

CODE DES PRATIQUES

POUR LA PRÉVENTION ET LA LUTTE
CONTRE LE HARCÈLEMENT EN GENERAL
ET/OU LE HARCELÈMENT SEXUEL

Mars 2022



Contents

1. Introduction	3
2. Objectifs du Code des Pratiques	3
3. Déclaration de principes	4
4. Portée du Code des Pratiques.....	5
5. Termes et concepts utiles	5
6. Interdiction de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe	8
7. Types de harcèlement en general, bullying ou harcèlement sexuel	9
8. Instructions à tous les membres de la communauté universitaire pour la prévention et le traitement du harcèlement (général ou sexuel).....	10
A. Lignes directrices pour la prévention du harcèlement sexuel, du bullying et d’harcellement	10
B. Lignes directrices pour faire face au harcèlement général ou sexuel	10
9. Devoirs et responsabilités de l’autorité compétente	11
A. Assurer un environnement de travail décent.....	11
B. Mesures à prendre par l’autorité compétente pour prévenir le bullying, l’harcèlement et l’harcellement sexuel.....	11
10. Soumission et traitement des plaintes	12
A. Procédure interne et informelle	12
B. Procédure interne et formelle	13
C. Procédures pénales et civiles.....	13
11. Institutions de l’Etat et autres organismes recevant les dépôts de plainte	14
ANNEXE I	15
ANNEXE II	17
Déclaration de confidentialité	17

1. Introduction

L'Université de Technologie de Chypre, dans le but de promouvoir et d'adopter un environnement de travail et d'apprentissage, crée, renforce et promeut dans tous les aspects de la vie sociale et professionnelle, le respect de la personnalité et la protection de la dignité des membres de la communauté universitaire.

À cette fin, les membres de la communauté universitaire doivent éviter et signaler tout incident d'intimidation/harcèlement/ harcèlement sexuel et/ou abus dans l'environnement de travail et/ou d'enseignement.

Les "brimades" et/ou "abus" sur le lieu de travail et dans le cadre éducatif sont définis comme la tendance d'un individu ou d'un groupe d'individus à adopter un comportement injustifié ou agressif à l'encontre d'une autre personne dans le but de la soumettre ou de contrôler ses émotions.

Le harcèlement sexuel est un phénomène social et une forme de violence sexiste. Ce comportement, pouvant se manifester de diverses manières, a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne en créant un environnement bullying, intimidant, hostile, humiliant ou agressif. L'Université Technologique de Chypre (ci-après dénommée « l'Université ») adopte une politique de tolérance zéro à l'égard de tels comportements et reconnaît que le harcèlement sexuel entrave le principe d'égalité dans les domaines professionnels et éducatifs. La violence sexiste va à l'encontre des dispositions législatives et des principes et valeurs de l'Université.

En se basant sur la loi de 2002 sur l'Egalité de Traitement entre Hommes et Femmes dans l'Emploi et l'Enseignement Professionnel (205 (I) / 2002), l'Université a créé le « Code des Pratiques pour la lutte contre le harcèlement général et sexuel » (ci-après dénommé le « Code des Pratiques »), visant à prévenir et traiter toute sorte de harcèlement au sein de l'établissement. L'Université, consciente de la gravité du problème, considère tout comportement prenant un caractère d'harcèlement (sexuel ou non) et s'engage à maintenir un climat de sécurité garantissant la dignité et le respect de la personnalité de chaque individu. En outre, le Code des Pratiques assure un processus d'enquête et de traitement internes en toute la confidentialité.

2. Objectifs du Code des Pratiques

Le Code des Pratiques vise à prévenir et à lutter contre le harcèlement en général et/ou le harcèlement sexuel, notamment en:

- Informant les employés de l'Université sur la loi applicable contre de tels actes et sur la définition donnée aux termes « harcèlement » et « harcèlement sexuel ». Il s'agit ainsi de garantir aux employés le droit d'agir contre de tels comportements et de leur faire savoir les démarches à entreprendre en cas de harcèlement.
- Promouvant l'éducation et la formation des employés sur:

- a) le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes,
- b) l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle,
- c) prévenir et combattre le harcèlement en général et/ou le harcèlement sexuel
- Encourageant les employés –e- à participer et à contribuer à la prévention et au traitement du harcèlement sur le lieu de travail et aider à créer un environnement de travail convivial pour tous les employés-e-, quel que soit leur sexe ou leur orientation sexuelle.
- Encourageant chaque autorité compétente à adopter et à mettre en œuvre une politique de prévention du harcèlement en général et/ou le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ainsi qu'un mécanisme pour contrôler / évaluer ses performances par rapport à son objectif et apporter des ajustements / améliorations si nécessaire.
- Promouvoir la coopération entre toutes les autorités compétentes et les employés pour maintenir un environnement de travail sain et sécurisé, avec des caractéristiques spécifiques et stables de respect mutuel, de courtoisie, d'honnêteté, de compréhension et de soutien mutuel.
- Offrant une protection immédiate à tout-e- employé-e- qui estime être victime de harcèlement ou qui l'a été par le passé, ainsi que d'éventuelles mesures de représailles contre les plaintes de harcèlement en général et/ou le harcèlement sexuel.
- Définissant les obligations de chaque autorité compétente chaque fois qu'elle soupçonne, a connaissance ou reçoit une plainte pertinente de harcèlement général ou sexuel.
- Dirigeant chaque autorité compétente vers un traitement correct et immédiat des plaintes de harcèlement pour protéger les victimes ainsi que toutes les autres parties impliquées dans le cas.

3. Déclaration de principes

A travers la présente déclaration de principes, symbolisant le premier pas dans son engagement à lutter contre le harcèlement général ou sexuel, l'Université stipule que:

- Il est strictement interdit de se livrer à toute forme de discrimination sexuelle, de harcèlement sexuel ou de harcèlement en général.
- Tous les membres de la communauté universitaire doivent respecter et soutenir la politique de l'Université, notamment l'intégralité de son Code des Pratiques.
- Tous les membres de la communauté universitaire sont tenus à la confidentialité totale dans le cas où ils soumettraient des preuves dans le cadre d'une enquête. Aucun commentaire, diffusion d'informations confidentielles ou rumeurs ne sera toléré.
- Toute forme de harcèlement sur le lieu de travail ne sera ni autorisée ni tolérée et l'Université prendra à cette fin, les mesures appropriées prévues par la législation en vigueur et par le Code des Pratiques.
- Les plaintes de harcèlement général ou sexuel qui surviennent seront traitées avec rapidité, sérieux et en toute confidentialité.
- Tous les membres de la communauté universitaire seront protégés contre la victimisation, les mauvais traitements et les changements préjudiciables de

circonstances induits par le fait qu'ils ont contribué de quelque manière que ce soit (plainte, témoignage, etc) à une enquête sur une plainte de harcèlement.

- L'intimidation, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ne seront ni permis ni tolérés et l'Université prendra les mesures appropriées à cet égard, comme le prévoient la législation pertinente et le code de pratique.
- - Les plaintes pour intimidation, harcèlement ou harcèlement sexuel seront traitées rapidement, sérieusement et en toute confidentialité.
- - Tous les membres de la communauté universitaire seront protégés contre toute victimisation, tout traitement défavorable et tout changement de situation préjudiciable en raison de leur contribution, de quelque manière que ce soit (par exemple, dénonciation, témoignage), à l'enquête sur une plainte pour intimidation, harcèlement ou harcèlement sexuel.

Le Code des Pratiques est communiqué à l'ensemble de la communauté universitaire et est affiché sur le site Web de l'Université.

4. Portée du Code des Pratiques

Le Code des Pratiques s'applique à toutes les personnes appartenant à la communauté universitaire, notamment:

- a. Membres du personnel académique, employé quel que soit le statut (membres du corps professoral, associés de recherche, professeurs invités, assistants d'enseignement, personnel d'enseignement spécialisé)
- b. Personnel administratif, employé quel que soit son statut (salariés permanents, salariés sous contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, salariés temporaires ou contractuels).
- c. Élèves
- d. Fournisseurs
- e. Entrepreneurs
- f. Demandeurs d'emploi
- g. Futurs étudiants
- h. Autres personnes faisant des affaires ou coopérant avec l'Université.

5. Termes et concepts utiles

Un «*comportement indésirable*» est un comportement désagréable et offensant pour une personne, indépendamment de son caractère ponctuel ou répétitif. De plus, peu importe l'intention de l'auteur de l'infraction ou la façon dont il interprète son comportement envers la victime. Cette dernière n'est en outre pas tenue d'informer l'auteur du caractère indésirable de son comportement.

Bien entendu, même si le comportement lui-même est accepté et considéré comme non indésirable par d'autres employés, ou était considéré auparavant comme une caractéristique acceptable de l'environnement de travail, cela n'annule pas le jugement de comportement indésirable tel que défini ci-dessus.

«*L'autorité compétente*» mentionnée dans le Code des Pratiques est responsable de la nomination des personnes chargées de traiter les plaintes ou les griefs liés à une situation de harcèlement, de prendre des mesures préventives, et de traiter de tels incidents. Il est de la responsabilité des autorités compétentes de suivre une formation adéquate en matière de prévention et de traitement du bullying, du harcèlement général et sexuel.

Les autorités compétentes de l'Université sont:

- Le rectorat
- Les doyens des écoles
- Les chefs de départements
- Les membres du Comité d'égalité universitaire
- Le directeur administratif et financier
- Le directeur de la bibliothèque
- Les chefs de services

Toutes ces personnes doivent respecter et appliquer le Code des Pratiques, c'est-à-dire que:

- a. Les autorités du rectorat, les membres du Conseil de l'Université, les doyens, les chefs d'établissement, les directeurs, les superviseurs, les étudiants et les employés doivent s'abstenir de commettre des actes de harcèlement sexuel, du bullying ou de harcèlement.
- b. Toutes les personnes ci-dessus ont un rôle à jouer pour contribuer à la création et au maintien d'un environnement universitaire (pour le personnel et les étudiants) dans lequel le bullying, l'harcèlement et le harcèlement sexuel sont inacceptables. Ils doivent s'assurer que leurs normes de conduite ne causent pas d'offense et décourager les comportements inacceptables de la part des autres.
- c. Les autorités du rectorat, les membres du conseil de l'université, les doyens, les chefs d'établissement, les directeurs, les superviseurs doivent veiller à ce que les employés, les étudiants, les collaborateurs tels que les fournisseurs, les futurs employés, les futurs étudiants et les autres personnes en relation avec l'université ne soient pas victimes de harcèlement sexuel ou de harcèlement de la part d'un membre de leur personnel, y compris leurs supérieurs, ou vice versa
- d. Les autorités du rectorat, les membres du conseil universitaire, les doyens, les chefs d'établissement, les directeurs, les superviseurs doivent prendre les mesures appropriées requises, conformément au Code, lorsque des cas de bullying, de harcèlement et de harcèlement sexuel survenant dans leur secteur sont portés à leur connaissance.

La «*discrimination fondée sur le sexe*» implique toute discrimination directe ou indirecte, y compris le harcèlement sexuel ou un traitement moins favorable du fait du rejet d'un tel comportement ou de sa soumission à celui-ci. La « distinction fondée sur le sexe » inclut tout traitement moins favorable envers une femme lié à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement, à la maternité ou à une maladie liée à celle-ci. Toute instruction ou ordre de discrimination contre une personne fondée sur le sexe est une discrimination.

"Le bullying" et/ou "l'abus" sur le lieu de travail et dans l'enseignement se définit comme la tendance d'un individu ou d'un groupe d'individus à adopter un comportement injustifié ou

agressif à l'encontre d'une autre personne dans le but de soumettre la personne ciblée ou de contrôler ses émotions. Les brimades se manifestent par des tactiques verbales ou non verbales, la violence psychologique, l'humiliation, l'agression physique et la cyberintimidation et se caractérisent par la répétition, la durée, l'escalade, l'inégalité de pouvoir et/ou d'autorité sur le lieu de travail et le caractère intentionnel.

Le «*harcèlement*» est le comportement indésirable envers une victime du fait de son sexe ou de son orientation sexuelle ayant pour effet de porter atteinte à la dignité de la victime, en particulier lorsque le comportement crée un environnement intimidant, hostile, humiliant ou agressif.

Le «*harcèlement sexuel*» désigne tout comportement sexuel indésirable ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la victime (en particulier lorsqu'il crée un environnement humiliant, intimidant, hostile, ou agressif pendant la période de travail, d'apprentissage ou de formation professionnelle) et s'exprime en paroles ou en actes.

Les éléments composant les termes de « harcèlement » et de « harcèlement sexuel » sont:

- Comportement indésirable.
- Comportement basé sur le genre et nature du comportement sexuel respectivement.
- Comportement qui peut logiquement être considéré, dans les circonstances, comme offensant, intimidant et humiliant par la victime et qui crée un environnement de travail hostile.

Le «*comportement sexuel*» est tout comportement qui a un élément, une connotation ou une allusion sexuelle et qui se manifeste par des actes ou des mots.

Le «*comportement exprimé par des actions*» est tout contact physique indésirable avec une agression ciblée ou un moyen de pression pour avoir des relations sexuelles.

Le «*comportement exprimé par des mots*» peut inclure une intimité infondée ou non désirée ; des commentaires sexuels, immoraux ou offensants ; des blagues ou des gestes ; des commentaires immoraux ou offensants sur le sexe ou l'orientation sexuelle ; des discussions sur les questions sexuelles ; la description de la vie sexuelle devant d'autres personnes ; des suggestions non désirées et immorales ; des suggestions ou pressions pour des actes sexuels ; des questions indiscrettes sur la vie personnelle ou sexuelle ; des commentaires sexuellement implicites ou obscènes ; des insultes ; des remarques obscènes ; des flirts ennuyeux ; ou encore des propositions incessantes d'activités sociales en dehors du lieu de travail. Dans tous les cas, le caractère non souhaitable doit être précisé.

Le «*comportement non exprimé par des mots*» peut inclure de l' exhibition magazines pornographiques; d' images ou d' objets obscènes; des sifflements; des regards sournois; des gestes sexuels ou obscènes avec les yeux, les mains ou la langue, une approche ou une distance de marche infondées; ou encore l'envoi de messages au contenu offensant ou érotique.

Le «*harcèlement sexuel quid pro quo*» est le comportement dans lequel un patron, un supérieur hiérarchique ou un enseignant utilise son pouvoir (par le biais de promotions, de

formations, d'augmentations de salaire, d'avantages sociaux, etc) envers un candidat à un emploi ou à une formation, un étudiant diplômé ou un étudiant potentiel en échange de faveurs sexuelles.

Le «*favoritisme sexuel*» est le comportement d'une personne en position de pouvoir qui ne favorise que ceux qui répondent à ses suggestions sexuelles, tandis que ceux qui n'y répondent pas n'ont alors pas de promotion ou de quelconque avantage (même si cela serait mérité).

L'intention de l'auteur, quelle qu'elle soit, est totalement inacceptable et condamnable. Cela peut être du harcèlement sexuel, général, individuel, ponctuel ou non.

Les victimes peuvent réagir différemment à un comportement spécifique, mais l'autorité compétente ne doit pas juger l'interprétation de la victime comme une défense ou une circonstance atténuante en faveur de l'auteur. Il importe que l'une des victimes du comportement l'ait raisonnablement perçu comme déplaisant, offensant, importun, intimidant, humiliant ou agressif pour sa personne.

6. Interdiction de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe

La discrimination fondée sur le sexe dans le monde du travail, de l'apprentissage et de la formation professionnelle est interdite. Le harcèlement en général et/ou le harcèlement sexuel est interdit. Ainsi est interdit tout acte émanant d'un membre de la communauté universitaire (et plus généralement de toutes les personnes visées au point 4 ci-dessus), récurrent ou non, consistant en:

- Bulling
- Harcèlement en général
- Harcèlement sexuel
- Traitement défavorable direct ou indirect en raison de la répulsion du bulling, du harcèlement ou en raison d'une plainte pour harcèlement en ce qui concerne:
 - Les termes et conditions de licenciement de tout emploi.
 - L'accès à toutes les formes et niveaux d'orientation professionnelle, à l'enseignement, à la formation professionnelle, à l'apprentissage, à la réorientation professionnelle, à la formation pour changer de profession ou de travail et à leurs modalités et conditions.

Le harcèlement est interdit dans le cadre de:

- L'éducation / l'apprentissage, la formation professionnelle, les stages.
- L'accès à un emploi ou à un poste à l'Université ou à une promotion de poste.
- Les changements de poste, détachements, transferts.

L'interdiction du harcèlement est absolue sur le lieu de travail, ainsi que dans le cadre des activités en dehors du lieu et des heures de travail ou de formation mais qui y sont liées (séminaires et voyages d'affaires, événements sociaux / culturels / professionnels, loisirs entre employés et/ou étudiants de l'Université, etc).

Les membres de l'Université ont le « droit à l'égalité de traitement » indépendamment de leur sexe et de leur orientation sexuelle en ce qui concerne:

- L'accès à l'éducation, à l'enseignement et à la formation professionnels
- Les termes et conditions de leur mise à disposition
- Les modalités d'exercice de leurs fonctions et de leur évolution
- Les modalités et conditions de licenciement
- L'adhésion et la participation aux organisations syndicales.

Le harcèlement général ou sexuel émanant:

- De membres du conseil universitaire
- Du bureau du recteur / du directeur / de l'administration et des finances / du chef services administratifs
- Des élèves
- De toute personne ou tout autre employé de l'Université
- De toute personne ou toute autre collaborateur de l'Université

Il est entendu que le harcèlement et/ou le harcèlement sexuel et/ou l'intimidation ne seront pas tolérés par quiconque et sont interdits par toute personne occupant une position/un pouvoir/un respect institutionnel à l'Université et/ou travaillant et/ou étudiant à l'Université.

7. Types de harcèlement en general, bullying ou harcèlement sexuel

Le « comportement à caractère sexuel », considéré par la victime comme déplaisant, offensant, intimidant, humiliant ou agressif peut se manifester par:

- **Comportement verbal**, intimité infondée, commentaires sexuels, blagues, gestes, langage désobligeant de nature genrée, commentaires immoraux et offensants sur le genre ou l'orientation sexuelle, discussions sur les questions sexuelles, description de la vie sexuelle devant d'autres personnes, suggestions non désirées, questions curieuses sur la vie personnelle ou sexuelle, insinuations sexuelles, insultes, invitations à sortir ou à avoir des rapports sexuels, confessions, compliments, flirts.
- **Comportement non verbal**, regards persistants ou lubriques, significations sournoises, contacts indésirables sur les vêtements, cheveux ou autre partie du corps, caresses, baisers, sifflements, rapprochement infondé / distance corporelle trop proche et non accidentelle, gestes à caractère sexuel.
- **Intérêt pour vie personnelle**, en essayant de rassembler des objets/documents à caractère sexuel (photos, vidéos, magazines, etc).
- **D'autres formes de comportement**, des lettres d'amour écrites ou des lettres au contenu sexuel, des appels téléphoniques, des messages et des courriels connexes, des impressions, des photos, des affiches ou des films sexuellement explicites.
- **Harcèlement sexuel sous-entendant une contrepartie**: forcer une personne à avoir des rapports sexuels en échange de recrutement, promotion, augmentation de salaire ou menace du type réduction de salaire ou un licenciement en cas de refus de rapport sexuel.
- **Environnement hostile** qui met à mal la performance de travail de la victime de manière irrationnelle par la création ou l'exposition à un environnement hostile, inconfortable et grossier.

Les comportements et actions mentionnés ci-dessus sont indicatifs et non restrictifs. Le harcèlement général et le harcèlement sexuels peuvent se manifester de différentes manières (voir l'annexe I).

8. Instructions à tous les membres de la communauté universitaire pour la prévention et le traitement du harcèlement (général ou sexuel)

A. Lignes directrices pour la prévention du harcèlement sexuel, du bullying et d'harcellement

- Rechercher des informations complètes et objectives sur la législation concernant le harcèlement général et sexuel et son mécanisme de protection.
- Participer à des actions et programmes de lutte contre les causes de la discrimination sexuelle, des stéréotypes et des préjugés qui perpétuent le harcèlement.
- Éviter les discussions, les commentaires, les indices, les gestes et les expressions qui ciblent ou s'orientent vers le sexe ou le genre de toute personne.
- Corriger son comportement lorsque l'on réalise qu'il dérange ou offense une autre personne et ne pas hésiter à s'en excuser.
- Fixer des limites personnelles avec les autres lorsque l'on perçoit des signes de comportement dérangeant ou offensant.
- Coopérer avec l'autorité compétente pour l'amélioration de l'environnement de travail ou d'apprentissage et mettre en œuvre le code des Pratiques.

B. Lignes directrices pour faire face au harcèlement général ou sexuel

Les victimes du bullying, de harcèlement tentent souvent de l'ignorer ou de le cacher. Il convient d'éviter cette pratique de tolérance qui est nuisible:

- N'ignorez pas ou ne sous-estimez pas les sentiments désagréables que cela vous cause.
- Faites confiance à votre intuition quant au comportement des personnes
- Ne vous sentez pas mal à l'aise, honteux ou ne vous blâmez pas pour le comportement de l'agresseur (homme ou femme).
- Ne choisissez pas l'isolement.
- Ne justifiez pas le comportement de l'auteur (homme ou femme).

Prenez la responsabilité de faire ce qu'il faut:

- Fixez vos limites avec l'agresseur (homme ou femme).
- Rejetez ou gérez son comportement calmement et de manière ferme.
- Si la personne continue son harcèlement malgré vos efforts, parlez-en à une personne de confiance ainsi qu'à votre famille.
- Tenez un journal avec les détails des incidents de bullying d'harcellement et d'harcellement sexuel.
- Informez l'autorité compétente.
- Soumettez une plainte écrite à l'autorité compétente ou à l'organisme compétent en matière de résiliation en indiquant spécifiquement et objectivement ce qui s'est passé, quand et où.

Consultez le Commissaire à l'administration et aux droits de la protection de l'homme, l'Agence pour l'égalité et la lutte contre la discrimination, le Comité pour l'égalité des sexes dans l'emploi et la formation professionnelle, ou les inspecteurs dépendant du Ministère du travail, de la protection sociale et des assurances sociales.

9. Devoirs et responsabilités de l'autorité compétente

A. Assurer un environnement de travail décent

Chaque autorité compétente:

- Reconnaît que le harcèlement général et sexuel est une forme de violence sexiste, et interdit la discrimination fondée sur le sexe au travail.
- A la responsabilité légale d'assurer un lieu de travail sûr, digne, sain et convivial.
- A la responsabilité de prévenir et de lutter contre le bullying, harcèlement et l'harcèlement sexuel.

Chaque autorité compétente doit en particulier:

- Protéger les employés et les étudiants de l'Université de tout acte constituant une discrimination fondée sur le sexe, de tout comportement relatif au harcèlement, ainsi que de tout acte constituant un traitement défavorable (direct ou indirect) dû à la répulsion du bullying d'harcèlement ou d'harcèlement sexuel en raison de la soumission d'une plainte / d'un témoignage pertinent.
- Répondre aux besoins de l'employé ou de l'étudiant ayant subi un harcèlement et / ou un traitement défavorable direct ou indirect en raison du rejet d'une telle conduite ou de la soumission d'une plainte pertinente. Dès que l'autorité compétente prend connaissance d'un tel comportement ou de ses conséquences, elle doit prendre toute mesure appropriée pour y mettre fin, faire en sorte qu'il ne se répète plus et limiter au maximum ses conséquences.

Dans le cas contraire, l'autorité compétente est co-responsable avec la personne qui a commis les actes interdits en question.

B. Mesures à prendre par l'autorité compétente pour prévenir le bullying, l'harcèlement et l'harcèlement sexuel

- Chaque autorité compétente communique le Code des Pratiques aux employés et aux étudiants de l'Université, par écrit ou autrement, et s'assure du caractère inacceptable du harcèlement sexuel dans l'environnement de travail en prenant des mesures dans tous les cas où l'employé ou l'étudiant y a recours.
- L'autorité compétente assure un environnement de travail accessible, sûr et convivial, où les relations entre les employés et les membres de la communauté universitaire se distinguent par le respect mutuel, la courtoisie, l'honnêteté, la compréhension, la confiance, la coopération et le soutien.
- L'autorité compétente offre des programmes d'apprentissage et de formation aux membres de la communauté universitaire sur l'interdiction de la discrimination, sur l'importance de la combattre et de l'éliminer, ainsi que sur les stéréotypes qui perpétuent et reproduisent la discrimination, la violence sexuelle, le harcèlement, les

inégalités au travail, la législation pertinente, et les avantages de leur respect / application.

- L'autorité compétente met en place un "Comité pour l'égalité" chargé de suivre la mise en œuvre du Code des Pratiques, d'évaluer son efficacité, et de soumettre des suggestions à chaque autorité compétente sur les mesures jugées nécessaires pour son amélioration et son organisation. Le Comité pour l'égalité doit également régulièrement organiser des séminaires de formation et d'autres supports d'information à l'intention des membres de la communauté universitaire, et entretenir la coopération avec les comités concernés au sein et en dehors de l'Université.
- L'autorité compétente encourage les membres de la communauté universitaire à collaborer avec le Comité pour l'égalité, à contribuer à ses activités et à faire connaître leurs points de vue sur les programmes et mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement, ainsi que sur leurs performances par rapport à l'environnement de travail.

10. Soumission et traitement des plaintes

L'Université a établi des procédures claires pour faire face au harcèlement général et sexuel. Ces procédures garantissent une résolution des problèmes de manière immédiate et efficace. Le processus de résolution de tout problème de ce type peut prendre une forme informelle ou formelle.

A. Procédure interne et informelle

Le processus interne vise à enquêter et à traiter des incidents au sein de l'Université:

- Le plaignant s'adresse à l'autorité compétente de son choix et soumet sa plainte par écrit.
- L'autorité compétente enregistre l'historique de l'incident et enquête sur la possibilité de communication directe ou de médiation.
- En fonction de l'historique et après le consentement écrit du plaignant, l'autorité compétente soit: a. encourage le requérant à expliquer à la personne ayant le comportement indésirable que cela n'est pas convenable, que c'est offensant, et que cela crée une insatisfaction interférant avec son travail ou ses études, b. entreprend la médiation.
- L'autorité compétente ne prend des mesures que si le harcèlement est récent, si l'auteur présumé semble disposé à discuter et si le plaignant souhaite être médiatisé.
- Au cas où le plaignant choisit un contact direct avec l'auteur présumé, l'autorité compétente a la responsabilité de surveiller sa finalisation.
- En cas de médiation, l'autorité compétente fait part de sa responsabilité à l'auteur présumé.
- Dans tous les cas, l'autorité compétente gère la situation en toute confidentialité et s'occupe de son achèvement dans un laps de temps raisonnable.

L'autorité compétente garantit que la procédure d'examen interne / informel faisant suite aux allégations de harcèlement général ou sexuel:

- Est claire et a été expliquée et comprise par tous les membres de la communauté universitaire;
- Est menée avec confidentialité et objectivité;
- Fournit des conseils compétents, et soutient le plaignant et l'accusé;
- Approche et traite le plaignant et l'accusé avec respect;
- S'assure que ni le plaignant ni l'accusé ne soient victimisés;
- Produit des résultats dans un délai raisonnable à compter de la date de dépôt de la plainte;
- Encourage le plaignant à signaler des incidents qui constituent du harcèlement verbal ou écrit;
- Conseille le plaignant de veiller à ce que les informations sur son comportement soient disponibles;
- Demande au plaignant s'il souhaite faire face lui-même / elle-même à la situation ou s'il / elle a besoin d'aide;
- Informe le plaignant de son droit de soumettre une plainte formelle;
- Si nécessaire et sans la stigmatisation des personnes impliquées, évite la coopération professionnelle entre les parties et les éloigne si elles sont dans des bureaux voisins ou au même étage.

La procédure interne / informelle ne concerne pas la soumission d'une plainte. Elle ne doit en aucun cas remplacer la procédure officielle de dépôt et d'examen d'une plainte de harcèlement. Le plaignant peut avoir recours à une procédure interne / informelle à tout moment en adressant une plainte pertinente aux institutions de l'État (lançant une action judiciaire).

B. Procédure interne et formelle

Pour entreprendre le processus formel d'examen, la plainte de harcèlement doit être soumise par écrit à la communauté universitaire (aux organes compétents pertinents ou au comité de disciplinaire concerné) et doit être pertinente. Le contrôle disciplinaire du personnel académique, des membres du personnel administratif et des étudiants (en fonction du statut du plaignant) sera effectué en vertu des procédures prévues par les lois et règlements appliqués par l'Université.

Il est entendu que tout cas de bullying, d'harcèlement ou d'harcellement sexuel peut être signalé à la police, qui procédera alors à une enquête pertinente en relation avec la Commission d'infraction pénale.

C. Procédures pénales et civiles

La victime d'abus sexuels a le droit de soumettre différents cas d'infractions pénales ou d'accusations civiles contre un auteur présumé. Les droits de la victime ne sont en aucun cas restreints ni affectés par les réglementations et règles disciplinaires de l'Université et de la politique actuelle.

11. Institutions de l'Etat et autres organismes recevant les dépôts de plainte

La plainte de harcèlement général ou sexuel peut également être soumise aux institutions suivantes:

- Commissariat chargé de l'administration et de la protection des droits de l'homme (agence de lutte contre la discrimination).
Adresse: Era House, Diagorou 2,1097, Nicosia.
Tél.: 22405500/501
Site Web: www.ombudsman.gov.cy
E-mail: ombudsman@ombudsman.gov.cy
- Comité de l'égalité des sexes dans l'emploi et l'éducation à la profession.
Adresse: Klimentos 9, 3rd floor, office 312, Nicosia.
Tél.: 22400894/5
Site Web: www.eif.gov.cy
E-mail: genderequalitycommittee@mlsi.gov.cy
- Inspecteurs du ministère du Travail, du Bien-être et de la sécurité sociale.
Adresse: Klimentos 9, 4th floor, Nicosia.
Tél.: 22400801
E-mail: director@dl.mlsi.gov.cy

Les plaintes peuvent également être déposées auprès des syndicats ou auprès des organisations et organismes favorisant l'égalité des sexes.



ANNEXE I

Exemples indicatifs de harcèlement sexuel

- Attouchements offensives ou infondés sur n'importe quelle partie du corps, allusions avec les yeux, la bouche, etc
- Paroles immorales ou offensives
- Commentaires sur la maternité et ses acquis (congé, aménagement de travail etc)
- Commentaires ou descriptions sur la vie de famille, le code vestimentaire ou l'apparence physique
- Commentaires sur le corps, le visage, l'orientation sexuelle, ou la performance sexuelle
- Paroles portant atteinte à la dignité sexuelle
- Insultes écrites ou orales à caractère sexuel
- Paroles érotiques écrites ou orales
- Affichage ou faire de l'exhibition d'images, de photos, de films, de messages, etc, au contenu sexuel de quelque manière que ce soit (électronique ou non)
- Demande de faveurs sexuelles, notamment liées au recrutement, à la promotion, au non-licenciement, etc.
- Observations avec connotations sexuelles
- Remarques péjoratives sur le sexe ou l'apparence
- Questions sur le comportement sexuel ou les expériences sexuelles de la victime
- Violation de la vie privée interne ou externe à l'environnement de travail (appels téléphoniques répétitifs, etc)
- Assaut physique à caractère sexuel et obligation de rapports sexuels
- Blagues ou taquineries sexuelles
- Invitations à sortir malgré le refus de la victime.

Les comportements indicatifs du harcèlement envers la personne ciblée comprennent :

- la manifestation d'un comportement peu aimable ou hostile,
- un comportement désobligeant envers un collègue ou un subordonné,
- la manifestation d'un comportement arrogant,
- les critiques à son égard et l'évitement délibéré des éloges,
- formuler des critiques sévères et cohérentes, fondées sur des critères différents, uniquement à l'égard de la personne visée,
- détruire et/ou endommager des objets et/ou des biens et/ou des produits
- la propriété ou les biens de son esclave,
- ternir son image sociale ou professionnelle,
- diffuser des commentaires malveillants ou des rumeurs à son sujet,
- omettre délibérément ou intentionnellement de fournir des sources adéquates pour l'enquête sur l'affaire
- ou l'exécution du travail ou le travail assigné,
- causant un isolement physique ou social,
- un assaut direct,
- des accusations injustes de prétendues erreurs ou incidents,

- dénigrer ses pensées ou ses sentiments devant les autres membres de la communauté universitaire,
- l'utilisation d'un traitement "silencieux" pour parvenir à l'isolement de la cible,
- encourager des tiers à l'isoler socialement, professionnellement ou physiquement,
- l'humiliation, verbale ou comportementale, devant d'autres membres de la communauté universitaire
- ou l'humiliation, y compris la violence verbale ou physique, de tout autre membre de la communauté universitaire,
- la manifestation publique d'un comportement excessif ou indigne, mais non illégal,
- la déformation délibérée des résultats de son travail et/ou le refus délibéré de reconnaître le travail effectué,
- influencer son processus d'évaluation en répandant délibérément des rumeurs ou en faisant de fausses déclarations,
- caractériser la personne visée sur la base de fausses déclarations ou de rumeurs,
- faux commentaire social et/ou diffusion d'informations personnelles concernant la personne visée dans le but de l'humilier ou de l'isoler en privé ou en public, ou de porter atteinte à sa dignité ou à son statut social et/ou professionnel,
- les accusations et/ou la caractérisation de la personne visée sur la base, entre autres, de ses caractéristiques raciales, ethniques et culturelles, de sa langue, de ses convictions religieuses et politiques, de sa vie privée, de son orientation sexuelle, de son handicap ou de sa maladie chronique, et de son statut économique, familial ou social,
- l'attribution d'un travail indésirable et/ou non prévu et/ou non lié à ses fonctions à titre de sanction,
- créer des exigences irréalistes vers une charge de travail, des délais et des tâches excessifs, dans le but d'isoler et d'exclure la cible,
- créer un environnement psychologiquement nuisible et toxique pour la personne visée,
- la dévalorisation de la contribution de la personne cible au travail d'équipe et la dévalorisation générale du travail de la personne cible.

Cependant, il convient de noter qu'il est normal et attendu dans un environnement de travail moderne que les employés dédient une grande partie de la journée aux activités sociales. En effet, de nombreux couples se sont rencontrés au travail, et il en va de même pour les étudiants. C'est le caractère indésirable du comportement qui doit être souligné.

Aucun des comportements ci-dessus ne constitue un harcèlement sexuel s'il n'est pas indésirable ou s'il n'est pas de nature à violer la dignité des hommes et des femmes. Si le comportement est acceptable et se fait avec le consentement des parties, il n'est pas question de harcèlement sexuel. Il est clair que l'intention (bonne ou mauvaise, innocente ou coupable, soupçonnée ou non) de l'auteur n'est pas à considérer. Les « bonnes » intentions ne justifient pas un comportement de harcèlement.



Déclaration de confidentialité

« Je comprends et reconnais que la confidentialité du processus de redressement des griefs de
contre
concernant le harcèlement sexuel, le harcèlement et le bulling est un travail strictement confidentiel. Je m'engage à ne révéler aucun élément de la plainte, de ses implications actuelles et futures, ou de l'existence même de cette plainte à qui que ce soit, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université.
Je comprends également l'obligation d'empêcher autant que possible la fuite de tout article concernant la plainte et m'engage à limiter les connaissances de n'importe quel tiers. Au cas où je n'honorerais pas mon engagement, je serais soumis à des procédures disciplinaires et de licenciement / expulsion (que je sois employé-e- ou étudiant-e-). ».



.....
Date

.....
Nom et Signature