότυπα μηδενικής ανοχής έναντι κάθε μορφής παρενόχλησης και καταβάλλοντας ενεργές προσπάθειες για την επαρκή προστασία των θυμάτων, θεσπίζοντας ολιστικό μηχανισμό στήριξης,
- Πρόληψη μπορεί να επιτευχθεί με ειδική κατάρτιση μακράς διάρκειας και γενικότερα τα προληπτικά μέτρα πρέπει να αποσκοπούν στην ενδυνάμωση των γυναικών και στην υποστήριξη των ανδρών ώστε να αμφισβητούνται τα επιβλαβή έμφυλα στερεότυπα,
- Στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αναγνωρίστηκε πως τα θύματα δεν χρησιμοποιούν τους υφιστάμενους μηχανισμούς αναφοράς περιστατικών λόγω ντροπής, φόβου για αντίποινα, δυσπιστία έναντι των αρμόδιων επιτροπών που ασχολούνται με τον χειρισμό τέτοιων υποθέσεων και έλλειψη ολοκληρωμένου συστήματος καταγγελίας, στήριξης και φροντίδας των θυμάτων
- Οι δομές που υφίστανται στο συγκεκριμένο θεσμικό όργανο χρήζουν βελτίωσης για καλύτερη προώθηση, προβολή, ενίσχυση και εξασφάλιση επαγγελματισμού,
- Στη βάση του «επικαιροποιημένου χάρτη πορείας για την προσαρμογή των μέτρων πρόληψης και έγκαιρης στήριξης για την αντιμετώπιση συγκρούσεων και παρενόχλησης μεταξύ βουλευτών/τριών του ΕΚ και διαπιστευμένων κοινοβουλευτικών βοηθών (ΔΚΒ), ασκουμένων και λοιπού προσωπικού», και του σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων, ζητήθηκε όπως βελτιωθεί η ευαισθητοποίηση όλων όσων εργάζονται στους χώρους του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την πολιτική μηδενικής παρενόχλησης.
- Γίνεται εισήγηση όπως η συμβουλευτική επιτροπή για την παρενόχληση και την πρόληψή της στον χώρο εργασίας και η συμβουλευτική επιτροπή που εξετάζει τις καταγγελίες παρενόχλησης που αφορούν μέλη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου συγχωνευθούν σε μία επιτροπή που θα ασχολείται με περιπτώσεις παρενόχλησης, με συγκεκριμένη, δίκαιη, επαγγελματική και ισόρροπη σύνθεση.

⁴⁶ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 1^{ης} Ιουνίου 2023 σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στην ΕΕ και αξιολόγηση του κινήματος MeToo (P9_TA(2023)0217), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0217_EL.html

Σύμφωνα με το τελευταίο ψήφισμα, κάποιες πολιτικές ομάδες στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο τοποθέτησαν συμβούλους και εσωτερικούς διαμεσολαβητές, όπου θύματα μπορούν να καταγγέλλουν την περίπτωση τους και να λαμβάνουν υποστήριξη, συμβουλές και καθοδήγηση, χωρίς να σημαίνει πως οι συγκεκριμένοι μηχανισμοί αντικαθιστούν την επίσημη διαδικασία εντός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Από το 2019⁴⁷, ο Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου⁴⁸ προβλέπει ρητά στο άρθρο 10 πως τα μέλη του:

*«... απέχουν από κάθε είδους ψυχολογική ή σεξουαλική παρενόχληση και τηρούν τον **κώδικα αρμόζουσας συμπεριφοράς** (...) κατά την άσκηση των καθηκόντων τους (...). Οι βουλευτές **δεν μπορούν να εκλεγούν** σε αξίωμα του Κοινοβουλίου ή των οργάνων του, να οριστούν εισηγητές ή να συμμετάσχουν σε επίσημη αντιπροσωπεία ή σε διοργανικές διαπραγματεύσεις, εάν δεν έχουν υπογράψει τη δήλωση που αφορά τον εν λόγω κώδικα»*

Ο Κώδικας Αρμόζουσας συμπεριφοράς⁴⁹ (**Παράρτημα Ι**) προβλέπει πως όλα τα μέλη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου συμπεριφέρονται με αξιοπρέπεια, ευγένεια, σεβασμό και χωρίς προκαταλήψεις ή διακρίσεις. Ταυτόχρονα, αποτελεί υποχρέωση η συμμετοχής των μελών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σε ειδική κατάρτιση που οργανώνεται σχετικά με την πρόληψη παρενοχλητικών συμπεριφορών στον χώρο εργασίας. Οι υπογεγραμμένες ή μη δηλώσεις που αφορούν στον κώδικα αρμόζουσας συμπεριφοράς δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και για όσα μέλη του σώματος δεν έχουν υπογράψει τη δήλωση αποκλείονται από την εκλογή σε αξίωμα στο Κοινοβούλιο ή σε όργανό του, δεν δύνανται να οριστούν εισηγητές/τριες ή να συμμετάσχουν σε επίσημες αντιπροσωπείες.

Παράλληλα, ο Κανονισμός Υπηρεσιακής Κατάστασης (άρθρο 12α)⁵⁰ που τυγχάνει εφαρμογής στο προσωπικό του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου προβλέπει πως «υπάλληλος που υπήρξε θύμα ηθικής ή σεξουαλικής παρενόχλησης δεν υφίσταται καμία επιβλαβή συνέπεια εκ μέρους του οργάνου». Στη βάση του ίδιου άρθρου, ερμηνεύεται ξεκάθαρα πως «η σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζεται ως διάκριση βάσει του φύλου».

⁴⁷ https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-national-parliaments-across-eu-and-european-parliament?language_content_entity=en

⁴⁸ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2021-01-18-TOC_EL.html

⁴⁹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2019-07-02-ANN-02_EL.html

⁵⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:01962R0031-20250513&qid=1759173080195>

Μόλις το 2024, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε νέους κανόνες για υποχρεωτική κατάρτιση των μελών του για καταπολέμηση της παρενόχλησης⁵¹. Τα νέα μέλη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου καλούνται εντός έξι μηνών από την ανάληψη των καθηκόντων τους να ολοκληρώσουν τη σχετική κατάρτιση. Μέσω αυτής της απόφασης, το ευρωπαϊκό θεσμικό όργανο επιδεικνύει ξεκάθαρους κανόνες για διασφάλιση της μηδενικής ανοχής σε απρεπείς συμπεριφορές. Η υποχρεωτική κατάρτιση λειτουργεί προληπτικά και ενισχύει τη δέσμευση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος με σεβασμός και προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Η Διάσκεψη των Προέδρων (των πολιτικών ομάδων) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου μπορεί με πλειοψηφία τριών πέμπτων από τουλάχιστον τρεις πολιτικές ομάδες, να υποβάλει στην ολομέλεια του κοινοβουλίου πρόταση για απομάκρυνση κάποιου εκλεγμένου μέλους (π.χ. ένα μέλος από το Προεδρείο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ή πρόεδρος Επιτροπής) που απέτυχε να ολοκληρώσει την υποχρεωτική κατάρτιση.

Επιπρόσθετα, κατάρτιση παρέχεται και στα διευθυντικά στελέχη στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, έτσι ώστε να μπορούν να προλαμβάνουν και να καταπολεμούν τη ψυχολογική και σεξουαλική παρενόχληση ενός των ομάδων τους⁵².

Σημειώνεται, επίσης πως μετά το τελευταίο Ψήφισμα του 2023, συμφωνήθηκε στη Διάσκεψη Προέδρων όπως αναθεωρηθούν οι κανόνες λειτουργίας της Συμβουλευτικής Επιτροπής που χειρίζεται τα παράπονα για παρενόχληση, με σκοπό τη βελτίωση της προστασίας και τη συντόμηση των διαδικασιών⁵³.

Στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υφίσταται συγκεκριμένος μηχανισμός για τη διαχείριση καταγγελιών που στρέφονται κατά μέλους του κοινοβουλίου από μέλος του προσωπικού ή κοινοβουλευτικό βοηθό ή ασκούμενο/η για ψυχολογική ή σεξουαλική παρενόχληση⁵⁴. Αρμόδιο διοικητικό τμήμα εξετάζει τις καταγγελίες και ετοιμάζει σχετικό φάκελο για τη συμβουλευτική επιτροπή που είναι υπεύθυνη για την πρόληψη της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Αφότου διαπιστωθεί πως η καταγγελία είναι εκ πρώτης όψεως παραδεκτή και υπάρχουν επαρκή αποδεικτικά στοιχεία, τότε η συμβουλευτική επιτροπή διεξάγει έρευνα. Στο πλαίσιο της έρευνας μπορούν να διεξαχθούν ακροάσεις με το πρόσωπο που

⁵¹ <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240402IPR20103/conflict-and-harassment-in-the-workplace-towards-mandatory-training-for-meps>

⁵² Οργανισμός Ασφάλειας και Συνεργασίας στην Ευρώπη (2022) «Addressing Violence Against Women in Politics in the OSCE Region Toolkit, Tool 2: Addressing Violence against Women in Parliaments» https://www.osce.org/files/f/documents/b/5/532187_2.pdf

⁵³ <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20230710IPR02607/parliament-strengthens-its-anti-harassment-policy>

⁵⁴ Οργανισμός Ασφάλειας και Συνεργασίας στην Ευρώπη (2022) «Addressing Violence Against Women in Politics in the OSCE Region Toolkit, Tool 2: Addressing Violence against Women in Parliaments» https://www.osce.org/files/f/documents/b/5/532187_2.pdf

καταγγέλλεται, μάρτυρες και το πρόσωπο που καταγγέλλει. Η Συμβουλευτική Επιτροπή αφού ολοκληρώσει τη διαδικασία, αποστέλλει την αιτιολογημένη γνώμη της στον/στην Πρόεδρο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και σε περίπτωση που ο/η τελευταίος/α καταλήξει πως διαπράχθηκε παρενόχληση/σεξουαλική παρενόχληση, τότε το θύμα μπορεί να λάβει κάλυψη των εξόδων εάν αποφασίσει να προχωρήσει σε δικαστική διαδικασία. Στην περίπτωση δε που αφορά κοινοβουλευτικό βοηθό και δεν μπορεί πλέον λόγω της παρενόχλησης/σεξουαλικής παρενόχλησης να συνεργάζεται με το μέλος του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου, τότε ο μισθός του καλύπτεται από το ίδιο το μέλος από το επιδόματα που λαμβάνει για κοινοβουλευτικούς βοηθούς⁵⁵.

Από τη σχετική βιβλιογραφία, διαπιστώνεται πως οι υπάρχουσες διαδικασίες αναφοράς και υποστήριξης των θυμάτων στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενδεχομένως ακόμα να μην είναι επαρκείς, με αποτέλεσμα υπο-αναφορά περιστατικών και επικράτηση του αισθήματος της ατιμωρησίας. Ωστόσο διαφάνηκε πως μετά από πολλές προσπάθειες και επανειλημμένα ψηφίσματα, επιτεύχθηκε ουσιαστική πρόοδος.



3. Έργο του Κωνσταντίνου Σταύρου

⁵⁵ Οργανισμός Ασφάλειας και Συνεργασίας στην Ευρώπη (2022) «Addressing Violence Against Women in Politics in the OSCE Region Toolkit, Tool 2: Addressing Violence against Women in Parliaments» https://www.osce.org/files/f/documents/b/5/532187_2.pdf

3.2 Πρακτικές στην Κύπρο και σε άλλες χώρες

Παρά την αυξανόμενη αναφορά περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης μεταξύ των γυναικών εκλεγμένων εκπροσώπων και μελών του προσωπικού σε όλο τον κόσμο, πολλά περισσότερα περιστατικά ενδέχεται να μην έρχονται στην επιφάνεια λόγω των ανισοτήτων εξουσίας, της κομματικής λογικής και της ανδροκρατικής οργανωτικής κουλτούρας που διέπουν τα κοινοβούλια. Κανένας χώρος εργασίας δεν είναι απρόσβλητος από τη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά όταν τέτοιες παραβάσεις συμβαίνουν στα κοινοβούλια, το δικαίωμα των γυναικών να συμμετέχουν πλήρως και ισότιμα στην πολιτική ζωή παραβιάζεται σοβαρά. Ενώ οι διεθνείς οργανισμοί έχουν εκδώσει πολυάριθμα ψηφίσματα καλώντας τα κοινοβούλια να αναλάβουν δράση, τα περισσότερα νομοθετικά σώματα στην Ευρώπη και την Αμερική υστερούν στην υιοθέτηση κατάλληλων προληπτικών μέτρων, μηχανισμών καταγγελίας και μέτρων αποκατάστασης⁵⁶.

Οι πρακτικές που ακολουθούνται στα κοινοβούλια των κρατών μελών της ΕΕ για πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης διαφέρουν. Σε κάποια κοινοβούλια η απαγόρευση σε παρενοχλητικές συμπεριφορές αναφέρεται ως γενική αρχή στον Κώδικα Δεοντολογίας των μελών του κοινοβουλίου, όπως στην περίπτωση της Κύπρου, ενώ σε άλλες περιπτώσεις, η μηδενική ανοχή σε παρενοχλητικές, σεξιστικές και εκφοβιστικές συμπεριφορές δηλώνεται ρητά με ξεχωριστό κώδικα ή πλάνο δράσης, όπως στην περίπτωση της Ιρλανδίας. Οι πιο αποτελεσματικές πρακτικές συνδυάζουν κανόνες (codes of conduct), μηχανισμούς αναφοράς, εκπαίδευση και δημόσιες δεσμεύσεις των θεσμών. Δεν υπάρχει «μία λύση για όλες τις χώρες», αλλά κοινά πρότυπα που μπορούν να προσαρμοστούν σε κάθε εθνικό κοινοβούλιο.

Στο παρόν κεφάλαιο αναλύονται πρακτικές χωρών, κυρίως ευρωπαϊκών, και στο τέλος του, παρατίθεται ο **Πίνακας 1** όπου περιλήφθηκαν οι συνεισφορές που στάλθηκαν από κοινοβούλια κρατών μελών της ΕΕ.

3.2.1 Κύπρος

Στη Βουλή των Αντιπροσώπων έχει τεθεί σε ισχύ ο Κώδικας Αρχών και Κανόνων Δεοντολογίας⁵⁷ για τα μέλη της (**Παράρτημα II**), σύμφωνα με τον οποίο κάθε βουλευτής και βουλευτριά, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, οφείλουν να

⁵⁶ Verge, T. (2022). Too Few, Too Little: Parliaments' Response to Sexism and Sexual Harassment. *Parliamentary Affairs*, 75(1), 94–112. <https://academic.oup.com/pa/article-abstract/75/1/94/5917165>

⁵⁷ <https://www.parliament.cy/images/media/assetfile/Kodikas%20deontologias.pdf>

απέχουν από συμπεριφορές, που μεταξύ άλλων, ενέχουν σεξιστικό ή προσβλητικό χαρακτήρα.

Σύμφωνα με το πέμπτο μέρος του ίδιου Κώδικα, δύναται να διερευνηθούν καταγγελίες από την Επιτροπή Δεοντολογίας εναντίον βουλευτών και βουλευτριών που υποβάλλονται από πολίτες ή άλλα μέλη της Βουλής σε σχέση με αντιδεοντολογική συμπεριφορά.



Η Επιτροπή Δεοντολογίας μπορεί να ενεργήσει και αυτεπάγγελτα σε περίπτωση παράβασης υποχρέωσης που πηγάζει από τον Κώδικα. Η Επιτροπή δύναται, στη βάση του Κώδικα, να προχωρήσει και με την έκδοση αναγκαίων οδηγιών ή εγκυκλίων για την καλύτερη εφαρμογή προνοιών του κώδικα. Σημειώνεται πως καταγγελίες εξετάζονται από την Επιτροπή εφόσον υποβάλλονται από πολίτες ή άλλα μέλη του κοινοβουλίου και αφού κριθούν ως παραδεκτές.

Ο Κώδικας αυτός δεν περιλαμβάνει μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης εντός του κοινοβουλίου, όπως

3.2.2 Ισλανδία

Στη βάση της εθνικής νομοθεσίας και του Κώδικα Δεοντολογίας⁵⁸ των μελών του ισλανδικού κοινοβουλίου (Althingi), όλα τα μέλη δεσμεύονται, ως εκλεγμένοι αντιπρόσωποι, για δεοντολογική συμπεριφορά στο πλαίσιο των όλων των σχέσεων που διαμορφώνονται, συμπεριλαμβανομένων και των διαδικτυακών επαφών – μεταξύ των μελών, με το προσωπικό του σώματος, το προσωπικό των κοινοβουλευτικών ομάδων, με επισκέπτες και επισκέπτριες.

Κάθε κοινοβουλευτική ομάδα ορίζει τον/την Πρόεδρο (chairperson) ή εκπρόσωπο αρμόδιο για να ανταποκρίνεται σε περιπτώσεις εκφοβισμού, σεξουαλικής παρενόχλησης ή οποιασδήποτε άλλης αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς που ορίζεται στο Πλάνο δράσης (Action plan against bullying and harassment). Οι εκπρόσωποι των κοινοβουλευτικών ομάδων έχουν τις ίδιες

⁵⁸ <https://www.althingi.is/english/rules-and-action-plans/action-plan-against-bullying-and-harassment-where-mps-are-involved/>

υποχρεώσεις με τον/την Πρόεδρο για τους σκοπούς του προαναφερόμενου πλάνου δράσης και τα αρμόδια άτομα που ορίζονται από τις κοινοβουλευτικές ομάδες δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα του κοινοβουλίου.

Αυτούσιο το πλάνο δράσης του ισλανδικού κοινοβουλίου παρατίθεται στο **Παράρτημα III** και περιλαμβάνει προληπτικές δράσεις και μέτρα, μέτρα διαχείρισης αντιδεοντολογικών συμπεριφορών και τις γενικές αρχές κατά του εκφοβισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ενδεικτικά αναφέρεται πως τα μέλη έχουν υποχρέωση να συμβάλουν για ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, όπου να περιορίζεται ο κίνδυνος εμφάνισης παρενοχλητικών και εκφοβιστικών συμπεριφορών. Για τον σκοπό αυτό ο Γενικός Διευθυντής/η Γενική Διευθύντρια του σώματος διασφαλίζει πως πραγματοποιείται τακτικά αξιολόγηση κινδύνου στον εργασιακό χώρο και παράλληλα διαμορφώνεται ένα πλάνο στη βάση της αξιολόγησης με δράσεις κατά του εκφοβισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης⁵⁹. Το πλάνο αποστέλλεται σε όλα τα μέλη του κοινοβουλίου κατά την έναρξη της θητείας τους για ενημέρωσή τους. Οι πρόεδροι των κοινοβουλευτικών ομάδων έχουν την ευθύνη ενημέρωσης και παρουσίασης του πλάνου στις ομάδες τους. Παράλληλα, το πλάνο δράσης, το οποίο αναμένεται να βρίσκεται διαθέσιμο στην ιστοσελίδα του σώματος, παρουσιάζεται και σε όλο το προσωπικό. Στο πλαίσιο της πρόληψης, διασφαλίζεται, επίσης, πως πραγματοποιούνται τακτικές εκπαιδεύσεις σε σχέση με τον εκφοβισμό και τη σεξουαλική παρενόχληση και παράλληλα στα χαρακτηριστικά ενός θετικού χώρου εργασίας. Προς ενίσχυση των πιο πάνω, σε τακτά διαστήματα, δίνεται έμφαση στην πραγματοποίηση έρευνας αναφορικά με τις συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο και την εργασιακή νοοτροπία, έτσι ώστε να λαμβάνονται τα απαιτούμενα μέτρα για καλύτερη προώθηση του πλάνου δράσης και πρόληψη παρενοχλητικών συμπεριφορών.

Στο πλάνο περιλαμβάνονται ξεχωριστές αναφορές σε σχέση με την ανεπίσημη διαδικασία, καθώς και τη διαχείριση περιστατικών όπου εμπλέκονται μόνο μέλη του κοινοβουλίου, ή μέλη του κοινοβουλίου και προσωπικό ή επισκέπτες ή και περιπτώσεις που τα μέλη που εμπλέκονται προέρχονται από την ίδια κοινοβουλευτική ομάδα. Στο πλάνο δράσης καταγράφεται αναλυτικά η διαδικασία που ακολουθείται, τα αρμόδια πρόσωπα και ο ρόλος τους, ορισμοί σε σχέση με τις συγκεκριμένες αντιδεοντολογικές συμπεριφορές και το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τις πρόνοιες του πλάνου δράσης.

⁵⁹ <https://www.stjornarradid.is/library/02-Rit--skyrslur-og-skrar/Mannrettindaskyrslur/Iceland%E2%80%99s%20Fifth%20Periodic%20Report%20on%20the%20International%20Covenant%20on%20Economic.%20Social%20and%20Cultural%20Rights%20.pdf>

3.2.3 Ιρλανδία

Στο ιρλανδικό κοινοβούλιο (House of the Oireachtas)⁶⁰ η πολιτική αξιοπρέπειας και σεβασμού (Dignity and Respect Statement of Principles and policy)⁶¹ εφαρμόζεται για τα μέλη και το προσωπικό του κοινοβουλίου. Οι αρχές που διέπουν την προαναφερόμενη πολιτική αφορούν τις αρχές και αξίες δεοντολογικής και ορθής συμπεριφοράς, μέσω των οποίων προλαμβάνονται η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση και ο εκφοβισμός στον χώρο του κοινοβουλίου. Η πολιτική τους περιλαμβάνει και τις διαδικασίες καταστολής και

Everyone in the Parliamentary Community will:

- Always act with integrity and uphold our public service values in working for the People of Ireland.
- Prevent bullying, harassment and sexual harassment in the Parliamentary Workplace and commit to working together in a safe, harmonious workplace where such behaviours are not acceptable.
- Take the time to learn and understand the behaviours that can constitute bullying, harassment and sexual harassment and how these behaviours impact on others.
- Lead by example and take personal responsibility to ensure that bullying, harassment and sexual harassment are not tolerated in any form, as each person has a responsibility to report any instance that they witness or that comes to their attention.
- Have positive, courteous working relationships with each other, respecting the value of our respective roles.

συστήνεται στα μέλη του κοινοβουλίου και στις πολιτικές ομάδες, ως εργοδότες, να υιοθετούν την πολιτική, και να διασφαλίζεται πως οι διαδικασίες τους συμμορφώνονται με τις δεοντολογικές αρχές που διέπουν την πολιτική αξιοπρέπειας και σεβασμού (Παράρτημα IV).

3.2.4 Ηνωμένο Βασίλειο

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι επίσημες έρευνες έχουν χρησιμοποιηθεί ως μέσο για την καταπολέμηση της σεξουαλικής βίας. Το 2017, ως αποτέλεσμα του κινήματος #MeToo, το Βρετανικό Κοινοβούλιο συνέστησε μια επίσημη πολυκομματική, διμερή ομάδα εργασίας — αποτελούμενη από βουλευτές/τριες, κοινοβουλευτικό προσωπικό, βοηθούς και έναν/μία εμπειρογνώμονα σε θέματα σεξουαλικής βίας — με σκοπό την ανάπτυξη ενός ανεξάρτητου συστήματος καταγγελιών και παραπόνων για τη διαχείριση καταγγελιών σχετικά με τον εκφοβισμό και την

⁶⁰ Πληροφορίες εξασφαλίστηκαν από το ιρλανδικό κοινοβούλιο με ηλ. μήνυμα ημερ. 30/09/2025.

⁶¹ 'Dignity and Respect Statement of Principles and Policy' του ιρλανδικού κοινοβουλίου (Houses of the Oireachtas)

παρενόχληση στο κοινοβουλευτικό κτίριο. Το 2018, η ομάδα εργασίας δημοσίευσε μια έκθεση και συνέστησε όχι μόνο την εισαγωγή μιας ανεξάρτητης διαδικασίας καταγγελιών, αλλά και ενός νέου κώδικα συμπεριφοράς σχετικά με τον εκφοβισμό, την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση για όλους/ες όσους/ες εργάζονται ή βρίσκονται νόμιμα στους χώρους του κοινοβουλίου. Συνέστησαν επίσης διαδικασίες για την αντιμετώπιση καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης και ένα σύστημα κατάρτισης για την υποστήριξη του νέου κώδικα⁶².

Βουλή των Λόρδων (House of Lords) και Βουλή των Κοινοτήτων (House of Commons)



HOUSE OF LORDS

Code of Conduct for Members
of the House of Lords
Guide to the Code of Conduct
Code of Conduct for Staff
of Members of the House of Lords

Ο Κώδικας Δεοντολογίας της Βουλής των Λόρδων (Code of Conduct for Members of the House of Lords and Guide to the Code of Conduct) αναθεωρείται τακτικά από την Επιτροπή Δεοντολογίας και εγκρίνεται από την ολομέλεια του σώματος. Σύμφωνα με την πιο πρόσφατη αναθεωρημένη έκδοσή του (Απρίλιος 2025), η οποία συνοδεύεται και από σχετικό οδηγό, αναφέρεται πως

συμπεριφορά που οδηγεί σε εκφοβισμό, παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, αποτελεί παραβίαση του κώδικα. Τα νέα μέλη του κοινοβουλίου ή μέλη που επιστρέφουν μετά από απουσία, πρέπει να διευθετήσουν να παρακολουθήσουν ένα από τα σεμινάρια που αφορούν στον Κώδικα Συμπεριφοράς (Behaviour Code) εντός τριών μηνών από την ανάληψη των καθηκόντων τους ή την επιστροφή σε αυτά, εκτός και εάν έχουν ήδη παρακολουθήσει το σχετικό σεμινάριο ή αντίστοιχο σεμινάριο ως μέλη της Βουλής των Κοινοτήτων (House of Commons).

Στο πλαίσιο του Συστήματος Ανεξάρτητων Καταγγελιών και Παραπόνων (ICGS), το 2020 συστάθηκε μια Ανεξάρτητη Επιτροπή Εμπειρογνομόνων με σκοπό την εκδίκαση των προσφυγών και την επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση

⁶² Οργανισμός Ασφάλειας και Συνεργασίας στην Ευρώπη (2022) «Addressing Violence Against Women in Politics in the OSCE Region Toolkit, Tool 2: Addressing Violence against Women in Parliaments» https://www.osce.org/files/f/documents/b/5/532187_2.pdf

καταγγελιών κατά βουλευτών. Η επιτροπή είναι ανεξάρτητη και δεν μετέχει μέλος του κοινοβουλίου στις αποφάσεις της⁶³.

Το πιο πάνω ανεξάρτητο σύστημα ⁶⁴ για παράπονα και καταγγελίες για περιστατικά εκφοβισμού και παρενόχλησης (Independent complaints and Grievance Scheme) αφορά τόσο τη Βουλή των Λόρδων όσο και τη Βουλή των Κοινοτήτων. Προς αντιμετώπιση τέτοιων συμπεριφορών, υπάρχει πλαίσιο πολιτικής ⁶⁵ και σχετικές διαδικασίες ⁶⁶. Οι πιο πάνω διαδικασίες αφορούν οποιοδήποτε πρόσωπο βρίσκεται/απασχολείται στην κοινοβουλευτική κοινότητα και στο πλαίσιο πολιτικής (policy framework) καταγράφεται αναλυτικά ποια αρχή είναι αρμόδια για διερεύνηση καταγγελίας ανάλογα με το πρόσωπο που καταγγέλλεται ή καταγγέλλει. Στο έγγραφο που περιγράφεται το πλαίσιο πολιτικής ⁶⁷ το οποίο επικαιροποιήθηκε τον Ιούλιο 2025, περιλαμβάνονται οι ορισμοί, οι διαδικασίες, η διαδικασία λήψης αποφάσεων και οι ποινές, καθώς και παραδείγματα σχετικών συμπεριφορών. Στο έγγραφο που περιγράφεται η διαδικασία⁶⁸, περιλαμβάνονται τα διάφορα βήματα, μεταξύ των οποίων η ανεπίσημη διαδικασία, η επίσημη υποβολή παραπόνου κτλ.

Για παραβίαση του κώδικα, ορίζεται Επίτροπος Δεοντολογίας (Commissioner for Standards) της Βουλής των Λόρδων και η διερεύνηση πραγματοποιείται στη βάση σχετικής διαδικασίας επιβολής (enforcement procedure) που προβλέπεται συγκεκριμένα για περιστατικά εκφοβιστικών και παρενοχλητικών συμπεριφορών. Ο/Η Επίτροπος Δεοντολογίας μπορεί να εισηγηθεί κάποια ποινή σε περίπτωση που διαπιστωθεί παραβίαση του κώδικα. Πιθανές ποινές/κυρώσεις μετά από διερεύνηση παραδεκτής καταγγελίας ⁶⁹ είναι (α) απολογία από το μέλος της Βουλής στο άτομο που πρόεβη σε καταγγελία, (β) απολογία από το μέλος της Βουλής ενώπιον της ολομέλειας, (γ) υποχρεωτική καθοδήγηση για αντιμετώπιση της συμπεριφοράς που οδήγησε στην καταγγελία, (δ) σύσταση στη Βουλή όπως αποκλειστεί το μέλος από συγκεκριμένες υπηρεσίες για συγκεκριμένη περίοδο, (ε) σύσταση στη Βουλή όπως το μέλος αποκλειστεί

⁶³ Οργανισμός Ασφάλειας και Συνεργασίας στην Ευρώπη (2022) «Addressing Violence Against Women in Politics in the OSCE Region Toolkit, Tool 2: Addressing Violence against Women in Parliaments» https://www.osce.org/files/f/documents/b/5/532187_2.pdf

⁶⁴ <https://www.parliament.uk/about/independent-complaints-and-grievance-scheme/>

⁶⁵ <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/icgs-documents/icgs-policy-framework--final---july-25.pdf>

⁶⁶ <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/icgs-documents/icgs-procedures-october-2025.pdf>

⁶⁷ <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/icgs-documents/icgs-policy-framework--final---july-25.pdf>

⁶⁸ <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/icgs-documents/icgs-procedures-october-2025.pdf>

⁶⁹ Οργανισμός Ασφάλειας και Συνεργασίας στην Ευρώπη (2022) «Addressing Violence Against Women in Politics in the OSCE Region Toolkit, Tool 2: Addressing Violence against Women in Parliaments» https://www.osce.org/files/f/documents/b/5/532187_2.pdf

από συγκεκριμένες επιτροπές, (στ) σύσταση στη Βουλή όπως το μέλος απέχει από τη Βουλή ή (ζ) σύσταση στη Βουλή όπως το μέλος αποβληθεί από το σώμα.

Σημειώνεται πως στις περιπτώσεις εκφοβιστικών ή παρενοχλητικών συμπεριφορών, το πρόσωπο που καταγγέλλεται έχει το δικαίωμα να προσφύγει στην Επιτροπή Δεοντολογίας (Conduct Committee) κατά των ευρημάτων του/της Επιτρόπου Δεοντολογίας. Όλα τα μέλη του κοινοβουλίου και τα πρόσωπα που προβαίνουν σε καταγγελίες πρέπει να σέβονται την εμπιστευτικότητα των διαδικασιών. Ωστόσο, στις περιπτώσεις καταγγελιών που αφορούν εκφοβισμό και παρενοχλητικές συμπεριφορές, μέλος που καταγγέλλεται ή πρόσωπο που προβαίνει σε καταγγελία μπορούν να αναζητήσουν στήριξη από συναδέλφους/σες, συμβούλους, περιλαμβανομένων νομικών συμβούλων, και μπορούν εμπιστευτικά να μοιραστούν τις πληροφορίες που αφορούν τις καταγγελίες. Ωστόσο, προτού προβούν σε τέτοια διαδικασία, οφείλουν να ενημερώσουν τον/την Επίτροπο Δεοντολογίας.

Σημειώνεται πως στον σύντομο κώδικα συμπεριφοράς (Behaviour Code UK Parliament⁷⁰) περιλαμβάνονται οι ακόλουθες βασικές αρχές που διέπουν το Βρετανικό Κοινοβούλιο:

- Αναγνωρίστε τη δύναμη, την επιρροή ή την εξουσία σας και μην τις καταχράζεστε.
- Σκεφτείτε πώς η συμπεριφορά σας επηρεάζει τους άλλους/άλλες και προσπαθήστε να κατανοήσετε την οπτική τους.
- Ενεργείτε επαγγελματικά απέναντι στους άλλους/άλλες.
- Διασφαλίστε πως το Κοινοβούλιο πληροί τα υψηλότερα ηθικά πρότυπα ακεραιότητας, ευγένειας και αμοιβαίου σεβασμού.
- Αναφέρετε οποιαδήποτε απαράδεκτη συμπεριφορά δείτε.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, τα τελευταία χρόνια ένας αριθμός μελών του κοινοβουλίου αποχώρησαν από το σώμα ως αποτέλεσμα πειθαρχικής έρευνας που είχε ως αποτέλεσμα είτε να παραιτηθούν από τη θέση τους ή να γίνει εκ νέου εκλογική διαδικασία⁷¹. Αναλυτικότερα η διαδικασία παρατίθεται στο **Παράρτημα V**.

⁷⁰ <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/conduct-in-parliament/ukparliamentbehaviourcode.pdf>

⁷¹ The House of Commons standards landscape: how MPs' standards and conduct are regulated, Third Report of Session 2023–24, <https://publications.parliament.uk/pa/cm5804/cmselect/cmstandards/247/report.html>

3.2.5 Σουηδία

Το 2017 αναθεωρήθηκε ο Κώδικας Δεοντολογίας των μελών του Σουηδικού κοινοβουλίου (Riksdag). Ο Κώδικας Δεοντολογίας – στον οποίο συγκεντρώνονται νομοθετικές πρόνοιες και βασικές αρχές για τα μέλη του κοινοβουλίου - αποφασίστηκε από τον Πρόεδρο και τους αρχηγούς των κοινοβουλευτικών ομάδων που συμμετέχουν στο κοινοβούλιο. Η Γραμματεία επιβλέπει την επιβολή των κανόνων ηθικής που προβλέπονται στον κώδικα δεοντολογίας. Οι αρχηγοί των πολιτικών ομάδων έχουν την ευθύνη να εφαρμόζουν τους κανόνες και εντός των πολιτικών τους ομάδων⁷².

Σύμφωνα με την επίσημη διαδικασία, υποβάλλεται καταγγελία στον/στην επικεφαλής του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού του κοινοβουλίου. Αυτή η διαδικασία, που περιλαμβάνει γραπτή ή προφορική γνωστοποίηση, καθιστά δυνατή την αποφυγή αντιποίνων και επαφής με τον κατηγορούμενο. Η έρευνα είναι εμπιστευτική. Κάθε μέρος ερωτάται ξεχωριστά και μπορεί να συνοδεύεται από εκπροσώπους. Οι συνεντεύξεις καταγράφονται και κάθε μέρος ενημερώνεται για την πρόοδο της εσωτερικής έρευνας. Ο εργοδότης πρέπει να διασφαλίσει ότι η παρενόχληση έχει παύσει. Το θύμα και ο κατηγορούμενος έχουν πρόσβαση σε επαγγελματική υγειονομική περίθαλψη. Αυτές οι διατάξεις επισημαίνονται στην εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών και παρουσιάζονται σε όλο το νεοεισερχόμενο προσωπικό⁷³.

3.2.6 Μάλτα

Τα μέλη του Κοινοβουλίου της Μάλτας (House of Representatives) καλούνται να συμμορφώνονται με τον Κώδικα Ηθικής (Code of Ethics of Members of the House of Representatives)⁷⁴.

3.2.7 Αυστρία

Το Κοινοβούλιο δημιούργησε το 2018 έναν ανεξάρτητο φορέα (Clearingstelle) που αποτελείται από ανεξάρτητο εμπειρογνώμονα διοριζόμενο από τον/την Πρόεδρο του Κοινοβουλίου. Μέλη του κοινοβουλίων, των σωμάτων του, του προσωπικού των πολιτικών ομάδων και κοινοβουλευτικοί βοηθοί μπορούν να επικοινωνούν με τον/την ανεξάρτητο/η εμπειρογνώμονα σε περίπτωση

⁷² Οργανισμός Ασφάλειας και Συνεργασίας στην Ευρώπη (2022) «Addressing Violence Against Women in Politics in the OSCE Region Toolkit, Tool 2: Addressing Violence against Women in Parliaments» https://www.osce.org/files/f/documents/b/5/532187_2.pdf

⁷³ Οργανισμός Ασφάλειας και Συνεργασίας στην Ευρώπη (2022) «Addressing Violence Against Women in Politics in the OSCE Region Toolkit, Tool 2: Addressing Violence against Women in Parliaments» https://www.osce.org/files/f/documents/b/5/532187_2.pdf

⁷⁴ <https://parlament.mt/menues/about-parliament/code-of-ethics/members-of-parliament/>

παρενόχλησης, για εξατομικευμένη συμβουλευτική υποστήριξη⁷⁵. Τα άτομα της κοινοβουλευτικής κοινότητας έχουν πρόσβαση σε διάφορες πληροφορίες και σε εξατομικευμένη συμβουλευτική⁷⁶. Οι πολίτες έχουν εμπιστευτική πρόσβαση σε διάφορα είδη πληροφοριών και εξατομικευμένη συμβουλευτική υποστήριξη. Η δομή αυτή ασχολείται κυρίως με πρωτοβουλίες πρόληψης και ευαισθητοποίησης και με τη δημιουργία κλίματος σεβασμού εντός του θεσμού⁷⁷.

3.2.8 Σκωτία

Το σκωτσέζικο κοινοβούλιο αναφέρεται στη δέσμευσή του να υποστηρίξει μια «πολιτική μηδενικής ανοχής» ως κατευθυντήρια αρχή για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Πολιτική του για τη Σεξουαλική Παρενόχληση του 2019. Η πολιτική μηδενικής ανοχής σχεδιάστηκε με σκοπό την εξάλειψη τόσο της σεξιστικής όσο και της ανάρμοστης συμπεριφοράς στο κοινοβούλιο και υιοθετήθηκε το 2019 σύμφωνα με τις συστάσεις της Μεικτής Ομάδας Εργασίας του Σκωτσέζικου Κοινοβουλίου για τη Σεξουαλική Παρενόχληση. Τον Ιανουάριο του 2018, το Σκωτσέζικο Κοινοβουλευτικό Σώμα (SPCB) συνέστησε μια κοινή μικτή ομάδα εργασίας για τη σεξουαλική παρενόχληση, με σκοπό να εξετάσει το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και της σεξιστικής συμπεριφοράς στο Κοινοβούλιο και να καταρτίσει σχέδιο πολιτικής και διαδικασίας για την αντιμετώπιση του ζητήματος. Η ομάδα εργασίας απαρτιζόταν από ανώτερους κοινοβουλευτικούς υπαλλήλους, εκπροσώπους από κάθε πολιτικό κόμμα και έναν εξωτερικό εμπειρογνώμονα, με σκοπό να εξετάσει τον τρόπο με τον οποίο το Κοινοβούλιο θα πρέπει να αντιμετωπίσει το ζήτημα. Το Σκωτσέζικο Κοινοβούλιο αναφέρεται στη δέσμευσή του να υποστηρίξει μια «προσέγγιση μηδενικής ανεκτικότητας» ως κατευθυντήρια αρχή για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Πολιτική του για τη Σεξουαλική Παρενόχληση του 2019⁷⁸.

3.2.9 Δανία

Η διοίκηση του Δανικού Κοινοβουλίου έχει αναλυτικές κατευθυντήριες γραμμές και οπτικοακουστικό υλικό όπου περιγράφονται οι διαδικασίες για αντιμετώπιση των περιστατικών και υποβολή καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση. Σε

⁷⁵ Οργανισμός Ασφάλειας και Συνεργασίας στην Ευρώπη (2022) «Addressing Violence Against Women in Politics in the OSCE Region Toolkit, Tool 2: Addressing Violence against Women in Parliaments» https://www.osce.org/files/f/documents/b/5/532187_2.pdf

⁷⁶ <https://www.ipu.org/resources/publications/reference/2019-11/guidelines-elimination-sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliament>

⁷⁷ “Guidelines for the elimination of sexism, harassment and violence against women in parliament”, Inter-Parliamentary Union, op. cit., note 2.

⁷⁸ Commonwealth Parliamentary Association Anti-harassment Policy Guidelines: A Toolkit for Commonwealth Parliaments (2020). <https://www.cpahq.org/media/1gyl5xhi/cwp-anti-harassment-guidelines.pdf>

περίπτωση που μια περίπτωση δεν μπορεί να εξεταστεί εσωτερικά, τότε υπάρχει μια γραμμή στήριξης και το σύστημα πληροφοριοδοτών τα οποία μπορούν να αξιοποιηθούν⁷⁹.

3.2.10 Φινλανδία

Η Φινλανδία περιλαμβάνει διατάξεις σχετικά με τη βία κατά των γυναικών και τα κορίτσια στις «Κατευθυντήριες Γραμμές του Γραφείου του Κοινοβουλίου για την πρόληψη της ανάρμοστης συμπεριφοράς και της παρενόχλησης». Οι κατευθυντήριες γραμμές εγκρίθηκαν τον Μάρτιο του 2017 και επιβεβαιώνουν την πολιτική μηδενικής ανοχής έναντι της παρενόχλησης. Περιέχουν συμβουλές σχετικά με τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται σε περίπτωση παρενόχλησης και τα σχετικά στοιχεία επικοινωνίας⁸⁰. Μια ομάδα γυναικών μελών του κοινοβουλίου εισηγήθηκε όπως εξεταστεί η πιθανότητα επέκτασης των ποινών για την παρενόχληση, έτσι ώστε να εφαρμόζονται και σε βουλευτές/τριες. Στο παρόν στάδιο, το κοινοβούλιο ετοιμάζει ένα πλάνο δράσης για την ισότητα, μέσω του οποίου θα ετοιμαστούν και κατευθυντήριες γραμμές προς τον/την πρόεδρο του κοινοβουλίου για περιπτώσεις διαχείρισης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπλέον, το κοινοβούλιο ετοίμασε τον Μάρτιο 2017 ένα οδηγό όπου επαναλαμβάνεται η πολιτική μηδενικής ανοχής σε παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση, με αναφορές στη σχετική νομοθεσία⁸¹. Οι βουλευτές/τριες λαμβάνουν καθοδήγηση σχετικά με την ηλεκτρονική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της ασφάλειας των πληροφοριών και του τρόπου αντιμετώπισης τυχόν παρενόχλησης ή εκφοβισμού, καθώς και ψυχολογική υποστήριξη από την ιατρική υπηρεσία⁸².

3.2.11 Γερμανία

Στο γερμανικό κοινοβούλιο υφίσταται αρμόδια επιτροπή (Committee for the Scrutiny of Elections, Immunity and the Rules of Procedure) η οποία μεταξύ άλλων έχει την αρμοδιότητα διασφάλισης της ασυλίας των μελών⁸³.

⁷⁹ Απάντηση από το Δανικό κοινοβούλιο ημερ. 10/10/2025, αναφορικά με ερωτηματολόγιο που αποστάληκε στα κοινοβούλια.

⁸⁰ “Guidelines for the elimination of sexism, harassment and violence against women in parliament”, Inter-Parliamentary Union, op. cit., note 2.

⁸¹ <https://www.ipu.org/resources/publications/reference/2019-11/guidelines-elimination-sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliament>

⁸² EPRS | European Parliamentary Research Service (2024). Violence against women active in politics in the EU. A serious obstacle to political participation, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI\(2024\)759600_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI(2024)759600_EN.pdf)

⁸³ <https://www.bundestag.de/en/committees/a01>

3.2.12 Γαλλία

Από το 2011, το Προεδρείο της Εθνοσυνέλευσης (Assemblée nationale) υιοθέτησε κώδικα δεοντολογίας (Code de déontologie des députés) με ισχύ για τα μέλη του Κοινοβουλίου. Σύμφωνα με τον κώδικα διορίζεται μια ανεξάρτητη προσωπικότητα, ως υπεύθυνος/η δεοντολογίας (Déontologue), υπεύθυνο για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης των μελών με τον κώδικα. Με πρόταση του/της Προέδρου της Εθνοσυνέλευσης, ο/η υπεύθυνος δεοντολογίας διορίζεται από το Προεδρείο με πλειοψηφία τριών πέμπτων των μελών του, με τη συμφωνία τουλάχιστον ενός προέδρου ομάδας της αντιπολίτευσης. Ο/η υπεύθυνος δεοντολογίας είναι ανεξάρτητος, η θητεία του δεν είναι ανανεώσιμη και ξεκινά έξι μήνες μετά την έναρξη της νομοθετικής περιόδου και λήγει έξι μήνες μετά τη λήξη της.

Ο/η υπεύθυνος/η δεοντολογίας έχει την ευθύνη μεταξύ άλλων για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τον Κώδικα Δεοντολογίας από τα μέλη του Κοινοβουλίου, και την αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας είναι δεσμευτικός για όλα τα μέλη του Κοινοβουλίου. Τα μέλη του Κοινοβουλίου έχουν επίσης την υποχρέωση να αποτελούν πρότυπο σε χαρακτήρα και καταστάσεις ηθικής ή σεξουαλικής παρενόχλησης συνιστούν παραβιάσεις του κώδικα.

Το 2017, η Γαλλία ψήφισε νόμο για την «εμπιστοσύνη στην πολιτική ζωή», ο οποίος ορίζει ότι όποιος/α κριθεί ένοχος/η για έγκλημα ή πλημμέλημα, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, τιμωρείται υποχρεωτικά με απαγόρευση να κατέχει ή να διεκδικεί κοινοβουλευτική έδρα για μέγιστο διάστημα 10 ετών. Το 2017, το Προεδρείο της Γερουσίας ενέκρινε την ακόλουθη ερμηνευτική απόφαση του Κανονισμού της Γερουσίας: «οι πράξεις παρενόχλησης, ανεξάρτητα από τη φύση τους, συνιστούν παραβίαση της ηθικής αρχής της αξιοπρέπειας που ισχύει για τα μέλη της Γερουσίας». Έτσι, όταν αποδεικνύεται ψυχολογική ή σεξουαλική παρενόχληση, οι δράστες υπόκεινται σε επίπληξη ως πειθαρχική ποινή, με ή χωρίς προσωρινό αποκλεισμό⁸⁴.

Μετά από τις κινητοποιήσεις για την καταγγελία της σεξουαλικής παρενόχλησης που υφίστανται οι γυναίκες πολιτικοί, συχνά από τους ίδιους τους συναδέλφους. το 2016, 17 πρώην υπουργοί δημοσίευσαν έκκληση για τον τερματισμό της ατιμωρησίας της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το 2020, στο πλαίσιο του κινήματος #MeToo, περίπου 20 γυναίκες πολιτικοί από το Δίκτυο Τοπικά Εκλεγμένων Γυναικών εξέδωσαν έκκληση για ριζική αλλαγή στον πολιτικό κόσμο,

⁸⁴ Οργανισμός Ασφάλειας και Συνεργασίας στην Ευρώπη (2022) «Addressing Violence Against Women in Politics in the OSCE Region Toolkit, Tool 2: Addressing Violence against Women in Parliaments» https://www.osce.org/files/f/documents/b/5/532187_2.pdf

προκειμένου να τερματιστεί ο σεξισμός κατά των γυναικών. Αξιοποίησαν επίσης την ευκαιρία για να ξεκινήσουν την εκστρατεία #MeTooPolitique⁸⁵.

Στη Γαλλία, τα μέλη και το προσωπικό μπορούν να επικοινωνούν με τη μονάδα καταπολέμησης της παρενόχλησης⁸⁶, η οποία αποτελείται από άτομα εκτός της Εθνοσυνέλευσης (δικηγόρους, ψυχολόγους). Η μονάδα αυτή είναι αρμόδια για τη διεξαγωγή ενδελεχούς ανάλυσης της κατάστασης και την παραπομπή της υπόθεσης στον υπεύθυνο δεοντολογίας του θεσμικού οργάνου.

Πρόσθετα, εφαρμόζεται πρόγραμμα σε αρχικές εκπαιδεύσεις που παρέχονται σε μέλη του γαλλικού κοινοβουλίου εξειδικευμένα για την παρενόχληση⁸⁷. Από τον Ιούλιο 2023, η γαλλική κυβέρνηση ενέκρινε ένα σχέδιο για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά εκλεγμένων αξιωματούχων και ίδρυσε ένα Κέντρο Ανάλυσης και Δράσης κατά της Βίας κατά Εκλεγμένων Αξιωματούχων (CALAE), το οποίο είναι υπεύθυνο για τον συντονισμό ενός «πακέτου μέτρων ασφαλείας»⁸⁸.

3.2.13 Ισπανία

Στην Ισπανία, το 2020, τα συμβούλια του Κογκρέσου των Αντιπροσώπων και της Γερουσίας ενέκριναν το πρώτο σχέδιο ισότητας του ισπανικού κοινοβουλίου. Το σχέδιο αυτό προέβλεπε ένα πρωτόκολλο δράσης κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, της παρενόχλησης λόγω φύλου και κατά όλων των μορφών παρενόχλησης και βίας στο ισπανικό κοινοβούλιο. Στο άρθρο 3 του πρωτοκόλλου, οι ορισμοί της παρενόχλησης περιλαμβάνουν συγκεκριμένα, μεταξύ των συμπεριφορών που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση, εκείνες που πραγματοποιούνται μέσω κοινωνικών δικτύων ή οποιουδήποτε άλλου μέσου επικοινωνίας (όπως η διάδοση εγγράφων, βίντεο ή εικόνων που σχετίζονται με τη σεξουαλική ζωή ατόμων). Το άρθρο 4 ορίζει ότι ένα άτομο που έχει υποστεί συμπεριφορά που μπορεί να συνιστά παρενόχληση μπορεί να την αναφέρει εσωτερικά και έχει το δικαίωμα να λάβει απάντηση⁸⁹.

⁸⁵ Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe (2018), <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>

⁸⁶ <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/actualites-accueil-hub/creation-de-la-cellule-de-lutte-contre-le-harcelement>

⁸⁷ <https://www.ipu.org/resources/publications/reference/2019-11/guidelines-elimination-sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliament>

⁸⁸ Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe (2018), <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>

⁸⁹ EPRS | European Parliamentary Research Service (2024). Violence against women active in politics in the EU. A serious obstacle to political participation, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI\(2024\)759600_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI(2024)759600_EN.pdf)

3.2.14 Καναδάς

Το 2014, το Συμβούλιο ενέκρινε την Πολιτική της Βουλής των Κοινοτήτων για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης, η οποία ισχύει για όλα τα μέλη και τους υπαλλήλους της Βουλής ως εργοδότες, για τους υπαλλήλους τους και για τους υπαλλήλους του Γραφείου Ερευνών. Η πολιτική αφορά την πρόληψη της παρενόχλησης, τις διαδικασίες υποβολής ανεπίσημων και επίσημων καταγγελιών, τη διερεύνηση και την αναφορά, τις προσφυγές και την κοινοποίηση των πορισμάτων. Το Συμβούλιο αποτελείται από τον Πρόεδρο της Βουλής, ο οποίος ασκεί τα καθήκοντα του Προέδρου, δύο μέλη του Μυστικού Συμβουλίου που διορίζονται από την κυβέρνηση, τον αρχηγό της αντιπολίτευσης (ή τον εκπρόσωπό του) και επιπλέον μέλη του Κοινοβουλίου που διορίζονται σε αριθμό τέτοιο, ώστε να εξασφαλίζεται η ισότητα των εκπροσώπων της κυβέρνησης και της αντιπολίτευσης. Ο Γραμματέας της Βουλής των Κοινοτήτων ασκεί τα καθήκοντα του Γραμματέα του Συμβουλίου⁹⁰.

Κάθε μέλος μπορεί να υποβάλει καταγγελία εναντίον άλλου μέλους στον Επίτροπο Ηθικής και Δεοντολογίας (Ethics Commissioner). Η καταγγελία υποβάλλεται γραπτώς και αντιμετωπίζεται με αυστηρή εμπιστευτικότητα. Υπάρχει η δυνατότητα ανεπίσημης επίλυσης (π.χ. διαμεσολάβηση) πριν από την έναρξη επίσημης έρευνας. Αν η υπόθεση δεν επιλυθεί ανεπίσημα, ο Επίτροπος προχωρά σε έρευνα, συλλέγει στοιχεία και συντάσσει αναλυτική έκθεση. Ο Επίτροπος εξετάζει τα γεγονότα, καλεί μάρτυρες και καταγράφει πορίσματα. Η τελική αναφορά αποστέλλεται στον Πρόεδρο της Βουλής, ο οποίος μπορεί να τη θέσει υπόψη της Ολομέλειας για συζήτηση ή κυρώσεις. Όλες οι διαδικασίες παραμένουν εμπιστευτικές καθ' όλη τη διάρκεια της διερεύνησης. Οι καταγγελίες, τα ονόματα και τα στοιχεία των μερών δεν δημοσιοποιούνται. Απαγορεύεται κάθε είδους αντίποινα προς τον καταγγέλλοντα ή τον καταγγελλόμενο. Η παραβίαση της εμπιστευτικότητας αποτελεί παράβαση του ίδιου του Κώδικα. Ανάλογα με τη σοβαρότητα της υπόθεσης, η Βουλή μπορεί να επιβάλλει: Επίσημη επίπληξη ή απολογία στη Βουλή⁹¹.

3.2.15 Αλβανία

Το αλβανικό κοινοβούλιο έχει καθορίσει πειθαρχικά μέτρα στον Κανονισμό της Βουλής της Δημοκρατίας της Αλβανίας (άρθρο 65) για κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα πειθαρχικά μέτρα περιλαμβάνουν τον αποκλεισμό από τη

⁹⁰ Commonwealth Parliamentary Association Anti-harassment Policy Guidelines: A Toolkit for Commonwealth Parliaments (2020). <https://www.cpahq.org/media/1gyl5xhi/cwp-anti-harassment-guidelines.pdf>

⁹¹ Tool 1 - the INTRODUCTION - defines violence against women in politics https://www.osce.org/files/f/documents/e/7/530272_1.pdf

συμμετοχή σε επιτροπή ή/και σε ολομέλεια για 10 ημέρες σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης οποιασδήποτε μορφής⁹².

Πίνακας καλών πρακτικών από χώρες του OSCE

| Χώρα | Κύρια πρακτική ή πρωτοβουλία | Είδος μέτρου |
|-------------------------|---|---|
| Ηνωμένο Βασίλειο | Independent Complaints and Grievance Scheme (ICGS) – ανεξάρτητο σύστημα καταγγελιών για εκφοβισμό και παρενόχληση στο Κοινοβούλιο | Μηχανισμός καταγγελιών / Κώδικας δεοντολογίας |
| Σουηδία | Εκπαίδευση μελών και προσωπικού στη σεξουαλική παρενόχληση και ισότητα· πολιτική μηδενικής ανοχής | Εκπαίδευση / Πολιτική μηδενικής ανοχής |
| Ισλανδία | Προγράμματα ενδυνάμωσης γυναικών βουλευτών και ισόρροπη κοινοβουλευτική εκπροσώπηση | Ενίσχυση συμμετοχής / Πρόληψη |
| Νορβηγία | Κώδικας συμπεριφοράς στο κοινοβούλιο και προστασία προσωπικού από κάθε είδους παρενόχληση | Κανονισμοί / Κώδικας συμπεριφοράς |
| Γαλλία | Εκπαίδευση κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και καθιέρωση διαδικασιών αναφοράς στην Εθνοσυνέλευση | Εκπαίδευση / Διαδικασίες αναφοράς |
| Ισπανία | Εφαρμογή νομοθεσίας κατά της έμφυλης βίας και καμπάνιες ευαισθητοποίησης στο κοινοβούλιο | Νομοθεσία / Εκστρατείες ενημέρωσης |
| Καναδάς | Πολιτική κατά της παρενόχλησης στο κοινοβούλιο· ανεξάρτητο όργανο διερεύνησης· δημόσιες εκθέσεις | Μηχανισμός διερεύνησης / Διαφάνεια |
| Γεωργία | Εσωτερικός κανονισμός της Βουλής κατά της παρενόχλησης· εκπαίδευση βουλευτών | Κανονισμοί / Εκπαίδευση |
| Μολδαβία | Δημιουργία κοινοβουλευτικής επιτροπής για την ισότητα των φύλων και αντιμετώπιση της βίας | Επιτροπή ισότητας / Θεσμική δράση |
| Σερβία | Καμπάνιες ευαισθητοποίησης κατά της βίας στις γυναίκες πολιτικούς, με υποστήριξη του OSCE | Εκστρατείες ενημέρωσης / Συνεργασία με OSCE |
| Βόρεια Μακεδονία | Αναθεώρηση κανονισμών κοινοβουλίου και προώθηση πολιτικών ισότητας | Κανονισμοί / Πολιτικές ισότητας |
| Κιργιζία | Δημιουργία επιτροπής ισότητας και εκπαίδευση βουλευτών για έμφυλη βία | Επιτροπή ισότητας / Εκπαίδευση |
| Καζακστάν | Εθνική στρατηγική κατά της βίας με δράσεις για γυναίκες στην πολιτική | Στρατηγική πολιτικής / Πρόληψη |

Πηγή: ΟΑΣΕ - https://www.osce.org/files/f/documents/e/7/530272_1.pdf

Όλα τα παραδείγματα δείχνουν ότι η θεσμική δέσμευση (π.χ. κανόνες, επιτροπές, διαδικασίες) πρέπει να συνδυάζεται με εκπαίδευση, ευαισθητοποίηση και διαφάνεια για να μειωθεί ουσιαστικά η βία κατά των γυναικών στην πολιτική⁹³.

⁹² GREVIO Baseline evaluation report, Albania, Council of Europe, GREVIO/Inf(2017)13, 24 November 2017, <https://rm.coe.int/grevio-first-baseline-report-on-albania/16807688a7>

⁹³ Tool 1 - the INTRODUCTION - defines violence against women in politics https://www.osce.org/files/f/documents/e/7/530272_1.pdf

Το έγγραφο επισημαίνει ότι οι πιο αποτελεσματικές πρακτικές συνδυάζουν κανόνες (codes of conduct), μηχανισμούς αναφοράς, εκπαίδευση και δημόσιες δεσμεύσεις των θεσμών. Δεν υπάρχει «μία λύση για όλες τις χώρες», αλλά κοινά πρότυπα μπορούν να προσαρμοστούν σε κάθε εθνικό κοινοβούλιο⁹⁴.

Άρθρο της Verge (2020), κάνει σύγκριση μεταξύ πολλών κοινοβουλίων στην Ευρώπη και την Αμερική ως προς το επίπεδο που έχουν προχωρήσει σε τρεις κύριες διαστάσεις:

1. μέτρα πρόληψης (π.χ. εκπαίδευση, πολιτικές, ευαισθητοποίηση),
2. μηχανισμοί καταγγελίας (π.χ. πώς μπορεί κάποιος να αναφέρει περιστατικά, αν υπάρχει ανεξάρτητο σώμα ή διαμεσολαβητής),
3. αποκαταστάσεις / κυρώσεις όταν συμβεί η παραβίαση.

Διαπιστώνεται ότι τα περισσότερα κοινοβούλια υστερούν σε αυτά τα στοιχεία. Πολλά έχουν πολιτικές για αξιοπρέπεια στην εργασία και γενικούς κανόνες για ηθική συμπεριφορά, αλλά σπάνια υπάρχουν ειδικές διατάξεις που καλύπτουν σεξισμό ή σεξουαλική παρενόχληση, ειδικούς μηχανισμούς, διαφανείς κυρώσεις. Οι διεθνείς οργανισμοί (π.χ. IPU, Συμβούλιο της Ευρώπης) έχουν εκδώσει οδηγίες / εκθέσεις και κάνουν συστάσεις, αλλά η υλοποίηση σε εθνικό επίπεδο παραμένει άניση.

Σύμφωνα με το Commonwealth Parliamentary Association Anti-harassment Policy Guidelines, η παρενόχληση μπορεί να συμβεί στον χώρο εργασίας για διάφορους λόγους, οι οποίοι μπορεί να συνδέονται με υποκείμενα ζητήματα στο εργασιακό περιβάλλον και την εργασιακή κουλτούρα ενός κοινοβουλίου. Ως εκ τούτου, οι αιτίες της παρενόχλησης μπορεί να διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Ωστόσο, συνήθως η παρενόχληση οφείλεται στα εξής:

- Κατάχρηση ή παρερμηνεία της εξουσίας
- Ύπαρξη ορισμένων κοινωνικών συμπεριφορών και κανόνων
- Την έλλειψη λογοδοσίας.
- Την ελάχιστη ή μηδενική διαχείριση της απόδοσης.
- Την απουσία ή την έλλειψη σαφών διαδικασιών που απαιτούνται για την επιτυχή επίλυση των καταγγελιών.
- Την εσφαλμένη υπόθεση ότι η παρενόχληση δεν αποτελεί πρόβλημα ή δεν ισχύει για το κοινοβούλιο.

⁹⁴ Tool 1 - the INTRODUCTION - defines violence against women in politics

https://www.osce.org/files/f/documents/e/7/530272_1.pdf

- Θέματα που αφορούν τον ρόλο των βουλευτών ως εργοδοτών και πελατών.
- Την έλλειψη πόρων και χρόνου που αφιερώνεται στην ανάπτυξη και την εφαρμογή των υφιστάμενων πολιτικών κατά της παρενόχλησης.
- Η εσφαλμένη αντίληψη ότι η καλή συμπεριφορά αφορά μόνο τις ενέργειες που γίνονται μέσα στην αίθουσα και όχι έξω από το κοινοβούλιο.
- Η κακή εσωτερική επικοινωνία και η ανεπαρκής κατανόηση του ρόλου και των αρμοδιοτήτων του προσωπικού.
- Η αντίληψη ότι το προσωπικό είναι μεροληπτικό.
- Η πεποίθηση ότι η αντιμετώπιση του προβλήματος ή η ανάπτυξη πολιτικών για την καταπολέμηση της παρενόχλησης είναι ευθύνη άλλων.
- Η ύπαρξη ορισμένων εργασιακών πρακτικών και συνθηκών που μπορεί να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον πιθανής παρενόχλησης, όπως τα επαγγελματικά ταξίδια στο εξωτερικό και οι αντικοινωνικές ώρες εργασίας⁹⁵.

Ως εργοδότες, τα κοινοβούλια έχουν καθήκον να φροντίζουν όλα τα άτομα που εργάζονται εντός των τειχών τους, από τους βουλευτές έως τους υπαλλήλους ασφαλείας, ώστε να διασφαλίζουν την προστασία τους από οτιδήποτε μπορεί να τους προκαλέσει σωματική ή ψυχολογική βλάβη. Η αδυναμία ενός κοινοβουλίου να αποτρέψει την παρενόχληση στον χώρο εργασίας θα μπορούσε, ακούσια, να ενισχύσει στάσεις και συμπεριφορές που δημιουργούν ένα αρνητικό και εχθρικό εργασιακό περιβάλλον. Ως συνέπεια, το προσωπικό και άλλα άτομα ενδέχεται να βιώσουν υψηλά επίπεδα άγχους, στρες και κατάθλιψης, τα οποία μπορούν να εκδηλωθούν με χαμηλά επίπεδα ηθικού, μειωμένη παραγωγικότητα και απόδοση, καθώς και αύξηση της απουσίας από την εργασία.

Η αποτυχία να ληφθούν μέτρα για την πρόληψη της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας του κοινοβουλίου θα μπορούσε επίσης να βλάψει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των βουλευτών και του προσωπικού του κοινοβουλίου και να οδηγήσει σε υψηλή εναλλαγή προσωπικού, καθώς πολλοί/ες μπορεί να μην αισθάνονται πλέον ασφαλείς να εργάζονται σε ένα τέτοιο περιβάλλον. Επιπλέον, οι βουλευτές/τριες και οι ανώτεροι/ες κοινοβουλευτικοί/ες υπάλληλοι ενδέχεται επίσης να αντιμετωπίσουν αρνητική δημοσιότητα και δυσμενή προσοχή από το κοινό, γεγονός που μπορεί να υπονομεύσει τη φήμη τους και τη φήμη του κοινοβουλίου. Είναι επομένως σημαντικό τα κοινοβούλια να δίνουν πάντα το παράδειγμα και να λαμβάνουν υπόψη το μήνυμα που στέλνουν στο κοινό, εάν δεν

⁹⁵ Commonwealth Parliamentary Association Anti-harassment Policy Guidelines: A Toolkit for Commonwealth Parliaments (2020). <https://www.cpahq.org/media/1gyl5xhi/cwp-anti-harassment-guidelines.pdf>

λαμβάνουν ενεργά μέτρα για την πρόληψη της εξάπλωσης της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Η αποτυχία να το πράξουν θα μπορούσε να αμαυρώσει τη δημόσια εικόνα και τη φήμη ενός κοινοβουλίου ως συμβόλου της δημοκρατίας και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων⁹⁶.

Τα κοινοβούλια έχουν την ευθύνη να θεσπίζουν κανόνες, πρακτικές και διαδικασίες για τον μετριασμό των κινδύνων παρενόχλησης. Η απόφαση για την εισαγωγή μιας πολιτικής κατά της παρενόχλησης, με στόχο τη δημιουργία ενός κοινοβουλίου χωρίς παρενόχληση, πρέπει να είναι μια επιλογή που λαμβάνεται και καθοδηγείται από το κοινοβούλιο, με τη συμβολή των βασικών ενδιαφερόμενων μερών. Ωστόσο, τα κοινοβούλια πρέπει πάντα να παραμένουν προληπτικά και να εφαρμόζουν ενεργά μέτρα για την εξάλειψη της παρενόχλησης και δεν πρέπει να περιμένουν μέχρι να προκύψει κάποιο πρόβλημα για να αναπτύξουν ή να επικαιροποιήσουν την αντίστοιχη πολιτική τους. Τα κοινοβούλια πρέπει, επομένως, να καθορίσουν με σαφήνεια ποιος/α θα είναι υπεύθυνος/η για την καθοδήγηση των εργασιών που απαιτούνται για την ανάπτυξη της πολιτικής, πώς θα πραγματοποιηθούν οι εργασίες και, εξίσου σημαντικό, ποιος θα πρέπει να συμβουλευτεί⁹⁷.



4. Έργο της Έλενας Γερασίμου

⁹⁶ Commonwealth Parliamentary Association Anti-harassment Policy Guidelines: A Toolkit for Commonwealth Parliaments (2020). <https://www.cpahq.org/media/1gyl5xhi/cwp-anti-harassment-guidelines.pdf>

⁹⁷ Commonwealth Parliamentary Association Anti-harassment Policy Guidelines: A Toolkit for Commonwealth Parliaments (2020). <https://www.cpahq.org/media/1gyl5xhi/cwp-anti-harassment-guidelines.pdf>

Πίνακας 1

Συμβολή εθνικών κοινοβουλίων στη βάση ερωτηματολογίου⁹⁸

| Κράτος Μέλος/ Κοινοβούλιο | Συνεισφορά κοινοβουλίου | Ημερ. Συνεισφοράς |
|------------------------------|--|-------------------|
| Αυστρία | <p>Υπάρχει Κώδικας Δεοντολογίας για τα μέλη του Εθνικού Συμβουλίου και τα μέλη του Ομοσπονδιακού Συμβουλίου, αλλά δεν αναφέρεται συγκεκριμένα στη σεξουαλική παρενόχληση. Μπορείτε να βρείτε τον Κώδικα Δεοντολογίας εδώ (δυστυχώς διαθέσιμος μόνο στα γερμανικά): Verhaltensregeln für Abgeordnete des Nationalrates und Mitglieder des Bundesrates</p> <p>Για τους υπαλλήλους της Κοινοβουλευτικής Διοίκησης, υπάρχει ένας κώδικας δεοντολογίας που περιλαμβάνει επίσης ένα κεφάλαιο σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση (δυστυχώς διαθέσιμος μόνο στα γερμανικά): Ethikkodex PDion BF.pdf</p> <p>Υπάρχει ένα κέντρο διαμεσολάβησης που λειτουργεί ως το πρώτο σημείο επαφής για τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης και κατάχρησης εξουσίας, προσφέροντας γρήγορες, προσιτές και αυστηρά εμπιστευτικές συμβουλές. Το κέντρο διαμεσολάβησης προσφέρει δωρεάν ψυχολογική συμβουλευτική και βοηθά τα θύματα να αναπτύξουν επιλογές δράσης. Τα θύματα μπορούν να αποφασίσουν αν προτιμούν να συζητήσουν τις εμπειρίες τους με μια γυναίκα ή έναν άνδρα.</p> <p>Υπάρχει ένα κέντρο εξυπηρέτησης που λειτουργεί ως το πρώτο σημείο επαφής για τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης και κατάχρησης εξουσίας, προσφέροντας γρήγορες, προσιτές και αυστηρά εμπιστευτικές συμβουλές. Το κέντρο εξυπηρέτησης προσφέρει δωρεάν ψυχολογική</p> | 21/10/2025 |

⁹⁸ Όλα τα κοινοβούλια έλαβαν το ίδιο ερωτηματολόγιο με σκοπό την κοινή αποτίμηση πρακτικών που εφαρμόζουν. Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε τις ακόλουθες ερωτήσεις στα αγγλικά: «Παρακαλώ όπως μου αποστείλετε (α) τον κώδικα δεοντολογίας του κοινοβουλίου, και σε περίπτωση που δεν υπάρχει, πληροφορίες κατά πόσο υπάρχουν σχετικοί κανονισμοί, (β) τις διαδικασίες, σε περίπτωση που δεν περιλαμβάνονται στον κώδικα δεοντολογίας, και σε ποιό έγγραφο προβλέπονται (εγκύκλιο, πρωτόκολλο κτλ), (γ) εάν υπήρχαν περιστατικά και πώς αντιμετωπίστηκαν, καθώς επίσης εάν ισχύουν κανονισμοί αναφορικά με τη βουλευτική ασυλία (περιπτώσεις που εμπλέκεται μέλος του κοινοβουλίου και επιστημονικός συνεργάτης/ίδα, στις περιπτώσεις που εμπλέκεται μέλος και υπάλληλος του κοινοβουλίου και στις περιπτώσεις που εμπλέκονται μόνο μέλη του κοινοβουλίου), (δ) πόσος χρόνος απαιτείται για την ολοκλήρωση της διερεύνησης ενός παραπόνου.

| | | |
|--|---|--|
| | <p>συμβουλευτική και βοηθά τα θύματα να αναπτύξουν επιλογές δράσης. Τα θύματα μπορούν να αποφασίσουν αν προτιμούν να συζητήσουν τις εμπειρίες τους με μια γυναίκα ή έναν άνδρα.</p> <p>Η ομάδα-στόχος για την υπηρεσία αυτή είναι τα μέλη του Εθνικού Συμβουλίου, τα μέλη του Ομοσπονδιακού Συμβουλίου, οι υπάλληλοι των κοινοβουλευτικών ομάδων και οι κοινοβουλευτικοί βοηθοί. Οι υπάλληλοι της Κοινοβουλευτικής Διοίκησης υπόκεινται στον Ομοσπονδιακό Νόμο περί Ίσης Μεταχείρισης (δυστυχώς διαθέσιμος μόνο στα γερμανικά): <u>RIS - Bundes-Gleichbehandlungsgesetz</u>. Ο νόμος αυτός προβλέπει την ύπαρξη υπευθύνων για θέματα ισότητας, με τους οποίους μπορούν να επικοινωνούν οι υπάλληλοι.</p> <p>Τα μέλη του Εθνικού Συμβουλίου και τα μέλη του Ομοσπονδιακού Συμβουλίου υπόκεινται στις ίδιες διατάξεις ασυλίας όπως και σε όλες τις άλλες ποινικές υποθέσεις. Δεν υπάρχουν ειδικοί κανονισμοί σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση.</p> <p>Το κέντρο διακανονισμού που περιγράφεται παραπάνω προσφέρει μόνο ψυχολογική συμβουλευτική και υποστήριξη για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο θα προχωρήσουν τα πράγματα. Δεν διεξάγει έρευνες ή διαδικασίες. Δεν υπάρχουν επίσης άλλες εσωτερικές κοινοβουλευτικές διαδικασίες όσον αφορά τα μέλη του Εθνικού Συμβουλίου, τα μέλη του Ομοσπονδιακού Συμβουλίου, τους υπαλλήλους των κοινοβουλευτικών ομάδων και τους κοινοβουλευτικούς βοηθούς.</p> <p>Η χρήση του κέντρου διαμεσολάβησης υπόκειται στην αυστηρότερη εμπιστευτικότητα. Ως εκ τούτου, η κοινοβουλευτική διοίκηση δεν διαθέτει λεπτομέρειες σχετικά με μεμονωμένες υποθέσεις. Μπορεί μόνο να σημειωθεί ότι το 2024 κανείς δεν έλαβε συμβουλευτική υποστήριξη. Δύο ψυχοθεραπευτές/τριες διαχειρίζονται το κέντρο εκκαθάρισης και είναι διαθέσιμοι μέσω τηλεφώνου ή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μπορούν να προβληθούν μόνο από τους/τις δύο θεραπευτές/τριες. Τα μηνύματα που αφήνονται στον τηλεφωνητή θα απαντηθούν εντός 24 ωρών. Τα προσωπικά ραντεβού πραγματοποιούνται σε εξωτερικούς χώρους. Επιπλέον, το κέντρο εκκαθάρισης προσφέρει εργαστήρια σε εθελοντική βάση.</p> | |
|--|---|--|

| | | |
|--|---|------------------|
| | <p>Για τους/τις υπαλλήλους της Κοινοβουλευτικής Διοίκησης, ο ομοσπονδιακός νόμος περί ίσης μεταχείρισης προβλέπει αποζημίωση και πειθαρχικές συνέπειες για παραβιάσεις. Η Κοινοβουλευτική Διοίκηση πρέπει επίσης να ενεργεί βάσει της νόμιμης υποχρέωσης επιμέλειας που έχει.</p> <p>Κατά μέσο όρο, τρεις έως τέσσερις συνάδελφοι/σες επικοινωνούν με τους/τις υπεύθυνους/ες ισότητας κάθε χρόνο.</p> <p>Δεν υπάρχει προκαθορισμένο χρονοδιάγραμμα για την ολοκλήρωση της έρευνας.</p> | |
| <p>Βέλγιο/ Belgian Senate (άνω βουλή)</p> | <p>Όσον αφορά την απάντηση της βελγικής Γερουσίας στις ερωτήσεις σας, παραπέμπω στα ακόλουθα έγγραφα:</p> <p>Άρθρο 73 του Καταστατικού των υπαλλήλων του ομοσπονδιακού κοινοβουλίου (Βουλή και Γερουσία): Τα μέλη του προσωπικού υποχρεούνται να είναι εξαιρετικά ευγενικά και να αποφεύγουν κάθε διαμάχη, είτε με βουλευτές, είτε με τους ανωτέρους, τους συναδέλφους ή τους υφισταμένους τους. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, έχουν την υποχρέωση να συμπεριφέρονται σε όλους με σεβασμό και να απέχουν από κάθε λεκτική ή μη λεκτική συμπεριφορά που θα μπορούσε να προσβάλει την αξιοπρέπεια των άλλων.</p> <p>Κεφάλαιο 9, άρθρο 30 του Κανονισμού Εργασίας της Βελγικής Γερουσίας: Πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία Οι διατάξεις του παρόντος κανονισμού σχετικά με την πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, σύμφωνα με το κεφάλαιο V bis του νόμου της 4^{ης} Αυγούστου 1996 σχετικά με την ευημερία των εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας τους και τον τίτλο 3 του βιβλίου 1 του Κώδικα ευημερίας στην εργασία, μπορούν να συμβουλευτούν στο Intranet. Προκειμένου να προστατεύσει τα μέλη του προσωπικού από τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους που προκαλεί η εργασία, όπως η βία, η ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, η Γερουσία έχει ορίσει εξωτερικούς συμβούλους πρόληψης «ψυχοκοινωνικών πτυχών» και δύο εσωτερικά πρόσωπα εμπιστοσύνης.</p> | <p>1/10/2025</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Οι εξωτερικοί σύμβουλοι είναι XXX. Τα εσωτερικά πρόσωπα εμπιστοσύνης είναι XXX.</p> <p>Οι κανόνες που αναφέρονται στο άρθρο 30 του κεφαλαίου 9 του Κανονισμού Εργασίας της Βελγικής Γερουσίας μπορούν να βρεθούν στο intranet:</p> <p>Η νομοθεσία σχετικά με το ψυχοκοινωνικό φορτίο που προκαλεί η εργασία τροποποιήθηκε ριζικά με έναν νέο κανονισμό¹, ο οποίος δημοσιεύθηκε στην επίσημη εφημερίδα του Βελγίου στις 28 Απριλίου 2014 και τέθηκε σε ισχύ την 1η Σεπτεμβρίου 2014.</p> <p>Στο πλαίσιο της πολιτικής του για την ευημερία στην εργασία, ο εργοδότης πρέπει πλέον να λαμβάνει υπόψη την πρόληψη όλων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, όπως συμβαίνει και με όλους τους άλλους κινδύνους που μπορούν να βλάψουν την υγεία και την ασφάλεια των μελών του προσωπικού.</p> <p>Η βία, η ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία αποτελούν πλέον αναπόσπαστο μέρος των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία. Τα μέλη του προσωπικού μπορεί να υποστούν ψυχική βλάβη – η οποία μπορεί επίσης να συνοδεύεται από σωματική βλάβη – χωρίς να μπορεί να γίνει λόγος για βία ή ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Αυτές οι βλάβες μπορεί να οφείλονται σε παράγοντες που αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της εργασίας, αλλά είναι εντελώς ανεξάρτητοι από τις διαπροσωπικές σχέσεις. Για παράδειγμα, τα μέλη του προσωπικού μπορεί να βρίσκονται σε κατάσταση στρες ή εξουθένωσης λόγω του φόρτου εργασίας, του συναισθηματικού και ψυχικού φορτίου που συνοδεύει τα καθήκοντα που πρέπει να εκτελέσουν, της ασαφούς περιγραφής των ρόλων που πρέπει να αναλάβουν, του τύπου διοίκησης κ.λπ. Το περιεχόμενο της εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, οι συνθήκες διαβίωσης στην εργασία και η οργάνωση της εργασίας μπορούν να έχουν άμεσο αντίκτυπο στην υγεία του προσωπικού – και μπορούν επίσης να επηρεάσουν τις διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία και να προκαλέσουν συγκρούσεις. Αυτές με τη σειρά τους μπορούν να εξελιχθούν σε υπερβολικές συγκρούσεις ή ακόμη και σε βίαιη συμπεριφορά και ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.</p> <p>Οι ορισμοί που χρησιμοποιούνται σε αυτό το πλαίσιο περιλαμβάνονται στο συνημμένο έγγραφο.</p> | |
|--|---|--|

| | | |
|---|--|-------------------|
| | <p>Μέχρι στιγμής δεν έχουν σημειωθεί συγκεκριμένα περιστατικά στη βελγική Γερουσία.</p> | |
| <p>Γερμανία Bundestag</p> | <p>Στο ηλεκτρονικό σας μήνυμα, ημερομηνία 27 Σεπτεμβρίου 2025, που απευθύνεται στο Γερμανικό Ομοσπονδιακό Κοινοβούλιο, θέσατε διάφορα ερωτήματα σχετικά με τη «σεξουαλική παρενόχληση στα κοινοβούλια». Το μήνυμά σας μου διαβιβάστηκε για να σας το απαντήσω.</p> <p>Στο πλαίσιο της έρευνας, δεν υπάρχει αντίστοιχος συγκεκριμένος κώδικας δεοντολογίας στο Γερμανικό Ομοσπονδιακό Κοινοβούλιο. Ωστόσο, η σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζεται από το γενικό ποινικό και αστικό δίκαιο (ιδίως το εργατικό δίκαιο).</p> <p>Επιπλέον, ο «Εσωτερικός Κανονισμός του Γερμανικού Ομοσπονδιακού Κοινοβουλίου» («Hausordnung»), ο οποίος ισχύει για όλα τα άτομα εντός του Κοινοβουλίου, ορίζει την κατάλληλη συμπεριφορά και, ιδίως, τον σεβασμό της αξιοπρέπειας του Κοινοβουλίου στον κανόνα 4 παράγραφος 1. Υπάρχουν επίσης επίσημοι κανόνες σχετικά με την κοινοβουλευτική τάξη κατά τη διάρκεια των συνόδων της ολομέλειας, οι οποίοι αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του Κανονισμού του Bundestag.</p> <p>Σε περίπτωση παραβίασης της τάξης ή μη τήρησης της αξιοπρέπειας του Bundestag, ο αναπληρωτής Πρόεδρος μπορεί να καλέσει σε τάξη (άρθρο 36), να επιβάλει πρόστιμο (άρθρο 37) ή να αναστείλει ένα μέλος του κοινοβουλίου (άρθρο 38). Ο ενδιαφερόμενος βουλευτής μπορεί να υποβάλει αιτιολογημένη ένσταση κατά του μέτρου αυτού (άρθρο 39). Ο Πρόεδρος μπορεί επίσης να επιβάλει άτυπα μέτρα για τη διατήρηση της τάξης, όπως επίπληξη ή απόρριψη δηλώσεων ως μη κοινοβουλευτικής συμπεριφοράς. Σε περίπτωση καταγγελιών κατά μέλους του Ομοσπονδιακού Κοινοβουλίου, εφαρμόζονται οι γενικοί κανόνες του ποινικού, του αντι-διακριτικού και του αστικού ή μάλλον του εργατικού δικαίου. Αυτό σημαίνει ότι τα θύματα φερόμενης παρενόχλησης έχουν τη δυνατότητα να υποβάλουν καταγγελία, για παράδειγμα, στα συμβούλια προσωπικού και στους επιτρόπους ίσων ευκαιριών της διοίκησης του Ομοσπονδιακού Κοινοβουλίου, στις πολιτικές ομάδες και στην Επιτροπή του Συμβουλίου των Πρεσβυτέρων για το Προσωπικό των Μελών.</p> | <p>13/10/2025</p> |

| | | |
|------------------------------------|--|-------------------|
| | <p>Επιπλέον, τα φερόμενα θύματα έχουν φυσικά τη δυνατότητα να υποβάλουν ποινική καταγγελία. Δεν υπάρχει ρυθμισμένη ειδική διαδικασία για τη διερεύνηση καταγγελιών κατά βουλευτών, οι οποίοι σε αυτό το πλαίσιο αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο όπως οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο που κατηγορείται για εκφοβισμό, παρενόχληση ή σεξουαλική κακοποίηση. Δεν είναι το ίδιο το Κοινοβούλιο που διεξάγει τέτοιες έρευνες, αλλά οι αρμόδιοι φορείς που αναφέρονται παραπάνω. Όσον αφορά την κοινοβουλευτική ασυλία, το άρθρο 46 του γερμανικού Συντάγματος ορίζει ότι ένα μέλος του Bundestag δεν μπορεί να κληθεί να λογοδοτήσει ή να συλληφθεί για αξιόποινη πράξη χωρίς την άδεια του Bundestag, εκτός εάν συλληφθεί κατά τη διάπραξη της πράξης ή κατά τη διάρκεια της επόμενης ημέρας. Οι εισαγγελικές αρχές και τα δικαστήρια μπορούν να ζητήσουν την άρση της ασυλίας ενός μέλους. Το Bundestag αρνείται πάντα την άρση της ασυλίας κατόπιν αιτήματος, υπό την προϋπόθεση ότι η δίωξη δεν θέτει σε κίνδυνο το έργο του Κοινοβουλίου.</p> <p>Ελπίζω ότι αυτές οι πληροφορίες σας ήταν χρήσιμες. Μπορείτε να βρείτε τον Κανονισμό του Γερμανικού Ομοσπονδιακού Κοινοβουλίου και τον Εσωτερικό Κανονισμό του Γερμανικού Ομοσπονδιακού Κοινοβουλίου ως Παράρτημα 1 στα αγγλικά στον ακόλουθο σύνδεσμο: https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80060000.pdf</p> | |
| <p>Δανία/ Folketing</p> | <p>Η διοίκηση του δανικού κοινοβουλίου διαθέτει λεπτομερείς οδηγίες και συνοπτικό οπτικό υλικό που περιγράφει τις διαδικασίες χειρισμού και αναφοράς περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων σοβαρών παραβάσεων. Οι οδηγίες περιγράφουν τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν υποστήριξη ή να αναφέρουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης ή άλλων σοβαρών παραπτωμάτων. Οι εργαζόμενοι μπορούν να επικοινωνήσουν με τον προϊστάμενό τους, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού ή τον εκπρόσωπο του προσωπικού για συμβουλές και βοήθεια. Εάν μια υπόθεση απαιτεί ανωνυμία ή δεν είναι κατάλληλη για εσωτερική διαχείριση, μπορεί να χρησιμοποιηθεί μια εξωτερική γραμμή επικοινωνίας ή ένα σύστημα καταγγελίας παραβάσεων που διαχειρίζεται ένας ανεξάρτητος φορέας. Οι αναφορές αξιολογούνται και εμπλέκονται οι αρμόδιοι φορείς για να διασφαλιστεί μια δίκαιη και εμπιστευτική διαδικασία. Το σύστημα καλύπτει τόσο σοβαρές νομικές παραβάσεις όσο και ανεπιθύμητη σεξουαλική συμπεριφορά που προσβάλλει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου.</p> | <p>10/10/2025</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Εσθονία / Chancellery of the Riigikogu</p> | <p>Στο Riigikogu, δεν έχουμε κώδικα δεοντολογίας (ή κώδικα ηθικής) για τους βουλευτές. Το 2014, το Συμβούλιο των Πρεσβυτέρων του Riigikogu ενέκρινε τις «Ορθές πρακτικές των μελών του Riigikogu» - https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2015/02/good_practiceMP.pdf Δεν πρόκειται για νομικά δεσμευτικό έγγραφο, αλλά για μια σειρά συνιστώμενων κατευθυντήριων γραμμών.</p> <p>Η Καγκελαρία του Riigikogu έχει συντάξει κατευθυντήριες γραμμές για την πρόληψη της παρενόχλησης και της διάκρισης στο χώρο εργασίας (εσωτερικό έγγραφο, μη διαθέσιμο στο κοινό). Στα μάτια του νόμου, η σεξουαλική παρενόχληση εξομοιώνεται με τη σεξουαλική διάκριση. Ουσιαστικά, η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή βίας στο χώρο εργασίας. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις απαιτήσεις που ισχύουν στην Εσθονία μπορείτε να βρείτε εδώ: https://www.tooelu.ee/en/66/harassment-workplace</p> <p>Προτιμούμε να το αντιμετωπίζουμε κατά περίπτωση. Το πρώτο πράγμα που πρέπει να κάνει το ενδιαφερόμενο πρόσωπο είναι να επικοινωνήσει με το Τμήμα Προσωπικού. Δεν έχουν αναφερθεί περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, επομένως δεν έχουν αντιμετωπιστεί. Η κοινοβουλευτική ασυλία δεν έχει σημασία σε αυτό το πλαίσιο. Σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, το ζήτημα αντιμετωπίζεται ανεξάρτητα από τη θέση ή το καθεστώς του φερόμενου ως δράστη. Δεν έχουμε καθορισμένο χρονοδιάγραμμα.</p> <p>Ο νόμος δεν ορίζει συγκεκριμένο αριθμό ημερών, αλλά ο εργοδότης πρέπει να ενεργήσει αμέσως, όταν ενημερωθεί για ένα περιστατικό παρενόχλησης. Στην Εσθονία, οι εργοδότες πρέπει:</p> <ul style="list-style-type: none"> • να ενεργούν αμέσως όταν ενημερώνονται για υποψία σεξουαλικής παρενόχλησης • να διερευνούν το θέμα αντικειμενικά και εμπιστευτικά • να λαμβάνουν μέτρα για να σταματήσουν και να αποτρέψουν την παρενόχληση • διαφορετικά, ο ίδιος ο εργοδότης μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνος για διάκριση. | |
|--|---|--|

| | | |
|--|---|-------------------|
| | <p>Επιπλέον, σε περίπτωση παρενόχλησης, είναι πάντα δυνατό να επικοινωνήσετε απευθείας με τον Επίτροπο για την Ισότητα των Φύλων και την Ίση Μεταχείριση ή την Επιθεώρηση Εργασίας.</p> | |
| <p>Ιρλανδία/ Houses of the Oireachtas</p> | <p>Όσον αφορά τα μέρη α, β και δ της ερώτησής σας, ανατρέξτε στα τέσσερα συνημμένα έγγραφα, τα οποία αφορούν κώδικες προτύπων και συμπεριφοράς, καθώς και την αξιοπρέπεια στην εργασία, τους οποίους πρέπει να τηρούν τα μέλη και το προσωπικό της Υπηρεσίας των Κοινοβουλίων του Oireachtas.</p> <p>Δύο από αυτά αφορούν ειδικά τα Σώματα του Oireachtas (συμπεριλαμβανομένης της κάτω βουλής, Dáil Éireann): το Εγχειρίδιο Προσωπικού του Oireachtas και η Δήλωση Αρχών και Πολιτικής για την Αξιοπρέπεια και τον Σεβασμό.</p> <p>Ανατρέξτε επίσης στα δύο έγγραφα που ισχύουν για το σύνολο της ιρλανδικής δημόσιας διοίκησης, συμπεριλαμβανομένων των Σωμάτων του Oireachtas: τον Κώδικα Προτύπων και Συμπεριφοράς της Δημόσιας Διοίκησης και την Πολιτική για την Αξιοπρέπεια στην Εργασία. Η Δήλωση Αρχών για την Αξιοπρέπεια και τον Σεβασμό καθορίζει τα πρότυπα σεβασμού, αξιοπρέπειας, ασφάλειας και ισότητας που ισχύουν για όλα τα μέλη της κοινοβουλευτικής κοινότητας. Οι αρχές αυτές βασίζονται στα πρότυπα συμπεριφοράς που περιλαμβάνονται στους κώδικες δεοντολογίας και στις δηλώσεις αξιών των Σωμάτων του Oireachtas, των πολιτικών κομμάτων και της Υπηρεσίας του Oireachtas, με σκοπό την πρόληψη του εκφοβισμού, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κοινοβουλευτικό χώρο εργασίας.</p> <p>Η Πολιτική Αξιοπρέπειας και Σεβασμού παρέχει μια τυποποιημένη πολιτική και διαδικασίες επίλυσης διαφορών, τις οποίες συνιστάται να υιοθετήσουν τα μέλη και τα πολιτικά κόμματα ως εργοδότες, προκειμένου να διασφαλίσουν ότι οι διαδικασίες τους για την αντιμετώπιση τυχόν ζητημάτων που προκύπτουν στο πλαίσιο της Δήλωσης Αρχών και της Πολιτικής Αξιοπρέπειας και Σεβασμού συμμορφώνονται με τους σχετικούς νομικούς και τυποποιημένους κώδικες δεοντολογίας.</p> | <p>30/09/2025</p> |

| | | |
|----------------------|---|-------------------|
| | <p>Το 2019 διεξήχθη ανεξάρτητη, εμπιστευτική διαδικτυακή έρευνα για την αξιοπρέπεια και τον σεβασμό για λογαριασμό της Επιτροπής του Oireachtas (διοικητικό όργανο) μεταξύ όλων όσων εργάζονται στον κοινοβουλευτικό χώρο εργασίας και τα αποτελέσματα είναι διαθέσιμα στον ιστότοπο του Oireachtas www.oireachtas.ie.</p> | |
| <p>Κύπρος</p> | <p>Ο Κώδικας Αρχών και Κανόνων Δεοντολογίας για τα Μέλη της Βουλής των Αντιπροσώπων τέθηκε σε ισχύ τον Φεβρουάριο του 2021 και είναι αναρτημένος στην ιστοσελίδα της βουλής.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι πρόνοιες των παραγράφων 3 και 4 του ΜΕΡΟΥΣ ΙΙ του Κώδικα Αρχών και Κανόνων Δεοντολογίας για τα Μέλη της Βουλής των Αντιπροσώπων είναι σχετικές με το θέμα παρόλο που δεν αναφέρεται ρητά σε αυτές ο όρος σεξουαλική παρενόχληση. Ειδικότερα αναφέρεται ότι ο βουλευτής ασκεί τα καθήκοντά του με σεβασμό προς όλα τα μέλη της Βουλής και τους συνεργάτες αυτών και προς τα μέλη του προσωπικού της βουλής και απέχει από συμπεριφορά που υποκινεί τη βία ή το μίσος ή που ενέχει απειλητικό, υβριστικό, σεξιστικό, ρατσιστικό ή προσβλητικό χαρακτήρα και από αναφορές ή δηλώσεις που υποκρύπτουν μισαλλοδοξία ή προσπάθεια μείωσης της προσωπικότητας ή της αξιοπρέπειας κλπ. Το ΜΕΡΟΣ V του Κώδικα προβλέπει τη σύσταση της Επιτροπής Δεοντολογίας η οποία είναι επταμελής και εκλέγεται από την ολομέλεια της βουλής κατά την έναρξη κάθε βουλευτικής περιόδου. Προβλέπει επίσης τη διαδικασία διερεύνησης καταγγελιών ή αυτεπάγγελτης διερεύνησης περιστατικού από την Επιτροπή Δεοντολογίας, καθώς και τις κυρώσεις που μπορεί να επιβάλει, οι οποίες σύμφωνα με την παράγραφο 15 του ΜΕΡΟΥΣ V μπορεί να είναι προφορική επίπληξη, γραπτή επίπληξη, μομφή για αντιδεοντολογική ή ανάρμοστη συμπεριφορά, κλήση του βουλευτή προς δημόσια απολογία από το βήμα της ολομέλειας και κλήση του προς έγγραφη απολογία και επανόρθωση έναντι του προσβληθέντος κατά τον υποδειχθέντα τρόπο. Όσον αφορά ειδικότερα το χρόνο που απαιτείται για την ολοκλήρωση της έρευνας από την Επιτροπή Δεοντολογίας, η παράγραφος 7 του ΜΕΡΟΥΣ V του Κώδικα προβλέπει ότι η διαδικασία εξέτασης καταγγελίας τόσο επί του παραδεκτού όσο και επί του κατ' ουσίαν βασίμου δεν δύναται στο σύνολό της να υπερβαίνει τις 45 μέρες. | <p>21/10/2025</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Στην ιστοσελίδα της Βουλής βρίσκεται επίσης αναρτημένος ο Κώδικας Πρακτικής για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στη Δημόσια Υπηρεσία (στο εξής «Κώδικας Πρακτικής») που εξέδωσε η Επίτροπος Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, με τη συμβολή της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση καθώς και του Τμήματος Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η υποχρέωση για καταρτισμό του εν λόγω Κώδικα προβλέπεται στις διατάξεις του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμο [Αρ. Νόμου 205(Ι) του 2002], με τον οποίο η εθνική νομοθεσία μας εναρμονίστηκε με τις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης 76/207/ΕΟΚ, 97/80/ΕΚ και 2006/54/ΕΚ. • Από τις πρόνοιες του εν λόγω Κώδικα Πρακτικής προκύπτει η υποχρέωση της αρμόδιας αρχής να ορίσει Λειτουργό Ισότητας ή Επιτροπή Ισότητας. Το 2021 η Βουλή όρισε Λειτουργό Ισότητας και πρόσφατα συστάθηκε Επιτροπή Ισότητας, η οποία είναι επιφορτισμένη με τις ακόλουθες αρμοδιότητες: <ul style="list-style-type: none"> - Την παρακολούθηση της εφαρμογής του Κώδικα Πρακτικής και τη σχετική ενημέρωση του/της Προέδρου της Βουλής. - Την πραγματοποίηση προγραμμάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εργαζομένων για την εφαρμογή του Κώδικα Πρακτικής. - Την υποβολή εισηγήσεων προς τον/την Πρόεδρο της Βουλής για τα μέτρα που κρίνονται αναγκαία για σκοπούς βελτίωσης της διοργάνωσης των πιο πάνω προγραμμάτων και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους. - Την επιθεώρηση του εργασιακού χώρου και την ποιοτική αναβάθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος και των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων. - Την ενθάρρυνση του προσωπικού της Βουλής για αναφορά ανεπιθύμητων συμπεριφορών και την ενημέρωση του για τη διαδικασία υποβολής παραπόνου και/ή καταγγελίας. - Την καθοδήγηση του Προέδρου της Βουλής για τον χειρισμό των καταγγελιών παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης. | |
|--|--|--|

| | | |
|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Σύμφωνα με τις σχετικές πρόνοιες του Κώδικα Πρακτικής, παρέχεται η δυνατότητα υποβολής καταγγελίας/παραπόνου μέσω εσωτερικής/ανεπίσημης διαδικασίας ή/και μέσω επίσημης διαδικασίας. Σε περίπτωση γραπτής καταγγελίας μέσω της ανεπίσημης διαδικασίας, ο/η Πρόεδρος της Βουλής ενημερώνει γραπτώς τον/την καταγγελλόμενο/η για την καταγγελία, το αργότερο εντός τριών ημερών από την υποβολή της και/τον καλεί να υποβάλει τα σχόλιά του/της, εντός των επόμενων τριών ημερών. Αν ο καταγγελλόμενος/η παραδεχθεί προφορικά ή γραπτά την καταγγελία στον/στην Πρόεδρο της Βουλής εντός της πιο πάνω προθεσμίας, καλείται από αυτόν/ην να απολογηθεί στο θύμα. Σε τέτοια περίπτωση, τερματίζεται η ανεπίσημη διαδικασία υποβολής καταγγελίας. Σε περίπτωση που στο πλαίσιο της ανεπίσημης διαδικασίας ο/η καταγγελλόμενος/η δεν παραδεχθεί την καταγγελία εντός της πιο πάνω προθεσμίας ή παραλείψει να απαντήσει κατά πόσο παραδέχεται ή όχι την καταγγελία, ο/η Πρόεδρος της Βουλής ενημερώνει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα για το δικαίωμα του/της να υποβάλει επίσημη καταγγελία. • Στο πλαίσιο της επίσημης διαδικασίας εξέτασης καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, η καταγγελία υποβάλλεται από τον εργαζόμενο/η γραπτώς στον/στην Πρόεδρο της Βουλής και εξετάζεται δυνάμει της διαδικασίας που προβλέπουν οι σχετικοί Νόμοι και Κανονισμοί για τα πειθαρχικά αδικήματα στη δημόσια υπηρεσία. Σημειώνεται ότι παράπονο ή καταγγελία για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση δύναται να υποβληθεί και στους ακόλουθους θεσμούς: <ul style="list-style-type: none"> (i) Στην Αστυνομία (καταγγελία για το αδίκημα της άσεμνης επίθεσης)· (ii) στο Τμήμα Εργασίας (Επιθεωρητές Εργασίας)· (iii) στην Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση· (iv) στον Επίτροπο Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων-Φορέα Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων. <p>Σε σχέση με τα ερωτήματα γ και δ (ii) και (iii), σημειώνεται ότι δεν υπήρξαν μέχρι σήμερα περιστατικά παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.</p> | |
|--|---|--|

| | | |
|-------------------------|---|-------------------|
| | <p>Η βουλευτική ασυλία ρυθμίζεται στο άρθρο 83 του Συντάγματος της Κυπριακής Δημοκρατίας. Δεν υφίστανται κανονισμοί που να ρυθμίζουν την ασυλία για περιστατικά που αναφέρονται στο σημείο δ του ερωτηματολογίου.</p> | |
| <p>Λιθουανία</p> | <p>Σε γενικές γραμμές, η ομάδα εργασίας που αποτελείται από μέλη του Seimas συστάθηκε τον Μάιο του 2025 με σκοπό τη βελτίωση της νομοθετικής ρύθμισης για την πρόληψη και την καταστολή της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας. Η ομάδα εργασίας, έως τις 31 Δεκεμβρίου 2025, μετά την αξιολόγηση της νομικής ρύθμισης σχετικά με την πρόληψη, την αποτροπή και τη βοήθεια προς τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης και σεξουαλικής βίας (εφεξής «θύματα»), θα προετοιμάσει προτάσεις για την τροποποίηση του Ποινικού Κώδικα της Δημοκρατίας της Λιθουανίας, του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας της Δημοκρατίας της Λιθουανίας, του νόμου της Δημοκρατίας της Λιθουανίας για την προστασία από την ενδοοικογενειακή βία, του νόμου της Δημοκρατίας της Λιθουανίας για τη βοήθεια προς τα θύματα εγκλημάτων και, εάν είναι απαραίτητο, άλλων νομικών πράξεων, μέτρων για την πρόληψη, την αποτροπή και τη βοήθεια προς τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας.</p> <p>Επί του παρόντος, το Γραφείο του Seimas (κοινοβουλευτική διοίκηση) συντάσσει ένα εσωτερικό έγγραφο με τίτλο «Πολιτική για την πρόληψη της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης». Το έγγραφο αυτό θα ισχύει για τους υπαλλήλους της κοινοβουλευτικής διοίκησης, συμπεριλαμβανομένου του πολιτικού προσωπικού των βουλευτών και των ασκούμενων. Ωστόσο, η πολιτική αυτή δεν θα ισχύει για τους βουλευτές. Ο κύριος στόχος του εγγράφου αυτού είναι η παροχή και η εφαρμογή αποτελεσματικών μέτρων πρόληψης για την προστασία των υπαλλήλων του Γραφείου του Seimas από τη βία και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας, η διασφάλιση της ψυχολογικής ασφάλειας των υπαλλήλων, η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, η δημιουργία ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους υπαλλήλους, καθώς και η παροχή βοήθειας στους υπαλλήλους ώστε να κατανοήσουν με σαφήνεια και ακρίβεια τις πιθανές εκδηλώσεις βίας και παρενόχλησης, να αναγνωρίσουν τα σημάδια τους και να γνωρίζουν τις μεθόδους νομικής υπεράσπισης.</p> | <p>27/10/2025</p> |
| <p>Πολωνία</p> | <p>Δυστυχώς, δεν έχω πλήρη γνώση των διαδικασιών που ισχύουν στο πολωνικό κοινοβούλιο – η δομή του σημαίνει ότι θα πρέπει να συλλεχθούν ανεξάρτητες απαντήσεις από τρία διαφορετικά</p> | <p>13/10/2025</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>όργανα: το Sejm, τη Γερουσία και την Καγκελαρία του Πρωθυπουργού. Ακολουθούν οι διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/επαφής όπου μπορείτε να ζητήσετε απευθείας αυτές τις πληροφορίες:</p> <ul style="list-style-type: none">• https://www.sejm.gov.pl/sejm10.nsf/contact.xsp - ηλεκτρονική φόρμα του Sejm• kontakt@senat.gov.pl - ηλεκτρονική διεύθυνση του Senate• kontakt@kprm.gov.pl - ηλεκτρονική διεύθυνση της Chancellery <p>Το άρθρο 47 του νόμου περί εργασιακών σχέσεων (ZDR-1) ορίζει στην πρώτη παράγραφο ότι οι εργοδότες υποχρεούνται να εξασφαλίζουν ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο κανένας εργαζόμενος δεν υφίσταται σεξουαλική ή άλλη μορφή παρενόχλησης ή εκφοβισμού από τον εργοδότη, τους ανώτερους ή τους συναδέλφους του. Για τον σκοπό αυτό, οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από τέτοιου είδους συμπεριφορές στον χώρο εργασίας.</p> <p>Η Εθνοσυνέλευση έχει θεσπίσει τη Διαταγή για μέτρα προστασίας της αξιοπρέπειας των υπαλλήλων της Εθνοσυνέλευσης, η οποία εφαρμόζει τις διατάξεις του Διατάγματος για μέτρα προστασίας της αξιοπρέπειας των υπαλλήλων της κρατικής διοίκησης. Με το διάταγμα αυτό θεσπίζονται μέτρα με τα οποία οι κρατικές διοικητικές αρχές εξασφαλίζουν ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο γίνεται σεβαστή η αξιοπρέπεια όλων των εργαζομένων. Σύμφωνα με το διάταγμα αυτό, έχει διοριστεί σύμβουλος για την παροχή βοήθειας και πληροφοριών σχετικά με τα μέτρα που αποσκοπούν στην προστασία από τη σεξουαλική και άλλη παρενόχληση ή εκφοβισμό στο χώρο εργασίας. Τα καθήκοντα του συμβούλου περιλαμβάνουν την παροχή υποστήριξης σε άτομα που έχουν υποστεί παρενόχληση ή εκφοβισμό, την ενημέρωσή τους σχετικά με τις διαθέσιμες διαδικασίες και τη βοήθειά τους στην επίλυση του προβλήματος, εάν το ζητήσουν.</p> <p>Όπου είναι δυνατόν, το ενδιαφερόμενο πρόσωπο θα πρέπει πρώτα να προσπαθήσει να επιλύσει το ζήτημα ανεπίσημα, για παράδειγμα ζητώντας από τον φερόμενο ως δράστη να σταματήσει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά. Εάν αυτό δεν είναι δυνατό, αποδειχθεί ανεπιτυχές ή το πρόσωπο επιλέξει να μην προχωρήσει ανεπίσημα, πρέπει να ενημερώσει γραπτώς τον προϊστάμενό του για την παρενόχληση ή τον εκφοβισμό. Ο προϊστάμενος υποχρεούται να λάβει τα κατάλληλα μέτρα εντός 15 ημερών για να εξασφαλίσει ένα εργασιακό περιβάλλον</p> | |
|--|--|--|

| | | |
|---|---|------------------|
| | <p>απαλλαγμένο από τέτοιου είδους συμπεριφορές. Για να διαπιστώσει τα σχετικά γεγονότα, ο προϊστάμενος μπορεί να ορίσει μια τριμελή επιτροπή, η οποία πρέπει να υποβάλει χωρίς καθυστέρηση τις διαπιστώσεις της. Εάν ο προϊστάμενος κρίνει ότι υπάρχουν εύλογες υποψίες ότι έχει συμβεί παρενόχληση ή εκφοβισμός, ή εάν η συμπεριφορά αυτή συνεχίζεται παρά τις προηγούμενες προειδοποιήσεις, ο προϊστάμενος λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα κατά του ενδιαφερόμενου προσώπου.</p> <p>Η Εθνοσυνέλευση, ως εργοδότης, επιβεβαιώνει ότι δεν ανέχεται τη σεξουαλική ή άλλες μορφές παρενόχλησης ή εκφοβισμού στο χώρο εργασίας και εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής έναντι τέτοιων συμπεριφορών. Δεσμεύεται να εξασφαλίσει ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο κανένας υπάλληλος δεν θα υφίσταται παρενόχληση ή εκφοβισμό από ανώτερους, υφισταμένους ή συναδέλφους. Ο Σύμβουλος για την Παροχή Βοήθειας και Πληροφοριών δεν έχει χειριστεί καμία υπόθεση πιθανής σεξουαλικής παρενόχλησης. Πρέπει να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει ειδικός νόμος ή σύνολο διατάξεων που να ρυθμίζει συγκεκριμένα την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης σε σχέση με τα μέλη του κοινοβουλίου. Σε περίπτωση τέτοιων υποθέσεων, θα ισχύουν οι διατάξεις που εφαρμόζονται σε άλλους υπαλλήλους. Μέχρι σήμερα, δεν έχουν καταγραφεί υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης που να αφορούν βουλευτές στην Εθνοσυνέλευση.</p> | |
| <p>Σλοβενία Državni zbor</p> | <p>Το άρθρο 47 του νόμου περί εργασιακών σχέσεων (ZDR-1) ορίζει στην πρώτη παράγραφο ότι οι εργοδότες υποχρεούνται να εξασφαλίζουν ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο κανένας εργαζόμενος δεν υφίσταται σεξουαλική ή άλλη μορφή παρενόχλησης ή εκφοβισμού από τον εργοδότη, τους ανώτερους ή τους συναδέλφους του. Για τον σκοπό αυτό, οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από τέτοιου είδους συμπεριφορές στον χώρο εργασίας.</p> <p>Η Εθνοσυνέλευση έχει θεσπίσει τη Διαταγή για μέτρα προστασίας της αξιοπρέπειας των υπαλλήλων της Εθνοσυνέλευσης, η οποία εφαρμόζει τις διατάξεις του Διατάγματος για μέτρα προστασίας της αξιοπρέπειας των υπαλλήλων της κρατικής διοίκησης. Με το διάταγμα αυτό θεσπίζονται μέτρα με τα οποία οι κρατικές διοικητικές αρχές εξασφαλίζουν ένα εργασιακό</p> | <p>2/10/2025</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>περιβάλλον στο οποίο γίνεται σεβαστή η αξιοπρέπεια όλων των εργαζομένων. Σύμφωνα με το διάταγμα αυτό, έχει διοριστεί σύμβουλος για την παροχή βοήθειας και πληροφοριών σχετικά με τα μέτρα που αποσκοπούν στην προστασία από τη σεξουαλική και άλλη παρενόχληση ή εκφοβισμό στο χώρο εργασίας. Τα καθήκοντα του συμβούλου περιλαμβάνουν την παροχή υποστήριξης σε άτομα που έχουν υποστεί παρενόχληση ή εκφοβισμό, την ενημέρωσή τους σχετικά με τις διαθέσιμες διαδικασίες και τη βοήθειά τους στην επίλυση του προβλήματος, εάν το ζητήσουν.</p> <p>Όπου είναι δυνατόν, το ενδιαφερόμενο πρόσωπο θα πρέπει πρώτα να προσπαθήσει να επιλύσει το ζήτημα ανεπίσημα, για παράδειγμα ζητώντας από τον φερόμενο ως δράστη να σταματήσει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά. Εάν αυτό δεν είναι δυνατό, αποδειχθεί ανεπιτυχές ή το πρόσωπο επιλέξει να μην προχωρήσει ανεπίσημα, πρέπει να ενημερώσει γραπτώς τον προϊστάμενό του για την παρενόχληση ή τον εκφοβισμό. Ο προϊστάμενος υποχρεούται να λάβει τα κατάλληλα μέτρα εντός 15 ημερών για να εξασφαλίσει ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από τέτοιου είδους συμπεριφορές. Για να διαπιστώσει τα σχετικά γεγονότα, ο προϊστάμενος μπορεί να ορίσει μια τριμελή επιτροπή, η οποία πρέπει να υποβάλει χωρίς καθυστέρηση τις διαπιστώσεις της. Εάν ο προϊστάμενος κρίνει ότι υπάρχουν εύλογες υποψίες ότι έχει συμβεί παρενόχληση ή εκφοβισμός, ή εάν η συμπεριφορά αυτή συνεχίζεται παρά τις προηγούμενες προειδοποιήσεις, ο προϊστάμενος λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα κατά του ενδιαφερόμενου προσώπου. Η Εθνοσυνέλευση, ως εργοδότης, δηλώνει ότι δεν ανέχεται σεξουαλική ή άλλη μορφή παρενόχλησης ή εκφοβισμού στο χώρο εργασίας και εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής έναντι τέτοιων συμπεριφορών. Δεσμεύεται να εξασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο κανένας υπάλληλος δεν θα υφίσταται παρενόχληση ή εκφοβισμό από ανώτερους, υφισταμένους ή συναδέλφους.</p> <p>Ο Σύμβουλος για την Παροχή Βοήθειας και Πληροφοριών δεν έχει χειριστεί καμία υπόθεση πιθανής σεξουαλικής παρενόχλησης. Πρέπει να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει ειδικός νόμος ή σύνολο διατάξεων που να ρυθμίζει συγκεκριμένα την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης σε σχέση με τα μέλη του κοινοβουλίου. Σε περίπτωση τέτοιων υποθέσεων, θα ισχύουν οι</p> | |
|--|---|--|

| | | |
|--|---|--|
| | διατάξεις που εφαρμόζονται σε άλλους υπαλλήλους. Μέχρι σήμερα, δεν έχουν καταγραφεί περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης που να αφορούν βουλευτές στην Εθνοσυνέλευση. | |
|--|---|--|

Κεφάλαιο 4. Βουλευτική Ασυλία

Η προέλευση της κοινοβουλευτικής ασυλίας χρονολογείται από τη σύνοδο του αγγλικού Κοινοβουλίου που πραγματοποιήθηκε από τις 12 Ιανουαρίου έως τις 12 Φεβρουαρίου 1397, όταν η Βουλή των Κοινοτήτων ψήφισε νομοσχέδιο που καταδίκασε τα σκανδαλώδη έθιμα της αυλής του Ριχάρδου Β΄ της Αγγλίας και τα υπερβολικά οικονομικά βάρη που προκαλούσαν. Ο βουλευτής Τόμας Χάξι, από τον οποίο προήλθε η πρωτοβουλία για αυτή την άμεση ενέργεια κατά του βασιλιά και της αυλής του, δικάστηκε και καταδικάστηκε σε θάνατο για προδοσία. Ωστόσο, μετά από πιέσεις της Βουλής των Κοινοτήτων, η ποινή δεν εκτελέστηκε χάρη σε βασιλική χάρη. Το γεγονός αυτό έθεσε στο Κοινοβούλιο το ζήτημα του δικαιώματος των βουλευτών να συζητούν και να διαφωνούν με πλήρη αυτονομία και ελευθερία, χωρίς παρεμβάσεις από την πλευρά της Κορώνας. Η ελευθερία του λόγου, που εισήχθη στη Βουλή των Κοινοτήτων στις αρχές του 16ου αιώνα, επιβεβαιώθηκε έτσι στο άρθρο 9 του Bill of Rights του 1689, το οποίο προστάτευε ρητά τις συζητήσεις και τις πράξεις των μελών του Κοινοβουλίου από κάθε μορφή παρέμβασης ή διαμάχης εκτός του Κοινοβουλίου⁹⁹.

Η βουλευτική ασυλία αφορούσε προνόμιο που καθοριζόταν από το διεθνές δίκαιο ή το εσωτερικό δίκαιο μιας χώρας, το οποίο απαλλάσσει ένα άτομο ή του παρέχει το προνόμιο να μην διώκεται από τις δικαστικές αρχές. Η βουλευτική ασυλία χωρίζεται σε δύο κατηγορίες: την Ουσιαστική ασυλία και την Διαδικαστική ασυλία¹⁰⁰.

Ο όρος ουσιαστική ασυλία/μη ευθύνη αφορά μέλος του κοινοβουλίου, το οποίο δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνο για τις απόψεις και τις προτάσεις του εντός του κοινοβουλίου. Καμία νομική ενέργεια δεν μπορεί να ληφθεί εναντίον μέλους του κοινοβουλίου, από οποιοδήποτε κόμμα ή πολίτη κατά τη διάρκεια της κοινοβουλευτικής του θητείας, εκτός εάν δοθεί άδεια από το κοινοβουλευτικό συμβούλιο, εκτός από την περίπτωση που διαπράξει αδίκημα εναντίον άλλου μέλους κατά τη διάρκεια της κοινοβουλευτικής θητείας. Η Ουσιαστική Ασυλία, περιγράφεται ως μόνιμη ασυλία σχετικά με οτιδήποτε λέγεται από το μέλος του κοινοβουλίου ή ιδέες που έχει παρουσιάσει και δεν μπορεί να αμφισβητηθεί σε σχέση με αυτές ακόμη και μετά τη λήξη της θητείας του μέλους.

⁹⁹ European Parliament (1993). Parliamentary Immunity in the Member States of the European Community and the European Parliament, Asian Social Science; Vol. 14, No. 6; 2018, <https://aei.pitt.edu/42677/1/A6718.pdf>

¹⁰⁰ Amal Yusuf Alrfua, Ahmad Hasan Abu Sabah & Ayman Yousef Mutlaq Alrfoua. Parliamentary Immunity in International Legislation. Asian Social Science; Vol. 14, No. 6; 2018. https://www.researchgate.net/publication/325404223_Parliamentary_Immunity_in_International_Legislation

Κατά την άποψη ορισμένων νομικών, η διαδικαστική ασυλία/ακαταδίωκτο είναι ένα συνταγματικό προνόμιο που δίνεται σε ένα μέλος του κοινοβουλίου όχι για το πρόσωπό του αλλά επειδή είναι πρόσωπο που εκπροσωπεί τον λαό, ώστε να μπορεί να ασκεί τα καθήκοντά του με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Αν και αυτή η ασυλία αποτελεί συνταγματική εγγύηση, αν και δεν απαλλάσσεται το μέλος του κοινοβουλίου από τα αδικήματα που διαπράττει, αυτά τα εγκλήματα αναβάλλονται εκτός εάν συλληφθούν για σοβαρό αδίκημα. Η ασυλία θεωρείτο επίσης ως προστασία για ένα μέλος του κοινοβουλίου έναντι ισχυρισμών για ποινικά και αστικά αδικήματα, καθώς και έναντι ανάκρισης¹⁰¹.

Τα κοινοβούλια δεν θεωρούνται πλέον ως αυστηρά ανδροκρατούμενα, καθώς η συμμετοχή και η εκπροσώπηση των γυναικών σταδιακά αυξάνεται. Ωστόσο, οι κοινοβουλευτικές εργασιακές διευθετήσεις παραμένουν αρκετά προσαρμοσμένες σε ανδρικές πρακτικές και συνήθειες¹⁰².

Στο ψήφισμα 2274 (2019), η Κοινοβουλευτική Συνέλευση του Συμβουλίου της Ευρώπης συνέστησε να «εξεταστεί η αναθεώρηση των κανόνων ασυλίας που παρέχουν ασυλία από διώξεις σε βουλευτές/τριες για σεξουαλική παρενόχληση και βία κατά των γυναικών, εκτός εάν αυτό έχει ήδη γίνει»¹⁰³.

4.1 Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, οι κανόνες περί ασυλίας καθορίζονται στο Πρωτόκολλο αριθ. 7 για τα Προνόμια και τις Ασυλίες της Ε.Ε¹⁰⁴, σύμφωνα με το οποίο ευρωβουλευτές/τριες δεν μπορούν να διωχθούν ή εναχθούν για γνώμη ή ψήφο που έδωσαν στο πλαίσιο των καθηκόντων τους, απολαμβάνουν ασυλία από μέτρα κράτησης και νομικές διαδικασίες, εκτός αν συλληφθούν επ' αυτοφώρω για σοβαρό αδίκημα και για να αρθεί η ασυλία, απαιτείται απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η οποία λαμβάνεται μετά από αίτημα των αρμόδιων αρχών του κράτους μέλους ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Για παράδειγμα το 2023, στην περίπτωση ευρωβουλευτή της Ελλάδας, οι βελγικές αρχές ζήτησαν την άρση της ασυλίας του λόγω κατηγορίας για σεξουαλική

¹⁰¹ Amal Yusuf Alrfua, Ahmad Hasan Abu Sabah & Ayman Yousef Mutlaq Alrfoua. Parliamentary Immunity in International Legislation. Asian Social Science; Vol. 14, No. 6; 2018. https://www.researchgate.net/publication/325404223_Parliamentary_Immunity_in_International_Legislation

¹⁰² <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1645279/FULLTEXT01.pdf>

¹⁰³ Organization for Security and Co-operation in Europe (2022). Addressing Violence Against Women in Politics in the OSCE Region Toolkit, Tool 2: Addressing Violence against Women in Parliaments, <https://www.osce.org/odihr/530272>

¹⁰⁴ Πρωτόκολλο (αριθ. 7) περί των προνομίων και ασυλιών της ΕΕ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/PRO/07#d1e111-266-1>

παρενόχληση και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο αποφάσισε να άρει την ασυλία του, επιτρέποντας την ποινική διαδικασία να προχωρήσει¹⁰⁵.

Σε πολλά κοινοβούλια, τα μέλη απολαμβάνουν νομική ασυλία και προστασία από οποιαδήποτε ποινική ή αστική δίωξη για πράξεις ή δηλώσεις τους. Αυτό περιορίζεται σε πράξεις που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο των νομοθετικών καθηκόντων τους κατά τη διάρκεια των κοινοβουλευτικών διαδικασιών, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, ακροάσεις επιτροπών, συζητήσεις και δημοσιευμένες εκθέσεις χωρίς παρέμβαση από έξω. Ενώ πολλά κοινοβούλια, όπως το Lok Sabha ¹⁰⁶ της Ινδίας και το Κοινοβούλιο της Αυστραλίας, υποστηρίζουν ότι η ελευθερία του λόγου είναι το πιο σημαντικό προνόμιο των βουλευτών και τα κοινοβούλια πρέπει να διασφαλίζουν ότι αυτό το προνόμιο λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο των συζητήσεων για την πολιτική κατά της παρενόχλησης. Για να αντιμετωπιστεί αυτό το ζήτημα, οι μόνιμες διατάξεις και άλλες αποφάσεις σχετικά με τη συμπεριφορά των βουλευτών/τριών στην αίθουσα πρέπει να επανεξεταστούν από την/τις ομάδα/-ες εργασίας, προκειμένου να επικαιροποιηθούν και να βρεθεί μια λύση που θα διασφαλίζει ότι αυτό το προνόμιο δεν θα καταχραστεί.

Εξίσου σημαντικό είναι το γεγονός ότι, για πολλά κοινοβούλια, το κοινοβουλευτικό προνόμιο δεν σημαίνει ότι τόσο οι βουλευτές/τριες όσο και τα κοινοβούλια εξαιρούνται πλήρως από το νόμο. Για πολλούς, όταν η συμπεριφορά ενός/μιας βουλευτή/τριας εκτός του κοινοβουλίου θεωρείται πράξη παρενόχλησης, ο νόμος εφαρμόζεται σε αυτούς όπως και σε οποιονδήποτε άλλο εντός της δικαιοδοσίας. Από αυτή την άποψη, η ομάδα ή οι ομάδες εργασίας θα πρέπει επίσης να αξιολογήσουν τους κώδικες δεοντολογίας που καθορίζουν τα πρότυπα συμπεριφοράς που πρέπει να τηρούν τα μέλη του κοινοβουλίου κατά την άσκηση των δραστηριοτήτων τους. Οποιοσδήποτε τροποποιήσεις των κωδίκων δεοντολογίας θα πρέπει στη συνέχεια να υποβάλλονται στις επιτροπές της Βουλής, όπως η Επιτροπή Προτύπων ή Δεοντολογίας, για τη λήψη μέτρων¹⁰⁷.

Η βουλευτική ασυλία υπάρχει σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη, με κάποιες διαφοροποιήσεις. Η ασυλία παρέχει την απόλυτη προστασία για την έκφραση γνώμης ή λόγων στο πλαίσιο του κοινοβουλευτικού έργου, προστατεύει από ποινικές διώξεις και συνήθως απαιτείται η άδεια του κοινοβουλίου για την άρση της. Μέσω της ασυλίας, βουλευτές και βουλευτρίες εξακολουθούν να είναι

¹⁰⁵https://www.euronews.com/my-europe/2023/06/01/european-parliament-lifts-the-immunity-of-alexis-georgoulis-greek-mep-accused-of-rape-and-?utm_source

¹⁰⁶ Lok Sabha είναι επίσης γνωστό ως η Βουλή του Λαού, είναι η κάτω βουλή του ινδικού κοινοβουλίου. Η άνω βουλή είναι Rajya Sabha.

¹⁰⁷ Commonwealth Parliamentary Association Anti-harassment Policy Guidelines: A Toolkit for Commonwealth Parliaments (2020). https://www.cpahq.org/media/1gyl5xhi/cwp-anti_harassment-guidelines.pdf

υπόλογοι στον Νόμο, ωστόσο, απαιτείται ειδική διαδικασία έτσι ώστε να ξεκινήσει ενδεχόμενη δίωξή τους, σε ποινικών παραπτωμάτων. Σε περίπτωση καταγγελίας για αδικήματα σε σχέση με σεξουαλική παρενόχληση, βία ή βιασμός, στα περισσότερα κράτη μέλη, οι εισαγγελικές αρχές υποβάλλουν αίτημα για άρση ασυλίας και στη συνέχεια, το κοινοβούλιο ή ο δικαστήριο, ανάλογα με τη χώρα, εξετάζει το αίτημα και αποφασίζει. Στην περίπτωση που το αίτημα γίνει δεκτό το μέλος του κοινοβουλίου δικάζεται όπως κάθε πολίτης.

Στη Σουηδία και στην Ολλανδία, για αδικήματα όπως τα προαναφερόμενα, τα μέλη του κοινοβουλίου δεν προστατεύονται και ενδέχεται να διωχθούν άμεσα¹⁰⁸.



4.2 Κύπρος

Η βουλευτική ασυλία για την Κύπρο ρυθμίζεται στο άρθρο 83 του Συντάγματος της Κυπριακής Δημοκρατίας¹⁰⁹.

«Οι βουλευταί δεν υπόκεινται εις ποινικήν δίωξιν και δεν ευθύνονται αστικώς ένεκεν οιασδήποτε εκφρασθείσης γνώμης ή ψήφου δοθείσης υπ' αυτών εν τη Βουλή των Αντιπροσώπων.

Ο βουλευτής δεν δύναται άνευ αδείας του Ανωτάτου Δικαστηρίου να διωχθεί, συλληφθεί ή φυλακισθεί εφόσον χρόνον εξακολουθεί να είναι βουλευτής. (...)»

Επομένως, για να αρθεί η βουλευτική ασυλία, στην Κύπρο σε περίπτωση καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση απαιτείται απόφαση από το Ανώτατο Δικαστήριο.

4.3 Ελλάδα

Αντίστοιχα στην Ελλάδα στο άρθρο 64 του Συντάγματος προβλέπεται το ακαταδίωκτο των βουλευτών και συγκεκριμένα «Όσο διαρκεί η βουλευτική περίοδος, ο βουλευτής δεν διώκεται ούτε συλλαμβάνεται ούτε φυλακίζεται ούτε με άλλο τρόπο περιορίζεται χωρίς άδεια του Σώματος. (...) Η σχετική άδεια δίδεται από τη Βουλή υποχρεωτικά εφόσον η αίτηση της εισαγγελικής αρχής αφορά

¹⁰⁸ Tania Verge (2020) Parliamentary Affairs, «Too Few, Too Little: Parliaments' Response to Sexism and Sexual Harassment» https://mlkrook.org/pdf/Verge_20.pdf

¹⁰⁹ <https://www.cylaw.org/nomoi/enop/ind/syntagma/section-scdcc3366b-0798-81e8-e540-16cb4e042595.html>

αδίκημα το οποίο δεν συνδέεται με την άσκηση των καθηκόντων ή την πολιτική δραστηριότητα του βουλευτή. (...)»¹¹⁰.

Οι αιτήσεις για άδεια για δίωξη βουλευτή διαβιβάζονται από τον εισαγγελέα στη Βουλή, καταχωρούνται με τη σειρά υποβολής τους και κοινοποιούνται αμέσως στη Βουλή. Ο Πρόεδρος της Βουλής τις παραπέμπει στην αρμόδια κοινοβουλευτική επιτροπή, δηλαδή στην Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης, Νόμου και Τάξης και Δικαιοσύνης, η οποία τις εξετάζει και αποφασίζει εάν πρέπει να χορηγηθεί άδεια, εντός της προθεσμίας που τάσσει ο Πρόεδρος της Βουλής. Η εν λόγω επιτροπή υποχρεούται να πραγματοποιήσει ακρόαση του ενδιαφερόμενου βουλευτή εάν ο τελευταίος έχει υποβάλει σχετικό αίτημα στον Πρόεδρο της Επιτροπής και μπορεί να ζητήσει από την κυβέρνηση να της παράσχει τα έγγραφα που κρίνει απαραίτητα πριν διατυπώσει τη γνώμη της. Η κυβέρνηση μπορεί να αρνηθεί να παράσχει τα έγγραφα αυτά μόνο για λόγους που σχετίζονται με την εθνική άμυνα ή ασφάλεια¹¹¹.

4.4 Αυστρία

Στην Αυστρία, σύμφωνα με το άρθρο 32 του συντάγματος, η ποινική έρευνα σε βάρος βουλευτών μπορεί να διεξαχθεί χωρίς την έγκριση του κοινοβουλίου, εάν η έρευνα δεν έχει προφανή σχέση με την πολιτική δραστηριότητα του εν λόγω βουλευτή. Το κοινοβούλιο πρέπει να αποφασίσει σχετικά με την ύπαρξη τέτοιας σχέσης, εάν το ζητήσει ο εν λόγω βουλευτής ή το ένα τρίτο των μελών της μόνιμης επιτροπής που είναι αρμόδια για τα θέματα αυτά¹¹².

4.5 Γαλλία

Στη Γαλλία, μετά την Επανάσταση του 1789, διακηρύχθηκε η ανάγκη να διασφαλιστεί η μη ευθύνη των μελών του Κοινοβουλίου για τις απόψεις που εκφράζουν κατά την άσκηση των αντίστοιχων καθηκόντων τους. Η μη ευθύνη θεσπίστηκε με το περίφημο διάταγμα της 23ης Ιουνίου 1789, το οποίο εγκρίθηκε κατόπιν πρότασης του Mirabeau και ακολουθήθηκε από την ανακοίνωση, με διάταγμα της 26ης Ιουνίου 1790, του προνομίου που απαγόρευε την ποινική δίωξη/ακαταδίωκτο των μελών της Συνέλευσης χωρίς την έγκρισή της. Μέσα από διαδοχικά κείμενα, αυτός ο δεύτερος τύπος ασυλίας έγινε σταδιακά πιο συγκεκριμένος και αποσαφηνίστηκε, με την έννοια ότι το προνόμιο αυτό αφορά

¹¹⁰ <https://www.hellenicparliament.gr/vouli-ton-ellinon/to-politevma/syntagma/article-64/>

¹¹¹ European Parliament (1993). Parliamentary Immunity in the Member States of the European Community and the European Parliament, Asian Social Science; Vol. 14, No. 6; 2018, <https://aei.pitt.edu/42677/1/A6718.pdf>

¹¹² European Parliament (2025). Termination of the mandate of a Member of the European Parliament, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI\(2025\)767204_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI(2025)767204_EN.pdf)

ουσιαστικά τη δραστηριότητα των ποινικών δικαστηρίων και σχετίζεται με οποιαδήποτε κατηγορία, ακόμη και με εκείνες που δεν έχουν σχέση με τα καθήκοντα που ασκεί το μέλος του Κοινοβουλίου. Το Σύνταγμα του 1791, το οποίο θεσπίζει τον πρώτο συνταγματικό κανόνα που διέπει την ασυλία αυτή, περιέχει ήδη τον βασικό πυρήνα του συστήματος: «Οι εκπρόσωποι του έθνους μπορούν, για ποινικά αδικήματα, να συλληφθούν επ' αυτοφώρω ή βάσει εντάλματος σύλληψης, αλλά το νομοθετικό σώμα θα ενημερώνεται αμέσως και η διαδικασία δεν μπορεί να συνεχιστεί έως ότου το νομοθετικό σώμα αποφασίσει ότι πρέπει να απαγγελθούν κατηγορίες»¹¹³.

Σήμερα, σύμφωνα με το άρθρο 136 του Γαλλικού εκλογικού Κώδικα (οργανικός Νόμος), μετά από αίτημα του Προεδρείου της Εθνοσυνέλευσης, του Υπουργού Δικαιοσύνης ή του εισαγγελέα, μετά από καταδίκη μέλους, το Συνταγματικό Συμβούλιο πρέπει να κηρύξει επίσημα ότι η ποινική καταδίκη αποτελεί λόγο μη επιλεξιμότητας, τερματίζοντας έτσι επίσημα την εντολή¹¹⁴.

Η κοινοβουλευτική ασυλία αναγνωριζόταν, ιδίως στις άλλες χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης, όπου το γαλλικό μοντέλο, με τη διττή του διάσταση της μη ευθύνης και του ακαταδίωκτου, φαίνεται να άσκησε κυρίαρχη επιρροή¹¹⁵.

4.6 Σουηδία

Το άρθρο 2 του Κώδικα συμπεριφοράς, ορίζει ότι η δημόσια εξουσία ασκείται με σεβασμό στην ισότητα όλων και στην ελευθερία και αξιοπρέπεια του ατόμου. Ορίζει επίσης ότι οι δημόσιοι φορείς πρέπει να καταπολεμούν τις διακρίσεις κατά των ατόμων λόγω φύλου, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γλωσσικής ή θρησκευτικής προέλευσης, λειτουργικής αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας ή άλλων περιστάσεων που επηρεάζουν τον ιδιώτη. Η αρχή της ίσης αξίας όλων των ανθρώπων αποτελεί κεντρικό σημείο αναφοράς για την ανάθεση του καθήκοντος του/της βουλευτή/τριας. Η εισαγωγή στον Κώδικα Δεοντολογίας μεταδίδει το μήνυμα ότι η θέση του βουλευτή επιβάλλει αυστηρές απαιτήσεις όσον αφορά την ηθική και τα ήθη. Αυτές οι απαιτήσεις σημαίνουν ότι, τόσο στην ιδιωτική τους ζωή όσο και στην εργασία τους, αποφεύγουν ενέργειες που μπορεί να είναι νόμιμες, αλλά που μπορεί επίσης να θεωρηθούν από άλλους ως ανήθικες ή ακατάλληλες. Ένας/μία βουλευτής/τρια πρέπει μερικές φορές να προβεί σε δύσκολες ηθικές εκτιμήσεις και να έχει επίγνωση ότι οι ενέργειές του

¹¹³ European Parliament (1993). Parliamentary Immunity in the Member States of the European Community and the European Parliament, Asian Social Science; Vol. 14, No. 6; 2018, <https://aei.pitt.edu/42677/1/A6718.pdf>

¹¹⁴ European Parliament (2025). Termination of the mandate of a Member of the European Parliament, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI\(2025\)767204_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI(2025)767204_EN.pdf)

¹¹⁵ European Parliament (1993). Parliamentary Immunity in the Member States of the European Community and the European Parliament, Asian Social Science; Vol. 14, No. 6; 2018, <https://aei.pitt.edu/42677/1/A6718.pdf>

ενδέχεται να υποβληθούν σε λεπτομερή εξέταση. Ένας τρόπος να ανταποκριθεί σε αυτή την πρόκληση είναι να αναλογιστεί εάν μια συγκεκριμένη ενέργεια θα μπορούσε να βλάψει την εμπιστοσύνη του κοινού σε περίπτωση που γίνει γνωστή. Ο Κώδικας Δεοντολογίας ορίζει ότι τα μέλη του Riksdag συνεργάζονται με δημοκρατικό πνεύμα, δείχνοντας αμοιβαίο σεβασμό το ένα στο άλλο. Αυτό είναι ένα σημαντικό σημείο εκκίνησης για τον τρόπο με τον οποίο οι βουλευτές πρέπει να συμπεριφέρονται μεταξύ τους στην καθημερινή τους εργασία στο Riksdag¹¹⁶.

4.7 Βέλγιο

Στο Βέλγιο, με το άρθρο 59 του συντάγματος, οι βουλευτές απολαμβάνουν ειδικής προστασίας κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων του κοινοβουλίου. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, κάθε ποινική έρευνα ή κλήτευση ενώπιον του δικαστηρίου πρέπει να λάβει την έγκριση του κοινοβουλίου. Κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων του κοινοβουλίου, μόνο οι εισαγγελείς ή άλλοι αρμόδιοι λειτουργοί μπορούν να κινήσουν ποινική διαδικασία κατά μέλους οποιασδήποτε από τις δύο Βουλές. Σε άλλες περιπτώσεις, μόνο ο πρώτος πρόεδρος του εφετείου μπορεί να κινήσει διαδικασία, κατόπιν αιτήματος αρμόδιου δικαστή. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια της κοινοβουλευτικής συνόδου, ένα μέλος μπορεί να ζητήσει την αναστολή της δικαστικής διαδικασίας σε οποιοδήποτε στάδιο της δικαστικής έρευνας. Η κοινοβουλευτική αίθουσα πρέπει να εγκρίνει το αίτημα αυτό με πλειοψηφία δύο τρίτων των ψήφων¹¹⁷.

4.8 Ισπανία

Στην Ισπανία, μόνο το Ποινικό Τμήμα του Ανώτατου Δικαστηρίου μπορεί να ξεκινήσει ποινική έρευνα σε βάρος μέλους με την έγκριση του Κοινοβουλίου¹¹⁸.

4.9 Πολωνία

Στο Άρθρο 71 του Συντάγματος της Πολωνίας, αναφέρει ότι από την ημέρα της ανακοίνωσης των αποτελεσμάτων των εκλογών μέχρι την ημέρα της λήξης της θητείας, τα μέλη απαλλάσσονται από ποινικές διώξεις που δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν χωρίς τη συγκατάθεση του κοινοβουλίου. Επιπλέον, εάν το κοινοβούλιο το ζητήσει, η ποινική δίωξη κατά ενός μέλους που ξεκίνησε πριν από την εκλογή του αναστέλλεται μέχρι τη λήξη της θητείας του¹¹⁹.

¹¹⁶ Code of conduct for members 2024, <https://www.riksdagen.se/en/>

¹¹⁷ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI\(2025\)767204_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI(2025)767204_EN.pdf)

¹¹⁸ Μέρος 71 του Συντάγματος της Ισπανίας.

¹¹⁹ Μέρος 105 του Συντάγματος της Πολωνίας.

4.10 Σλοβακία

Τα μέλη του κοινοβουλίου δεν απολαμβάνουν ειδικής μεταχείρισης όσον αφορά τις ποινικές έρευνες (εκτός από τους περιορισμούς σχετικά με την κράτηση, τους οποίους πρέπει να εγκρίνει το κοινοβούλιο ¹²⁰ . Το άρθρο 2 του Κώδικα συμπεριφοράς, ορίζει ότι η δημόσια εξουσία ασκείται με σεβασμό στην ισότητα όλων και στην ελευθερία και αξιοπρέπεια του ατόμου. Η αρχή της ίσης αξίας όλων των ανθρώπων αποτελεί κεντρικό σημείο αναφοράς για την ανάθεση του καθήκοντος του βουλευτή. Η εισαγωγή στον Κώδικα Δεοντολογίας μεταφέρει το μήνυμα ότι η θέση του βουλευτή επιβάλλει αυστηρές απαιτήσεις όσον αφορά την ηθική και τα ήθη.

Αυτές οι απαιτήσεις σημαίνουν ότι, τόσο στην ιδιωτική τους ζωή όσο και στην εργασία τους, αποφεύγουν ενέργειες που μπορεί να είναι νόμιμες, αλλά που μπορεί επίσης να θεωρηθούν από άλλους ως ανήθικες ή ακατάλληλες. Ένας βουλευτής πρέπει μερικές φορές να προβεί σε δύσκολες ηθικές εκτιμήσεις και να έχει επίγνωση ότι οι ενέργειές του ενδέχεται να υποβληθούν σε λεπτομερή εξέταση. Ένας τρόπος να ανταποκριθεί σε αυτή την πρόκληση είναι να αναλογιστεί εάν μια συγκεκριμένη ενέργεια θα μπορούσε να βλάψει την εμπιστοσύνη του κοινού σε περίπτωση που γίνει γνωστή. Ο Κώδικας Δεοντολογίας ορίζει ότι τα μέλη του Riksdag συνεργάζονται με δημοκρατικό πνεύμα, δείχνοντας αμοιβαίο σεβασμό το ένα στο άλλο. Αυτό είναι ένα σημαντικό σημείο εκκίνησης για τον τρόπο με τον οποίο οι βουλευτές πρέπει να συμπεριφέρονται μεταξύ τους στην καθημερινή τους εργασία στο Riksdag¹²¹.

Ωστόσο, η σχετική ισότητα μεταξύ μελών και πολιτών στις ποινικές έρευνες αποτελεί εξαίρεση. Τα συνταγματικά συστήματα ορισμένων κρατών μελών απαιτούν από συγκεκριμένους θεσμούς να διεξάγουν ποινικές έρευνες κατά των μελών τους. Για παράδειγμα, στη Ρουμανία, το κοινοβούλιο δεν χρειάζεται να εγκρίνει τη δίωξη ενός μέλους. Μόνο η Εισαγγελία που υπάγεται στο Ανώτατο Εφετείο μπορεί να διεξάγει ποινική έρευνα κατά ενός μέλους. Ορισμένα κράτη μέλη απαιτούν την έγκριση από συγκεκριμένο όργανο¹²².

Η πλειονότητα των κρατών μελών απαιτεί την έγκριση του κοινοβουλίου, υπό τη μορφή απαλλαγής, πριν από την έναρξη οποιασδήποτε ποινικής έρευνας κατά μέλους, όπως για παράδειγμα, στη Βουλγαρία¹²³, την Κροατία¹²⁴, την Τσεχία¹²⁵,

¹²⁰ Άρθρο 69 του Συντάγματος του Λουξεμβούργου.

¹²¹ <https://www.riksdagen.se/en/>

¹²² European Parliament (2025). Termination of the mandate of a Member of the European Parliament, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI\(2025\)767204_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI(2025)767204_EN.pdf)

¹²³ Άρθρο 70 του Συντάγματος της Βουλγαρίας.

¹²⁴ Άρθρο 75 του Συντάγματος της Κροατίας.

¹²⁵ Άρθρο 27 του Συντάγματος της Τσεχίας

την Εσθονία¹²⁶, τη Φινλανδία¹²⁷, τη Γερμανία, τη Λετονία¹²⁸, τη Λιθουανία¹²⁹ και την Ισπανία¹³⁰.

Ορισμένα κράτη μέλη, όπως το Λουξεμβούργο¹³¹ και η Ισπανία¹³², συνδέουν την ποινική καταδίκη με την απώλεια των κριτηρίων επιλεξιμότητας. Τα μέλη των εθνικών κοινοβουλίων πρέπει να πληρούν τα κριτήρια αυτά για όλη τη διάρκεια της κοινοβουλευτικής θητείας. Επιπλέον, στη Λετονία¹³³ η ποινική καταδίκη ενός μέλους έχει ως αποτέλεσμα την αυτόματη λήξη της κοινοβουλευτικής θητείας. Σε άλλα κράτη μέλη, η ποινική καταδίκη τερματίζει την κοινοβουλευτική θητεία όταν συνοδεύεται από άνευ όρων ποινή φυλάκισης (π.χ. Βουλγαρία¹³⁴, Εσθονία¹³⁵, Ουγγαρία¹³⁶, Σλοβακία¹³⁷) ή από ελάχιστη διάρκεια φυλάκισης, για παράδειγμα άνω των έξι μηνών (π.χ. Κροατία¹³⁸, Σλοβενία¹³⁹, Ιρλανδία¹⁴⁰) ή ενός έτους (π.χ. Γερμανία¹⁴¹).

Ορισμένα κράτη μέλη έχουν ορίσει σιωπηρά έναν «κανόνα φυλάκισης» που οδηγεί σε τερματισμό της θητείας σύμφωνα με τους συνταγματικούς κανόνες τους (π.χ. όταν ένα μέλος δεν μπορεί να συμμετάσχει σε κοινοβουλευτικές συνεδριάσεις για συγκεκριμένο αριθμό μηνών, η θητεία τερματίζεται λόγω του αριθμού των «απουσιών»¹⁴². Κάποια άλλα κράτη μέλη τερματίζουν την κοινοβουλευτική θητεία όταν τα μέλη καταδικάζονται για συγκεκριμένα ποινικά αδικήματα. Τα κράτη μέλη διαφέρουν σημαντικά ως προς την παράμετρο αυτή, π.χ. η Βουλγαρία¹⁴³, η Εσθονία¹⁴⁴ και η Σλοβακία¹⁴⁵ απαιτούν καταδίκη για εκ προθέσεως εγκλήματα. Σε κάποια κράτη μέλη, η θητεία τερματίζεται μόνο όταν το κοινοβούλιο επιβεβαιώσει ότι η ποινική καταδίκη αποτελεί έγκυρο λόγο για

¹²⁶ Άρθρο 76 του Συντάγματος της Εσθονίας

¹²⁷ Section 30 του Συντάγματος της Φινλανδίας

¹²⁸ Άρθρο 62 του Συντάγματος της Λετονίας

¹²⁹ Άρθρο 74 του Συντάγματος της Λιθουανίας.

¹³⁰ Μέρος 71 του Συντάγματος της Ισπανίας

¹³¹ Άρθρο 285 του εκλογικού νόμου (Φεβρουάριος 2003)

¹³² Μέρος 22 των Standing Orders του Congress των Deputies.

¹³³ Μέρος 18 (1) των Κανόνων του Saeima.

¹³⁴ Άρθρο 72 (1) του Συντάγματος της Βουλγαρίας.

¹³⁵ Άρθρο 76 του Συντάγματος της Εσθονίας

¹³⁶ Παράγραφος 101 (1) της Ουγγρικής Πράξης XXXVI του 2012

¹³⁷ Άρθρο 81 του Συντάγματος της Σλοβακίας

¹³⁸ Άρθρο 11 του εκλογικού νόμου της Κροατίας.

¹³⁹ Άρθρο 9 της Πράξης της Σλοβενίας

¹⁴⁰ Μέρος 41 του ιρλανδικού εκλογικού νόμου

¹⁴¹ Μέρος 46 των Μελών της Πράξης της Bundestag

¹⁴² European Parliament (2025). Termination of the mandate of a Member of the European Parliament,

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI\(2025\)767204_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI(2025)767204_EN.pdf)

¹⁴³ Άρθρο 72 (1) του Συντάγματος της Βουλγαρίας.

¹⁴⁴ Άρθρο 76 του Συντάγματος της Εσθονίας

¹⁴⁵ Άρθρο 81 του Συντάγματος της Σλοβακίας

τον τερματισμό της θητείας. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η επικύρωση της καταδίκης ενός μέλους από το δικαστήριο αποτελεί καθαρά διαδικαστική διατύπωση, η οποία συχνά πραγματοποιείται επίσημα από τον πρόεδρο της αντίστοιχης κοινοβουλευτικής αίθουσας¹⁴⁶.

Στη Βουλγαρία¹⁴⁷, η παύση της θητείας λόγω ποινικής καταδίκης απαιτεί κοινοβουλευτική απόφαση. Στη Δανία¹⁴⁸, το κοινοβούλιο αποφασίζει εάν ένα μέλος που έχει καταδικαστεί ποινικά έχει διαπράξει πράξη που το καθιστά ανάξιο να είναι μέλος, στα μάτια του κοινού. Στην Ιταλία¹⁴⁹, το κοινοβούλιο μπορεί να αποβάλει τα μέλη του που έχουν καταδικαστεί για σοβαρό έγκλημα, όπως εγκλήματα μαφίας, τρομοκρατία ή εμπορία ανθρώπων, με ποινή φυλάκισης, ή για εγκλήματα κατά της δημόσιας διοίκησης (όπως διαφθορά, εκβιασμός ή υπεξαίρεση) που τιμωρούνται με φυλάκιση άνω των δύο ετών.

Στην Ουγγαρία¹⁵⁰, το κοινοβούλιο μπορεί να αποφασίσει την παύση ενός βουλευτή από τα καθήκοντά του με βάση: τελεσίδικη απόφαση σε ποινική διαδικασία, δικαστική απόφαση για υποχρεωτική ψυχιατρική θεραπεία, αφαίρεση του δικαιώματος ψήφου λόγω μειωμένης ευθύνης, αποκλεισμό από τα δημόσια πράγματα ή ανεξόφλητο δημόσιο χρέος.¹⁵¹ Επίσης, με τον ίδιο τρόπο το Συνταγματικό Δικαστήριο επαληθεύει τη λήξη της θητείας του μέλους στην Πορτογαλία¹⁵².

Στην τελευταία ομάδα κρατών μελών, η ποινική καταδίκη δεν αποτελεί λόγο για τη λήξη της θητείας ενός μέλους. Το τσεχικό σύνταγμα δεν επιτρέπει επίσημα τη λήξη της θητείας ακόμη και μετά από ποινική καταδίκη. Στις Κάτω Χώρες, καμία συνταγματική διάταξη δεν ρυθμίζει το ζήτημα της λήξης της θητείας λόγω ποινικής καταδίκης¹⁵³. Επιπλέον, δεν έχει αναπτυχθεί ποτέ συνταγματική πρακτική. Ως εκ τούτου, ακόμη και μια ποινική καταδίκη που ακολουθείται από φυλάκιση δεν οδηγεί απαραίτητα στη λήξη της θητείας ενός μέλους¹⁵⁴.

¹⁴⁶ European Parliament (2025). Termination of the mandate of a Member of the European Parliament,

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI\(2025\)767204_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI(2025)767204_EN.pdf)

¹⁴⁷ Άρθρο 72 (2) του Συντάγματος της Βουλγαρίας.

¹⁴⁸ Μέρη 30-33 του Συντάγματος της Δανίας.

¹⁴⁹ Νομοθετική Εγκύκλιος 235/2012 και άρθρο 66 του ιταλικού Συντάγματος.

¹⁵⁰ Παράγραφος 101(1) της Πράξης XXXVI του 2012 του National Assembly.

¹⁵¹ European Parliament (2025). Termination of the mandate of a Member of the European Parliament, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI\(2025\)767204_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI(2025)767204_EN.pdf)

¹⁵² Άρθρο 6 της νομοθεσίας για τις εκλογές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου 14/87.

¹⁵³ Άρθρα 56-57 του Συντάγματος της Ολλανδίας.

¹⁵⁴ European Parliament (2025). Termination of the mandate of a Member of the European Parliament,

Στη Λιθουανία¹⁵⁵, στο πλαίσιο της διαδικασίας μομφής, το κοινοβούλιο μπορεί να αποβάλει ένα μέλος για σοβαρή παραβίαση του συντάγματος, παραβίαση του όρκου ή βάσει υποψίας διάπραξης εγκλήματος με πλειοψηφία τριών πέμπτων. Στη Φιλανδία¹⁵⁶, εάν ένα μέλος παραλείπει επανειλημμένα τα καθήκοντά του ως εκπρόσωπος, το κοινοβούλιο μπορεί να τερματίσει την εντολή του με πλειοψηφία δύο τρίτων, μετά από διαβούλευση με την Επιτροπή Συνταγματικού Δικαίου. Παρόμοια διαδικασία εφαρμόζεται ακόμη και όταν ένα μέλος καταδικάζεται σε φυλάκιση για σκόπιμο έγκλημα ή τιμωρείται για εκλογικό αδίκημα. Στην Ουγγαρία¹⁵⁷, η κοινοβουλευτική εντολή ενός μέλους τερματίζεται όταν το μέλος δεν συμμετέχει σε καμία κοινοβουλευτική ψηφοφορία σε ένα έτος (αιτιολογία ασυμβατότητας). Στην Αυστρία, σύμφωνα με το άρθρο 141 (παράγραφος 1 στοιχείο γ) του Συντάγματος της Αυστρίας, το Συνταγματικό Δικαστήριο αποφασίζει σχετικά με την απώλεια της εκλογιμότητας (δηλαδή της έδρας του μέλους), βάσει κοινοβουλευτικής πρότασης που υποβάλλεται λόγω εικαζόμενης παράβασης του Κανονισμού¹⁵⁸. Η αυστριακή κατάσταση συνδυάζει έτσι μια πρωτοβουλία πολιτικού χαρακτήρα με την ουδέτερη δικαστική απόφαση του Συνταγματικού Δικαστηρίου.¹⁵⁹

Η βουλευτική ασυλία αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο των δημοκρατικών κοινοβουλευτικών συστημάτων, καθώς εξασφαλίζει την ανεμπόδιστη άσκηση του νομοθετικού έργου και την προστασία της ελεύθερης γνώμης των αντιπροσώπων του λαού. Ωστόσο, η ίδια ασυλία μπορεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, να οδηγήσει σε καταχρήσεις ή καθυστέρηση απονομής δικαιοσύνης. Για τον λόγο αυτό, τα ευρωπαϊκά κράτη έχουν υιοθετήσει ποικίλες ρυθμίσεις ως προς το εύρος, τη διάρκεια και τη διαδικασία άρσης της.

Στη μελέτη της Επιτροπής της Βενετίας του Συμβουλίου της Ευρώπης με τίτλο «The Scope and Lifting of Parliamentary Immunities¹⁶⁰, αποτυπώνεται το θεσμικό πλαίσιο της κοινοβουλευτικής ασυλίας στα κράτη μέλη της Ευρώπης, καθώς και οι διαφορετικές προσεγγίσεις που ακολουθούνται ως προς τη μη ευθύνη (non-liability) και την ανευθυνότητα ή απαραβίαστο (inviolability) των

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI\(2025\)767204_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI(2025)767204_EN.pdf)

¹⁵⁵ Άρθρο 74 του Συντάγματος της Λιθουανίας

¹⁵⁶ Μέρος 28 του Συντάγματος της Φιλανδίας.

¹⁵⁷ Παράγραφος 102 (1) της Πράξης XXXVI του 2012 του National Assembly.

¹⁵⁸ Παράγραφος 2 των Διαδικαστικών Κανόνων του Εθνικού Συμβουλίου και παράγραφος 3 των κανόνων του ομοσπονδιακού συμβουλίου.

¹⁵⁹ European Parliament (2025). Termination of the mandate of a Member of the European Parliament,

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI\(2025\)767204_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI(2025)767204_EN.pdf)

¹⁶⁰ <https://rm.coe.int/report-adopted-by-the-venice-commission-at-its-98th-plenary-session-de/1680b17bcb>

βουλευτών/τριών.

Σύμφωνα με τη μελέτη αυτή υπάρχουν δυο μορφές ασυλίας:

- Non-liability (μη ευθύνη), η οποία αφορά γνώμες και ψήφους.
- Inviolability (ανευθυνότητα / απαραβίαστο), η οποία αφορά νομική προστασία από δίωξη, κράτηση κτλ.

Η μη ευθύνη/ελευθερία λόγου είναι απόλυτη και δεν αίρεται ποτέ στο Βέλγιο, Ολλανδία, Νορβηγία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβενία, Ισπανία. Η ασυλία καλύπτει όλες τις δηλώσεις και ψήφους εντός του κοινοβουλίου. Σχετική (μπορεί να περιοριστεί ή να αρθεί), στη Γερμανία, Δανία, Φινλανδία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Μάλτα, Πολωνία, Ουκρανία. Η άρση μπορεί να γίνει με απόφαση του κοινοβουλίου ή του προέδρου του.

Στην Ολλανδία, η άρση αποφασίζεται από το Ανώτατο Δικαστήριο (Hoge Raad). Στο Ην. Βασίλειο & Ιρλανδία είναι περιορισμένη στο τι λέγεται “εντός των διαδικασιών του κοινοβουλίου”.

Σε ότι αφορά τη διαδικασία άρσης ασυλίας παρατηρούμε ότι προϋποθέτει :

- **Απόφαση της Βουλής:** Σχεδόν σε όλες τις χώρες, η απόφαση για άρση ανήκει στο κοινοβούλιο.
- **Πλειοψηφία:** Συνήθως απλή, σε κάποιες περιπτώσεις αυξημένη (π.χ. Ουγγαρία: 2/3).
- **Κριτήρια:** Πρέπει να υπάρχουν επαρκείς ενδείξεις ότι η δίωξη δεν έχει πολιτικά κίνητρα.
- **Πρακτική:**
 - **Ιταλία (μετά το 1993):** Δεν απαιτείται άδεια για δίωξη — μόνο για σύλληψη.
 - **Γαλλία (μετά το 1995):** Επιτρέπονται ανακρίσεις και διώξεις χωρίς άρση, αλλά όχι σύλληψη χωρίς άδεια της Βουλής.
 - **Βέλγιο:** Δεν απαιτείται πλέον έγκριση για προκαταρκτικές έρευνες.
 - **Ελλάδα:** Το Σύνταγμα προβλέπει δυνατότητα δίωξης μόνο με απόφαση της Βουλής, αλλά η Επιτροπή έχει ασκήσει κριτική για υπερβολική χρήση της προστασίας.

Συμπερασματικά παρατηρούμε ότι οι παλαιές δημοκρατίες (Γαλλία, Βέλγιο, Ιταλία, Ισπανία) περιορίζουν την ασυλία, ενώ οι νέες δημοκρατίες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης διατηρούν ευρύτερα προνόμια λόγω φόβου πολιτικών διώξεων. Υπάρχει αυξανόμενη πίεση (από GRECO & Συμβούλιο της Ευρώπης) για διαφάνεια, αντικειμενικά κριτήρια και περιορισμό των προνομίων. Ο πίνακας που ακολουθεί συνοψίζει τις κύριες εθνικές ρυθμίσεις σύμφωνα με τη μελέτη αυτή, παρουσιάζοντας:

- τη μορφή της ασυλίας που ισχύει σε κάθε χώρα,
- τον τρόπο και τις προϋποθέσεις για την άρση της, και
- ειδικές παρατηρήσεις ή εξαιρέσεις.

Η επισκόπηση αυτή αναδεικνύει τόσο τις κοινές ευρωπαϊκές αρχές όσο και τη θεσμική ποικιλομορφία που χαρακτηρίζει τα εθνικά κοινοβουλευτικά συστήματα.

Ο πίνακας που ακολουθεί συνοψίζει συγκριτικά τα βασικά χαρακτηριστικά των κανόνων κοινοβουλευτικής ασυλίας στα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης. Περιλαμβάνονται στοιχεία για τη μη ευθύνη, την ανευθυνότητα, τη διαδικασία άρσης και ειδικές παρατηρήσεις.

| Ασυλία στην ΕΕ - Συγκριτική Παρουσίαση | | | | |
|---|--|---|--|--|
| Χώρα | Μη ευθύνη (Non-liability) | Απαραβίαστο/ ακαταδίωκτο (Inviolability) | Διαδικασία άρσης ασυλίας | Παρατηρήσεις / Ειδικές εξαιρέσεις |
| Ελλάδα | Σχετική – απαιτείται άδεια Βουλής για δηλώσεις εκτός καθηκόντων. | Ευρεία – απαιτείται άδεια Βουλής για δίωξη ή σύλληψη. | Απόφαση Ολομέλειας της Βουλής μετά από πρόταση Επιτροπής Δεοντολογίας. | Συχνά επικρίνεται για υπερβολική χρήση της προστασίας. |
| Γαλλία | Απόλυτη για δηλώσεις εντός κοινοβουλίου. | Περιορισμένη – επιτρέπονται έρευνες και δίωξεις χωρίς άρση, όχι όμως σύλληψη χωρίς άδεια. | Η Βουλή αποφασίζει αν θα εγκρίνει τη σύλληψη. | Μεταρρύθμιση 1995: μείωση εύρους ασυλίας. |
| Ιταλία | Απόλυτη για γνώμες/ψήφους. Επεκτείνεται και σε πολιτικές δηλώσεις. | Περιορισμένη – δεν απαιτείται άδεια για δίωξη, μόνο για σύλληψη. | Απόφαση Βουλής για σύλληψη. | Μεταρρύθμιση 1993: δραστηκή μείωση ασυλίας. |
| Ισπανία | Απόλυτη εντός Βουλής. | Ευρεία – απαιτείται άδεια για δίωξη. | Απόφαση Βουλής ή Γερουσίας μετά από αίτηση δικαστικών αρχών. | Εξαίρεση σε αυτόφωρο. |
| Γερμανία | Σχετική – μπορεί να αρθεί. | Περιορισμένη – απαιτείται άδεια για δίωξη ή σύλληψη. | Απόφαση Bundestag, συνήθως εγκρίνεται άρση. | Παράδοση διαφάνειας, σπάνια άρνηση άρσης. |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| Βέλγιο | Απόλυτη ελευθερία λόγου. | Περιορισμένη – άδεια μόνο για σύλληψη. | Βουλή εγκρίνει αν χρειάζεται άδεια σύλληψης. | Μεταρρύθμιση: επιτρέπονται προκαταρκτικές έρευνες χωρίς άδεια. |
| Πορτογαλία | Απόλυτη εντός Βουλής και επιτροπών. | Περιορισμένη – άδεια για σύλληψη. | Απόφαση Βουλής. | Περιορισμένη σε σοβαρά εγκλήματα. |
| Νορβηγία | Απόλυτη για δηλώσεις στο Κοινοβούλιο. | Δεν υπάρχει ουσιαστική ανευθυνότητα. | — | Μόνο προστασία από σύλληψη κατά τη διάρκεια συνεδριάσεων. |
| Ηνωμένο Βασίλειο | Απόλυτη για δηλώσεις στη Βουλή (Parliamentary privilege). | Δεν υπάρχει ουσιαστική ανευθυνότητα. | — | Αφορά μόνο ελευθερία λόγου εντός κοινοβουλίου. |
| Ουγγαρία | Σχετική – μπορεί να αρθεί με απόφαση 2/3. | Ευρεία – απαιτείται άδεια για δίωξη ή σύλληψη. | Απόφαση Βουλής (2/3). | Εξαιρέσεις για αυτόφωρα εγκλήματα. |
| <p>Πηγή: Venice Commission, <i>Report on the Scope and Lifting of Parliamentary Immunities (CDL-AD(2014)011)</i>, 2014.</p> | | | | |



Κεφάλαιο 5. Προτάσεις/Εισηγήσεις/Συμπεράσματα

Τα εθνικά κοινοβούλια, ως χώροι εργασίας, έχουν το χαρακτηριστικό πως στον ίδιο χώρο βρίσκονται άτομα με διαφορετικό καθεστώς (πολιτικές προσωπικότητες και εργαζόμενοι) και ακόμα και μεταξύ εργαζομένων, το εργασιακό καθεστώς τους διαφέρει. Σε ένα κοινοβούλιο συναντώνται τα μέλη του που είναι εκλεγμένα ή διορισμένα, ανάλογα με τη χώρα, απασχολούνται οι κοινοβουλευτικοί συνεργάτες, οι υπάλληλοι του κοινοβουλίου, υπάλληλοι που εργοδοτούνται από πολιτικές ομάδες, και ως εκ τούτου, η προστασία τους από παρενοχλητικές και σεξιστικές συμπεριφορές ενδέχεται να προκύπτει από διαφορετικά νομοθετικά κείμενα.

Για κάποια πρόσωπα μπορεί να εφαρμόζονται οι εργατικές νομοθεσίες, οι οποίες όμως συνήθως δεν εφαρμόζονται για τα διορισμένα ή εκλεγμένα μέλη του κοινοβουλίου. Κατ' επέκταση, ενώ συχνά οι πολιτικές που αφορούν την πρόληψη και καταπολέμηση της παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης εμπίπτουν στις νομοθεσίες για την απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία, το συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο δεν καλύπτει βουλευτές και βουλευτρίες. Όταν για παράδειγμα σε κάποιο περιστατικό εμπλέκεται μέλος του κοινοβουλίου, συνήθως η κοινοβουλευτική πολιτική ομάδα έχει την ευθύνη διαχείρισης της καταγγελίας, ωστόσο, η ίδια η ομάδα ενδεχομένως να αποτρέψει το θύμα να καταγγείλει, με σκοπό να προστατεύσει τη φήμη της ομάδας¹⁶¹.

Λαμβάνοντας υπόψη τα όσα καταγράφηκαν στην παρούσα μελέτη, καθώς και τα στοιχεία που δημοσιεύθηκαν στην Έκθεση της Διακοινοβουλευτικής Ένωσης (2018), τονίζεται πως η πρόληψη και η καταπολέμηση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει να αποτελούν μέλημα του ίδιου του κοινοβουλίου, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε παρενοχλητικές και σεξιστικές συμπεριφορές.

Ο σεξισμός, η παρενόχληση και η βία κατά των γυναικών στην πολιτική επηρεάζει και έχει άμεσο αντίκτυπο στα θεμέλια της δημοκρατίας. Τέτοιες συμπεριφορές επηρεάζουν το δικαίωμα των γυναικών σε πλήρη και ισότιμη συμμετοχή στην πολιτική ζωή και στην έκφραση των απόψεων και περιορίζουν το έργο που δυνητικά θα μπορούσαν να κάνουν σε ένα κοινοβούλιο χωρίς ανοχή σε σεξισμό και παρενόχληση¹⁶². Δυστυχώς, συχνά, ο σεξισμός και η σεξουαλική παρενόχληση θεωρούνται ως το τίμημα για τις γυναίκες που καλούνται να πληρώσουν για τη συμμετοχή τους στην πολιτική ζωή. Πολλές φορές, λόγω της κανονικοποίησης τέτοιων συμπεριφορών, οι ίδιες οι γυναίκες στην πολιτική δεν αντιλαμβάνονται πως είναι θύμα έμφυλης βίας. Ή και σε άλλες περιπτώσεις, οι γυναίκες στην

¹⁶¹ <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1645279/FULLTEXT01.pdf>

¹⁶² Parliamentary Assembly, Resolution 2274 (2019), Promoting parliaments free of sexism and sexual harassment <https://www.assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=27614&lang=en>

πολιτική δεν προβαίνουν σε καταγγελίες για να μην επηρεαστεί η πολιτική τους προσωπικότητα ή να μην υπάρξει ζημιά στις πολιτικές τους ομάδες. Ουσιαστικά, όπως διαπιστώνεται και από τη βιβλιογραφία, μια νοοτροπία ασυλίας έναντι του σεξισμού επικρατεί μεταξύ μελών κοινοβουλίων.

Ακολουθούν σειρά εισηγήσεων και προτάσεων που προέκυψαν από την βιβλιογραφική επισκόπηση και την εμπειρία άλλων χωρών.

- ✓ Ετοιμασία κώδικα συμπεριφοράς για όλα τα μέλη του κοινοβουλίου κατά το πρότυπο του Κώδικα Αρμόζουσας Συμπεριφοράς του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Κώδικα του Ηνωμένου Βασιλείου. Στον κώδικα να υπάρχει σαφής απαγόρευση σεξιστικού λόγου, σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών βίας¹⁶³.
- ✓ Ετοιμασία ενός ενημερωτικού εγγράφου για όλα τα μέλη του κοινοβουλίου, το προσωπικό – ανεξαρτήτως εργασιακού καθεστώτος - της Βουλής και των κοινοβουλευτικών ομάδων για ενημέρωση αναφορικά με την πολιτική για πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Πρότυπα της πολιτικής και του οδηγού εφαρμογής της πολιτικής έχουν ετοιμαστεί και παρατίθενται στα **Παράρτημα VI και Παράρτημα VII**, τα οποία χρήζουν περαιτέρω επεξεργασίας από το Κυπριακό Κοινοβούλιο όταν θα τα αξιοποιήσει.
- ✓ Δημιουργία μηχανισμού προστασίας και διερεύνησης παραπόνων, με επαγγελματισμό, εχεμύθεια, δικαιοσύνη και εμπιστευτικότητα.
 - Καταρτισμό αρμοδιοτήτων του μηχανισμού αναφοράς και παραχώρηση των απαραίτητων πόρων για την εύρυθμη λειτουργία του.
 - Διατήρηση στατιστικών στοιχείων σε σχέση με το έργο του μηχανισμού αναφοράς.
 - Εισαγωγή ενός μηχανισμού για παραχώρηση εμπιστευτικής συμβουλευτικής σε θύματα σεξισμού, σεξουαλικής παρενόχλησης και σεξουαλικής βίας.
- ✓ Εισαγωγή υποχρεωτικής κατάρτισης σε όλα τα μέλη του κοινοβουλίου εντός έξι μηνών από την ανάληψη των καθηκόντων τους, με στόχο την ευαισθητοποίηση σε θέματα που άπτονται της πρόληψης και καταπολέμησης της παρενόχλησης.
- ✓ Θέσπιση αποτρεπτικών κυρώσεων, συμπεριλαμβανομένης και της άρσης της κοινοβουλευτικής ασυλίας σε περίπτωση διερεύνησης (σε πειθαρχικό ή/και ποινικό επίπεδο) καταγγελιών για παρενόχληση/σεξουαλική παρενόχληση και ειδικά εκεί όπου περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης ή βίας ενδεχομένως να μην οδηγήσουν σε συνέπειες¹⁶⁴.

¹⁶³ https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe?utm_source

¹⁶⁴ https://pace.coe.int/en/files/29553/html?utm_source

- ✓ Διεξαγωγή έρευνας κάθε 4 έτη για συλλογή δεδομένων και χαρτογράφηση (ανώνυμα) αντιλήψεων και εμπειριών όλων των προσώπων που βρίσκονται στην κοινοβουλευτική κοινότητα.
- ✓ Κάλεσμα προς τις κοινοβουλευτικές/πολιτικές ομάδες όπως απορρίψουν δημόσια κάθε μορφής σεξιστικής και παρενοχλητικής συμπεριφοράς.
- ✓ Καταπολέμηση της κουλτούρας σιωπής και πραγματοποίηση θεματικών συζητήσεων στην παρουσία προσώπων από την κοινοβουλευτική κοινότητα. Σημαντική η ευαισθητοποίηση μέσω εκστρατειών ώστε οι συμπεριφορές να μην κανονικοποιούνται και να μην θεωρούνται ως «φυσιολογικά»¹⁶⁵.
- ✓ Δημιουργία δικτύου βουλευτριών.



¹⁶⁵ https://pace.coe.int/files/27614/html?utm_source

Αντί επιλόγου

Τα κοινοβούλια αποτελούν εκλεγμένα όργανα και πρέπει να αποτελούν πρότυπους θεσμούς με πολιτικές μηδενικής ανοχής έναντι του σεξισμού και της έμφυλης βίας¹⁶⁶. Το 2018, σε έρευνα της¹⁶⁷, η Inter-Parliamentary Union ανέδειξε πως σεξισμός, κακοποίηση και βία κατά των γυναικών υφίστανται στα κοινοβούλια της Ευρώπης.

82.2 % των βουλευτριών που έλαβαν μέρος στην έρευνα δήλωσαν πως **βίωσαν ψυχολογική βία** κατά τη θητεία τους.

46.9 % είχαν δεχτεί **απειλές κατά τη ζωής τους ή απειλές για βιασμό ή ξυλοδαρμό**.

58.2 % υπήρξαν στόχος διαδικτυακών **σεξιστικών επιθέσεων** σε κοινωνικά δίκτυα.

67.9 % υπήρξε στόχος με **σχόλια** σχετικά με τη φυσική τους εμφάνιση ή με βάση έμφυλα στερεότυπα.

24.7 % βίωσαν σεξουαλική βία και **14.8 % βίωσαν σωματική βία**.

Βουλευτρίες κάτω των 40 ετών ήταν πιο συχνά θύματα ψυχολογικής και σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί σοβαρή παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, μορφή έμφυλης βίας και υπαρκτό εμπόδιο στην επίτευξη της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στους χώρους των κοινοβουλίων, η ύπαρξη περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και η ανοχή σε τέτοιες συμπεριφορές υπονομεύει την αξιοπιστία και την αποτελεσματικότητα των θεσμών¹⁶⁸.

Προς καταπολέμηση και πρόληψη περιστατικών βίας, εκφοβισμού, σεξουαλικής παρενόχλησης και σεξισμού, η εξάλειψη των στερεοτύπων και η κατάρριψη των πατριαρχικών αντιλήψεων και των μισογυνιστικών προσεγγίσεων είναι

¹⁶⁶ Organization for Security and Co-operation in Europe OSCE (2022). Addressing Violence Against Women in Politics in the OSCE Region Toolkit, Tool 2: Addressing Violence against Women in Parliaments, <https://www.osce.org/odihr/530272>

¹⁶⁷ <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>

¹⁶⁸ Organization for Security and Co-operation in Europe OSCE (2022). Addressing Violence Against Women in Politics in the OSCE Region Toolkit, Tool 2: Addressing Violence against Women in Parliaments, <https://www.osce.org/odihr/530272>

επιτακτικές. Παράλληλα, σε αυτή την προσπάθεια είναι απαραίτητη η εμπλοκή των ανδρών έτσι ώστε να αντιμετωπίζονται τέτοια φαινόμενα¹⁶⁹.

Κάθε κοινοβούλιο, ως θεσμός ανάδειξης της δημοκρατίας, οφείλει να σέβεται το κάθε άτομο που βρίσκεται στην κοινοβουλευτική κοινότητα, εκλεγμένο ή διορισμένο, εργαζόμενο/η, ανεξαρτήτως καθεστώτος. Στις περισσότερες περιπτώσεις των κοινοβουλίων στους σχετικούς κώδικες ή κανόνες δεοντολογίας, πρωταρχική πρόνοια αποτελεί η ηθική και σεβασμός που πρέπει να διέπει τη συμπεριφορά των μελών των κοινοβουλίων¹⁷⁰

Η δηλωμένη και ξεκάθαρη μηδενική ανοχή σε παρενοχλητικές και σεξιστικές συμπεριφορές αποτελεί μόνο την αρχή για την πρόληψη και καταπολέμηση τέτοιων συμπεριφορών.



5. Έργο του Χρίστου Μικελλίδη

¹⁶⁹ Parliament free of sexism and sexual harassment
<https://rm.coe.int/brochureparliamentsexism-en/1680994e25>

¹⁷⁰ Brief of the European Parliament on 'Violence against women active in politics in the EU - A serious obstacle to political participation' (2024).

Παραρτήματα

Παράρτημα I - Κώδικας Αρμόζουσας Συμπεριφοράς Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Κώδικας Αρμόζουσας Συμπεριφοράς για τους Βουλευτές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου κατά την άσκηση των καθηκόντων τους¹⁷¹

1. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, οι βουλευτές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου συμπεριφέρονται σε όλους όσους εργάζονται στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με αξιοπρέπεια, ευγένεια και σεβασμό και χωρίς προκαταλήψεις ή διακρίσεις.
2. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, οι βουλευτές συμπεριφέρονται με επαγγελματισμό και, συγκεκριμένα, απέχουν, στις σχέσεις τους με το προσωπικό, από τη χρήση ταπεινωτικής, προσβλητικής, επιθετικής ή μεροληπτικής γλώσσας καθώς και από κάθε άλλη αντιδεοντολογική, υποτιμητική ή παράνομη ενέργεια.
3. Οι βουλευτές δεν επιτρέπεται, με τις πράξεις τους, να παρακινούν ή να ενθαρρύνουν το προσωπικό να παραβιάσει, να παρακάμψει ή να αγνοήσει την ισχύουσα νομοθεσία, τους εσωτερικούς κανόνες του Κοινοβουλίου ή τον παρόντα κώδικα, ούτε να ανέχονται ανάλογη συμπεριφορά από το προσωπικό που τελεί υπό την ευθύνη τους.
4. Για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική λειτουργία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, οι βουλευτές επιδιώκουν, επιδεικνύοντας τη δέουσα διακριτικότητα, να εξασφαλίσουν την άμεση, δίκαιη και αποτελεσματική αντιμετώπιση οιασδήποτε διαφωνιών ή διαφορών στις οποίες εμπλέκονται υπάλληλοι οι οποίοι τελούν υπό την ευθύνη τους.
5. Εφόσον είναι αναγκαίο, οι βουλευτές συνεργάζονται πλήρως στο πλαίσιο των διαδικασιών που ορίζει το Προεδρείο, με σκοπό τη διαχείριση περιπτώσεων διένεξης ή παρενόχλησης (ηθικής ή σεξουαλικής), μεταξύ άλλων, απαντώντας άμεσα σε οιοσδήποτε κατηγορίες για παρενόχληση.

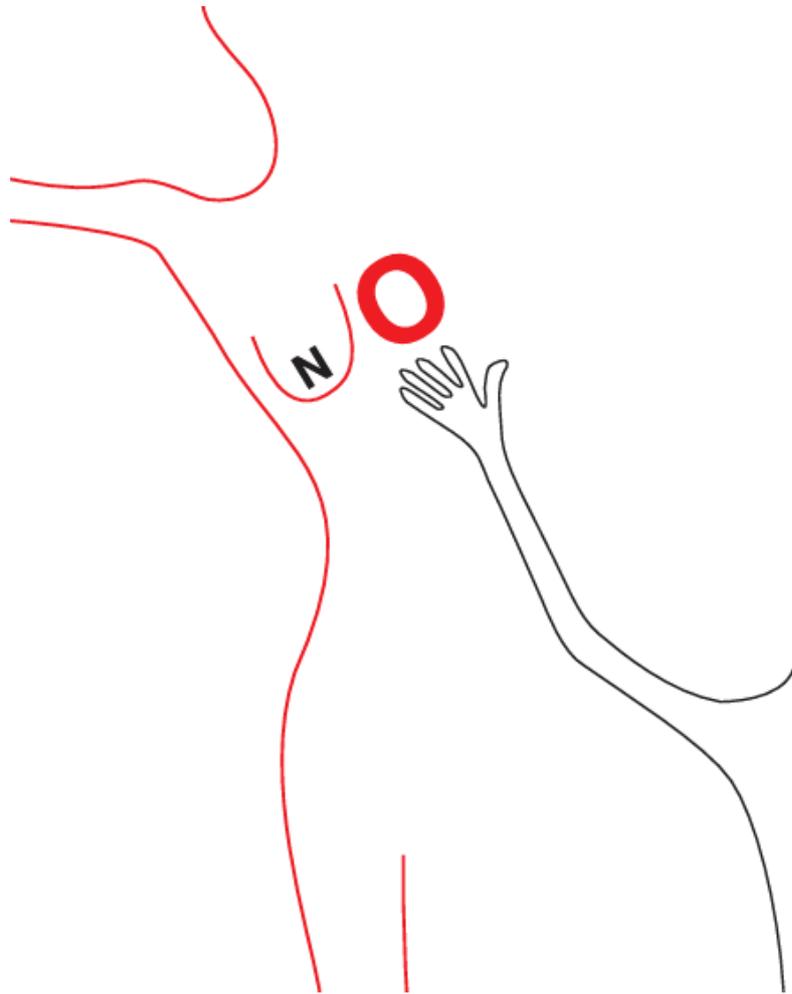
Οι βουλευτές που δεν το έχουν ήδη πράξει, συμμετέχουν σε ειδική κατάρτιση που οργανώνεται γι' αυτούς από το Κοινοβούλιο για την πρόληψη διενέξεων και περιστατικών παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και για τη χρηστή διαχείριση γραφείου. Η εν λόγω κατάρτιση ολοκληρώνεται εντός των πρώτων έξι μηνών της θητείας του βουλευτή, εκτός από δεόντως αιτιολογημένες εξαιρετικές περιπτώσεις. Τα πιστοποιητικά που λαμβάνουν οι βουλευτές μετά την

¹⁷¹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-10-2025-01-20-ANN-02_EL.html

ολοκλήρωση της εν λόγω κατάρτισης δημοσιεύονται στον ιστότοπο του Κοινοβουλίου.

6. Οι βουλευτές υπογράφουν δήλωση που βεβαιώνει τη δέσμευσή τους να συμμορφώνονται με τον παρόντα κώδικα. Όλες οι δηλώσεις, υπογεγραμμένες και μη, θα δημοσιεύονται στον δικτυακό τόπο του Κοινοβουλίου.

7. Οι βουλευτές που δεν έχουν υπογράψει τη δήλωση που αφορά τον παρόντα κώδικα δεν μπορούν να εκλεγούν σε αξίωμα στο Κοινοβούλιο ή σε όργανό του, να οριστούν εισηγητές ή να συμμετάσχουν σε επίσημη αντιπροσωπεία ή σε διοργανικές διαπραγματεύσεις.



6. Έργο της Viktoriya Shabanova

Παράρτημα II – Αποσπάσματα από Κώδικα Αρχών και Κανόνων Δεοντολογίας Βουλής των Αντιπροσώπων Κύπρου

Κώδικας Αρχών και Κανόνων Δεοντολογίας για τα μέλη της Βουλής των Αντιπροσώπων της Κύπρου¹⁷²

Μέρος II Αρχές και Κανόνες Δεοντολογίας και Διαφάνειας

1. Ο Βουλευτής κατά την άσκηση των καθηκόντων του ενεργεί πάντοτε και αποκλειστικά προς εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος, με πίστη και σεβασμό στο Σύνταγμα και στην αρχή της λαϊκής κυριαρχίας, διαφυλάσσοντας την ελεύθερη και δημοκρατική λειτουργία της Βουλής των Αντιπροσώπων.
2. Ο Βουλευτής ασκεί ειδικότερα τα καθήκοντά του στη βάση των αρχών της ανιδιοτέλειας, ακεραιότητας, αντικειμενικότητας, ευθύνης, διαφάνειας λογοδοσίας, ειλικρίνειας, τιμιότητας και εχεμύθειας.
3. Ο Βουλευτής ασκεί τα καθήκοντά του με σεβασμό προς όλα τα μέλη της Βουλής και τους συνεργάτες αυτών: Νοείται ότι, ο βουλευτής συνεργάζεται αρμονικά με το προσωπικό της Βουλής, δεικνύοντας τον δέοντα σεβασμό προς τα μέλη αυτού.
4. Ο Βουλευτής κατά την άσκηση των καθηκόντων του απέχει από συμπεριφορά που υποκινεί στη βία ή στο μίσος ή που ενέχει απειλητικό, υβριστικό, σεξιστικό, ρατσιστικό ή προσβλητικό χαρακτήρα, καθώς και από αναφορές ή δηλώσεις που υποκρύπτουν μισαλλοδοξία ή προσπάθεια μείωσης της προσωπικότητας ή της αξιοπρέπειας οποιουδήποτε προσώπου, ομάδας προσώπων ή μέλους ομάδας προσώπων προσδιοριζομένων βάσει της φυλής, του χρώματος, της θρησκείας, των γενεαλογικών καταβολών, της εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής και/ή αυτοπροσδιοριζομένων βάσει των χαρακτηριστικών του σεξουαλικού προσανατολισμού ή της ταυτότητας φύλου.
5. Επιφυλασσομένων των προνοιών της παραγράφου 4, ο Πρόεδρος της Βουλής δύναται να προτείνει τη διαγραφή από τα τηρηθέντα πρακτικά ή/και από την οπτικογραφημένη εγγραφή συνεδρίας της Ολομέλειας του Σώματος αποσπασμάτων λεχθέντων και/ή της αγόρευσης του Βουλευτή τα οποία κρίνει ότι εμπεριέχουν σχόλια ή αναφορές φύσεως αναλόγου με τα προβλεπόμενα στην

¹⁷² <https://www.parliament.cy/images/media/redirectfile/3-%CE%9A%CE%A9%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%91%CE%A3%20%CE%91%CE%A1%CE%A7%CE%A9%CE%9D%20%CE%9A%CE%91%CE%99%20%CE%9A%CE%91%CE%9D%CE%9F%CE%9D%CE%A9%CE%9D%20%CE%94%CE%95%CE%9F%CE%9D%CE%A4%CE%9F%CE%9B%CE%9F%CE%93%CE%99%CE%91%CE%A3%20%CE%93%CE%99%CE%91%20%CE%A4%CE%91%20%CE%9C%CE%95%CE%9B%CE%97%20%CE%A4%CE%97%CE%A3%20%CE%92%CE%9F%CE%A5%CE%9B%CE%97%CE%A3%20%CE%A4%CE%A9%CE%9D%20%CE%91%CE%9D%CE%A4%CE%99%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%A3%CE%A9%CE%A0%CE%A9%CE%9D.pdf>

εν λόγω παράγραφο, πρόταση η οποία εφόσον δεν υφίσταται ένσταση εκτελείται αμέσως: Νοείται ότι, η εφαρμογή των προνοιών της παρούσας παραγράφου δεν επηρεάζει και δεν δύναται να επηρεάσει καθ' οιονδήποτε τρόπο την ελευθερία λόγου και έκφρασης του Βουλευτή.

6. Ο Βουλευτής συμπεριφέρεται με σεβασμό προς όλους τους καλουμένους ενώπιον κοινοβουλευτικής επιτροπής μη προβαίνοντας σε προσωπικές επιθέσεις και/ή χρησιμοποιώντας ανοίκειες εκφράσεις ή μειώνοντας οποιοδήποτε πρόσωπο, ομάδα προσώπων ή μέλος ομάδας προσώπων που προσδιορίζονται ή αυτοπροσδιορίζονται βάσει χαρακτηριστικών, ανεξαρτήτως του εάν συμφωνεί ή όχι με τα διαμειφθέντα και/ή κατατεθέντα ενώπιον της επιτροπής.

7. Ο Βουλευτής επ' ουδενί υποβάλλει σε δημόσιους λειτουργούς οποιοδήποτε αίτημα προς διευθέτηση και/ή προς ικανοποίηση καθαρά προσωπικών του ζητημάτων ή ζητημάτων αφορώντων σε συνδεδεμένο πρόσωπο, επικαλούμενος ή καθ' οιονδήποτε τρόπο προβάλλοντας τη βουλευτική του ιδιότητα προς άσκηση επιρροής για τη διευθέτηση θέματος ή την επίσπευση οποιωνδήποτε διαδικασιών προς εξυπηρέτηση προσωπικού ή ιδιωτικού συμφέροντος.

8. Ο Βουλευτής δεν χρησιμοποιεί πληροφορίες ή έγγραφα εμπιστευτικής φύσεως τα οποία περιέρχονται σε γνώση ή στην κατοχή του, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του προς εξυπηρέτηση προσωπικού ή ιδιωτικού συμφέροντος ή/και τρίτου προσώπου: Νοείται ότι, η ως άνω ρύθμιση δεν παρακωλύει την άσκηση κοινοβουλευτικού ελέγχου.

9. Ο Βουλευτής προβαίνει σε συνετή χρήση και διαχείριση των μέσων και παροχών που τίθενται από τη Βουλή στη διάθεσή του, αποκλειστικά για την απρόσκοπτη άσκηση του έργου του και την εκπλήρωση των βουλευτικών του καθηκόντων, μεριμνά δε όπως οι συνεργάτες αυτού, η μισθοδοσία των οποίων καλύπτεται από τον κρατικό προϋπολογισμό, εκτελούν με επιμέλεια και επαγγελματισμό τα καθήκοντά τους, σύμφωνα με τους όρους της οικείας σύμβασης εργασίας.

Μέρος V Διερεύνηση καταγγελιών και εφαρμογή των προνοιών του κώδικα δεοντολογίας

1. Συνιστάται ειδική κοινοβουλευτική επιτροπή, με αρμοδιότητα τη διερεύνηση καταγγελιών εναντίον Βουλευτών που υποβάλλονται ενώπιόν της από πολίτες ή/και από Βουλευτές, γενικότερα δε για την εξέταση οποιωνδήποτε άλλων απορρεόντων από την εφαρμογή των προνοιών του παρόντος Κώδικα θεμάτων, καλουμένη «Ειδική Κοινοβουλευτική Επιτροπή Δεοντολογίας των Μελών της Βουλής των Αντιπροσώπων» ή «Επιτροπή Δεοντολογίας»: Νοείται ότι, η Επιτροπή Δεοντολογίας πέραν της διερεύνησης υποβαλλόμενων καταγγελιών εναντίον Βουλευτών για αντιδεοντολογική συμπεριφορά και/ή συμπεριφορά

κατά παράβαση προνοιών του παρόντος Κώδικα δύναται, εφόσον κρίνει τούτο σκόπιμο, να ενεργήσει αυτεπάγγελτα ως προς σημειωθείσα αντιδεοντολογική συμπεριφορά από Βουλευτή και/ή πράξη ή παράλειψή του που συνιστά παράβαση προβλεπόμενης υποχρέωσής του. Νοείται περαιτέρω ότι, πέραν της αρμοδιότητας διερεύνησης υποβαλλόμενων ενώπιόν της καταγγελιών, η Επιτροπή Δεοντολογίας συνέρχεται οποτεδήποτε κρίνει τούτο σκόπιμο ή/και αναγκαίο προς αξιολόγηση της υλοποίησης ή της πρακτικής εφαρμογής των προνοιών του παρόντος Κώδικα και/ή προς συζήτηση οποιωνδήποτε άλλων θεμάτων απορρέουν από την εφαρμογή των προνοιών αυτού, ειδικότερα δε για την έκδοση των αναγκαίων οδηγιών ή εγκυκλίων για σκοπούς καλύτερης εφαρμογής αυτών ή/και για οποιοδήποτε άλλο προκύπτον ζήτημα δεκτικό περαιτέρω καθορισμού:

2. Η Επιτροπή Δεοντολογίας είναι επταμελής και συγκροτείται από τον Πρόεδρο της Επιτροπής και από έξι (6) άλλα μέλη, τα οποία εκλέγονται από την Ολομέλεια του σώματος κατά την έναρξη της οικείας Βουλευτικής Περιόδου, σύμφωνα με ακολουθητέα κατ' αναλογία των ισχυόντων για την εκλογή των μελών της Επιτροπής Επιλογής, διαδικασία.

3. Καταγγελία αναφορικά με συγκεκριμένη πράξη ή παράλειψη Βουλευτή ως προς αντιδεοντολογική συμπεριφορά, η οποία υποβάλλεται από πολίτη και/ή από άλλο Βουλευτή, εξετάζεται μόνον εφόσον έχει κατά πρώτον κριθεί ως παραδεκτή.

4. Κατά τα ανωτέρω υποβαλλόμενη καταγγελία, δέον όπως είναι γραπτή και επώνυμη και παραθέτει επακριβώς την αντιδεοντολογική συμπεριφορά, ει δυνατόν δε την εικαζόμενη παραβίαση συγκεκριμένης πρόνοιας ή προνοιών του παρόντος Κώδικα με ακριβή αναφορά στον τόπο, στον χρόνο και στο ακριβές γεγονός στο πλαίσιο του οποίου η εν λόγω συμπεριφορά είχε εκδηλωθεί, όπου δε εφαρμόζεται στα πρόσωπα που εμπλέκονται ή/και που ήταν παρόντα στον τόπο και κατά τον χρόνο της εκδηλωθείσας συμπεριφοράς: Νοείται ότι, καταγγελία αόριστη, ασαφής, γενικευμένης φύσεως και μη υποβληθείσα, κατά τα προβλεπόμενα από τις πρόνοιες του παρόντος Κώδικα, κρίνεται άνευ ετέρου ως μη παραδεκτή, η δε σχετική απόφαση, εφόσον ο επηρεαζόμενος Βουλευτής κρίνει τούτο σκόπιμο, δημοσιοποιείται δι' αναρτήσεώς της στην επίσημη ιστοσελίδα της Βουλής των Αντιπροσώπων και αναγιγνώσκεται στην Ολομέλεια του σώματος.

5. Καταγγελία υποβληθείσα, σύμφωνα με τα πιο πάνω, εφόσον κριθεί ως παραδεκτή υποβάλλεται προς περαιτέρω εξέταση και λήψη απόφασης σε συνεδρία ή συνεδρίες της Επιτροπής Δεοντολογίας συγκαλούμενες επί τούτω.

6. Η Επιτροπή Δεοντολογίας συνέρχεται αμέσως προς εξέταση υποβληθείσας, σύμφωνα με τα πιο πάνω, καταγγελίας και αποφαινεται επί του παραδεκτού, το αργότερο εντός δεκαπέντε (15) ημερών.

7. Καταγγελία κριθείσα ως παραδεκτή, σύμφωνα με το πιο πάνω, εξετάζεται από την Επιτροπή Δεοντολογίας σε συνεδρίες της που συγκαλούνται το ταχύτερο, η οποία με αιτιολογημένη απόφασή της αποφαινεται, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία, περί του κατ' ουσίαν βασίμου ή μη αυτής, επιβάλλοντας τις ανάλογες κυρώσεις το αργότερο εντός χρονικού διαστήματος μη υπερβαίνοντος τις τριάντα (30) ημέρες λαμβάνοντας υπ' όψιν τη βαρύτητα, τη συχνότητα και/ή την επανάληψη της αντιδεοντολογικής πράξης ή συμπεριφοράς: Νοείται ότι, η διαδικασία εξέτασης τοιαύτης καταγγελίας τόσο επί του παραδεκτού όσο και επί του κατ' ουσίαν βασίμου δεν δύναται στο σύνολό της να υπερβαίνει τις σαράντα πέντε (45) ημέρες.

8. Η Επιτροπή Δεοντολογίας κατά την εξέταση της υποβληθείσας, σύμφωνα με τα πιο πάνω, καταγγελίας, καλεί ενώπιόν της τον επηρεαζόμενο Βουλευτή απαρεικλίτως δε τον Βουλευτή ή τον πολίτη ο οποίος έχει υποβάλει την καταγγελία προς ακρόαση και τεκμηρίωση των γεγονότων, βάσει διαδικασίας που καθορίζεται από την ίδια, η οποία σε κάθε περίπτωση πρέπει να παρέχει τα εχέγγυα δίκαιης εξέτασης της υπό διερεύνηση καταγγελίας ως προς το δικαίωμα πληροφόρησης, προετοιμασίας της υπεράσπισης και αυτοπρόσωπης παρουσίας του επηρεαζόμενου Βουλευτή στη διαδικασία με ή άνευ δικηγόρου: Νοείται ότι, για την εξέταση υποβληθείσας, σύμφωνα με τα πιο πάνω, καταγγελίας, η Επιτροπή Δεοντολογίας, εφόσον κρίνει τούτο σκόπιμο, δύναται να καλεί ενώπιόν της και οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο θεωρεί ότι δύναται να την υποβοηθήσει στο έργο της και/ή να δώσει μαρτυρία περί των γεγονότων της υπό διερεύνηση καταγγελίας.

9. Η Επιτροπή Δεοντολογίας για την εξέταση παραπεμφθείσας ενώπιόν της καταγγελίας συνεδριάζει απαρεικλίτως κεκλεισμένων των θυρών, έχοντας υπ' όψιν τη βλάβη την οποία ο Βουλευτής εναντίον του οποίου στρέφεται συγκεκριμένη καταγγελία δύναται να υποστεί ως προς τη φήμη και αξιοπιστία του, σε περίπτωση δημοσιοποίησης της υποβληθείσας καταγγελίας άνευ τεκμηρίωσης: Νοείται ότι, οποιαδήποτε έγγραφα και/ή άλλα στοιχεία κατατίθενται ενώπιον της εν λόγω επιτροπής δύναται να τύχουν της ανάλογης διαβάθμισης.

10. Κάθε καταγγελία, ευθύς ως υποβληθεί στην Επιτροπή Δεοντολογίας, καταχωρίζεται αμελλητί σε ειδικό μητρώο καλούμενο «Ειδικό Μητρώο Καταγγελιών», στο οποίο πρόσβαση αποκτούν μόνο δεόντως εξουσιοδοτημένα πρόσωπα: Νοείται ότι, πρόσβαση στο Ειδικό Μητρώο Καταγγελιών αποκτούν απρόσκοπτα δεόντως εξουσιοδοτηθέντες λειτουργοί της Βουλής για σκοπούς επιτέλεσης των καθηκόντων τους.

11. Βουλευτής εναντίον του οποίου στρέφεται συγκεκριμένη καταγγελία ενημερώνεται χωρίς καθυστέρηση, γραπτώς, αναφορικά με την υποβληθείσα

εναντίον του καταγγελία, όπως και για τις σχετικές λεπτομέρειες εντός χρονικού διαστήματος μη υπερβαίνοντας τις τρεις (3) εργάσιμες μέρες από τη λήψη και καταχώριση αυτής στο Ειδικό Μητρώο Καταγγελιών.

12. Σε περίπτωση υποβληθείσας, σύμφωνα με τα πιο πάνω, καταγγελίας η οποία έχει κριθεί ως παραδεκτή, ορίζεται η ημερομηνία και ώρα σύγκλησης συνεδρίας της Επιτροπής Δεοντολογίας προς έναρξη της εξέτασής της: Νοείται ότι, ενημερώνεται παράλληλα, γραπτώς, ο επηρεαζόμενος Βουλευτής περί του παραδεκτού της καταγγελίας, όπως και περί της παραπομπής του ενώπιον της Επιτροπής Δεοντολογίας σε συγκεκριμένη ημέρα και ώρα προς έναρξη εξέτασης της σχετικής καταγγελίας.

13. Στην απευθυνόμενη, σύμφωνα με τα πιο πάνω, αναφορά προς τον επηρεαζόμενο Βουλευτή, περιλαμβάνονται σωρευτικά τα ακόλουθα:

α. Οι προταθέντες εναντίον του ισχυρισμοί κατά σαφή και περιεκτικό τρόπο.

β. οι λόγοι, εν συντομία, για τους οποίους η σχετική καταγγελία κρίθηκε ως παραδεκτή

γ. η δυνατότητα αυτού να υποβάλει γραπτώς εντός ευλόγου προθεσμίας τους δικούς του ισχυρισμούς και/ή την παραδοχή του ως προς την υποβληθείσα εναντίον του καταγγελία.

δ. η δυνατότητα αυτού, εφόσον το επιθυμεί, να παρίσταται αυτοπροσώπως καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας με ή άνευ δικηγόρου.

ε. η δυνατότητα αυτού, όπως καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, αιτείται και λαμβάνει αντίγραφο των τηρηθέντων πρακτικών, καθώς και όλων των εγγράφων τα οποία σχετίζονται και/ή κατατίθενται ενώπιον της επιτροπής αναφορικά με την υπό διερεύνηση καταγγελία. στ. η δυνατότητα αυτού να παρακολουθεί όλες τις συνεδρίες της επιτροπής κατά τις οποίες δίδεται μαρτυρία.

ζ. η δυνατότητά του όπως, μετά το πέρας της διαδικασίας και πριν από την έκδοση απόφασης, αναπτύξει προς υπεράσπισίν του ενώπιον της Επιτροπής Δεοντολογίας, αυτοπροσώπως, τις τελικές του θέσεις επί της υποβληθείσας καταγγελίας σε συνάρτηση με τα κατατεθέντα κατά τη διάρκεια της διαδικασίας.

14. Το πόρισμα της Επιτροπής Δεοντολογίας αναγιγνώσκεται σε ειδική συνεδρία της εν λόγω επιτροπής παρουσία του επηρεαζόμενου Βουλευτή, ο οποίος εφόσον η συγκεκριμένη καταγγελία έχει δεόντως τεκμηριωθεί, καλείται ταυτόχρονα να

προσέλθει σε άλλη ειδικά καθορισθησομένη ημέρα και ώρα ενώπιόν της προς προβολή λόγων μετριάσμου της επιβληθησομένης κύρωσης.

15. Σε περίπτωση που η Επιτροπή Δεοντολογίας αποφανθεί ότι ο επηρεαζόμενος Βουλευτής ενήργησε αντιδεοντολογικά και παρά τις πρόνοιες του παρόντος Κώδικα, ανάλογα με τη φύση της παράβασης, τη βαρύτητα και την τυχόν επανάληψή της, δύναται να επιβάλει μία των ακόλουθων κυρώσεων:

α. Προφορική επίπληξη.

β. γραπτή επίπληξη.

γ. μομφή για παρατηρηθείσα αντιδεοντολογική και/ή ανάρμοστη συμπεριφορά εν γένει και/ή σε συγκεκριμένη περίπτωση.

δ. κλήση του Βουλευτή προς δημόσια απολογία από του βήματος της ολομέλειας του σώματος.

ε. κλήση του Βουλευτή προς έγγραφη απολογία, η οποία αναγιγνώσκεται από του βήματος της Βουλής, και επανόρθωση έναντι του προσβληθέντος, κατά τον υποδειχθέντα, ανάλογα με την περίπτωση, τρόπο.

16. Τεκμηριωθείσα καταγγελία για την οποία η Επιτροπή Δεοντολογίας επιβάλλει οποιαδήποτε από τις προβλεπόμενες στην παράγραφο 15 κυρώσεις ανακοινώνεται από τον Πρόεδρο της Βουλής στην Ολομέλεια του σώματος προ ημερησίας διατάξεως: Νοείται ότι, το πόρισμα της Επιτροπής Δεοντολογίας ως προς τεκμηριωθείσα, σύμφωνα με τα πιο πάνω, καταγγελία με αναφορά στην επιβληθείσα ποινή, δημοσιοποιείται δι' αναρτήσεως στην επίσημη ιστοσελίδα της Βουλής των Αντιπροσώπων για το υπόλοιπο της Βουλευτικής Περιόδου. Νοείται περαιτέρω ότι, Βουλευτής στον οποίο έχουν επιβληθεί οποιεσδήποτε κυρώσεις, δυνάμει των προνοιών του παρόντος Μέρους, συμμορφώνεται πλήρως προς την απόφαση της 7 Επιτροπής Δεοντολογίας, εφεξής δε ενεργεί κατά τρόπο συνάδοντα προς τους κανόνες και τα πρότυπα συμπεριφοράς, εν γένει δε προς τις πρόνοιες του παρόντος Κώδικα.

17. Η πρόσβαση σε κάθε μητρώο τηρούμενο για σκοπούς εφαρμογής των προνοιών του παρόντος Μέρους επιτρέπεται μόνον κατόπιν εξασφαλίσεως γραπτής άδειας της Επιτροπής Δεοντολογίας, σε δεόντως υποβληθέν και αιτιολογηθέν αίτημα βάσει κριτηρίων καθοριζομένων από την εν λόγω επιτροπή.

18. Βουλευτής για τον οποίο η Επιτροπή Δεοντολογίας διερευνά καταγγελία για αντιδεοντολογική πράξη ή συμπεριφορά που έλαβε χώρα κατά παράβαση πρόνοιας του παρόντος Κώδικα, οφείλει να συνεργάζεται κατά πάντα και να συνδράμει αυτήν στο έργο της χωρίς καθ' οιονδήποτε τρόπο να παρεμποδίζει και/ή εσκεμμένα να παρακωλύει το έργο αυτής.

19. Ο Πρόεδρος της Βουλής μεριμνά για την τήρηση των προνοιών του παρόντος Κώδικα και για την καλλιέργεια και εμπέδωση υψηλών προτύπων συμπεριφοράς για τους Βουλευτές, τους συνεργάτες τους όπως και για το προσωπικό της Βουλής, προς τον σκοπό δε αυτόν αναλαμβάνει όλες τις αναγκαίες ενέργειες προς συστηματική επιμόρφωση, παροχή των αναγκαίων οδηγιών και συμβουλών, οποτεδήποτε αυτές ζητηθούν ή/και ο ίδιος κρίνει τούτο αναγκαίο ή σκόπιμο, όπως και για την έκδοση των αναγκαίων εγχειριδίων: Νοείται ότι, ειδικά εξουσιοδοτηθέντες υπό του Προέδρου της Βουλής λειτουργοί θα αναλάβουν την επί συστηματικής βάσεως παροχή εμπιστευτικής φύσεως συμβουλών, όπως και τη γενικότερη καθοδήγηση των Βουλευτών και των συνεργατών τους επί ζητημάτων απορρεόντων από τις πρόνοιες του παρόντος Κώδικα, ειδικότερα δε για θέματα σύγκρουσης συμφερόντων.

20. Η Επιτροπή Δεοντολογίας κατά την έναρξη εκάστης Συνόδου υποβάλλει, μέσω του Προέδρου της Βουλής, στην Ολομέλεια του σώματος έκθεση αξιολόγησης περί της εφαρμογής και συμμόρφωσης των Βουλευτών προς τις πρόνοιες του παρόντος Κώδικα ως προς με την προηγούμενη Σύνοδο.



Παράρτημα III – Ισλανδία – Strategy and Action Plan

Strategy and Action Plan against Bullying, Sexual and Gender-based Harassment and other Demeaning Conduct where Members of the Althingi are Involved¹⁷³ (Iceland)

Objectives

Members of the Althingi will make every effort to show respect for each other regardless of opinions and background. The Althingi is also the workplace of the Althingi's staff, and other persons also have business there. The Althingi must work systematically to ensure that there is no tolerance for bullying, sexual and gender-based harassment and other demeaning conduct of any type or in any form.

As elected representatives of the nation, members of the Althingi will make every effort to create a healthy work environment, both inside and outside parliament, and wherever the members carry out their duties, rejecting all forms of bullying, sexual and gender-based harassment and other demeaning conduct. Members of the Althingi will not subject other members, the staff of the Althingi or visitors to such behaviour, cf. subparagraph d of the first paragraph of Art. 5 and Art. 8 of the Code of Conduct for members of the Althingi.

This plan is adopted on the basis of Art. 88 of the Act on the Standing Orders of the Althingi, cf. also Art. 8 of the same Act, and the Code of Conduct for Members of the Althingi, as referred to in Parliamentary Resolutions No. 23/145 of 2016 and No. 18/148 of 2018. The plan includes members of the Althingi during official activities in connection with their duties as nationally elected representatives, in their interactions with each other and in their interactions with the staff of the Althingi, including the staff of parliamentary groups, and when they are receiving guests, at meetings in the Althingi, when travelling or at events organized by or connected with the Althingi. The plan also covers online communication.

Parliamentary groups shall designate their chairperson or a confidant who will be responsible for responding to notifications and indications of bullying, sexual and gender-based harassment and other demeaning conduct as provided for in this plan. Parliamentary group delegates are under the same obligations as the chairpersons under this plan. Information about the group's designated delegate must be published on the Althingi website.

¹⁷³ <https://www.althingi.is/english/rules-and-action-plans/action-plan-against-bullying-and-harassment-where-mps-are-involved/>

The Speaker of the Althingi and the Secretary General of the Althingi, acting on the former's behalf, shall direct the implementation and follow-up of the Strategy and Action Plan against Bullying, Sexual and Gender-based Harassment and other Demeaning Conduct where members of the Althingi are involved.

Prevention and Preventive Actions

All members of the Althingi will endeavour to create a healthy and safe working environment in the Althingi, rejecting all forms of bullying, sexual and gender-based harassment and other demeaning conduct.

1. The members of the Althingi will endeavour to create a working environment in which they and persons with whom they communicate can carry out their duties and undertakings without the risk of being subjected to bullying, sexual or gender-based harassment or other demeaning conduct.
2. Working conditions must minimize the risk of bullying, sexual and gender-based harassment and other demeaning conduct. Particular attention should be paid to conditions in common areas. Specific effort shall be made to reduce the risk of situations arising that could lead to bullying, sexual and gender-based harassment and other demeaning conduct in the Althingi. The Secretary General of the Althingi ensures that a risk assessment is regularly carried out of the Althingi as a workplace, as provided for in Art. 4 of Regulation No. 1009/2015, on actions against bullying, sexual harassment, gender-based harassment and violence in the workplace, and that a plan is drawn up in accordance with the results of the assessment.
3. The Secretariat of the Althingi shall send this plan to all members of the Althingi for their information at the beginning of each electoral term, when the newly elected parliament convenes. The chairpersons of the parliamentary groups are responsible for having the plan presented to their parliamentary groups. It shall also be specifically introduced to new members of the Althingi and deputy members when they take their seat in the Althingi. The Secretary General of the Althingi is responsible for ensuring the plan is presented to the staff of the Althingi and reviewed regularly at staff meetings. The plan shall be available on the Althingi website.
4. The Speaker of the Althingi shall ensure that members of the Althingi receive regular education on bullying, sexual and gender-based harassment and other demeaning conduct, the characteristics of a positive workplace culture and the objectives of this plan. Such education shall place special emphasis on making members of the Althingi aware of the different positions of the elected representatives and the staff of the Althingi. The basic values that must be respected in communication in the Althingi should also be discussed, in order to foster a work environment where bullying, harassment and demeaning conduct are not tolerated.

5. The Speaker of the Althingi must ensure that the chairpersons of the parliamentary groups, delegates referred to in this plan, the Secretary General of the Althingi and other managers are provided with training in receiving notifications and education on the work processes and the remedies that the plan involves, to enable them to provide the necessary support.
6. The Speaker of the Althingi shall ensure that, when requested, advice is available on individual issues relating to the content and implementation of the plan from experts with relevant education and experience.
7. The Speaker of the Althingi shall regularly have a survey made of attitudes to the work environment and workplace culture in the Althingi, placing special emphasis on bullying and sexual and gender-based harassment, in order to analyse the extent of such behaviour and take any necessary measures, such as through further promotion of this plan.

Procedures and Handling of cases

The main purpose of proceedings under this Action Plan is to reveal whether the behaviour of a member of the Althingi comprises bullying, sexual or gender-based harassment or other demeaning conduct and to take appropriate measures.

In light of the fact that members of the Althingi cannot be subjected to work-related sanctions, restriction of rights of any kind or coercion to force them to participate in proceedings, individual cases will be resolved through conversations, the assistance of experts as appropriate, and an agreement on resolution and follow-up. At the same time, caution will be exercised and consideration given to the well-being and wishes of the complainants.

The following procedures will serve as guidelines in processing notifications. The list is not exhaustive. These are general criteria that should be considered, taking into account the circumstances in each case.

I. Informal procedure (“air a case”)

The purpose of the informal procedure is to give the individual the opportunity to discuss their experience in a safe environment, regardless of whether or not a formal notification will be submitted.

The informal procedure is intended to provide the individual with information from the response party on what the definition of bullying, sexual or gender-based harassment and other demeaning conduct covers, what is included in the procedure and processing of notifications, what parties will be involved in such work and more, cf. Sections II and III. Following the informal procedure, an informed decision can be made as to whether the person concerned wishes to continue with the case and with the support they choose or need. If the case involves only an informal procedure or if the involvement of others is requested

without a formal notification being submitted, the person concerned is offered assistance and advice.

II. Incidents between members of the Althingi and incidents between members of the Althingi and the staff of the Althingi or visitors

1. Notification

- A member of the Althingi who believes they have been subjected to bullying, sexual or gender-based harassment or other demeaning conduct can submit a notification to the chairperson of their parliamentary group or other confidant that the group has designated or to the Secretary General of the Althingi.
- A non-party member of the Althingi can submit a notification to their confidant, who will forward it or contact the Secretary General of the Althingi directly.
- The staff of the Althingi, including parliamentary group staff, can submit their notification to their immediate superior, who will forward it to the Secretary General of the Althingi, or contact the Secretary General of the Althingi directly.
- Visitors and others with whom members of the Althingi interact in the course of their parliamentary activities can submit a notification to the Secretary General of the Althingi.

2. Response

- Notifications must be acted upon promptly. The recipient of the notification must inform the Speaker of the Althingi, the Secretary General of the Althingi, and the chairperson of the parliamentary group or the confidant of the respondent about it.
- Under the General Penal Code, certain conduct covered by the Action Plan, or such attempted conduct, may be criminally culpable, e.g. in the case of sexual offences, including sexual harassment, or physical injury, deprivation of freedom or threats of violence. If the recipients receive a serious notification, where there is a suspicion that a criminal offence may be involved, the complainant must be informed on how to file a complaint with the police. During a police investigation, it may be necessary to take measures at the workplace, for example, limiting contact or making changes to the work area and offering counselling and other support as appropriate. If the complainant decides not to file a complaint with the police but requests that the issue be handled as provided for under the Action Plan, the process shall continue. Similarly, the complainant may request that the process according to the Action Plan continue while the

handling of the complaint is underway, provided that the interests of the investigation are not jeopardised.

3. Advice, support and mediation

- The parties to the case shall be offered expert advice provided by the Althingi, together or individually.
- The advisor must assess the situation, obtain information from those who may have knowledge of the incident and other data as needed and prepare the recording of the incident description. If an incident falls under the scope of the Action Plan, the parties will be offered mediation under the direction of the advisor. Mediation examines whether it is possible to reach an agreement on appropriate actions, such as the termination of specific behaviour, if it is still occurring, preventing its recurrence and ensuring that workplace conditions do not pose a continuing risk of such behaviour. Actions can include guidance for persons at whom the notification is directed, restriction of communication between the parties or changes in the organisation of work, such as conducting parliamentary work so that the parties need only have minimal communication. Even if there is no mediation, the complainant must be offered counselling and other support as appropriate.
- The advisor must inform the Speaker and Secretary General of the Althingi of the status of the case and the progress of mediation.
- Mediation can lead to an agreement on the conclusion of a case.

4. Conversation between the complainant and the respondent together with senior managers and parliamentary group chairpersons

- If mediation proves to be ineffective or if it is not attempted, the Speaker and Secretary General of the Althingi, together with the relevant chairpersons of the parliamentary groups or confidants, shall invite the complainant and the respondent to a meeting where solutions are sought.
- It is the responsibility of the Speaker and the Secretary General of the Althingi to ascertain whether the complainant does not wish to meet with the person at whom the notification is directed.

5. Agreement

- A case can end with an agreement on actions and their follow-up.

6. Follow-up

- Follow-up can consist of support, changes within the workplace or work arrangements, or the monitoring of communication, mental well-being and progress, including in the form of conversations. If further

follow-up is needed, such as consultation with a psychologist or other form of support or counselling, it will be made available.

- A time shall be fixed for assessment of the effectiveness of actions and need for further actions.

7. Case referred to the Speakers' Committee for consideration under the Code of Conduct for Members of the Althingi

- If an agreement cannot be reached to conclude a case, as the case may be with the help of advisers and mediation, the Speaker of the Althingi, after obtaining the complainant's opinion, may refer the case to an official Code of Conduct procedure.

- Before taking such action, the Speaker of the Althingi shall inform the chairperson or delegate of the parliamentary group or of the non-party member of the Althingi.

8. Conclusion of the case

- The response parties must ensure that when the case concludes the parties are informed of its outcome.

9. Archiving

- In dealing with bullying and harassment cases as referred to in this plan, special attention must be paid to the archiving of all data, including visual material, e-mails, messages and meeting minutes.

10. Advice of the Secretary General of the Althingi

- The Secretary General of the Althingi shall provide advice on the resolution of individual cases, arrange for the necessary assistance and guidance to complainants, offer mediation by external experts and ensure that case records are preserved.

III. Incidents between members of the same parliamentary group

A member of the Althingi who believes they have been subjected to bullying, sexual or gender-based harassment or other demeaning conduct by a member of the same parliamentary group can send a notification to the group chairperson or other delegate designated by the parliamentary group. The examination, procedure, conclusion and follow-up of such cases can comply with rules adopted by the parliamentary group if the complainant did not submit their notification as provided for in Section II. Advice and support for the complainant under the auspices of the Secretariat of the Althingi shall be available throughout the process.

IV. Confidentiality of response parties

In dealing with a case, care and consideration must be shown regarding the private affairs of the persons concerned. Parties are always permitted to have a confidant or an external expert accompany them in conversations about their case.

All handling of cases shall be subject to confidentiality. Case details will not be made public by the response parties. Case records must be securely archived. The parties may not disclose any documentation they receive under the Action Plan.

V. Handling of notifications directed to response parties

If a notification received concerns alleged bullying or harassment by a parliamentary group chairperson, a parliamentary group delegate, the Speaker of the Althingi or the Secretary General of the Althingi, these persons shall not be involved in the resolution of the case as provided for in the Action Plan.

- If the notification is directed at alleged bullying or harassment on the part of the chairperson of the parliamentary group, who has been designated as its response party, the complainant can approach the deputy chairperson of the parliamentary group.
- If the notification is directed at alleged bullying or harassment on the part of the delegate of the parliamentary group designated as its response party, the complainant can approach the group's chairperson.
- If the notification is directed at alleged bullying or harassment by the Speaker of the Althingi, the complainant can approach the 1st Deputy Speaker of the Althingi.-
- If the notification is directed at alleged bullying or harassment by the Secretary General of the Althingi, the complainant can approach the Speaker of the Althingi. The action plan of the Secretariat of the Althingi on measures against bullying, sexual and gender-based harassment and violence applies to notifications by staff of alleged bullying or harassment by the Secretary General of the Althingi.

Definitions

This Strategy and Action Plan is based on the definitions in Regulation No. 1009/2015, on Measures against Bullying, Sexual Harassment, Gender-based Harassment and Violence in Workplaces, having regard to the amendments made by Act No. 150/2020, on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender. On the [website of The Administration of Occupational Safety and Health](#) there are examples of manifestations of bullying, gender-based harassment and sexual harassment.

Bullying

Repeated conduct which is generally of such a nature as to cause discomfort in the

person at whom it is directed, such as degrading, insulting, offending or threatening the person in question or causing them fear. Differences of opinion or disputes arising from conflicting interests are not covered by this definition.

Gender-based harassment

Conduct connected with the gender of the person who experiences it and has the purpose, or the effect, of offending the person's dignity and creating situations that are threatening, hostile, degrading, humiliating or insulting to the person.

Sexual harassment

Sexual conduct of any type that has the purpose, or the effect, of offending the dignity of the person affected by it, particularly when the conduct leads to threatening, hostile, degrading, humiliating or insulting situations. The conduct may be verbal, symbolic and physical.

Other demeaning conduct

May include other humiliating behaviour, such as touching that is considered intimate or inappropriate, or violence, i.e. conduct of any type that leads to, or could lead to, physical or psychological injury or suffering on the part of the person who experiences it, as well as the threat of such conduct, coercion or random deprivation of freedom.

Adopted by the Speakers' Committee of the Althingi, with reference to Art. 88 of Act No. 55/1991, on the Standing Orders of the Althingi, cf. also Article 8 of the Code of Conduct for Members of the Althingi, after consultation with parliamentary group chairpersons, on 30 May 2023.

Παράρτημα IV - Απόσπασμα από το Dignity and Respect Statement of Principles and Policy του Ιρλανδικού Κοινοβουλίου (Houses of the Oireachtas)

F.¹⁷⁴ - Resolution Procedures

As a general principle, early intervention offers the best possible potential for a good outcome, particularly regarding restoring workplace relationships. An employee who believes they are being bullied, harassed or sexually harassed should, where possible, indicate directly to the person complained of that the behaviour in question is unacceptable. If the employee believes that approach is not acceptable or has been unsuccessful, they should contact the Dignity and Respect Helpline for advice on how to seek resolution. Following that, if they wish to make a complaint, they should contact the Complaint Recipient nominated by the Member or Political Party as their employer. The Member/ Political Party will have nominated a Complaint Recipient who has had appropriate training and who is familiar with the procedures involved to deal with the complaint on behalf of the employer. A nominee may be provided from the Members' HR Unit to act as Complaint Recipient for independent Members and small Political Parties. The Dignity and Respect Helpline will have the contact details of the Complaint Recipients for each employer. There may be particular circumstances in which a person can request to use the Members' HR Unit as Complaint Recipient to make a complaint and to draw down external investigation services, where they can demonstrate that party procedures would be inappropriate for their particular case. The Complaint Recipient will deal with the complaint and initiate resolution procedures e.g. drawing down mediation services through the Members' HR Unit or assigning a facilitator or investigator. The Complaint Recipient may provide a facilitator or investigator through the Political Party, or where appropriate, draw down such services through the Members' HR Unit.

A complaint may be resolved by:

1. Mediation (available at all stages to the parties),
2. The Informal Resolution Procedure, or
3. The Formal Complaint Procedure.

Complaints made under these procedures (whether informal, formal or otherwise), should be raised with the Complaint Recipient as soon as possible but

¹⁷⁴ https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/corporate/other/2022/2022-11-10_dignity-and-respect-statement-of-principles-and-policy_en.pdf

no later than six months after the most recent event(s), unless there are extenuating circumstances that can be taken into consideration.

1. Resolving the Problem with Mediation

Mediation is an alternative method of resolving issues relating to bullying, harassment and sexual harassment. In mediation, the parties seek to arrive at a solution through mutual agreement, rather than through an investigation or decision. It can be used to achieve early intervention and resolution for any workplace conflict under this policy. Its fundamental objective is to resolve issues speedily and confidentially without recourse to formal investigation and with a minimum of conflict and distress for the parties involved. Mediation provides a confidential opportunity for both the person who feels that they have been bullied, harassed or sexually harassed and the person accused of carrying out this inappropriate behaviour to discuss the matter and to reach an agreement on their continuing working relationship. It is a voluntary and independent process which cannot be imposed on the parties. It can only take place if both parties agree to participate and it can end at any stage if either party decides to withdraw from the process. Mediation is available at every step of the process through an independent mediation service procured by the Members' HR Unit. If both parties agree to resolve the issue by mediation, the Member/Party/Complaint Recipient will contact the Houses of the Oireachtas Members' HR Unit to arrange the mediation process. If the mediation process results in an agreement acceptable to both parties, the mediator will draw up a written record of the terms of the agreement for signature by both parties. If the matter is resolved by mediation, no further action will be taken.

2. The Informal Resolution Procedure

An employee who believes they are being bullied, harassed or sexually harassed should, where possible, indicate directly to the person complained of that the behaviour in question is unacceptable. This should be done as soon as possible, focusing on the facts regarding acts done and their consequences. If the employee believes that this approach is not acceptable or has been unsuccessful, the employee may then make an informal complaint. It is the preferred approach that complaints of bullying, harassment or sexual harassment are dealt with informally whenever possible. The informal approach does not propose to diminish the issue or the effect on individuals. Rather, the objective of the informal procedure is to allow scope for resolving issues quickly, effectively and with a minimum of distress to parties. Informal resolution of a specific bullying allegation could include, for example, clarification of what bullying is, agreement to alter verbal style, agreement by the Respondent that the conduct will not be repeated, or an explanation to the Complainant of what occurred from the point of view of the

Respondent which dispels the complaint. It is preferable that an informal complaint is made in writing but it may also be verbal, focusing on the offending behaviour(s) and their effects on them. The informal complaint should be made to the Complaint Recipient, who will arrange for a facilitator to manage the informal resolution procedure. The Complaint Recipient will also notify the person against whom the complaint is being made (the “Respondent”) of the existence of the complaint and of the steps being taken to resolve the complaint.

Procedure To Be Followed

Any facilitator assigned to resolve a complaint informally under this policy will get to the facts, consider the context of the complaint and recommend the next course of action in dealing with the informal procedure.

(a) Where specific examples are given If the complaint concerns bullying, harassment or sexual harassment and includes specific examples of the behaviour complained of, the person complained against will be presented with the complaint and given a chance to respond. After the response is received (or a reasonable period as advised by the facilitator has elapsed without a response having been received) a method will be agreed to progress the issue to resolution so that both parties can return to a harmonious working environment without bullying, harassment or sexual harassment being a factor. If the behaviour complained of does not concern bullying, harassment or sexual harassment as defined, an alternative approach will be put in place and a rationale recorded.

(b) Where no specific examples are given If no specific examples are provided, there is no complaint to be answered under this policy, though other means of protecting or repairing workplace relationships may be considered by the facilitator to resolve the complaint. The facilitator assigned to resolve the complaint will keep a record of all stages: the complaint, the meetings, the action agreed and the signed records of any agreement reached. The purpose of the records, which will not include detail of discussions, is to provide evidence that the complaint was dealt with in an appropriate manner. All parties will maintain, insofar as possible, the confidentiality of the informal process. Breaches of confidentiality will be treated seriously.

Resolution

The primary aim of using the Informal Resolution Procedure is not to determine whether an actual violation of the Dignity and Respect Statement of Principles and Policy has occurred, but rather, in a non-confrontational way, to attempt to restore a working relationship between the parties such that the matter of concern can be resolved to the satisfaction of both parties. To obtain closure after a resolution is found through informal procedures, both parties should be given support or

periodical reviews, insofar as is reasonable, which, if necessary, could include counselling or other appropriate interventions or support services.

3. The Formal Complaint Procedure

In cases where an employee believes the Informal Resolution Procedure or Mediation is not a suitable means of addressing his or her concern, or where the employee believes that their previous recourse to the Informal Resolution Procedure or Mediation has been unsatisfactory, the employee may make a formal complaint of bullying, harassment or sexual harassment. Formal complaints should be made in writing and signed and dated. The complaint should be confined to precise details of alleged incidents of bullying, harassment or sexual harassment, including the dates of such incidents and the names of any witnesses. Failure to provide such an account of a formal complaint in writing may compromise the ability of the investigator to properly and appropriately investigate the complaint on a formal basis. A Formal Complaint should be made to the Complaint Recipient, who will arrange for an independent investigator to investigate the complaint pursuant to the Formal Complaint Procedure. The Complaint Recipient will inform the person against whom the complaint is being made (the “Respondent”) of the existence of the complaint and that an investigator is to be appointed. A copy of the written complaint received will be provided to the Respondent at this time.

In all situations the independent investigator will be tasked with carrying out a thorough investigation of the complaint and providing a written report to the Complaint Recipient. Investigation Procedure The investigator will conduct the investigation in line with fair procedures, natural justice and prevailing law. Any investigation conducted under this procedure will be governed by Terms of Reference which will be provided to the person making the complaint (the “Complainant”) and the Respondent by the investigator. The Terms of Reference will include the following provisions at a minimum:

- That the investigation will be conducted in accordance with this policy;
- An indicative timeframe for the completion of the investigation;
- The scope of the investigation;
- That the investigation will take account of the rights of the parties including adherence to natural/ constitutional law rights and the principles of fair procedures. In this regard the investigator must consider, depending on the severity of the case and the prevailing law at the time, whether the option of cross-examination of the Complainant should be made available to the Respondent and how this would be conducted in the interests of both parties. The investigator will also consider whether legal representation should be allowed during the investigation process;

- The format and structure of the meetings and how the statements will be recorded and communicated to all parties; and
- That the investigator will be charged to investigate whether the complaint, on the balance of probabilities, has been upheld and whether it falls within the definition of bullying, harassment or sexual harassment at work as defined in this policy.

The investigator will provide the Respondent with a copy of the written complaint and any relevant documents, including this policy. The Complainant and the Respondent will also be informed by the investigator of the aims and objectives of the formal process, procedures and methodology that will be used, the timeframe involved, and the possible outcomes. The Complainant and Respondent will be assured of support as required through the process. Failure by either party to cooperate with the investigation will be taken into account by the investigator in their findings. The investigator will meet with the Complainant and the Respondent and any witnesses or relevant persons, with a view to establishing the facts.

- The Complainant and the Respondent will both be entitled to be accompanied by an appropriate representative – i.e. a colleague, union representative or family member or in exceptional cases, legal representation if agreed by the investigator based on the severity of the case.
- The investigator will meet with the Complainant and the Respondent and any witnesses or relevant persons on an individual confidential basis, with a view to establishing the facts.
- The investigation will be conducted on a confidential basis, insofar as possible. Statements from all parties and witnesses will be committed to writing. Copies of the record of their statements will be given to those who make statements to the investigator and to the parties to the complaint. All parties will maintain, insofar as possible, the confidentiality of the process. Breaches of confidentiality will be treated seriously.

All parties to the process have a responsibility to participate without undue delay in any investigation initiated in response to an allegation of bullying, harassment or sexual harassment.

During the Investigation

All parties will continue to work normally during the investigation unless directed otherwise. The employer will make every effort to ensure the protection of all those involved in the investigation. The parties to the complaint should not communicate regarding the complaint. Conclusion of Investigation The objectives

of the investigation will be to ascertain whether or not, on the balance of probabilities:

- (a) The behaviour complained of occurred and, if so,
- (b) Whether or not that behaviour amounted to bullying, harassment or sexual harassment as defined in this policy.

The investigation will be completed as quickly as practicable, preferably within the indicated time frame. The investigator will submit a draft report to the Complainant and the Respondent which will include conclusions. The Complainant and the Respondent will be given an opportunity to make a final written submission on the content of the report prior to finalisation. Any observations in the final written submission by the Complainant or the Respondent will be considered in the final report. The final report will be provided to the Complainant, Respondent and the Complaint Recipient who will arrange for next steps as detailed below.

Appeals

Following the investigation of a complaint under the formal complaint procedures, either party (i.e. the Complainant and/or Respondent) may appeal the investigation. The appeal will focus on the conduct of the investigation, including that:

- the provisions of the Dignity and Respect Policy were followed.
- fair procedures were applied throughout the investigation process.

It should be noted that an appeal is not a re-hearing of the original issues and that the outcome of the appeal shall be final.

Any appeal of the investigation shall be made in writing to the Complaint Recipient, citing the specific grounds of appeal, and shall be made no later than 10 days from the date of receipt of the Investigation Report.

Where the respondent is an employee, the Complaint Recipient will refer the matter to an independent third party, who has been appointed by the Houses of the Oireachtas Service and has had no involvement in the original investigation, to consider the appeal.

Where the respondent is a Member of the Houses of the Oireachtas, the Complaint Recipient will refer the matter to the External Adjudication Panel (EAP) which will consider the appeal.

The Complaint Recipient will inform the other party of the appeal and the grounds for the appeal as soon as the appeal has been received.

The independent third party or the EAP, as the case may be, will prepare a report detailing their findings in relation to the investigation and indicating whether the appeal should be upheld or dismissed.

Outcome of appeal

Where an appeal is upheld, the Complaint Recipient will refer the matter to an independent investigator, who has been appointed by the Houses of the Oireachtas Service and has had no prior involvement in the original investigation, to conduct a new investigation pursuant to the Formal Complaint Procedure. Where the appeal is dismissed, the matter will proceed to Resolution stage as detailed below.

No appeal

If no appeal is lodged by the end of the 10 day period, the investigation report will be forwarded to either the employer, in the case of an employee or the External Adjudication Panel, in the case of a Member, and the matter will proceed to Resolution stage, as outlined below.

Resolution Where the Respondent is an Employee

Action Where Complaint is Upheld

If a complaint is upheld against an employee (including after any appeal), the Complaint Recipient will refer the matter to the relevant employer. The Complaint Recipient will forward a copy of the Final Report of the Investigator and any other relevant documentation to the employer. The matter will be treated as a disciplinary issue and the employer will follow the appropriate disciplinary procedures in line with fair procedures and natural justice, consistent with the standards of the WRC Code of Practice for Grievance and Disciplinary Procedures (Code of Practice 5, August 2006), which appends S.I. 146 of 2000 – Industrial Relations Act 1990 Code of Practice on Grievance and Disciplinary Procedures (Declaration) Order 2000. The employer may also take other appropriate action to support and protect the Complainant and/or to ensure that similar situations do not arise in the future.

Action Where Complaint is Not Upheld

Where the complaint is not upheld (including after any appeal) but the Complainant is found to have acted in good faith, the employer may take measures to support both the Complainant and the Respondent. This will include the making of appropriate efforts to ensure that those with knowledge of the complaint are made aware that it was not upheld.

Where a complaint is not upheld (including after any appeal) and is found not to have been made in good faith, the Complainant may be the subject of disciplinary action. The employer may follow the appropriate disciplinary procedures in line with fair procedures and natural justice and consistent with the standards of the WRC Code of Practice for Grievance and Disciplinary Procedures (Code of Practice 5, August 2006).

Resolution Where the Respondent is a Member of the Houses of the Oireachtas

Action Where Complaint is Upheld (External Adjudication Panel)

If a complaint is upheld against a Member (including after any appeal), the Complaint Recipient will refer the matter to the External Adjudication Panel. The Complaint Recipient will forward a copy of the Final Report of the Investigator and any other relevant documentation to the External Adjudication Panel. The role of the External Adjudication Panel will be to:

1. If it has not considered these issues as part of an appeal, review the investigation procedure and determine whether:
 - the provisions of the Dignity and Respect Policy were followed.
 - that fair procedures were applied throughout the investigation process.
2. Review the investigation report and determine if there are any mitigating factors that should be considered.
3. Review all documentation received, meet the relevant parties, report on their conclusions and recommend next steps including whether any further investigation is required and what sanctions, if any, should be applied to the Member. The External Adjudication Panel might recommend, for example, that the Member issue a formal apology, that the Member attend compulsory training, or that a finding against the Member be made public (with the consent of the Complainant).

The final report of the External Adjudication Panel will then be provided to the Complaint Recipient to arrange the next steps. Where the final report recommends further investigation, the Complaint Recipient will refer the matter to an independent investigator, who has been appointed by the Houses of the Oireachtas Service and has had no prior involvement in the investigation, to conduct a new investigation pursuant to the Formal Complaint Procedure. Otherwise, the Complaint Recipient will refer the final report to the following parties:

- In the case of a member of a political party, the Complaint Recipient will provide this report to the Member, the Complainant and to the Party Whip to progress implementation of any recommended sanctions and to the

Chair of the Commission who will also be notified when the decision has been implemented.

- In the case of an Independent Member, the Complaint Recipient will provide this report to the Member and the Complainant for implementation of any recommended sanctions and to the Chair of the Commission who will also be notified when the decision has been implemented

Action Where Complaint is not Upheld

Where a complaint is not upheld (including after any appeal) but the Complainant is found to have acted in good faith, support is available to both the Complainant and Respondent through the Workplace Support Programme. Appropriate efforts should be made to ensure that those with knowledge of the complaint are made aware of the finding that it was not upheld. Where a complaint is not upheld (including after any appeal) and is found not to have been made in good faith, the Complainant may be the subject of disciplinary action. The employer may follow the appropriate disciplinary procedures in line with fair procedures and natural justice and consistent with the standards of the WRC Code of Practice for Grievance and Disciplinary Procedures (Code of Practice 5, August 2006).



Παράρτημα V – Περίπτωση Ηνωμένου Βασιλείου

Το Ηνωμένο Βασίλειο διαθέτει Πολιτική και Διαδικασία για τη Σεξουαλική Παραβατική Συμπεριφορά στο Βρετανικό Κοινοβούλιο, καθώς και Πολιτική και Διαδικασία για τον Εκφοβισμό και την Παρενόχληση στο Βρετανικό Κοινοβούλιο από το 2022, στο πλαίσιο του «Συστήματος Ανεξάρτητων Καταγγελιών και Παραπόνων»¹⁷⁵.

Ο Κώδικας Συμπεριφοράς, η πολιτική για την καταπολέμηση του εκφοβισμού και της παρενόχλησης και οι σχετικές διαδικασίες και οδηγίες που δημιουργούνται και τροποποιούνται κατά καιρούς από την ομάδα του Ανεξάρτητου Συστήματος Καταγγελιών και Παραπόνων (η «ομάδα ICGS»), τον Κοινοβουλευτικό Επίτροπο για τα Πρότυπα, την Ανεξάρτητη Επιτροπή Εμπειρογνομόνων και άλλα όργανα λήψης αποφάσεων, παρέχουν ένα πλαίσιο για τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που διακρίνεται από σεβασμό και ευγένεια και για την άμεση, δίκαιη και αποτελεσματική αντιμετώπιση τυχόν καταγγελιών για απαράδεκτη συμπεριφορά. Η σεξουαλική κακοποίηση είναι απαράδεκτη σε όλες τις περιστάσεις.

Καθορίζει ότι η σεξουαλική κακοποίηση περιλαμβάνει μια σειρά συμπεριφορών, όπως σεξουαλική επίθεση, σεξουαλική παρενόχληση, καταδίωξη, ηδονοβλεψία και οποιαδήποτε άλλη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που δεν είναι συναινετική ή έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την απειλή, τον εκφοβισμό, την υπονόμευση, την ταπείνωση ή τον εξαναγκασμό ενός ατόμου. Οποιαδήποτε από αυτές τις συμπεριφορές πρέπει να αντιμετωπίζεται ως πιθανή παράβαση στο πλαίσιο της παρούσας πολιτικής, συμπεριλαμβανομένων συμπεριφορών που μπορεί να ορίζονται ή όχι ως σεξουαλική παρενόχληση ή σεξουαλικά αδικήματα στο πλαίσιο αστικών ή ποινικών δικαστηρίων. Ωστόσο, η χρήση του όρου «σεξουαλική παραβατική συμπεριφορά» καθιστά σαφές ότι η πολιτική του Κοινοβουλίου είναι ξεχωριστή και συμπληρωματική σε σχέση με οποιαδήποτε νομική διαδικασία.

Διαδικασία όταν υποβάλλεται παράπονο

Αρχική αναφορά / υποβολή παραπόνου

Το άτομο που έχει υποστεί τη συμπεριφορά (ο/η παραπονούμενος/η) μπορεί να κάνει αναφορά μέσω της γραμμής βοήθειας (ICGS helpline). Υπάρχει η επιλογή να καταθέσει παράπονο επίσημα μέσω της ομάδας Ομάδα ανεξάρτητων

¹⁷⁵ “Guidelines for the elimination of sexism, harassment and violence against women in parliament”, Inter-Parliamentary Union, op. cit., note 2.

παραπόνων και καταγγελιών- ICGS (*Independent Complaints and Grievance Scheme team*) εάν αποφασίσει να προχωρήσει πέρα από την πρώτη αναφορά¹⁷⁶.

Υποστήριξη

Από τη στιγμή που γίνει η αναφορά, προσφέρεται υποστήριξη, συμπεριλαμβανομένης της βοήθειας από έναν/μια Ανεξάρτητος/η σύμβουλο σε θέματα σεξουαλικής κακοποίησης (*Independent Sexual Misconduct Advisor (ISMA)*).

Οι υπηρεσίες είναι εμπιστευτικές, και ο/η καταγγέλλων/ουσα έχει τη δυνατότητα να λάβει συμβουλευτική και πληροφορίες για τα επόμενα βήματα.

Αρχική αξιολόγηση από ανεξάρτητο ερευνητή (Independent Investigator)

Εάν το παράπονο προχωρήσει πέρα από τα αρχικά στάδια, ανατίθεται σε ανεξάρτητο/η ερευνητή/τρια, ο/η οποίος/α δεν ανήκει στα άμεσα όργανα του Κοινοβουλίου, αλλά είναι εξωτερικός/η, ώστε να υπάρχει αμεροληψία.

Ο/η ερευνητής/τρια πραγματοποιεί μια **αρχική αξιολόγηση** για να διαπιστωθεί αν υπάρχουν επαρκή στοιχεία ώστε να διεξαχθεί πλήρης/επίσημη αξιολόγηση.

Διεξαγωγή της επίσημης αξιολόγησης / διερεύνησης

Εάν η αρχική αξιολόγηση είναι θετική, γίνεται επίσημη διερεύνηση / αξιολόγηση των στοιχείων. Αυτό περιλαμβάνει συλλογή αποδεικτικών στοιχείων, μαρτυρίες από μάρτυρες, κτλ¹⁷⁷.

Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης, παρέχεται η δυνατότητα στον/στην παραπονούμενο/η και στον/στην καταγγελλόμενο/η να ελέγξουν προσχέδιο της έκθεσης του/της ανεξάρτητου/ης ερευνητή/τριας για τυχόν λάθη στα γεγονότα ή παραλείψεις¹⁷⁸.

Έλεγχος ακριβούς απόδοσης γεγονότων (Factual Accuracy Check)

Το προσχέδιο της έκθεσης αποστέλλεται και στα δύο μέρη (καταγγέλλοντα και καταγγελλόμενο) για διόρθωση των γεγονότων, σχολιασμό επί της διαδικασίας (π.χ. εάν δεν εξετάστηκαν όλα τα σχετικά αποδεικτικά στοιχεία ή μάρτυρες).

Υπάρχει καθορισμένο χρονικό όριο για αυτή την φάση (συνήθως 14 ημέρες).

¹⁷⁶ parliament.uk/globalassets/documents/conduct-in-parliament/sexual-misconduct-policy2.pdf

¹⁷⁷ parliament.uk/globalassets/documents/conduct-in-parliament/sexual-misconduct-policy2.pdf

¹⁷⁸ parliament.uk/globalassets/documents/conduct-in-parliament/sexual-misconduct-policy2.pdf

Αποφάσεις / κυρώσεις από το αρμόδιο όργανο

Εφόσον η έκθεση του/της ανεξάρτητου/ης ερευνητή/τριας προτείνει ότι το παράπονο πρέπει να γίνει δεκτό (“upheld”), το θέμα παραπέμπεται στο κατάλληλο αποφασιστικό όργανο, το οποίο εξαρτάται από την ιδιότητα του/της καταγγελλόμενου/ης (π.χ. αν είναι βουλευτής/τρια, προσωπικό ενός βουλευτή, υπάλληλος του Κοινοβουλίου κτλ.).

Το αποφασιστικό όργανο είναι υπεύθυνο να αποφασίσει για τις κυρώσεις ή άλλα διορθωτικά μέτρα.

Χρονοδιαγράμματα και καθυστέρηση

Δεν υπάρχει συγκεκριμένο χρονικό όριο μετά από το οποίο δεν μπορεί να υποβληθεί παράπονο· δηλαδή, δεν υπάρχει παραγραφή- «statute of limitations» στο πλαίσιο της πολιτικής αυτής για τα συμβάντα σεξουαλικής παρενόχλησης. Ωστόσο, εάν έχει περάσει πολύς χρόνος από το συμβάν, μπορεί να είναι πιο δύσκολη η συλλογή αποδεικτικών στοιχείων, η ανεύρεση μαρτύρων κτλ, και αυτό θα ληφθεί υπόψη στην αξιολόγηση.

Διαφάνεια και εχεμύθεια

Τα εμπλεκόμενα μέρη πρέπει να ενεργούν με εχεμύθεια. Οι πληροφορίες για το παράπονο και η έκβαση μπορεί να δημοσιοποιηθούν μόνο από το αποφασιστικό όργανο, σύμφωνα με τις πολιτικές του.

Άλλες επιλογές / νομικές οδοί

Η πολιτική δεν εμποδίζει τον καταγγέλλοντα να προσφύγει στην αστυνομία, στα δικαστήρια, στον εργοδότη ή σε άλλες πολιτικές / κομματικές δομές, αν το επιθυμεί.

Εάν έχει ήδη γίνει παράπονο μέσω άλλου μηχανισμού (π.χ. πολιτικού κόμματος ή νόμιμης διαδικασίας), αυτό μπορεί να ληφθεί υπόψη ή να υπάρχει συντονισμός, ή σε ορισμένες περιπτώσεις να μην διεξαχθεί νέα έρευνα με την ίδια πολιτική αν είναι “σχεδόν ίδιες περιστάσεις”¹⁷⁹.

¹⁷⁹ parliament.uk/globalassets/documents/conduct-in-parliament/sexual-misconduct-policy2.pdf

| Διαδικασία χειρισμού παραπόνου για σεξουαλική παρενόχληση στο Αγγλικό Κοινοβούλιο | | | |
|--|---|---|---|
| Στάδιο | Υπεύθυνος/Φορέας | Τι συμβαίνει | Σχόλια / Σκοπός |
| 1. Υποβολή παραπόνου (Report) | Καταγγέλλων μέσω ICGS Helpline | Ο/η παραπονούμενος/η κάνει αρχική αναφορά εμπιστευτικά. | Η αναφορά μπορεί να είναι αρχική ή πλήρως επίσημη. |
| 2. Παροχή υποστήριξης | Ανεξάρτητος/η σύμβουλος σε θέματα σεξουαλικής κακοποίησης | Παρέχεται συναισθηματική και πρακτική υποστήριξη, ενημέρωση για επιλογές. | Δεν υποκαθιστά νομική εκπροσώπηση. |
| 3. Αρχική αξιολόγηση | Ανεξάρτητος/η ερευνητής/τρια | Εξετάζει εάν το παράπονο εμπίπτει στην πολιτική και αν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για περαιτέρω διερεύνηση. | Εξωτερικός, ανεξάρτητος ερευνητής για αμεροληψία. |
| 4. Επίσημη διερεύνηση | Ανεξάρτητος/η ερευνητής/τρια | Συνεντεύξεις, συλλογή αποδεικτικών στοιχείων, εξέταση μαρτύρων. | Ενημερώνονται και τα δύο μέρη. |
| 5. Έλεγχος ακρίβειας γεγονότων (Factual Accuracy Check) | Καταγγέλλων & Εναγόμενος | Και οι δύο έχουν την ευκαιρία να ελέγξουν το προσχέδιο της έκθεσης για λάθη στα γεγονότα. | Συνήθως εντός 14 ημερών. |
| 6. Τελική έκθεση & απόφαση | Αρμόδιο αποφασιστικό όργανο εξαρτάται από την ιδιότητα του/της εναγομένου/ης π.χ. αν είναι βουλευτής/τρια, προσωπικό ενός/μιας βουλευτή/τριας, υπάλληλος του Κοινοβουλίου κτλ. (Βουλή των Κοινοτήτων, Λόρδων κτλ) | Το όργανο εξετάζει την έκθεση και αποφασίζει αν το παράπονο ευσταθεί ή όχι. | Μπορεί να επιβληθούν κυρώσεις ή διορθωτικά μέτρα. |
| 7. Εχεμύθεια & δημοσίευση | Όλα τα εμπλεκόμενα μέρη | Υποχρέωση εμπιστευτικότητας καθ' όλη τη διαδικασία. | Δημοσιοποίηση μόνο σύμφωνα με τους κανόνες διαφάνειας του Κοινοβουλίου. |
| 8. Εναλλακτικές / Παράλληλες ενέργειες | Καταγγέλλων | Δυνατότητα προσφυγής σε αστυνομία, δικαστήριο ή κομματικούς μηχανισμούς. | Δεν αποκλείεται από την πολιτική. |

Πηγή: Sexual Misconduct Policy for UK Parliament, Edition 2022, <https://www.parliament.uk/globalassets/documents/conduct-in-parliament/sexual-misconduct-policy2.pdf>

Παράρτημα VI – Πρότυπο Πολιτικής για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο Κυπριακό Κοινοβούλιο

1. Εισαγωγή και Σκοπός

Η πολιτική αυτή αποσκοπεί στη διασφάλιση ενός εργασιακού και πολιτικού περιβάλλοντος στο κοινοβούλιο που διέπεται από σεβασμό, αξιοπρέπεια και ισότητα. Στόχος είναι η πρόληψη, αναγνώριση και αντιμετώπιση όλων των μορφών σεξουαλικής παρενόχλησης, σεξισμού και έμφυλης βίας, ώστε να διασφαλιστεί η πλήρης συμμετοχή όλων των βουλευτών/βουλευτριών και του προσωπικού χωρίς φόβο ή διακρίσεις. Η πολιτική εφαρμόζεται σε όλα τα μέλη του κοινοβουλίου, το διοικητικό και υποστηρικτικό προσωπικό, εξωτερικούς συνεργάτες, συμβούλους και άλλους που δραστηριοποιούνται στους χώρους του κοινοβουλίου. Η πολιτική εφαρμόζεται σε:

- όλα τα μέλη του κοινοβουλίου,
- το διοικητικό και υποστηρικτικό προσωπικό,
- εξωτερικούς συνεργάτες, συμβούλους, δημοσιογράφους και άλλους που δραστηριοποιούνται στους χώρους του κοινοβουλίου.

2. Ορισμοί

Σεξουαλική παρενόχληση: κάθε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που προσβάλλει την αξιοπρέπεια ενός προσώπου ή δημιουργεί εχθρικό, ταπεινωτικό ή εκφοβιστικό περιβάλλον.

Σεξισμός: κάθε πράξη, λόγος ή πρακτική βασισμένη στο φύλο που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την υποτίμηση ή τον αποκλεισμό κάποιου/ας.

Θύμα: οποιοδήποτε πρόσωπο υφίσταται ή καταγγέλλει τέτοια συμπεριφορά.

Παραβάτης: το άτομο που προβαίνει σε πράξεις ή συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης.

Μάρτυρας: κάθε πρόσωπο που έχει γνώση ή παρατηρεί περιστατικό παρενόχλησης.

3. Θεμελιώδεις Αρχές

1. Μηδενική ανοχή απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση.
2. Σεβασμός και ισότητα για όλα τα μέλη.
3. Εχεμύθεια και προστασία όλων των εμπλεκομένων.

4. Δίκαιη και διαφανής διαδικασία εξέτασης καταγγελιών.
5. Λογοδοσία και επιβολή κυρώσεων όπου απαιτείται.
6. Εκπαίδευση και πρόληψη ως μόνιμο στοιχείο της κουλτούρας του θεσμού.

4. Μηχανισμοί Πρόληψης

Περιλαμβάνουν: εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση όλων των μελών, υιοθέτηση Κώδικα Δεοντολογίας, καθώς και δομικές παρεμβάσεις που διασφαλίζουν ένα ασφαλές περιβάλλον με σεβασμό.

5. Διαδικασίες Καταγγελίας

Οι καταγγελίες υποβάλλονται εγγράφως ή προφορικά σε ανεξάρτητο μηχανισμό ή στην επιτροπή δεοντολογίας/ισότητας. Η διαδικασία διερεύνησης είναι εμπιστευτική, δίκαιη και ολοκληρώνεται εντός καθορισμένων προθεσμιών. Απαγορεύονται αντίποινα κατά θυμάτων ή μαρτύρων.

6. Υποστήριξη Θυμάτων

Παρέχεται ψυχολογική, νομική και συμβουλευτική υποστήριξη. Προβλέπεται δυνατότητα αλλαγής περιβάλλοντος εργασίας για λόγους ασφάλειας του θύματος, όπου είναι δυνατόν.

7. Κυρώσεις και Λογοδοσία

Ανάλογα με τη σοβαρότητα: προειδοποίηση, απομάκρυνση από επιτροπές, αναστολή προνομίων ή παραπομπή σε ποινική/πειθαρχική διαδικασία. Για βουλευτές/τριες, ενδέχεται υποβολή αιτήματος για άρση ασυλίας.

8. Παρακολούθηση και Αξιολόγηση

Δημιουργείται Επιτροπή Παρακολούθησης με ετήσιες εκθέσεις προόδου και τακτική αναθεώρηση της πολιτικής.

9. Αλλαγή Κουλτούρας

Ηγετική στάση μηδενικής ανοχής, προώθηση ισότητας και συμμετοχής ανδρών-γυναικών ως συμμάχων κατά του σεξισμού.

Παραρτήματα

Παράρτημα Α - Παραδείγματα Ανεπιθύμητων Συμπεριφορών

Τα παραδείγματα που ακολουθούν αποσκοπούν στην καλύτερη κατανόηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και στην αναγνώριση συμπεριφορών που ενδέχεται να δημιουργούν εχθρικό ή προσβλητικό περιβάλλον. Η λίστα δεν είναι εξαντλητική αλλά ενδεικτική.

Λεκτικές συμπεριφορές:

- Σεξουαλικά ή προσβλητικά αστεία.
- Υποτιμητικά σχόλια για την εμφάνιση ή το φύλο κάποιου/κάποιας.
- Επαναλαμβανόμενα υπονοούμενα για προσωπική ή σεξουαλική ζωή.
- Επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή προσωπική επαφή παρά την άρνηση.

Μη λεκτικές συμπεριφορές:

- Μορφασμοί, βλέμματα ή χειρονομίες με σεξουαλικό υπονοούμενο.
- Αποστολή ανεπιθύμητων μηνυμάτων, εικόνων ή βίντεο.
- Εμφάνιση πορνογραφικού υλικού σε χώρους εργασίας.

Σωματικές συμπεριφορές:

- Αγγίγματα, χάρδια, ή σωματική επαφή χωρίς συναίνεση.
- Εμπόδιση φυσικής απομάκρυνσης κάποιου/κάποιας.
- Απόπειρα ή επιβολή σεξουαλικών πράξεων.

Κατάχρηση εξουσίας:

- Υποσχέσεις επαγγελματικής εύνοιας ή ανέλιξης με αντάλλαγμα σεξουαλική εύνοια.
- Απειλές ή εκφοβισμός σε περίπτωση άρνησης.

Παράρτημα Β - Διάγραμμα Ροής Διαδικασίας Καταγγελίας

Η διαδικασία καταγγελίας έχει σχεδιαστεί ώστε να διασφαλίζει εμπιστευτικότητα, αμεροληψία και ταχύτητα. Παρουσιάζεται παρακάτω αναλυτικά σε στάδια:

1. **Υποβολή Καταγγελίας:** Το θύμα ή μάρτυρας υποβάλλει καταγγελία προφορικά ή εγγράφως στην Επιτροπή Δεοντολογίας/Ισότητας ή στο αρμόδιο όργανο.
2. **Πρώτη Αξιολόγηση:** Εντός 5 ημερών εξετάζεται η βασιμότητα και αποφασίζεται αν απαιτείται πλήρης διερεύνηση.
3. **Προσωρινά Μέτρα:** Λήψη μέτρων προστασίας του/της καταγγέλλοντος/ουσας (π.χ. αλλαγή χώρου εργασίας).
4. **Επίσημη Διερεύνηση:** Διεξαγωγή εμπεριστατωμένης εξέτασης των γεγονότων από εξουσιοδοτημένα άτομα ή επιτροπή.
5. **Πόρισμα:** Υποβολή τεκμηριωμένης έκθεσης με ευρήματα και εισηγήσεις.
6. **Απόφαση:** Λήψη απόφασης και επιβολή κυρώσεων από το αρμόδιο όργανο.
7. **Ενημέρωση Θύματος:** Παροχή ενημέρωσης για τα αποτελέσματα και τα επόμενα βήματα.

8. **Παρακολούθηση:** Εξασφάλιση ότι δεν θα υπάρξουν αντίποινα και αξιολόγηση της διαδικασίας.

Παράρτημα Γ - Επαφές Υποστήριξης

Σε περίπτωση περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης, κάθε μέλος ή εργαζόμενος/η μπορεί να απευθυνθεί στις ακόλουθες δομές και υπηρεσίες για υποστήριξη και καθοδήγηση:

Εσωτερικοί μηχανισμοί:

- **Επιτροπή Δεοντολογίας:** χειρίζεται καταγγελίες, διασφαλίζει εμπιστευτικότητα και ίση μεταχείριση.
- **Μονάδα Ισότητας και Πρόληψης Παρενόχλησης:** παρέχει καθοδήγηση, εκπαίδευση και ψυχολογική υποστήριξη.

Εξωτερικοί μηχανισμοί:

- Κέντρο Ψυχολογικής Υποστήριξης: εμπιστευτικές συνεδρίες με ειδικούς ψυχολόγους.
- Νομική Υπηρεσία Κοινοβουλίου: παροχή νομικής συμβουλής και καθοδήγησης.

Παράρτημα Δ - Δήλωση Δέσμευσης

Η παρακάτω δήλωση προορίζεται να υπογραφεί από όλα τα μέλη, υπαλλήλους και συνεργάτες του κοινοβουλίου, ώστε να επιβεβαιωθεί η προσήλωσή τους στις αρχές σεβασμού, ισότητας και μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση.

Δήλωση Δέσμευσης

Δηλώνω ότι έχω ενημερωθεί και κατανοώ πλήρως την Πολιτική για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στα Κοινοβούλια. Δεσμεύομαι να ενεργώ με σεβασμό και ευαισθησία απέναντι σε όλους/ες τους/τις συναδέλφους, να απέχω από κάθε παρενοχλητική συμπεριφορά και να συμβάλλω ενεργά στη διατήρηση ενός ασφαλούς και αξιοπρεπούς περιβάλλοντος.

Όνομα:

Θέση:

Ημερομηνία:

Υπογραφή:

Παράρτημα VII – Πρότυπο Οδηγού Εφαρμογής Πολιτικής για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο Κυπριακό Κοινοβούλιο

Μέρος Α — Πλαίσιο και Σκοπός

Ο παρών οδηγός αποσκοπεί στον καθορισμό πολιτικής πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης σε πρακτικές δράσεις στη Βουλή των Αντιπροσώπων της Κύπρου. Στόχος είναι η διασφάλιση ενός ασφαλούς, αξιοπρεπούς περιβάλλοντος, με σεβασμό για όλα τα μέλη, τους/τις βουλευτές/τριες, επιστημονικούς συνεργάτες/τιδες και το προσωπικό, με τις συστάσεις των IPU και PACE (2018), για τα κοινοβούλια στη μελέτη «Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe».

Μέρος Β — Δομή Εφαρμογής στη Βουλή

1. Δημιουργία Μονάδας/Επιτροπής Ισότητας και Πρόληψης της Παρενόχλησης

- Σύνθεση: εκπρόσωποι Βουλής, επιστημονικοί συνεργάτες/τιδες, προσωπικού, νομικού συμβούλου, ψυχολόγου
- Ρόλος: παρακολούθηση, εκπαίδευση, διαχείριση καταγγελιών

2. Ορισμός Ατόμων Εμπιστοσύνης (Trusted Persons)

- Σε κάθε κοινοβουλευτική ομάδα
- Υποστηρικτικός και καθοδηγητικός ρόλος για θύματα

3. Εσωτερικός Κανονισμός Καταγγελιών

- Περιγραφή διαδικασίας, χρονικά πλαίσια, αρμοδιότητες
- Διασφάλιση εμπιστευτικότητας και προστασίας από αντίποινα

Μέρος Γ — Διαδικασίες και Εργαλεία

1. Διαδικασία καταγγελίας

- Υποβολή εγγράφως ή προφορικά στην Επιτροπή Δεοντολογίας ή Μονάδα/Επιτροπή Ισότητας
- Προκαταρκτική αξιολόγηση (5 εργάσιμες ημέρες)
- Επίσημη διερεύνηση (μέχρι 30 ημέρες)
- Απόφαση και κυρώσεις

2. Τυποποιημένα Έγγραφα

- Έντυπο υποβολής Καταγγελίας

- Δήλωση Εχεμύθειας
- Ενημερωτικό Σημείωμα για δικαιώματα
- Πόρισμα διερεύνησης

Μέρος Δ — Εκπαίδευση και Υποστήριξη

1. Εκπαίδευση

- Υποχρεωτικό εισαγωγικό σεμινάριο για νέα μέλη και προσωπικό
- Ετήσιες επαναληπτικές εκπαιδεύσεις
- Διαδικτυακή πλατφόρμα ενημέρωσης

2. Υποστήριξη Θυμάτων

- Ψυχολογική και νομική υποστήριξη
- Προσπάθεια για μη συνεύρεση των δυο εμπλεκομένων, εφόσον απαιτείται.

Μέρος Ε — Παρακολούθηση και Αξιολόγηση

- Διεξαγωγή ετήσιας ανώνυμης έρευνας
- Δείκτες μέτρησης: αριθμός καταγγελιών, χρόνος διερεύνησης, επίπεδο ικανοποίησης
- Ετήσια έκθεση προς Πρόεδρο Βουλής και Κοινοβουλευτική Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
- Αναθεώρηση και ενημέρωση πολιτικής κάθε δύο χρόνια

Μέρος ΣΤ — Παραρτήματα

Παράρτημα 1: Χάρτης ροής διαδικασίας καταγγελίας

Ο παρών χάρτης ροής περιγράφει αναλυτικά όλα τα στάδια της διαδικασίας καταγγελίας, από τη στιγμή της υποβολής έως την τελική απόφαση και την παρακολούθηση της υπόθεσης. Αποτελεί εργαλείο καθοδήγησης για τα θύματα, τους μάρτυρες και τα αρμόδια όργανα.

Βήμα 1: Υποβολή Καταγγελίας

- Η καταγγελία μπορεί να υποβληθεί προφορικά ή γραπτώς στη Μονάδα Ισότητας ή στην Επιτροπή Δεοντολογίας.
- Ο/Η καταγγέλλων/ουσα μπορεί να συνοδεύεται από πρόσωπο εμπιστοσύνης.
- Καταγράφεται ημερομηνία, τρόπος υποβολής και βασικά στοιχεία του περιστατικού.

Βήμα 2: Προκαταρκτική Αξιολόγηση (εντός 5 εργάσιμων ημερών)

- Εξετάζεται η βασιμότητα της καταγγελίας και η ανάγκη προσωρινών μέτρων προστασίας.
- Ενημερώνεται ο/η καταγγέλλων/ουσα για τα επόμενα βήματα.

Βήμα 3: Επίσημη Διερεύνηση (μέχρι 30 ημέρες)

- Ορίζεται ομάδα διερεύνησης με νομικό, ψυχολόγο και εκπρόσωπο της Βουλής.
- Συλλέγονται μαρτυρίες, έγγραφα και άλλα αποδεικτικά στοιχεία.
- Διασφαλίζεται πλήρης εχεμύθεια και δίκαιη μεταχείριση όλων των μερών.

Βήμα 4: Πόρισμα και Απόφαση

- Η ομάδα διερεύνησης υποβάλλει τεκμηριωμένο πόρισμα στη Μονάδα Ισότητας και στην Επιτροπή Δεοντολογίας.
- Το αρμόδιο όργανο αποφασίζει για κυρώσεις ή άλλα διορθωτικά μέτρα.

Βήμα 5: Ενημέρωση και Παρακολούθηση

- Ενημέρωση εμπλεκόμενων και εφαρμογή κυρώσεων (αν απαιτείται)
- Η Μονάδα Ισότητας διασφαλίζει ότι δεν υφίστανται αντίποινα και παρακολουθεί την εφαρμογή των μέτρων.

Παράρτημα 2: Υπόδειγμα Εσωτερικού Κανονισμού

Ο Εσωτερικός Κανονισμός καθορίζει τις διαδικασίες πρόληψης και διαχείρισης καταγγελιών, τις αρμοδιότητες των εμπλεκόμενων και τις αρχές που διέπουν την εφαρμογή της πολιτικής. Καθορίζει:

- Τις προθεσμίες, τα στάδια και τις υποχρεώσεις εχεμύθειας.
- Τη σύνθεση και αρμοδιότητες της Μονάδας/επιτροπής Ισότητας.
- Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις όλων των μερών.
- Την προστασία από αντίποινα και τη διασφάλιση ίσης μεταχείρισης.

Κεφάλαιο 1: Σκοπός και Πεδίο Εφαρμογής

- Ισχύει για όλα τα μέλη, το προσωπικό και τους συνεργάτες της Βουλής.
- Εφαρμόζεται σε κάθε χώρο ή δραστηριότητα σχετιζόμενη με το κοινοβουλευτικό έργο.

Κεφάλαιο 2: Αρχές Διαχείρισης

- Εχεμύθεια, αντικειμενικότητα, σεβασμός και ίση μεταχείριση.

Παράρτημα 4: Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Ευαισθητοποίησης

Το πρόγραμμα έχει ως στόχο την καλλιέργεια κουλτούρας σεβασμού και μηδενικής ανοχής απέναντι σε οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης.

1. Εκπαίδευση Νέων Μελών και Προσωπικού

- Ενημέρωση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις.
- Παρουσίαση πραγματικών παραδειγμάτων και τρόπων αντίδρασης.

2. Ετήσιες Επαναληπτικές Εκπαιδεύσεις

- Ενημέρωση για αλλαγές στη νομοθεσία και καλές πρακτικές.
- Διοργάνωση βιωματικών εργαστηρίων.

3. Διαδικτυακή Πλατφόρμα

- Παροχή εγχειριδίων, βίντεο και οδηγιών.
- Ανώνυμες ερωτήσεις προς τη Μονάδα Ισότητας.



Βιβλιογραφικές αναφορές

«Addressing Violence Against Women in Politics in the OSCE Region Toolkit, Tool 2: Addressing Violence against Women in Parliaments» (2022) Οργανισμός Ασφάλειας και Συνεργασίας στην Ευρώπη

https://www.osce.org/files/f/documents/b/5/532187_2.pdf

Basic Law for the Federal Republic of Germany https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/

Behaviour Code, UK Parliament,

<https://www.parliament.uk/globalassets/documents/conduct-in-parliament/ukparliamentbehaviourcode.pdf>

Committee for the Scrutiny of Elections, Immunity and the Rules of Procedure, Deutscher Bundestag <https://www.bundestag.de/en/committees/a01>

Conflict and harassment in the workplace: towards mandatory training for MEPs, Δελτίο Τύπου ημερ. 3/04/2024,

<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240402IPR20103/conflict-and-harassment-in-the-workplace-towards-mandatory-training-for-meps>

Création de la cellule de lutte contre le harcèlement, Assemblée nationale,

<https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/actualites-accueil-hub/creation-de-la-cellule-de-lutte-contre-le-harcelement>

«Dignity and Respect Statement of Principles and Policy», Houses of the Oireachtas Commission, September 2022,

https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/corporate/other/2022/2022-11-10_dignity-and-respect-statement-of-principles-and-policy_en.pdf

«European Parliament lifts the immunity of Alexis Georgoulis, Greek MEP accused of rape and assault», Άρθρο Euronews (1/06/2023)

https://www.euronews.com/my-europe/2023/06/01/european-parliament-lifts-the-immunity-of-alexis-georgoulis-greek-mep-accused-of-rape-and-?utm_source

Gender equality in national parliaments across the EU and the European Parliament, December 2, 2019, [https://eige.europa.eu/publications-](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-national-parliaments-across-eu-and-european-parliament?language_content_entity=en)

[resources/publications/gender-equality-national-parliaments-across-eu-and-european-parliament?language_content_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-national-parliaments-across-eu-and-european-parliament?language_content_entity=en)

«Gender Parity Roadmap: Seven steps towards the equal and meaningful representation of women and men in politics» (2025), OSCE/ODIHR
https://www.osce.org/files/f/documents/6/3/598225_0.pdf

Gender Sensitive Parliaments, European Institute for Gender Equality
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments/what-tool>

«Gender-Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice», (2011) Inter-Parliamentary Union <http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>

Guidelines for the elimination of sexism, harassment and violence against women in parliament (2019)
<https://www.ipu.org/resources/publications/reference/2019-11/guidelines-elimination-sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliament>

Houses of the Oireachtas Commission Dignity and Respect Statement of Principles and Policy
https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/corporate/other/2022/2022-11-10_dignity-and-respect-statement-of-principles-and-policy_en.pdf

Iceland's Fifth Periodic Report on the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in keeping with Articles 16 and 17 of the Covenant
<https://www.stjornarradid.is/library/02-Rit--skyrslur-og-skrar/Mannrettindaskyrslur/Iceland%E2%80%99s%20Fifth%20Periodic%20Report%20on%20the%20International%20Covenant%20on%20Economic,%20Social%20and%20Cultural%20Rights%20.pdf>

I Plan de igualdad de las cortes generales, Cortes Generales,
https://www.congreso.es/docu/igualdad/Plan_Igualdad_Cortes_Generales.pdf

Independent Complaints and Grievance Scheme Policy Framework, UK,
<https://www.parliament.uk/globalassets/documents/icgs-documents/icgs-policy-framework---final---july-25.pdf>

MeTooEP – Fight Harassment for a safe work place
<https://metooep.wordpress.com/who-we-are/>

Parliamentary Immunity in the Member States of the European Community and in the European Parliament <https://aei.pitt.edu/42677/1/A6718.pdf>

Parliament free of sexism and sexual harassment
<https://rm.coe.int/brochureparliamentsexism-en/1680994e25>

Parliament strengthens its anti-harassment policy, Δελτίο Τύπου ημερ.
10/07/2023 <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20230710IPR02607/parliament-strengthens-its-anti-harassment-policy>

Promoting parliaments free of sexism and sexual harassment (2019)
Parliamentary Assembly, Resolution 2274
<https://www.assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=27614&lang=en>

Promoting parliaments free of sexism and sexual harassment, Resolution 2274
(2019) https://pace.coe.int/files/27614/html?utm_source

Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a todas las formas de acoso y violencia en las Cortes Generales, Corto Generales,
https://www.congreso.es/backoffice_doc/prensa/notas_prensa/85036_1632495389198.pdf

Revision of the Code of Conduct for Members of the Parliamentary Assembly: introducing the explicit prohibition of sexism, sexual harassment and sexual violence and misconduct https://pace.coe.int/en/files/29553/html?utm_source

«Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe»
(2018) IPU-PACE <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>

Strategy and Action Plan against Bullying, Sexual and Gender-based Harassment and other Demeaning Conduct where Members of the Althingi are Involved
<https://www.althingi.is/english/rules-and-action-plans/action-plan-against-bullying-and-harassment-where-mps-are-involved/>

Taking Action Against Sexual Harassment. A qualitative case study of the Swedish Parliament's responses to sexual harassment (2022), Linn Sjöde, Master Thesis <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1645279/FULLTEXT01.pdf>

European Parliament (2025). Termination of the mandate of a Member of the European Parliament,
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI\(2025\)767204_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/767204/EPRS_BRI(2025)767204_EN.pdf)

«Too Few, Too Little: Parliaments' Response to Sexism and Sexual Harassment»
Tania Verge (2020) Parliamentary Affairs,
https://mlkrook.org/pdf/Verge_20.pdf

«The cost of doing politics in Ireland: What does violence against politicians look like and how is it gendered? », Fiona Buckley, Lisa Keenan, Mack Mariani (2023). Bergen: Chr. Michelsen Institute (CMI Brief 2023:6).

<https://www.cmi.no/publications/8986-the-cost-of-doing-politics-in-ireland>

The House of Commons standards landscape: how MPs' standards and conduct are regulated, Third Report of Session 2023–24,

<https://publications.parliament.uk/pa/cm5804/cmselect/cmstandards/247/report.html>

The Independent Complaints and Grievance Scheme Procedures, UK,

<https://www.parliament.uk/globalassets/documents/icgs-documents/icgs-procedures-october-2025.pdf>

The Independent Complaints and Grievance Scheme (ICGS)

<https://www.parliament.uk/about/independent-complaints-and-grievance-scheme/>

«Violence against women active in politics in the EU. A serious obstacle to political participation» (2024) European Parliamentary Research Service,

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI\(2024\)759600_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/759600/EPRS_BRI(2024)759600_EN.pdf)

Violence against women active in politics in the EU: A serious obstacle to political participation, European Parliament, Briefing 22/02/2024

[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2024\)759600](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2024)759600)

Έκθεση σχετικά με μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στους δημόσιους χώρους και στην πολιτική ζωή της ΕΕ (2018/2055(INI)) Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_EL.html#_section2

Κανονισμός αριθ. 31 (ΕΟΚ), 11 (ΕΚΑΕ) περί καθορισμού της υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενεργείας <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:01962R0031-20250513&qid=1759173080195>

Κώδικας Αρμόζουσας Συμπεριφοράς για τους Βουλευτές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, Παράρτημα ΙΙ του Κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2019-07-02-ANN-02_EL.html

Κώδικας Αρχών και Κανόνων Δεοντολογίας για τα μέλη της Βουλής των Αντιπροσώπων, <https://www.nomoplatform.cy/syntagma-kanonismos-tis-voylis-kodikas-deontologias/>

Κώδικας Πρακτικής στη Δημόσια Υπηρεσία για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης (2019), Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Φορέας Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων
<https://www.mof.gov.cy/mof/papd/papd.nsf/All/2A8C354831F71F2FC22587D800379447?OpenDocument>

Μήνυμα της Επιτρόπου Ισότητας των Φύλων στην Τελετή Δήλωσης Πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων, 2 Φεβρουαρίου 2024
<https://www.gov.cy/epitropoi/minyma-tis-epitropou-isotitas-ton-fylon-stin-teleti-dilosis-politikis-gia-tin-isotita-ton-fylon/>

Οδηγός Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας για Εργαζόμενους/ες και Εργοδότες (2023) Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση,
https://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/shcodetemplate_el/shcodetemplate_el?opendocument

Σύνταγμα της Γαλλίας, άρθρο 26
https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000006527491

Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 64, Ακαταδίωκτο των βουλευτών
<https://www.hellenicparliament.gr/vouli-ton-ellinon/to-politevma/syntagma/article-64/>

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 26^{ης} Οκτωβρίου 2017 σχετικά με την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ (P8_TA(2017)0417), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417_EL.html

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 11ης Σεπτεμβρίου 2018 σχετικά με μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στους δημόσιους χώρους και στην πολιτική ζωή της ΕΕ (P8_TA(2018)0331),
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_EL.pdf

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 15^{ης} Ιανουαρίου 2019 σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (P8_TA(2019)0010), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019IP0010>

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 16^{ης} Δεκεμβρίου 2021 σχετικά με το MeToo και την παρενόχληση – οι συνέπειες για τα θεσμικά όργανα της ΕΕ (P9_TA(2021)0514) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021IP0514>

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 1^{ης} Ιουνίου 2023 σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στην ΕΕ και αξιολόγηση του κινήματος MeToo (P9_TA(2023)0217), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0217_EL.html

Νομοθεσίες

Ο περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμος του 1990 (Ν. 1/1990) https://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/1990_1_1/division-dd6bfe076a-f08a-40ff-8028-4039fc7cf9bd.html

Ο περί της Πρόληψης και της Καταπολέμησης της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και περί Συναφών Θεμάτων Νόμος του 2021 (115(I)/2021) https://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2021_1_115/full.html

Πρωτόκολλο (αριθ. 7) περί των προνομίων και ασυλιών της ΕΕ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/PRO/07#d1e111-266-1>

Οι περί Αστυνομίας (Πειθαρχικοί) (Τροποποιητικοί) Κανονισμοί του 2024 (Κ.Δ.Π. 265/2024) https://cylaw.org/KDP/data/2024_1_265.pdf

Οι περί Πυροσβεστικής Υπηρεσίας (Πειθαρχικοί) (Τροποποιητικοί) Κανονισμοί του 2024 (Κ.Δ.Π. 267/2024) https://cylaw.org/KDP/data/2024_1_267.pdf

