

ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

WP2_D2.7



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτων/ριών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Εταίροι

KMOP (Κέντρο Κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας) | www.kmop.gr

SURT | www.surt.org

Oxfam | www.oxfamitalia.org

Center for Sustainable Communities Development | www.cscd-bg.org

Adecco | www.adecco.it

Συντάκτριες

Stanimira Hadjimitova, Centre for Sustainable Communities Development, Βουλγαρία

Alexandra Harkay, KMOP, Ελλάδα

Αναστασία Αλεξοπούλου, KMOP, Ελλάδα

Alba Elvira Guiral, SURT, Ισπανία

Maria Nella Lippi, Oxfam Italia, Ιταλία

Simona Rigoni, Oxfam Italia, Ιταλία

Elena Cantiani, Adecco Formazione, Ιταλία

Επιμελήτρια έκδοσης

Αναστασία Αλεξοπούλου, KMOP, Ελλάδα

Αναθεωρήθηκε τον Αύγουστο του 2021.

Αυτή η δημοσίευση περιλαμβάνει το νομικό πλαίσιο σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα. Για να δείτε το εθνικό νομικό πλαίσιο όλων των χωρών εταίρων, παρακαλούμε δείτε την αγγλική έκδοση.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή στο Αναλυτικό Πρόγραμμα Σεμιναρίων Ενδυνάμωσης Ικανοτήτων.....	3
Ενότητα 1: Σεξουαλική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας (ΣΠ): Ορισμοί και Βασικές Αρχές.....	7
Ενότητα 2: Δικαιώματα και Νομικό Πλαίσιο	19
Ενότητα 3: Ανάπτυξη Πολιτικής Προσωπικού για την Καταπολέμηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης	27
Ενότητα 4. Αντιμετώπιση Καταγγελιών και Παροχή Στήριξης σε Θιγόμενα Πρόσωπα ...	36
Ενότητα 5: Επιμορφωτικές Εκπαιδεύσεις και Δραστηριότητες για το Προσωπικό	551
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	63
1. Ερωτηματολόγια αξιολόγησης γνώσεων/αντιλήψεων.....	63
2. Μελέτες περιπτώσεων και διλήμματα	66
3. Ερωτηματολόγιο τελικής αξιολόγησης	75
Βιβλιογραφικές αναφορές/Πρόσθετες πηγές	76

Εισαγωγή στο Αναλυτικό Πρόγραμμα Σεμιναρίων Ενδυνάμωσης Ικανοτήτων

Το Αναλυτικό Πρόγραμμα Σεμιναρίων Ενδυνάμωσης Ικανοτήτων αναπτύχθηκε το 2021 από μία ομάδα ειδικών από τη Βουλγαρία, την Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία, οι οποίοι/ες συνεργάστηκαν στο πλαίσιο της υλοποίησης του έργου TEAMWORK (combaT sExuAl harassMent in the WORKplace). Απώτερος στόχος του έργου είναι να συμβάλει στην πρόληψη και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (καλούμενης στο εξής για λόγους συντομίας «ΣΠ»).

ΣΚΕΠΤΙΚΟ

Η επαγγελματική κατάρτιση διαδραματίζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο σε οργανισμούς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα που φιλοδοξούν να καλύψουν την ανάγκη να είναι αποτελεσματικοί φορείς πολιτισμικής αλλαγής στο εσωτερικό τους. Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία είναι διαδεδομένη πολύ ευρύτερα από όσο θα θέλαμε να παραδεχτούμε. Για καλή μας τύχη, όμως, υπάρχουν και καλά νέα. Στις μέρες μας, ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις αναγνωρίζουν την ανάγκη για επιμόρφωση σε θέματα πρόληψης/καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Γιατί; Επειδή η προώθηση ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς παρενόχληση μπορεί να βοηθήσει στην προσέλκυση και τη διατήρηση εξειδικευμένων υπαλλήλων από ποικίλες δεξαμενές ταλέντων.

Σκοπός

Το Αναλυτικό Πρόγραμμα των εν λόγω Σεμιναρίων προορίζεται για χρήση από εκπαιδευτές/ριες που συνεργάζονται με υπεύθυνους/ες Ανθρώπινου Δυναμικού και προϊσταμένους/ες τμημάτων, επικεφαλής ομάδων, επόπτες/ριες και ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων που συντονίζουν ομάδες στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα. Αν και η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να διαπράττεται ή να βιώνεται τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες, έχει παρατηρηθεί ότι οι γυναίκες γίνονται συχνότερα θύματα και οι άνδρες δράστες. Η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αντικατοπτρίζει σε μεγάλο βαθμό τις ανισορροπίες ισχύος λόγω φύλου και είναι μέρος ενός φάσματος έλλειψης σεβασμού και ανισότητας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όχι μόνο στον χώρο εργασίας αλλά και στην καθημερινή ζωή.

Μεθοδολογία

Το Αναλυτικό Πρόγραμμα στηρίζεται στα ευρήματα της έρευνας που διεξήγαγαν οι εταίροι του έργου με τη συμμετοχή 499 ατόμων – εργοδοτών/ριών και εργαζόμενων από τις τέσσερις (4) χώρες εταίρους και σε μία σειρά μελετών και αναλύσεων που δείχνουν αφενός τα κενά γνώσεων και αντίληψης για το πρόβλημα της ΣΠ και αφετέρου την υποτίμησή του τόσο για το θύμα που έχει υποστεί μίας τέτοιας μορφής βία όσο και για την κοινωνία στο σύνολό της.

Στο πλαίσιο του έργου TEAMWORK, οι εταίροι δημιούργησαν από κοινού Κατευθυντήριες Οδηγίες για Εργοδότες/ριες και Υπεύθυνους/ες Ανθρώπινου Δυναμικού, το παρόν Αναλυτικό Πρόγραμμα Σεμιναρίων Ενδυνάμωσης Ικανοτήτων και ένα Πρόγραμμα Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης για τα Δικαιώματα και τις Υποχρεώσεις των Εργαζόμενων.

Πώς να χρησιμοποιήσετε το Αναλυτικό Πρόγραμμα των Σεμιναρίων Ενδυνάμωσης Ικανοτήτων

Το Αναλυτικό Πρόγραμμα των Σεμιναρίων οργανώνεται γύρω από 5 θεματικούς άξονες επιμόρφωσης και 5 αντίστοιχες ενότητες, οι οποίες βασίζονται η μία στην άλλη από πλευράς αλληλουχίας των πληροφοριών και παρατίθενται σε σειρά παρουσίασης για την υλοποίηση ενός επιμορφωτικού εργαστηρίου.

Οι **θεματικές ενότητες** που προτείνονται να καλυφθούν στη διάρκεια των σεμιναρίων είναι οι εξής:

- Εισαγωγή στις βασικές αρχές της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας (ΣΠ)
- Δικαιώματα και Νομικό Πλαίσιο
- Ανάπτυξη Πολιτικών για την Καταπολέμηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης
- Αντιμετώπιση Καταγγελιών και Παροχή Στήριξης σε Θιγόμενα Πρόσωπα
- Επιμορφωτικές Εκπαιδεύσεις και Δραστηριότητες για το Προσωπικό

Κάθε θεματική ενότητα περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

- A. Μαθησιακοί στόχοι
- B. Θεωρητικό πλαίσιο
- Γ. Ασκήσεις, παιχνίδια, κουίζ

Στο τέλος του Αναλυτικού Προγράμματος, οι εκπαιδευτές/ριες μπορούν να βρουν ορισμένα πρόσθετα κεφάλαια:

- Ερωτηματολόγια προαξιολόγησης και μεταξιολόγησης
- Μελέτες περιπτώσεων και διλήμματα
- Ερωτηματολόγιο τελικής αξιολόγησης
- Βιβλιογραφία/Πρόσθετες πηγές

Επισκόπηση Εκπαίδευσης

Η συνολική διάρκεια της επιμόρφωσης είναι 12 ώρες. Θα ολοκληρωθεί σε διάστημα 2 ημερών και η διάρκεια κάθε θεματικής ενότητας είναι περίπου 2-3 ώρες.

Ημέρα 1

Πρόγραμμα εκπαίδευσης	Χρησιμοποιούμενες μέθοδοι
Εισαγωγή: Γνωριμία των συμμετεχόντων/ουσών και παρουσίαση των στόχων της εκπαίδευσης	
Ενότητα 1: Σεξουαλική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας (ΣΠ): Ορισμοί και Βασικές Αρχές	
Ενότητα 2: Δικαιώματα και Νομικό Πλαίσιο	
Ενότητα 3: Ανάπτυξη Πολιτικής Προσωπικού για την Καταπολέμηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης	
Ανακεφαλαίωση & Αξιολόγηση	

Ημέρα 2

Πρόγραμμα εκπαίδευσης	Χρησιμοποιούμενες μέθοδοι
Περίληψη της τελευταίας συνάντησης και ερωτήσεις	
Ενότητα 4. Αντιμετώπιση Καταγγελιών και Παροχή Στήριξης σε Θιγόμενα Πρόσωπα	
Ενότητα 5: Επιμορφωτικές Εκπαιδεύσεις και Δραστηριότητες για το Προσωπικό	
Ανακεφαλαίωση & Αξιολόγηση	
Αξιολόγηση της Εκπαίδευσης	

Ενότητα 1: Σεξουαλική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας (ΣΠ): Ορισμοί και Βασικές Αρχές

A. Μαθησιακά αποτελέσματα

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες/ουσες θα έχουν εξοικειωθεί με βασικές έννοιες της ΣΠ στον χώρο εργασίας όπως: ορισμούς, μορφές, παραδείγματα ΣΠ, παράγοντες που συμβάλλουν στη συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου, ποια άτομα μπορεί να γίνουν Θύτες ή Θύματα ΣΠ, σε ποιους χώρους μπορεί να εκδηλωθεί ΣΠ, ποιες είναι οι επιπτώσεις της (στο θύμα, τους/τις συναδέλφους, την επιχείρηση) και γιατί οι γυναίκες κυρίως πέφτουν θύματα, αν και η ΣΠ μπορεί να πλήξει κάθε άτομο που εργάζεται ανεξαρτήτως φύλου/ θέσης.

B. Θεωρητικό πλαίσιο:

1. Πώς ορίζεται η Σεξουαλική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας;

Ορισμός της Σεξουαλικής Παρενόχλησης :

Οποιαδήποτε μορφή έμφυλης βίας που περιλαμβάνει πράξεις ανεπιθύμητης σωματικής, λεκτικής ή μη λεκτικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του θύματος και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό¹.

Η Σεξουαλική Παρενόχληση στον χώρο εργασίας (ΣΠ) μπορεί να εκδηλωθεί στον τόπο εργασίας ή σε ένα περιβάλλον που σχετίζεται με την εργασία.

Αναγνωρίζεται ως μία μορφή έμφυλης βίας, καθώς έχει βαθιές ρίζες στην ανισότητα μεταξύ των φύλων.

¹ Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Ισότητας των Φύλων (EIGE), <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1376>.

Παραδείγματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας :

- Ανεπιθύμητες σεξουαλικές κρούσεις.
- Αιτήματα για σεξουαλικές χάρες.
- Άλλες λεκτικές ή σωματικές συμπεριφορές σεξουαλικής φύσεως, οι οποίες επηρεάζουν την απασχόληση ενός ατόμου, παρεμποδίζουν αδικαιολόγητα την εργασιακή του απόδοση, ή δημιουργούν ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον.

Όπως έχει διαπιστωθεί, οι κάτοικοι διαφόρων ευρωπαϊκών χωρών αντιλαμβάνονται με διαφορετικό τρόπο την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. **Οι βασικοί παράγοντες** που καθορίζουν την ύπαρξή της είναι αν το θιγόμενο άτομο θεωρεί την πράξη ως ανεπιθύμητη και αν μπορεί να αποστασιοποιηθεί χωρίς να φοβάται πιθανά αντίποινα.

Η φιλοφρόνηση προς έναν/μία συνάδελφο δεν ισοδυναμεί απαραίτητα με σεξουαλική παρενόχληση. Πολλά εξαρτώνται από την επικοινωνιακή περίσταση και το επίπεδο της σχέσης μεταξύ των εμπλεκόμενων. Πέραν αυτού, όμως, ένας γενικός κανόνας που μπορούμε να υιοθετήσουμε στον σύγχρονο εργασιακό χώρο είναι να αποφεύγουμε τα σχόλια για την εμφάνιση των άλλων.

Ποιες είναι οι επιπτώσεις της ΣΠ;

- Φόβος, άγχος, ντροπή, θυμός, ενοχή
- Κατάθλιψη, χαμηλή αυτοεκτίμηση, απομόνωση
- Διαταραχές ύπνου, πονοκέφαλοι, δερματικές αντιδράσεις, γαστρεντερικές διαταραχές
- Μείωση της παραγωγικότητας
- Υψηλό ποσοστό απουσιών από τη δουλειά
- Μειωμένη απόδοση
- Συχνές εναλλαγές προσωπικού στις θέσεις εργασίας

2. Συχνότητα της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μία μορφή διάκρισης και βίας. Τα θύματα είναι κατά κύριο λόγο γυναίκες και οι δράστες είναι ως επί το πλείστον άνδρες. Όταν ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) διεξήγαγε έρευνα με γυναίκες σχετικά με τις εμπειρίες σεξουαλικής παρενόχλησης στο πλαίσιο της απασχόλησης, κατέδειξε ότι οι δράστες ήταν άνδρες στο 86% των περιπτώσεων. Ασφαλώς, τόσο οι άνδρες μπορούν να γίνουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης όσο και οι γυναίκες μπορούν να γίνουν δράστες, αν και αυτό είναι λιγότερο συνηθισμένο.

Περίπου το ένα τρίτο των γυναικών που υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση στην ΕΕ δήλωσαν ότι συνέβη στον χώρο της εργασίας τους².

3. Οι κύριες μορφές της ΣΠ είναι οι εξής:

- Παρενόχληση Quid Pro Quo (λατινική έκφραση που σημαίνει «το ένα για το άλλο» ή αλλιώς «δώσε μου...για να πάρεις...»)
- Παρενόχληση με τη δημιουργία εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος

3.1. Παρενόχληση Quid Pro Quo

Ορισμός

Η Quid Pro Quo παρενόχληση συμβαίνει, όταν μια ενέργεια με άμεση επίπτωση στο εργασιακό καθεστώς πραγματοποιείται στη βάση της ανοχής ή της απόρριψης από τον/την εργαζόμενο/η της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς (σεξουαλικής παρενόχλησης). Αυτή η μορφή παρενόχλησης συνήθως διαπράττεται από διευθυντές/ριες ή άλλα άτομα ιεραρχικά ανώτερα τα οποία μπορούν να λάβουν ή να προτείνουν επίσημες αποφάσεις που θα επηρεάσουν την απασχόληση του θύματος.

Κύρια χαρακτηριστικά

² FRA, Βία κατά των γυναικών: πανευρωπαϊκή έρευνα – Τα αποτελέσματα με μια ματιά, Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, 2014 (https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_el.pdf).

- Ένα άτομο που κατέχει μία θέση εξουσίας ανταλλάσσει ή προσπαθεί να ανταλλάξει εργασιακά προνόμια με σεξουαλικές χάρες·
- Αυτή η μορφή παρενόχλησης εκδηλώνεται μεταξύ ενός/μίας εργαζομένου/ης και ενός ατόμου σε θέση ισχύος, το οποίο έχει τη δυνατότητα να χορηγήσει ή να αναστείλει εργασιακά προνόμια·
- Ενέργεια/ες με άμεση επίπτωση στο εργασιακό καθεστώς που λειτουργούν σε βάρος του θύματος.

Τι είναι οι ενέργειες με άμεση επίπτωση στο εργασιακό καθεστώς;

Οτιδήποτε επιφέρει βλαπτική μεταβολή των εργασιακών όρων ενός/ μίας εργαζομένου/ης, για παράδειγμα, μία αλλαγή στον μισθό, στο εργασιακό καθεστώς, απόλυση, υποβιβασμός, πρόσληψη, αποτυχία προαγωγής, μετάθεση, ανεπιθύμητες ανακατατάξεις και αναθέσεις εργασιών.

Παραδείγματα ενεργειών με άμεση επίπτωση στο εργασιακό καθεστώς:

- Προσφορά ή παραχώρηση καλύτερων συνθηκών εργασίας ή ευκαιριών με αντάλλαγμα τη σύναψη σεξουαλικής σχέσης·
- Απειλή για δυσμενείς εργασιακές συνθήκες ή απόρριψη της δυνατότητας για άρνηση αυτών·
- Άσκηση πίεσης, απειλών ή διενέργεια σωματικών πράξεων με σκοπό τον εξαναγκασμό συμμετοχής σε σεξουαλική σχέση·
- Αντίποινα για την άρνηση συμμετοχής σε σεξουαλική σχέση.

Ο/Η Σ. έλαβε μικρότερη αύξηση μισθού σε σχέση με άλλους/ες υπαλλήλους με παρόμοια απόδοση, διότι αρνήθηκε να βγει με την/τον προϊσταμένη/ό του/της, Μ.

3.2. Παρενόχληση με τη δημιουργία εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος

Ορισμός

Ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας μπορεί να διαμορφωθεί από την ανεπιθύμητη συμπεριφορά των προϊσταμένων, των συναδέλφων, των πελατών, των εργολάβων ή οποιουδήποτε άλλου ατόμου με το οποίο το θύμα αλληλεπιδρά στη δουλειά του. Η εν λόγω ανεπιθύμητη συμπεριφορά είναι τόσο σοβαρή ή διάχυτη που καθιστά το κλίμα του χώρου εργασίας εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό για ένα λογικό άτομο.

Εκτός από τον τρόπο ομιλίας ή/και συμπεριφοράς, καλύπτει και ρητά ή υπαινικτικά διατυπωμένα γραπτά μηνύματα που αποστέλλονται μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή της κινητής τηλεφωνίας, που διακινούνται σε ηλεκτρονική μορφή ή προβάλλονται στον χώρο εργασίας και τα οποία επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση ή δημιουργούν ένα καταπιεστικό ή εχθρικό περιβάλλον εργασίας.

Με άλλα λόγια, ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να δημιουργηθεί από λέξεις, ενδείξεις, αστεία, φάρσες, εκφοβισμό, σωματικές ενέργειες ή βία, είτε σεξουαλικής φύσεως (σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας) είτε μη σεξουαλικής φύσεως, που όμως απευθύνονται σε ένα άτομο λόγω του φύλου του, π.χ. με εκφοβισμό, φωνές, υβριστικούς χαρακτηρισμούς (διάκριση με βάση το φύλο).

Παραδείγματα ΣΠ μέσω της δημιουργίας εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος:

- Προβολή σεξουαλικών εικόνων με γραφικά, αφισών, φωτογραφιών ή δημοσιεύσεων στον χώρο εργασίας·
- Σχόλια ή αστεία με σεξουαλικό περιεχόμενο·
- Επίμονο ή λάγνο βλέμμα, με υπονοούμενα·
- Προτάσεις και σεξουαλικές κρούσεις·
- Αδιάκριτες ερωτήσεις σχετικά με την προσωπική ή τη σεξουαλική ζωή ενός ατόμου ή ένα άτομο που μιλά ανοιχτά για τη σεξουαλική του ζωή·
- Δημοσιεύσεις ή επικοινωνία με σεξουαλικό περιεχόμενο στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (social media)·
- Διάδοση σεξουαλικών φημών για ένα άτομο·
- Αποστολή ρητά διατυπωμένων μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mails) ή μηνυμάτων κειμένου (sms) με σεξουαλικό περιεχόμενο·
- Ανεπιθύμητο άγγιγμα, αγκάλιασμα, μασάζ ή φιλή.

Ο/Η Μ. κοιτάζει με λάγνο βλέμμα και χαϊδεύει σκόπιμα τη/τον Σ.

Ο/Η Μ. στέλνει sms και άμεσα μηνύματα στις/στους συναδέλφους του/της με ρητά διατυπωμένα σεξουαλικά αστεία και εικόνες με αντίστοιχο περιεχόμενο.

Παραδείγματα διάκρισης με βάση το φύλο (δηλ. διακρίσεων που οφείλονται στο φύλο ενός/μίας εργαζόμενου/ης):

- Υπονόμευση της εργασίας ενός ατόμου
- Εκφοβισμός, φωνές, ύβρεις

4. Θύμα και Θύτης

Η ΣΠ μπορεί να πλήξει άνδρες και γυναίκες ή άτομα του ίδιου φύλου. Κάθε άνθρωπος στον χώρο εργασίας μπορεί να καταστεί θύμα ή θύτης.

Ποιο άτομο μπορεί να διαπράξει ΣΠ;

- Οποιοσδήποτε/ Οποιαδήποτε στον χώρο εργασίας
- Συνάδελφοι
- Προϊστάμενοι/ες
- Τρίτα μέρη
- Εξωτερικοί/ές συνεργάτες/ίδες
- Εργαζόμενοι/ες με πρακτική άσκηση
- Πελάτες/ισσες ή προμηθευτές/ριες
- Υπάλληλοι ασφάλειας
- Επισκέπτες/ριες

Ποιο άτομο μπορεί να πέσει θύμα ΣΠ;

- Άνθρωποι όλων των φύλων μπορεί να υποστούν ΣΠ, αν και σύμφωνα με έρευνες, οι γυναίκες παρενοχλούνται συχνότερα στον χώρο που εργάζονται σε σχέση με τους άνδρες.
- Τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα, τα οποία έχουν μη ετεροκανονικό σεξουαλικό προσανατολισμό ή ταυτότητα και έκφραση φύλου, είναι περισσότερο εκτεθειμένα σε αυτό το είδος συμπεριφοράς.

Οι εργαζόμενοι/ες μπορεί να υποστούν ΣΠ από τρίτα μέρη κατά την άσκηση των καθηκόντων της εργασίας τους.

Η ΣΠ από τρίτους νοείται ως η βία σεξουαλικής φύσεως που προκαλείται από οποιοδήποτε άτομο που δεν υπάγεται στην εξουσία του/της εργοδότη/ριας, όπως πελάτες/ισσες, ασθενείς, χρήστες υπηρεσιών, φοιτητές/ριες και μέλη του κοινού. Μπορεί να λάβει τη μορφή σωματικής ή λεκτικής κακοποίησης με αποτέλεσμα να προκληθεί σωματική ή ψυχολογική βλάβη στον/στην εργαζόμενο/η. Σοβαρούς κινδύνους οποιασδήποτε μορφής βίας από τρίτους, συμπεριλαμβανομένης της ΣΠ, διατρέχουν εργαζόμενοι/ες στον τομέα των μεταφορών, όπως οδηγοί λεωφορείων, εισπράκτορες, ιπτάμενοι φροντιστές/αεροσυνοδοί και όσες εργαζόμενες ασκούν τυπικά γυναικεία επαγγέλματα, όπως υπάλληλοι καταστημάτων π.χ. σε μπαρ και εστιατόρια, δασκάλες, νοσηλεύτριες και κοινωνικοί λειτουργοί.

5. Σε ποιους χώρους μπορεί να εκδηλωθεί ΣΠ;

- Οπουδήποτε και οποτεδήποτε οι εργαζόμενοι/ες ασκούν τα εργασιακά τους καθήκοντα (συμπεριλαμβανομένων εκδηλώσεων που χρηματοδοτούνται από τον/την εργοδότη/ρια, επιμορφώσεων, συνεδρίων και πάρτυ στο γραφείο).
- Οι αλληλεπιδράσεις των εργαζόμενων πέραν του ωραρίου εργασίας μπορούν να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στον χώρο εργασίας.

ΣΠ και λοιπές περιστάσεις κατά τις οποίες ο/η εργαζόμενος/η στην ουσία δεν εργάζεται, αλλά σχετίζονται με την εργασία.

Το κατά πόσον οι πράξεις που διαπράχθηκαν εκτός εργασίας εντάσσονται « στο πλαίσιο της απασχόλησης » εξαρτάται από τον βαθμό στον οποίο σχετίζονται με την εργασία σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση. Οι συνθήκες κάτω από τις οποίες συνέβη η σεξουαλική παρενόχληση είναι σημαντικές προκειμένου να προσδιοριστεί η σχέση με το εργασιακό περιβάλλον.

Παράδειγμα: Μία εργαζόμενη δέχθηκε παρενόχληση από έναν συνάδελφό της δύο φορές. Την πρώτη φορά, κατά τη διάρκεια εξόδου για ποτό στην παμπ με άλλους/ες συναδέλφους αμέσως μετά τη δουλειά. Τη δεύτερη φορά, σε ένα πάρτυ αποχώρησης ενός/μίας άλλου/ης

συναδέλφου στην ίδια παμπ. Αν και οι δύο εργαζόμενοι δεν εργάζονται στο ίδιο τμήμα, αυτές οι κοινωνικές συγκεντρώσεις με συναδέλφους αμέσως μετά τη δουλειά ή η αμοιβαία συμμετοχή σε ένα οργανωμένο πάρτυ αποχώρησης μπορεί να συνδέονται στενά με την απασχόληση. Επομένως, εμπίπτουν στο λεγόμενο «πλαίσιο της απασχόλησης».

Παράδειγμα: Μία εργαζόμενη δέχεται μία απρόσμενη επίσκεψη στο σπίτι της από έναν συνάδελφο αργά τη νύχτα, ο οποίος προσπαθεί να την κάνει να υποκύψει σε ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις. Το περιστατικό θεωρείται πολύ απομακρυσμένο από την εργασία για να ενταχθεί « στο πλαίσιο της απασχόλησης ». Αν και οι δύο συνάδελφοι γνωρίστηκαν μέσω της εργασίας, βρίσκονται ουσιαστικά στην ίδια θέση που θα βρίσκονταν αν ήταν απλώς γνωστοί μεταξύ τους.

6.1. Συχνές δικαιολογίες για τη Σεξουαλική Παρενόχληση:

- « Ήταν απλώς ένα αστείο. »
- « Ζει σε άλλη εποχή. »
- « Μα είναι τόσο καλός/ή !»
- « Έχει άλλη κουλτούρα. »
- « Συνέβη μόνο μία φορά. »
- « Είσαι υπερβολικά ευαίσθητος/ης !»
- « Απλώς φλέρταρε. »

6.2. Καμία από τις παραπάνω δικαιολογίες δεν ισχύει. Να θυμάστε ότι:

- Το σύνολο του προσωπικού θα πρέπει να γνωρίζει ποια συμπεριφορά συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και να είναι σε θέση να λογοδοτήσει σε περίπτωση παραβίασης της νομοθεσίας, του εσωτερικού κανονισμού και της πολιτικής της επιχείρησης·
- Οι χυδαίοι αστεϊσμοί μπορούν κάλλιστα να θεωρηθούν ως σεξουαλική παρενόχληση·

- Ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης είναι αρκετό και θα πρέπει να αναφέρεται στις αρμόδιες αρχές³
- Θα μπορούσαν να υπάρχουν και άλλα θύματα.
- Κανένας άνθρωπος δεν έχει το δικαίωμα να παραβιάζει την αξιοπρέπεια ενός άλλου.

Γ. Ασκήσεις, παιχνίδια, κουίζ

Άσκηση 1

Στην άσκηση αυτή, παρουσιάζεται μία επιλογή για την έναρξη του επιμορφωτικού σεμιναρίου. Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συμπληρώσουν τον ακόλουθο πίνακα με τρία παραδείγματα ΣΠ, ένας-ένας/μία-μία ή όλοι/ες μαζί, ενώ εσείς μπορείτε να γράψετε τις απαντήσεις τους σε ένα φύλλο χαρτοπίνακα (flipchart).

Μη λεκτική συμπεριφορά	Λεκτική συμπεριφορά	Σωματική συμπεριφορά
------------------------	---------------------	----------------------

Μόλις τελειώσουν, παρουσιάστε τον συμπληρωμένο κατάλογο που έχετε ετοιμάσει εκ των προτέρων σε άλλο φύλλο του χαρτοπίνακα και σχολιάστε αν υπάρχουν διαφορές ή αν λείπουν ορισμένα παραδείγματα:

Πίνακας Παραδειγμάτων Σεξουαλικής Παρενόχλησης³

Μη λεκτική συμπεριφορά	Λεκτική συμπεριφορά	Σωματική συμπεριφορά
Προβολή υλικού σεξουαλικού χαρακτήρα ξεκάθαρα ή υπαινικτικά διατυπωμένου	Σχόλια για την εμφάνιση, την ηλικία, την προσωπική ζωή του/της εργαζομένου κλπ.	Σωματική βία
Χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα	Σεξουαλικά σχόλια, ιστορίες και αστεία	Σωματική επαφή, π.χ. άγγιγμα, τσίμπημα
Σφύριγμα	Σεξουαλικές προτάσεις	

³ M. Rubenstein: "Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialized countries", Work Digest : Combating sexual harassment at work, τόμος 11, 1992, σελ.11

Παροχή προνομίων που σχετίζονται με την εργασία	Επαναλαμβανόμενες κοινωνικές προσκλήσεις	
Χρήση ανταμοιβών που σχετίζονται με την εργασία με αντάλλαγμα σεξουαλικές χάρες		

Άσκηση 2

Παρακάτω, ακολουθούν μερικά παραδείγματα που μπορεί να χρησιμοποιήσει ο/η εκπαιδευτής/ρια για να ελέγξει το επίπεδο της κατανόησης του προβλήματος της ΣΠ από τους/τις εκπαιδευόμενους/ες:

- ❖ Η σεξουαλική αλληλεπίδραση που ενθαρρύνεται, είναι αμοιβαία ή συναινετική δεν αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση, διότι δεν είναι ανεπιθύμητη. Ας σημειωθεί, ωστόσο ότι μία σεξουαλική συμπεριφορά που στο παρελθόν ήταν αποδεκτή μπορεί πλέον να έχει καταστεί ανεπιθύμητη.

Παράδειγμα: Μία εργαζόμενη γυναίκα αναπτύσσει μία εφήμερη σεξουαλική σχέση με τον προϊστάμενό της. Μετά από λίγο, λέει στον προϊστάμενό της ότι ήταν λάθος αυτό που συνέβη μεταξύ τους και ότι δεν θέλει να συνεχίσει τη σχέση μαζί του. Την επόμενη ημέρα, ο προϊστάμενος αγγίζει προκλητικά τους γλουτούς της υπαλλήλου του λέγοντάς της : « Έλα, σταμάτα να το παίζεις δύσκολη !». Αν και η αρχική σεξουαλική σχέση ήταν συναινετική, η συμπεριφορά του προϊστάμενου μετά το τέλος της σχέσης τους είναι ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως.

- ❖ Σε ορισμένες περιπτώσεις, είναι πασιφανές ότι μία τέτοια συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη, διότι παραβιάζει κατάφωρα την αξιοπρέπεια ενός προσώπου.

- ❖ **Παράδειγμα:** Ένας διευθυντής πρόκειται να πάρει συνέντευξη από μία υπάλληλό του για το ενδεχόμενο προαγωγής. Της λέει ότι είναι η καλύτερη για αυτή τη θέση, επειδή είναι η πιο όμορφη υποψήφια. Η δήλωση του διευθυντή είναι σαφέστατα ανεπιθύμητη.

Άσκηση 3

- ❖ **Τρόποι Αναγνώρισης της Σεξουαλικής Παρενόχλησης**
Συχνά, η σεξουαλική παρενόχληση δεν αντιμετωπίζεται, επειδή αδυνατούμε να την αναγνωρίσουμε. Το πρώτο βήμα για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η αναγνώριση του φαινομένου. Δυστυχώς, δεν υπάρχει ένας ολοκληρωμένος κατάλογος, ο οποίος να περιλαμβάνει όλες τις μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης. Επομένως, με ποιον τρόπο μπορούμε να αναγνωρίζουμε τη σεξουαλική παρενόχληση; Μία μέθοδος που χρησιμοποιείται για να προσδιορίσει αν μία συμπεριφορά είναι σεξουαλική παρενόχληση ή όχι είναι το «πρότυπο του λογικού προσώπου».

Λειτουργεί ως εξής:

- Αν ένα λογικό πρόσωπο στις ίδιες ή παρόμοιες συνθήκες έκρινε ότι αυτό που συμβαίνει είναι εκφοβιστικό, εχθρικό ή καταπιεστικό, τότε πρόκειται κατά πάσα πιθανότητα για παρενόχληση.
- Να θυμάστε ότι το εν λόγω πρότυπο προϋποθέτει να επανεξετάζετε σε τακτά χρονικά διαστήματα τυχόν προκαταλήψεις σας.

Άσκηση 4

- ❖ Κατανόηση των διαφορών μεταξύ της έμφυλης βίας (συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων) στον χώρο εργασίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Παράδειγμα: Κατά τη διάρκεια ενός επιμορφωτικού σεμιναρίου που παρακολούθησαν άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι/ες, ο εκπαιδευτής εκτόξευσε μία σειρά παρατηρήσεων σεξιστικής φύσεως στην ομάδα ως σύνολο. Μία εργαζόμενη θεώρησε τα σχόλια προσβλητικά και ταπεινωτικά για εκείνη ως γυναίκα.

Πώς θα χαρακτηρίζατε την παραπάνω συμπεριφορά;

Η εργαζόμενη θα μπορούσε να διεκδικήσει αποζημίωση για παρενόχληση που σχετίζεται με το φύλο (διάκριση με βάση το φύλο), παρόλο που οι παρατηρήσεις δεν απευθύνονταν ειδικά σε αυτήν.

Ενότητα 2: Δικαιώματα και Νομικό Πλαίσιο

A. Μαθησιακά αποτελέσματα:

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες/ουσες θα έχουν εξοικειωθεί με την εθνική νομοθεσία σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της ΣΠ, καθώς και με τις αρμόδιες αρχές που λαμβάνουν αναφορές/καταγγελίες σχετικά με τέτοιας φύσεως περιστατικά.

B. Ελληνική νομοθεσία για την καταπολέμηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	ΝΟΜΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
<p>Απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Ο Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021 κύρωσε τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.</p> <p>Σύμφωνα με το άρθρο 4: «Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης».</p>
<p>Ορισμοί</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα εδώ) και Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Στο άρθρο 4 του Νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021 ορίζεται αναλυτικά το περιεχόμενο των εξής εννοιών:</p> <p>Ως «βία και παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.</p> <p>Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκ-φοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.</p> <p>Ως «παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι</p>

	<p>οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Αυτές οι μορφές συμπεριφοράς περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του Νόμου υπ' αριθμ. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.</p> <p>Σύμφωνα με το άρθρο 2 περ.δ' Ν.3896/2010: «Σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.</p>
<p>Δυνητικά θύματα</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021:</p> <p>Στο πεδίο εφαρμογής του Νόμου εμπίπτουν εργαζόμενοι και απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία.</p> <p>Ως προς τους εργαζόμενους και απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα, ανεξάρτητα από το καθεστώς τους, εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12.</p>
<p>Πού μπορεί να εκδηλωθεί σεξουαλική παρενόχληση</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Όπως ορίζεται στο άρθρο 4 του Νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021: Οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των προσώπων μπορούν να λαμβάνουν χώρα ιδίως:</p> <p>(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει ο εργοδότης,</p> <p>(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και</p>

	<p>(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.</p>
<p>Η σεξουαλική παρενόχληση ως πράξη διάκρισης</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (άρθρο 3 παρ. 2) (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται.</p>
<p>Δικαιώματα των θιγόμενων προσώπων (θυμάτων ΣΠ) / Επιπτώσεις για τον θύτη</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (άρθρα 22, 23, 25) (βλ. περισσότερα εδώ.)</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021 (άρθρο 12), (βλ. περισσότερα εδώ.)</p> <p>Αστικός Κώδικας, άρθρα 57, 59, 914, 932.</p>	<p>Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών.</p> <p>Το πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα προώθησης και εποπτείας της αρχής της ίσης μεταχείρισης («Συνήγορος του Πολίτη»).</p> <p>Το θιγόμενο πρόσωπο έχει το δικαίωμα να ακολουθήσει τις διαδικασίες που έχει προβλέψει η επιχείρηση (αν υπάρχουν).</p> <p>Κάθε πρόσωπο που υφίσταται περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν ο εργοδότης είναι ο δράστης τέτοιας συμπεριφοράς ή όταν δεν λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα, ώστε να αποκαταστήσει την εργασιακή ειρήνη, ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης.</p> <p>Όταν εργαζόμενος παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης, ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά. Τα μέτρα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου</p>

	<p>παροχής εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας.</p> <p>Σε κάθε περίπτωση, η παραβίαση της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης γεννά εκτός των άλλων αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.</p>
<p>Συνέπειες της ΣΠ στη σχέση εργασίας</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021 (άρθρο 13), (βλ. περισσότερα εδώ.) Νόμος υπ' αριθμ. 2112/20 (άρθρα 1-7) (βλ. περισσότερα εδώ.) και σχετική νομολογία (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Απαγορεύεται και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά για περιστατικό βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4.</p> <p>Ο εργαζόμενος ο οποίος έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη έχει το δικαίωμα να θεωρήσει ότι η συμπεριφορά του εργοδότη συνιστά δυσμενή μεταβολή των συνθηκών εργασίας του, η οποία οδηγεί στην άμεση καταγγελία της σύμβασης εργασίας και δικαιούται αποζημίωση.</p> <p>Από την άλλη πλευρά, η απόλυση εργαζομένου λόγω της αρνήσεώς του να ενδώσει στη σεξουαλική παρενόχληση του εργοδότη είναι άκυρη, πράγμα που σημαίνει ότι ο απολυθείς εργαζόμενος διατηρεί τα δικαιώματά του από την εργασιακή σχέση.</p>
<p>Η ΣΠ ως ποινικό αδίκημα</p> <p>Ποινικός Κώδικας, άρθρο 337 παρ. 4 (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Το θιγόμενο πρόσωπο μπορεί να υποβάλει καταγγελία στην οποία να αναφέρεται ότι έχει διαπραχθεί σε βάρος του το αδίκημα της προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας.</p> <p>Σύμφωνα με τον νόμο, « όποιος προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή διατυπώνει προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από αυτόν ή εκμεταλλεζόμενος την ανάγκη ενός προσώπου να εργαστεί, τιμωρείται με φυλάκιση έως τρία έτη ή χρηματική ποινή. Για την ποινική δίωξη απαιτείται έγκληση ».</p>
<p>Μετάθεση του βάρους της απόδειξης στον παρενοχλούντα (θύτη ΣΠ)</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (άρθρο 24) (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Όταν υπάρχει μια εκ πρώτης όψεως περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης, ο νόμος μετατοπίζει το « βάρος της απόδειξης » στον υποτιθέμενο δράστη. Επομένως, εναπόκειται στον κατηγορούμενο να αποδείξει ενώπιον του δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής ότι δεν έχει σημειωθεί σεξουαλική παρενόχληση.</p>

<p>Στήριξη από εργατικά συνδικάτα</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (άρθρο 22 παρ. 2) (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον (όπως τα εργατικά συνδικάτα) μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου προσώπου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή/και δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.</p>
<p>Αρμόδιες αρχές και οργανισμοί για τη λήψη αναφοράς/καταγγελίας περιστατικών ΣΠ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επιθεώρηση Εργασίας • Συνήγορος του Πολίτη • Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (τηλεφωνική γραμμή SOS 15900) • Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) – συμβουλευτικά κέντρα • Αστυνομία/Εισαγγελέας • Δικαστήριο • Επιχείρηση (στην περίπτωση που υπάρχει εσωτερική διαδικασία υποβολής καταγγελιών και λειτουργεί σύμφωνα με τις νομοθετικές διατάξεις). 	
<p>Υποχρεώσεις του εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα εδώ.)</p>	<p>Σύμφωνα με το άρθρο 5 του Νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021:</p> <p>«Κάθε εργοδότης ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, καθώς και τα πρόσωπα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη υποχρεούνται:</p> <p>(α) να παραλαμβάνουν, να διερευνούν και να διαχειρίζονται κάθε καταγγελία ή σχετική αναφορά επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρωπίνη αξιοπρέπεια, καθώς και να μην παρεμποδίζουν την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών ή αναφορών αυτών,</p> <p>(β) να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον τους ζητηθεί από αυτές,</p> <p>(γ) να παρέχουν στους εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,</p> <p>(δ) να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές».</p>

	<p>Σύμφωνα με το άρθρο 9 του Νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021: Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία δηλώνεται η μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς και προσδιορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:</p> <p>α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, β) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς, γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, δ) πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία, ε) ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, στ) την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.</p> <p>Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021: Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης κατά την έννοια των άρθρων 3 και 4, στην οποία περιγράφεται η διαδικασία υποδοχής και εξέτασης των καταγγελιών αυτών, κατά τρόπο που διασφαλίζει την προστασία του θύματος και τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η πολιτική αυτή μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από άλλες πολιτικές και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον: α) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων, β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων, γ) την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης</p>
--	--

	<p>του θιγόμενου προσώπου, δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων, ε) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.</p> <p>Σύμφωνα με το άρθρο 11 του Νόμου υπ' αριθμ. 4808/2021: Οι πολιτικές των άρθρων 9 και 10 είναι αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων ως περιεχόμενο της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή του Κανονισμού Εργασίας ή καταρτίζονται από τον εργοδότη, κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης (...)</p>
<p>Υποχρέωση του εργοδότη να μεριμνά για τους εργαζομένους</p> <p>Αστικός Κώδικας, άρθρα 651, 657, 658 και 660 (βλ. περισσότερα εδώ.)</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 1568/85 (άρθρο 32) (βλ. περισσότερα εδώ.) - Οδηγία 89/391/ ΕΟΚ</p>	<p>Ο εργοδότης έχει γενικό καθήκον να προστατεύει την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία των εργαζομένων.</p> <p>Σε όλες τις εταιρείες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, ανεξάρτητα από την οικονομική δραστηριότητα, ο εργοδότης έχει υποχρέωση (ενδεικτικά).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Να λαμβάνει κάθε μέτρο που απαιτείται, ώστε να εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι και οι τρίτοι που παρευρίσκονται στους τόπους εργασίας από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία ή τη σωματική τους ακεραιότητα. • Να διασφαλίζει την προληπτική και περιοδική παρακολούθηση της υγείας των εργαζομένων με εξειδικευμένο τρόπο, με βάση τους εκάστοτε επαγγελματικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται. • Να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση.

Γ. Ασκήσεις, παιχνίδια, κουίζ

Άσκηση:

1. Ποια από τις παρακάτω επιλογές συγκεντρώνει τα κύρια χαρακτηριστικά μίας συμπεριφοράς ΣΠ;
 - α. Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη πράξη λεκτικής ή σωματικής βίας σεξουαλικής φύσεως.
 - β. Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου.
 - γ. Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως που εκφοβίζει τον/την εργαζόμενο/η.

2. Να αναφέρετε ονομαστικά τρεις (3) αρμόδιες αρχές (διοικητικές, δικαστικές ή θεσμικές) ή οργανισμούς στις/στους οποίες/ους μπορούν να απευθυνθούν άτομα που έχουν δεχθεί ΣΠ στον χώρο εργασίας για να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους/να αναζητήσουν βοήθεια.

3. Έχουν δικαίωμα οι εργοδότες/ριες να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη/αντιμετώπιση της ΣΠ στον χώρο εργασίας;
 - α. Ναι, αλλά μόνο αν το θύμα τους ζητήσει να παρέμβουν.
 - β. Ναι, είναι υπεύθυνοι αφενός για την παροχή ενός χώρου εργασίας απαλλαγμένου από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία και την αξιοπρέπεια των εργαζόμενων και αφετέρου για τη λήψη προληπτικών μέτρων.
 - γ. Όχι, είναι προσωπικό θέμα.

Ενότητα 3: Ανάπτυξη Πολιτικής Προσωπικού για την Καταπολέμηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

A. Μαθησιακά αποτελέσματα

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες/ουσες θα έχουν εξοικειωθεί με τρόπους προώθησης της μηδενικής ανοχής σε πολιτικές για την καταπολέμηση της ΣΠ· τη σημασία της δημιουργίας και της διατήρησης μιας κουλτούρας συμπερίληψης και ασφάλειας στον χώρο εργασίας· τις αξίες της υπεύθυνης ηγεσίας και της λογοδοσίας· το τι πρέπει να περιλαμβάνει μία πολιτική για την καταπολέμηση της ΣΠ· τη σημασία της ευρείας διάδοσης μίας τέτοιας πολιτικής και της εύκολης πρόσβασης σε αυτή εκ μέρους των διευθυντών/ριών, των εργαζόμενων και των πελατών/ισσών· τους τρόπους αποφυγής διακρίσεων στο πλαίσιο μίας πολιτικής κατά της ΣΠ.

B. Θεωρητικό πλαίσιο: Αναφορά τρόπων με τους οποίους η ανάπτυξη και η προώθηση μιας συμπεριληπτικής κουλτούρας μπορεί να βοηθήσει την ομάδα και την επιχείρησή σας να αποτρέψουν την εκδήλωση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

1. Βασικοί Άξονες Μηδενικής Ανοχής στη ΣΠ

- Οποιαδήποτε παρενοχλητική συμπεριφορά θα διερευνάται και θα ζητείται από τον/τους θύτη/ες να σταματήσει/ουν την παρενόχληση.
- Θα λαμβάνονται πειθαρχικά μέτρα, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν ακόμη και λύση της σχέσης εργασίας.
- Η επαναλαμβανόμενη παρενοχλητική συμπεριφορά κρίνεται ως ιδιαίτερως σοβαρή και θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ανάλογα.

2. Βασικοί Άξονες της Πολιτικής Καταπολέμησης της ΣΠ:

- Αξιολόγηση του χώρου εργασίας·
- Διάθεση επαρκών πόρων για προσπάθειες πρόληψης του φαινομένου·
- Εφαρμογή στρατηγικής για την προώθηση της ποικιλομορφίας και της συμπερίληψης·

- Διαφάνεια και δέσμευση για την αναγνώριση ενδείξεων ανάρμοστης συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας·
 - Λογοδοσία.
3. Οι προϊστάμενοι/ες και οι διευθυντές/ριες θα πρέπει να τηρούν ένα υψηλό επίπεδο συμπεριφοράς, διότι :
- Τοποθετούνται σε μία θέση εξουσίας (και δεν πρέπει να καταχρώνται αυτή την εξουσία).
 - Οι ενέργειές τους συνεπάγονται ευθύνη για τον εργοδότη.
 - Οφείλουν να αναφέρουν οποιαδήποτε παρενόχληση παρατηρούν ή αναφέρεται σε αυτούς/ές.
 - Είναι υπεύθυνοι/ες για οποιαδήποτε παρενόχληση ή διάκριση που γνώριζαν ή θα έπρεπε να γνωρίζουν.
 - Αναμένεται να λειτουργούν ως πρότυπα ορθής συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας.
4. Οι εργοδότες/ριες, οι προϊστάμενοι/ες και οι υπεύθυνοι/ες ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να διασφαλίζουν « δράσεις προστασίας » όπως οι ακόλουθες :
- Αναφορά πιθανής ΣΠ στον χώρο της εργασίας.
 - Υποβολή επίσημης καταγγελίας για ΣΠ στον χώρο εργασίας.
 - Καταδίκη άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων.
 - Παροχή στήριξης στους/στις εργαζόμενους/ες που καταγγέλλουν ΣΠ στον χώρο που εργάζονται.
 - Παροχή πληροφοριών/αποδεικτικών στοιχείων κατά τη διάρκεια έρευνας στον χώρο εργασίας που εκδηλώθηκε περιστατικό ΣΠ ή κατάθεση σε σχέση με καταγγελία ΣΠ στον χώρο εργασίας που υποβλήθηκε σε κρατική υπηρεσία ή στο δικαστήριο.
5. Ενεργός συμμετοχή σε μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση της ΣΠ
- Η αντιμετώπιση ανάρμοστων συμπεριφορών σεξουαλικής φύσεως στον χώρο εργασίας είναι πολύ πιο εύκολη υπόθεση, όταν υπάρχει μία κοινή γραμμή πλεύσης. Όταν οι υπάλληλοί σας γνωρίζουν ποιες προσδοκίες έχετε από αυτούς - και ποιες προσδοκίες έχει αντίστοιχα η διοίκηση - είναι πιο πιθανό να αισθάνονται

μεγαλύτερη άνεση και ασφάλεια στην εργασία τους. Επιπλέον, ένας/μία χαρούμενος/η εργαζόμενος/η μπορεί να συμβάλει στην τόνωση του ηθικού όλων των συναδέλφων του/της και στην ενίσχυση της συνοχής της επιχείρησής σας. Οι ηγετικές δεξιότητες είναι σημαντικό να αποδεικνύονται στην πράξη και όχι απλώς να μένουν στα λόγια. Αν εντάξετε τον εαυτό σας στο καθημερινό εργασιακό περιβάλλον, οι εργαζόμενοι/ες θα αρχίσουν να καταλαβαίνουν ότι τα ανώτερα διοικητικά στελέχη είναι προσιτά και οικεία, ενώ θα γνωρίζουν επίσης ότι έχετε την εποπτεία του χώρου. (Αυτό θα σας δώσει τη δυνατότητα να παρακολουθείτε και να παρατηρείτε πράγματα που πιθανότατα να μην είχατε συνηθίσει να βλέπετε ή να ακούτε, όταν η πόρτα του γραφείου σας ήταν κλειστή.)

- Διατηρήστε ανοιχτούς τους διαύλους επικοινωνίας με τους/τις υπαλλήλους σας και παράλληλα ζητήστε τους πληροφορίες, ιδέες και προτάσεις.
- Όλοι/ες οι εργοδότες/ριες αναμένεται να εφαρμόζουν αποτελεσματικές και σαφώς διατυπωμένες εσωτερικές πολιτικές και πρακτικές που θα αποσκοπούν στην πρόληψη τυχόν παρενόχλησης και θυματοποίησης, συμπεριλαμβανομένης της ΣΠ. Οι πολιτικές θα πρέπει να αποτελούν αντικείμενο παρακολούθησης και η επιτυχία τους να επανεξετάζεται σε τακτά χρονικά διαστήματα.
- Οι πολιτικές κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης θα πρέπει να παρακολουθούνται και η επιτυχία τους να επανεξετάζεται σε συστηματική βάση.

6. Τι πρέπει να περιλαμβάνει η πολιτική προσωπικού μιας επιχείρησης για την καταπολέμηση της ΣΠ;

- Προσδιορισμός της πολιτικής καταπολέμησης της ΣΠ

Οι εργοδότες/ριες δεν θα πρέπει να συγχέουν τις διάφορες μορφές παρενόχλησης. Για τον σκοπό αυτό, μπορούν να εισαγάγουν διαφορετικές πολιτικές για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης που σχετίζεται με προστατευόμενα χαρακτηριστικά ή μία ενιαία πολιτική που θα διαχωρίζει με σαφήνεια τις διαφορετικές μορφές παρενόχλησης.

- Περιεχόμενο της πολιτικής καταπολέμησης της ΣΠ

Μια άρτια πολιτική κατά της παρενόχλησης θα πρέπει:

- Να αποσαφηνίζει ποια άτομα καλύπτει η πολιτική·

- Να διακηρύσσει ότι η σεξουαλική παρενόχληση, η παρενόχληση και η θυματοποίηση προσώπου δεν θα γίνονται ανεκτά·
- Να διακηρύσσει ότι η σεξουαλική παρενόχληση, η παρενόχληση και η θυματοποίηση προσώπου είναι παράνομες·
- Να δηλώνει ρητά ότι η παρενόχληση ή η θυματοποίηση προσώπου μπορεί να οδηγήσει σε πειθαρχικές κυρώσεις που μπορούν να περιλαμβάνουν μέχρι και απόλυση, αν διαπραχθεί:
 - στο περιβάλλον εργασίας·
 - κατά τη διάρκεια οποιασδήποτε κατάστασης σχετίζεται με την εργασία, όπως για παράδειγμα σε μία κοινωνική εκδήλωση συναδέλφων·
 - σε βάρος συναδέλφου ή άλλου προσώπου που σχετίζεται με τον/την εργοδότη/ρια εκτός εργασιακής κατάστασης, συμπεριλαμβανομένων των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (social media)·
 - σε βάρος οποιουδήποτε προσώπου εκτός εργασίας, όταν το περιστατικό σχετίζεται με την καταλληλότητά του να αναλάβει έναν νέο εργασιακό ρόλο.
- Προληπτικά μέτρα σύμφωνα με την πολιτική καταπολέμησης της ΣΠ
 - Ο/Η εργοδότης/ρια δεν θα θεωρείται υπόλογος/η για την παρενόχληση που διέπραξε εργαζόμενος/η κατά τη διάρκεια της εργασίας του/της αν μπορεί να αποδείξει ότι έλαβε όλα τα πρόσφορα μέτρα για την πρόληψη αυτού του φαινομένου. Για να αποφασίσει αν ένα βήμα είναι πρόσφορο, ο/η εργοδότης/ρια θα πρέπει να εξετάσει την πιθανή επίδρασή του και αν ένα εναλλακτικό βήμα θα μπορούσε να είναι πιο αποτελεσματικό.
 - Η λήψη προληπτικών μέτρων είναι απαραίτητη προϋπόθεση. Αν ένας/μία εργοδότης/ρια λάβει μέτρα, όπως τη διεξαγωγή έρευνας και την επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης κατόπιν της εκδήλωσής της, δεν αρκεί για να αποφύγει το ενδεχόμενο λογοδοσίας.
 - Τα πρόσφορα μέτρα που θα λάβει ένας/μία εργοδότης/ρια θα εξαρτηθούν από τις περιστάσεις κάθε μεμονωμένης περίπτωσης. Ένας/Μία εργοδότης/ρια που γνωρίζει ότι ένας/μία εργαζόμενος/η έχει διαπράξει στο παρελθόν μια πράξη παρενόχλησης ενδέχεται να υποχρεωθεί να λάβει συγκεκριμένα μέτρα για να διασφαλίσει ότι δεν θα το επαναλάβει στο μέλλον.

Παράδειγμα:

Ο συνάδελφος της Μαρίας ισχυρίζεται ότι δεν είχε πρόθεση να προσβάλει κανέναν/μία και ότι δεν συνειδητοποίησε πως χρησιμοποίησε έναν σεξουαλικά προσβλητικό όρο. Παρ' όλα αυτά, διέπραξε παρενόχληση, διότι το αποτέλεσμα της γλώσσας που χρησιμοποίησε ήταν να προσβάλει τη συνάδελφό του. Παραδέχεται ότι δεν θα έπρεπε να χρησιμοποιήσει τον εν λόγω όρο και ζητά συγγνώμη από τη Μαρία. Η Μαρία λέει στον εργοδότη ότι πιστεύει τα λεγόμενα του συναδέλφου της, είναι ικανοποιημένη με τη συγγνώμη του και δεν θέλει να δώσει συνέχεια στο θέμα αυτό. Από την άλλη πλευρά, ο εργοδότης, επαναλαμβάνει στον συνάδελφο της Μαρίας ότι καμίας μορφής παρενόχληση δεν θα γίνεται ανεκτή στη δουλειά, ότι πρέπει να διαβάσει ξανά την πολιτική της επιχείρησης κατά της παρενόχλησης, και τέλος, του ζητά να παρακολουθήσει επιμορφωτικό σεμινάριο για να ευαισθητοποιηθεί περαιτέρω στο θέμα της παρενόχλησης.

- Πρόληψη της ΣΠ της από τρίτους (πελάτες/ισσες ή προμηθευτές/ριες)

Ο/Η εργοδότης/ρια μπορεί να θεωρηθεί υπόλογος/η αν:

- ο έχει λάβει γνώση της παρενόχλησης·
- ο δεν έχει λάβει «πρόσφορα μέτρα» για να αποτρέψει την επανάληψη της παρενόχλησης.

7. Ο/Η εργοδότης/ρια πρέπει να αποφεύγει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις κατά την κατάρτιση πολιτικής καταπολέμησης της ΣΠ

Ως **άμεση διάκριση** νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση. Ο/Η εργοδότης/ρια μπορεί να θεωρηθεί εξίσου υπόλογος/η αν αντιμετωπίζει τις καταγγελίες παρενόχλησης ενός/μίας εργαζομένου/ης που διαθέτει ένα προστατευόμενο χαρακτηριστικό με λιγότερο ευνοϊκό τρόπο από ό, τι αντιμετωπίζει τις καταγγελίες άλλων.

Παράδειγμα: Η Μαρία είναι μια τρανς γυναίκα που δέχεται παρενόχληση από τον ίδιο πελάτη εδώ και μήνες. Υποβάλλει εσωτερική καταγγελία στον/στην εργοδότη/ριά του και επιθυμεί να διερευνηθεί περαιτέρω η εν λόγω υπόθεση. Ο/Η εργοδότης/ρια όμως της απαντά ότι η διαδικασία διατίθεται μόνο για cisgender γυναίκες (δηλαδή άτομα που

νώθουν οικεία και αυθεντικά στο φύλο με το οποίο γεννήθηκαν), διότι τα τρανς άτομα δεν μπορούν να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση.

Ως **έμμεση διάκριση** νοείται όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα.

Παράδειγμα: Η Χάνα κάνει πρακτική άσκηση σε μια εταιρεία. Ένας από τους συναδέλφους της της έχει ζητήσει αρκετές φορές να βγουν ραντεβού. Αυτή κάθε φορά αρνούνταν, αλλά εκείνος την ξαναρωτούσε την επόμενη μέρα. Η εταιρεία εφαρμόζει συγκεκριμένη πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ωστόσο, η Χάνα δεν υπέβαλε ποτέ επίσημη καταγγελία, επειδή δεν γνωρίζει ότι υπάρχει σχετική διαδικασία αναφοράς. Αν και κάνει την πρακτική της άσκηση εδώ και δύο μήνες, κανείς/μία δεν την έχει ενημερώσει για τα δικαιώματα που έχει ως εργαζόμενη στην εταιρεία. Αυτό αποτελεί ένα παράδειγμα έμμεσης διάκρισης, διότι ακόμη και αν μπορούσε να αναφέρει αυτά τα περιστατικά, έχει λιγότερες ευκαιρίες από τους/τις άλλους/ες υπαλλήλους, επειδή είναι ασκούμενη.

8. Διάδοση και προσβασιμότητα των πολιτικών και των προληπτικών μέτρων καταπολέμησης της ΣΠ για το προσωπικό μιας επιχείρησης

Οι εργοδότες/ριες θα είναι υπόλογοι/ες για κάθε είδους παρενόχληση ή θυματοποίηση που διαπράττουν οι εργαζόμενοί/ές τους, εκτός αν μπορούν να αποδείξουν ότι έλαβαν όλα τα πρόσφορα μέτρα για να αποτρέψουν μια τέτοια συμπεριφορά. *(Πρόκειται για έναν αντικειμενικό έλεγχο σχετικά με το τι είναι εύλογο να πράξει ο/η εργοδότης/ρια σε τέτοιες περιστάσεις. Αυτό θα διαφέρει από εργοδότη/ρια σε εργοδότη/ρια ανάλογα με το μέγεθος και τη φύση της επιχείρησης, τους πόρους που έχει στη διάθεσή του/της και τους παράγοντες κινδύνου που πρέπει να αντιμετωπιστούν από τον/την συγκεκριμένο/η εργοδότη/ρια ή τομέα. Επομένως, δεν είναι όλα τα μέτρα εύλογα για κάθε εργοδότη/ρια, ούτε θα πρέπει να θεωρούνται υποχρεωτικά.)* Οι εργοδότες/ριες θα πρέπει να εξετάσουν ποια μέτρα έχουν λάβει μέχρι στιγμής και ποια περαιτέρω μέτρα είναι πρακτικά εφικτό να λάβουν στο άμεσο μέλλον.

- Ενημέρωση και προσβασιμότητα

- Οι εργοδότες/ριες θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες γνωρίζουν τις πολιτικές της επιχείρησής τους κατά της ΣΠ.
- Οι εργοδότες/ριες θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο να δημοσιεύσουν τις πολιτικές τους σε ένα εύκολα προσβάσιμο και ευδιάκριτο σημείο της επίσημης ιστοσελίδας τους.
 - Αυτό θα δώσει τη δυνατότητα σε όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες να έχουν πρόσβαση σε ένα αντίγραφο της πολιτικής αν, για παράδειγμα, βρίσκονται εκτός εργασίας λόγω μιας κατάστασης πίεσης που σχετίζεται με παρενόχληση και δεν έχουν πρόσβαση στο εσωτερικό σύστημα της επιχείρησης.
 - Επιπλέον, η εν λόγω πολιτική θα είναι στη διάθεση και άλλων εργαζόμενων, όπως οι συμβασιούχοι, οι οποίοι/ες ενδέχεται ομοίως να μην έχουν πρόσβαση στο εσωτερικό σύστημα της επιχείρησης.
 - Αυτό δείχνει επίσης τη δέσμευση του/της εργοδότη/ριας για διαφάνεια και αντιμετώπιση του προβλήματος.
- Όταν οι πολιτικές δεν δημοσιοποιούνται εξωτερικά, θα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο ελεύθερα διαθέσιμες σε όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που δεν έχουν πρόσβαση στα εσωτερικά πληροφοριακά συστήματα της επιχείρησης. Αυτό μπορεί να σημαίνει, για παράδειγμα, την παροχή αντιγράφων σε κάθε εργαζόμενο/η ή τη δημοσίευσή τους στο ενδοδίκτυο (intranet).
- Οι εργοδότες/ριες μπορούν να κοινοποιούν τις πολιτικές και το περιεχόμενό τους χρησιμοποιώντας, για παράδειγμα:
 - Εσωτερικά ενημερωτικά δελτία·
 - Φυσικούς ή ψηφιακούς πίνακες ανακοινώσεων·
 - Συναντήσεις με το προσωπικό·
 - Υπενθυμίσεις στο προσωπικό πριν από σημαντικές εκδηλώσεις που αυξάνουν τον κίνδυνο παρενόχλησης, όπως ένα πάρτυ στο γραφείο·
 - Μία ετήσια υπενθύμιση προς το προσωπικό.
- Ακόμη, αντί για την ανάπτυξη και διανομή της εσωτερικής πολιτικής κατά της ΣΠ, οι εργοδότες/ριες μπορούν να βοηθήσουν στη διαμόρφωση ενός χώρου εργασίας

απαλλαγμένου από ΣΠ μοιράζοντας στους/στις εργαζόμενους/ες σχετικό ενημερωτικό υλικό με στόχο την ευαισθητοποίησή τους, όπως φυλλάδια, ή αναρτώντας μια αφίσα στον χώρο εργασίας (π.χ. στο δωμάτιο διαλείμματος, πάνω από το φωτοτυπικό μηχάνημα, έξω από τις τουαλέτες).

Σημαντική σημείωση: Δεν είναι σωστό να πούμε στους/στις εργαζόμενους/ες ότι μπορούν να λάβουν αντίγραφο της πολιτικής κατά της ΣΠ από τον/τη διευθυντή/ριά τους, διότι αφενός μπορεί να διστάζουν να του/της το ζητήσουν και αφετέρου μπορεί να κινήσουν υποψίες ότι θέλουν να προβούν σε μία καταγγελία. Παρομοίως, δεν θα ήταν σωστό να τοποθετηθούν αντίγραφα της εν λόγω πολιτικής σε έναν χώρο στον οποίο έχουν πρόσβαση όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες, όπως η αίθουσα προσωπικού, γιατί ένας/μία εργαζόμενος/η ενδεχομένως να μην επιθυμεί να τον/ την δουν άλλοι /ες συνάδελφοι να διαβάζει την πολιτική.

- Η διάδοση θα πρέπει να περιλαμβάνει την πολιτική για την καταπολέμηση της ΣΠ, μέτρα πρόληψης, τη διαδικασία αναφοράς ενός περιστατικού και τρόπους στήριξης των θιγόμενων προσώπων.

Γ. Ασκήσεις, παιχνίδια, κουίζ

Άσκηση

Μετά την ολοκλήρωση της ενότητας, ο/η εκπαιδευτής/ρια μπορεί να ζητήσει από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συζητήσουν τα παρακάτω παραδείγματα μύθων που κυκλοφορούν για τη ΣΠ και κατόπιν, να τους εξηγήσει τι ισχύει στην πραγματικότητα:

Μύθοι και Πραγματικότητα

Μύθοι	Πραγματικότητα
1. Η λεγόμενη σεξουαλική παρενόχληση είναι απλώς μία ακίνδυνη μορφή φλερτ. Οι γυναίκες λατρεύουν να γίνονται αντικείμενο αυτού του είδους προσοχής.	Όταν το «φλερτ» είναι ανεπιθύμητο, είναι γνωστό ότι προκαλεί άγχος, κατάθλιψη και προβλήματα υγείας στις γυναίκες. Συχνά τις αναγκάζει να εγκαταλείψουν το εργατικό δυναμικό, ενώ σε ακραίες περιπτώσεις, μπορεί να τις οδηγήσει ακόμη και στην αυτοκτονία.

<p>2. Ο καλύτερος τρόπος για να βάλετε τέλος στη ΣΠ είναι να την αγνοήσετε.</p>	<p>Η σιωπή ποτέ δεν βοηθάει. Αντίθετα, μπορεί να ενθαρρύνει την παρενόχληση να συνεχιστεί. Σημασία έχει να αντιδράσετε απέναντι στην ανεπιθύμητη συμπεριφορά και, αν το κρίνετε απαραίτητο, να διαμαρτυρηθείτε και να υποβάλετε καταγγελία.</p>
<p>3. Οι περισσότερες κατηγορίες ΣΠ είναι ένας τρόπος για να εκδικηθούν οι γυναίκες τους διευθυντές και τους άνδρες συναδέλφους τους.</p>	<p>Οι καταγγελίες που υποβάλλονται είναι λιγότερες από τον πραγματικό αριθμό των περιστατικών ΣΠ, επειδή οι γυναίκες φοβούνται ότι θα στιγματιστούν και ίσως απολυθούν αν μιλήσουν ανοιχτά για αυτό το θέμα. Οι καταγγελίες είναι αβάσιμες μόνο σε εξαιρετικά σπάνιες περιπτώσεις.</p>
<p>4. Οι γυναίκες προκαλούν τη ΣΠ με τον τρόπο που συμπεριφέρονται και ντύνονται. Οι σεμνές γυναίκες δεν κινδυνεύουν να υποστούν ΣΠ.</p>	<p>Όλες οι γυναίκες, ηλικιωμένες ή νεαρές, είτε φοράνε σάρι είτε μπούρκα, είτε δουλεύουν σε οικοδομή είτε σε τράπεζα, είναι πιθανό να αναφέρουν ότι έχουν υποστεί παρενόχληση. Δεν εξαρτάται από τη συμπεριφορά της γυναίκας. Αντιθέτως, η παρενόχληση εκδηλώνεται, επειδή οι γυναίκες τείνουν να σεξουαλικοποιούνται στις ανδροκρατούμενες κοινωνίες.</p>
<p>5. Είναι λάθος ο νόμος να περιορίζει τη σεξουαλική έκφραση/το φλερτ μεταξύ ενηλίκων.</p>	<p>Ο νόμος δεν περιορίζει τη συναινετική σεξουαλική έκφραση/το φλερτ μεταξύ ενηλίκων στον χώρο εργασίας. Περιορίζει μόνο τη συμπεριφορά που θεωρεί η γυναίκα ανεπιθύμητη και εχθρική. Το «φλερτ» που είναι καταπιεστικό ή αγνοεί την δυσαρέσκεια και την άρνηση των γυναικών είναι λάθος.</p>

Ενότητα 4. Αντιμετώπιση Καταγγελιών και Παροχή Στήριξης σε Θιγόμενα Πρόσωπα

A. Μαθησιακά αποτελέσματα

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες/ουσες θα έχουν κατανοήσει τους λόγους για τους οποίους η ΣΠ συχνά δεν καταγγέλλεται, τη σημασία που έχουν οι δίκαιες και διαφανείς διαδικασίες καθώς και η ορθή διάδοσή τους (π.χ. ρητή διαδικασία καταγγελίας, πρόσωπο αναφοράς, δήλωση απαγόρευσης αντίποινων, εμπιστευτικότητα, διορθωτικά μέτρα κτλ.), τι πρέπει να κάνουν αν υποστούν ΣΠ ή αν γίνουν μάρτυρες ενός περιστατικού ΣΠ σε βάρος ενός/μίας συναδέλφου, πώς μπορούν να στηρίξουν τα θύματα ΣΠ και να τα διευκολύνουν στην αναζήτηση βοήθειας από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

B. Θεωρητικό πλαίσιο

1. Σεξουαλική παρενόχληση – ένα κρυμμένο πρόβλημα

Η αναφορά περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ελλιπής, γεγονός που επιβεβαιώνεται από μια έρευνα του Ηνωμένου Βασιλείου σύμφωνα με την οποία το 79% των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας δεν προέβησαν σε σχετική αναφορά⁴.

Οι λόγοι για τους οποίους παρατηρήθηκε ελλιπής αναφορά τέτοιων περιστατικών εκ μέρους των θυμάτων οφείλεται:

- στον φόβο ότι οι εργασιακές σχέσεις με τους/τις συναδέλφους τους θα επηρεάζονταν αρνητικά·
- στον φόβο ότι η αναφορά τους δεν θα γινόταν πιστευτή ή δεν θα λαμβανόταν σοβαρά υπόψη·

⁴ TUC, Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016, TUC, London, 2016 (<https://www.tuc.org.uk/sites/default/es/SexualHarassmentreport2016.pdf>).

- στο αίσθημα αμηχανίας που θα τους προκαλούσε η διαδικασία υποβολής αναφοράς·
- στον φόβο για τον αρνητικό αντίκτυπο που θα μπορούσε να έχει η αναφορά στη μετέπειτα καριέρα τους.

Παράλληλα, το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) επισήμανε σε έρευνά του για τη βία και την παρενόχληση στους χώρους εργασίας ότι η έλλειψη δημόσιας συζήτησης για τη σεξουαλική παρενόχληση και η υψηλή κοινωνική ανοχή στη συγκεκριμένη μορφή βίας οδηγούν σε ελλιπή αναφορά περιστατικών⁵.

Τις περισσότερες φορές, οι γυναίκες και τα κορίτσια φοβούνται να καταγγείλουν τη βία που υφίστανται. Μπορεί να αισθάνονται ντροπή ή να φοβούνται ότι θα κατηγορηθούν ή, σε περίπτωση που η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει στον χώρο εργασίας, φοβούνται μήπως χάσουν τη δουλειά τους ή μήπως βρεθούν σε μειονεκτική θέση⁶.

Οι συνήθεις απαντήσεις που δίνουν τα θύματα σχετικά με τον τρόπο που αντιμετωπίζουν τη ΣΠ στον χώρο εργασίας είναι ότι αποφεύγουν τον θύτη, αρνούνται ή υποβαθμίζουν τη σοβαρότητα της κατάστασης ή προσπαθούν να αγνοούν, να ξεχνούν ή ακόμη και να υπομένουν αυτή τη συμπεριφορά.

2. Ενθάρρυνση της καταγγελίας περιστατικών ΣΠ

Πολλά περιστατικά παρενόχλησης στον χώρο εργασίας δεν αναφέρονται, επειδή οι εργαζόμενοι/ες δεν γνωρίζουν πώς να τα αναφέρουν ή φοβούνται πιθανά αντίποινα. Η επιμόρφωση είναι ένα ιδανικό εργαλείο για να μεταδώσετε στους/στις εργαζόμενους/ες τη σημασία της αναφοράς περιστατικών ανάρμοστης συμπεριφοράς και συγχρόνως να τους εξηγήσετε τους συνήθεις τρόπους **καταγγελίας** – π.χ. μέσω μιας ανώνυμης τηλεφωνικής γραμμής ή ιστοσελίδας, επικοινωνώντας με το τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού ή με τον/την προϊστάμενο/η κτλ.

⁵ Eurofound, *Violence and harassment in European workplaces: extent, impacts and policies*, Eurofound, Dublin, 2015, σελ.. 52.

⁶ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 26ης Οκτωβρίου 2017 για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ (2017/2897(RSP)).

«Οι εργαζόμενοι/ες πρέπει να εκπαιδευτούν για τον ρόλο τους ως παρατηρητές/ριες και τις επιλογές που έχουν στη διάθεσή τους για να καταγγείλουν οποιαδήποτε παρενόχληση εκδηλώνεται στον χώρο που εργάζονται.»⁷

Οι καταγγελίες θα πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και να διερευνώνται άμεσα σε συνδυασμό με την εφαρμογή αποτελεσματικών διορθωτικών μέτρων, όποτε κρίνεται απαραίτητο.

Οι εργοδότες/ριες θα πρέπει:

- A. Να περιγράφουν αναλυτικά τη διαδικασία υποβολής καταγγελίας για ΣΠ στους/στις εργαζόμενους/ες και να τους/τις ενθαρρύνουν να αναφέρουν ανεπιθύμητες και ανάρμοστες συμπεριφορές.
- B. Μετά την υποβολή της καταγγελίας, είναι ευθύνη — και αρμοδιότητα — του/της εργοδότη/ριας να λάβει άμεσα και κατάλληλα μέτρα για να παύσει την παρενόχληση. Τα εν λόγω μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν τα εξής:
 - Πλήρη ενημέρωση του/της καταγγέλλοντος/ουσας για τα δικαιώματά του/της·
 - Πλήρη και αποτελεσματική διερεύνηση του ισχυρισμού·
 - Αν αποδειχθεί η παρενόχληση, θα πρέπει να υπάρξει άμεση και αποτελεσματική διορθωτική δράση.
- Γ. Να διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στη διαχείριση περιστατικών ΣΠ. Αν ένας/μία προϊστάμενος παρατηρήσει μία ανάρμοστη συμπεριφορά και παραμείνει απαθής, «ουσιαστικά στέλνει το μήνυμα σε όλα τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας του/της ότι την παραβλέπει».⁸

Συχνά ο/η καταγγέλλων/ουσα μπορεί να μην αισθάνεται ότι είναι σε θέση να επιλύσει ένα πρόβλημα άμεσα και ενδεχομένως να χρειάζεται υποστήριξη από ένα τρίτο μέρος για να διαχειριστεί την καταγγελία του. Για τον λόγο αυτό, κάθε εργοδότης/ρια θα πρέπει να

⁷ RuÁno, εκπαιδευτής και σύμβουλος του Train Me Today στο Huntington Beach, Καλιφόρνια.

⁸ RuÁno, εκπαιδευτής και σύμβουλος του Train Me Today στο Huntington Beach, Καλιφόρνια.

επιτρέπει σε έναν/μία εργαζόμενο/η να συνοδεύεται από άλλο πρόσωπο αν αυτό θεωρείται αναγκαίο:

Παράδειγμα: Μία εργαζόμενη έχει υποβάλει καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση. Δεν είναι μέλος εργατικού συνδικάτου και θα ήταν παράλογο να περιμένουμε από εκείνη να αφηγηθεί με λεπτομέρειες την παρενόχληση που υπέστη μπροστά σε συναδέλφους. Της φαίνεται πολύ αγχωτικό και ενοχλητικό να μιλάει για αυτό το θέμα και χρειάζεται συναισθηματική υποστήριξη για να μπορέσει να εκφραστεί άνετα. Υπό αυτές τις συνθήκες, θα ήταν λογικό να επιτραπεί στην εργαζόμενη να συνοδεύεται από κάποιο άτομο, π.χ. μία φίλη, που θα μπορούσε να της προσφέρει συναισθηματική υποστήριξη.

Η κύρια προϋπόθεση για την καταγγελία περιστατικών ΣΠ είναι να διατίθεται σε γραπτή μορφή στην επιχείρηση η διαδικασία, η οποία αφενός θα λειτουργεί προληπτικά αφετέρου θα παρέχει λύσεις, όταν προκύπτουν τέτοιου είδους προβλήματα.

Η διαδικασία καταγγελίας μέσω της επιχείρησης δεν θα πρέπει να μεταθέτει το βάρος στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα προκειμένου να επιλύσει το πρόβλημα σε προσωπικό επίπεδο, αλλά θα πρέπει να τον/τη στηρίζει με συγκεκριμένες συμβουλές και γραπτούς κανόνες.

3. Στοιχεία και στάδια μιας αποτελεσματικής διαδικασίας καταγγελίας κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης.

3.1. Επικοινωνία και συμβουλές

Κάθε πρόσωπο, άμεσα ή έμμεσα εμπλεκόμενο στην επιχείρηση, έχει το δικαίωμα να γνωστοποιεί οποιαδήποτε κατάσταση επιβεβαιωμένης ή ύποπτης για παρενόχληση.

Για να επιτευχθεί αυτό, η διαδικασία θα πρέπει να περιλαμβάνει διαύλους επικοινωνίας και συμβουλευτική υποστήριξη.

- Παραθέστε έναν κατάλογο με σημεία επικοινωνίας εντός της επιχείρησης ή αναγνωρισμένων εργατικών συνδικάτων.

Η διαδικασία θα πρέπει να παραπέμπει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα σε ένα άτομο (κατά προτίμηση σε μία επιλογή ατόμων) που μπορεί να τον/τη βοηθήσει να υποβάλει καταγγελία. Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες θα πρέπει να είναι σε θέση να εντοπίζουν και να

επιλέγουν εύκολα καθένα από τα άτομα που έχουν επιφορτιστεί με την υποχρέωση να τους/τις ενημερώνουν σχετικά με την κατάσταση. Το πρόσωπο αναφοράς θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα ευαίσθητοποιημένο και άρτια εκπαιδευμένο σε θέματα που αφορούν την παροχή στήριξης σε θύματα ΣΠ.

- Ορίστε με σαφήνεια τους ρόλους και τις αρμοδιότητες του προσώπου αναφοράς κατά το αρχικό στάδιο.

Το έργο του προσώπου αναφοράς είναι να καθοδηγεί, να ενημερώνει και να υποστηρίζει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα εργαζόμενο/η. Η αποστολή του θα μπορούσε να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

- ❖ Ενημέρωση του/της εργαζόμενου/ης για τα δικαιώματά του/της.
- ❖ Παροχή συμβουλών σχετικά με τον καλύτερο δυνατό τρόπο επίλυσης του ζητήματος ή/και συνδρομής από άλλες πηγές είτε εσωτερικά είτε εξωτερικά.
- ❖ Καθορισμό πολλαπλών διαύλων αναφοράς για τους/τις εργαζόμενους/ες που επιθυμούν να αναφέρουν ένα περιστατικό ΣΠ, ούτως ώστε να διασφαλιστεί ότι ένας/μία εργαζόμενος/η δεν υποχρεούται να καταγγείλει το περιστατικό στον δράστη ή σε κάποιο άτομο που ενδεχομένως αισθάνεται ότι δεν θα είναι αντικειμενικό.
- ❖ Προσδιορισμό μιας σειράς προσεγγίσεων για την αντιμετώπιση της ΣΠ. Στην περίπτωση εικαζόμενων ποινικών αδικημάτων, το θύμα μπορεί επίσης να αναφέρει το περιστατικό στην αστυνομία ή σε οποιαδήποτε άλλη νομική αρχή.
- ❖ Ενημέρωση των εργαζόμενων για το πώς μπορούν να υποβάλουν μία εσωτερική καταγγελία, χωρίς να είναι υπερβολικά περιοριστική.
- ❖ Ενθάρρυνση των εργαζόμενων να τηρούν αρχείο της ώρας, της ημερομηνίας, της τοποθεσίας και των μαρτύρων για τυχόν περιστατικά, καθώς και αντίγραφα οποιωνδήποτε μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (emails), γραπτών μηνυμάτων (sms), διαδικτυακού υλικού ή δημοσιεύσεων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (social media) που σχετίζονται με ΣΠ.
- ❖ Ενημέρωση των εργαζόμενων για τυχόν πρόσθετους πόρους και υπηρεσίες που διατίθενται για τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης με σκοπό την ανάκαμψη και την επούλωση των τραυμάτων που προκλήθηκαν από τη σεξουαλική παρενόχληση (π.χ. ψυχολογική υποστήριξη, γυναικείες οργανώσεις κτλ.).

3.2 Επίσημη διαδικασία

Η επίσημη διαδικασία έχει ως στόχο αρχικά, να εκτιμήσει αν έχει εκδηλωθεί ή όχι παρενόχληση και εφόσον, το επιβεβαιώσει να λάβει τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, και πειθαρχικών μέτρων. Αυτό μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα τη διεξαγωγή έρευνας από τη διοίκηση. Οι πληροφορίες σχετικά με τη έρευνα από τη διοίκηση δεν θα πρέπει να είναι διαθέσιμες σε περιπτώσεις στις οποίες το θιγόμενο πρόσωπο έχει ζητήσει υποστήριξη από έμπιστο/η σύμβουλο και δεν σκοπεύει να καταθέσει επίσημη καταγγελία.

Η επίσημη διαδικασία συνήθως ξεκινά όταν ένας/μία εργαζόμενος/η υποβάλλει μία εσωτερική καταγγελία. Η εσωτερική καταγγελία (κατά προτίμηση σε γραπτή μορφή) θα πρέπει να περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με:

- Τα προσωπικά δεδομένα του/της καταγγέλλοντος/ουσας (π.χ. ονοματεπώνυμο, φύλο, τμήμα και θέση κτλ.).
- Τα προσωπικά δεδομένα του/ της φερόμενου/ης δράστη της παρενόχλησης (π.χ. όνομα, φύλο, τμήμα, θέση κτλ.).
- Περιγραφή των αναφερόμενων συμβάντων, συμπεριλαμβανομένων της/των ημερομηνίας/ών, της/των τοποθεσίας/ών και της παρουσίας μαρτύρων.
- Κατάλογο μαρτύρων (κατά περίπτωση).

3.3 Έρευνα

Μόλις ληφθεί η εσωτερική καταγγελία, αρχίζει το στάδιο της έρευνας:

- Η διαδικασία υποβολής καταγγελίας θα πρέπει να διευκρινίζει ότι θα διερευνηθούν όλες οι καταγγελίες (προφορικές και γραπτές).
- Οι έρευνες θα πρέπει να ολοκληρώνονται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος.
- Όλες οι πληροφορίες και τα στάδια της έρευνας είναι εμπιστευτικά. Μόνο τα άτομα που έχουν αναλάβει τη διερεύνηση της υπόθεσης θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε αυτά.
- Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες μπορεί να κληθούν να συνεργαστούν με τα αρμόδια πρόσωπα, εφόσον χρειαστεί: όσοι/ες συμμετέχουν σε αυτή τη διαδικασία θα προστατεύονται από ενδεχόμενα αντίποινα.
- Οι εργοδότες/ριες θα πρέπει να διασφαλίζουν την ανεξαρτησία και την αντικειμενικότητα σε κάθε στάδιο της διαδικασίας. Για παράδειγμα, όπου είναι εφικτό, άτομα με διαφορετικούς ρόλους, συμπεριλαμβανομένων εκπροσώπων της επιχείρησης (για παράδειγμα, προσωπικό του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού)

και εκπροσώπων των εργαζομένων θα πρέπει να υλοποιούν τις φάσεις της έρευνας, της επίσημης ακρόασης και της ακρόασης αιτημάτων επανεξέτασης. Οι εργοδότες/ριες θα πρέπει να αποφεύγουν την ανάθεση αυτών των ρόλων σε άτομα που έχουν εμπλακεί προσωπικά στην εν λόγω υπόθεση. Καλό θα ήταν να διορίζουν άτομα από διαφορετικά τμήματα της επιχείρησής τους, τα οποία δεν γνωρίζουν καθόλου ή γνωρίζουν ελάχιστα τα εμπλεκόμενα άτομα και να εξετάζουν το ενδεχόμενο διορισμού εξωτερικού/ής ερευνητή/ριας, εφόσον κρίνεται απαραίτητο, για τη διασφάλιση της αντικειμενικότητας. Θα πρέπει ακόμα να λαμβάνουν υπόψη τα ιδιαίτερα ευαίσθητα σημεία της υπόθεσης. Για παράδειγμα, μια γυναίκα που έχει κακοποιηθεί σεξουαλικά μπορεί να αισθάνεται πιο άνετα να μιλήσει σε μια ερευνήτρια παρά σε έναν άνδρα συνάδελφό της.

- Οι ερευνητές/ριες θα πρέπει να προσδιορίζουν με σαφήνεια τα γεγονότα που καλούνται να αποδείξουν, τις ερωτήσεις που πρέπει να θέσουν και τα αποδεικτικά στοιχεία που πρέπει να συλλέξουν. Επιπλέον, οφείλουν να αποφεύγουν τις άστοχες και απρεπείς ερωτήσεις προς τα θύματα. Για παράδειγμα, δεν θα ήταν σωστό να ρωτήσουν ένα άτομο που καταγγέλλει σεξουαλική παρενόχληση ποιο είναι το σεξουαλικό του ιστορικό.

3.4 Επίλυση

Η διαδικασία θα πρέπει να προβλέπει μία σειρά κατάλληλων συνεπειών και κυρώσεων (διορθωτικά μέτρα) αν αποδειχθεί η διάπραξη ΣΠ ή η θυματοποίηση προσώπου:

Διορθωτικά μέτρα

- α. Όποιος/α επιδίδεται σε πράξη σεξουαλικής παρενόχλησης ή αντιποίνων θα υπόκειται σε επανορθωτικά ή/και πειθαρχικά μέτρα που θα δύνανται να περιλαμβάνουν μέχρι και λύση της σχέσης εργασίας.
- β. Η διευκρίνιση αυτή δεν αφορά μόνον τις παράνομες, αλλά και τις ανάρμοστες συμπεριφορές, ακόμη και αν αυτές δεν είναι παράνομες.
- γ. Στα μέτρα θα πρέπει να γίνεται αναφορά στην ποινή, συμπεριλαμβανομένης και της λύσης της σχέσης εργασίας ή άλλης σχέσης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση.
- δ. Η ποινή θα πρέπει να είναι άμεση και ανάλογη προς τη σοβαρότητα της παράβασης.

- ε. Η ποινή θα πρέπει να επιβάλλεται με συνέπεια.
- στ. Οι προϊστάμενοι/ες και οι διευθυντές/ριες θα πρέπει να θεωρούνται υπεύθυνοι/ες για την πρόληψη ή/και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

3.5 Μέτρα για την καταπολέμηση της θυματοποίησης ή των αντιποίνων

Η διαδικασία υποβολής καταγγελίας θα πρέπει να αναφέρει ρητά ότι η θυματοποίηση ή τα αντίποινα σε βάρος του/της καταγγέλλοντος/ουσας δεν θα γίνονται σε καμία περίπτωση ανεκτά.

Τι είναι τα αντίποινα και οι δράσεις προστασίας;

- Κάθε μέτρο που λαμβάνεται με σκοπό την τροποποίηση των όρων και των προϋποθέσεων της απασχόλησης ενός/μίας εργαζομένου/ης, διότι το εν λόγω πρόσωπο συμμετείχε σε κάποια δράση προστασίας.
- Οποιαδήποτε αρνητική ενέργεια του/της εργοδότη/ριας κατά του/της εργαζομένου/ης που θα μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα να αποθαρρύνει έναν/μία λογικά σκεπτόμενο/η εργαζόμενο/η από το να υποβάλει καταγγελία για παρενόχληση ή διάκριση.
- Οι δυσμενείς ενέργειες δεν χρειάζεται να σχετίζονται με την εργασία ή να συμβαίνουν στον χώρο εργασίας, καθώς μπορεί να εκδηλωθούν μετά τη λύση της απασχόλησης (αδικαιολόγητη δυσμενής αναφορά).

Κάθε εργαζόμενος/η που έχει συμμετάσχει σε «δράσεις προστασίας» θα πρέπει να προστατεύεται από αντίποινα.

Δράσεις προστασίας:

- Υποβολή καταγγελίας σε προϊστάμενο/η, διευθυντή/ρια ή άλλο πρόσωπο που έχει οριστεί ως υπεύθυνος/η από τον/την εργοδότη/ριά σας για να λαμβάνει καταγγελίες για παρενόχληση·
- Αναφορά υποψίας παρενόχλησης, ακόμη και αν ο/η καταγγέλλων/ουσα δεν είναι το θύμα·
- Υποβολή επίσημης καταγγελίας για παρενόχληση·
- Αντίθεση σε κάθε μορφή διάκρισης·
- Παροχή βοήθειας σε άλλον/η εργαζόμενο/η που καταγγέλλει παρενόχληση·

- Παροχή πληροφοριών κατά τη διάρκεια έρευνας στον χώρο εργασίας για παρενόχληση ή κατάθεση που σχετίζεται με καταγγελία παρενόχλησης σε κρατική υπηρεσία ή ενώπιον του δικαστηρίου.

Τι δεν είναι Αντίποινα;

- Οι εργαζόμενοι/ες εξακολουθούν να υπόκεινται σε όλες τις απαιτήσεις της εργασίας τους και σε κανόνες πειθαρχίας μετά τη συμμετοχή τους σε δράση προστασίας.
- Αν η δυσμενής ενέργεια για την απασχόληση εκδηλωθεί μετά τη συμμετοχή του/της εργαζομένου/ης σε δράση προστασίας, ο/η εργοδότης/ρια θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει ότι η δυσμενής ενέργεια δεν υποκινήθηκε από τη δράση προστασίας.

Ο Ρόλος της Θυματοποίησης στην Υποβολή Καταγγελίας

- Η θυματοποίηση είναι ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα που αναφέρουν ότι δέχονται ΣΠ στον χώρο της εργασίας τους. Οι εργοδότες/ριες θα πρέπει να αναγνωρίσουν τον ρόλο που διαδραματίζει ο φόβος της θυματοποίησης σε σχέση με τον τρόπο που τα άτομα προσεγγίζουν και αντιμετωπίζουν την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Αυτό θα συντελέσει αποφασιστικά στην ικανότητά τους να εκπληρώσουν το καθήκον τους απέναντι στην πρόληψη και την προστασία των εργαζόμενων από τη ΣΠ στην εργασία.
- Θυματοποίηση σημαίνει κακή μεταχείριση ενός/μίας εργαζόμενου/ης (υποβάλλοντας τον/την σε βλάβη) επειδή έχει συμμετάσχει σε μία δράση προστασίας - για παράδειγμα, την υποβολή καταγγελίας ΣΠ - ή πρόκειται να προβεί σε μία τέτοια δράση.

Παράδειγμα: Ένας ιδιοκτήτης μπαρ ακούει μια φήμη ότι μία από τις υπαλλήλους του σκοπεύει να υποβάλει καταγγελία για ΣΠ από έναν συνάδελφό της. Μιας και η υπάλληλος απασχολείται στην εν λόγω επιχείρηση για λίγες μόνο εβδομάδες, ο ιδιοκτήτης αποφασίζει να την απολύσει για να αποφύγει να ασχοληθεί με την καταγγελία της. Στην πραγματικότητα, η υπάλληλος δεν είχε καμία πρόθεση να καταθέσει καταγγελία. Παρ'όλα αυτά, ο ιδιοκτήτης του μπαρ της προκάλεσε βλάβη, επειδή πίστευε ότι θα το έκανε, και ως εκ τούτου η απόλυσή της είναι μια πράξη αντιποίνων.

Παράδειγμα: Η Λάουρα παρενοχλείται σεξουαλικά από έναν από τους συναδέλφους της εδώ και μήνες. Τελικά, υπέβαλε επίσημη καταγγελία στον προϊστάμενό της. Από τότε, αισθάνεται ότι παραγκωνίζεται στην εργασία της. Οι συνάδελφοί της της γύρισαν την πλάτη και δεν είναι πλέον καλού/ές μαζί της. Αυτό λέγεται θυματοποίηση.

3.7 Εμπιστευτικότητα

Η εμπιστευτικότητα είναι θεμελιώδες στοιχείο για τη δημιουργία ψυχολογικής ασφάλειας στους χώρους εργασίας, καθώς μπορεί να βοηθήσει στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης με συστηματικό τρόπο. Κατά τη διάρκεια της καταγγελίας και της έρευνας, ο/η εργοδότης/ρια θα πρέπει να διασφαλίζει ότι όλες οι πληροφορίες διατηρούνται εμπιστευτικές και ότι μόνο τα άτομα που χρειάζεται να γνωρίζουν για το θέμα γνωρίζουν περαιτέρω λεπτομέρειες, ούτως ώστε να βοηθήσουν στην επίλυσή του και να αποτρέψουν ανάλογα περιστατικά. Με αυτό τον τρόπο, προστατεύεται ο/η καταγγέλλων/ουσα από οποιοδήποτε περαιτέρω μειονέκτημα, όπως τα κουτσομπολιά μεταξύ συναδέλφων σχετικά με την παρενόχληση.

4. Τρόποι στήριξης θυμάτων/αναζήτησης βοήθειας από αρμόδιες υπηρεσίες

Όταν ένας/μία εργαζόμενος/η αποκαλύψει ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση ή κακοποίηση, η υποστήριξη που θα λάβει από τον/την εργοδότη/ριά και τους/τις συναδέλφους του/της είναι ζωτικής σημασίας για να καταστεί δυνατή η διαδικασία ανάκαμψης και να αποφευχθεί η θυματοποίηση.

Αν το περιβάλλον είναι υποστηρικτικό, το θύμα πιθανότατα θα νιώθει περισσότερο ενθαρρυμένο να καταγγείλει το περιστατικό και θα αισθάνεται ότι βρίσκεται σε ένα ασφαλές περιβάλλον. Οι προτάσεις/πληροφορίες που ακολουθούν μπορούν να σας βοηθήσουν να γίνετε ένας/μία υποστηρικτικός/ή εργοδότης/ρια ή συνάδελφος⁹:

Να ακούτε με προσοχή και να προσφέρετε στήριξη στα θύματα.

- Η στήριξη και η κατανόηση είναι απαραίτητες. Χρειάζεται πολύ θάρρος για να μοιραστεί ένα θύμα την εμπειρία του με τρίτους.

⁹ Προσαρμόστηκε από: Sexual harassment & Rape prevention program, University of New Hampshire.
Ανακτήθηκε στις 09/04/21 από: <https://www.unh.edu/sharpp/helping-friend>

- Προσπαθήστε να παρέχετε ένα ασφαλές/μη-επικριτικό περιβάλλον, συναισθηματική κατανόηση και στήριξη προς το θύμα για να το βοηθήσετε να εκφράσει τα συναισθήματά του.
- Ενημερώστε το θύμα ότι μπορεί, αν θέλει, να σας μιλήσει. Ακούστε την ιστορία του και μην βιάζεστε να προτείνετε λύσεις.

Να πιστεύετε τα θύματα.

Ο πιο συνηθισμένος λόγος που το θύμα επιλέγει να μην μιλήσει σε κανέναν/μία για τη σεξουαλική παρενόχληση που υπέστη είναι επειδή φοβάται μήπως οι άλλοι/ες δεν πιστέψουν τα λεγόμενά του. Τα θύματα σπάνια λένε ψέματα ή υπερβάλλουν για ένα περιστατικό κακοποίησης που τους συνέβη. Όταν ένα άτομο σας εκμυστηρεύεται μια τέτοια εμπειρία, το κάνει διότι σας εμπιστεύεται και έχει ανάγκη να μιλήσει σε κάποιον/α.

- 1) Οι άνθρωποι σπανίως επινοούν ιστορίες κακοποίησης. Δεν είναι απαραίτητο να κρίνετε αν «πληγώθηκαν πραγματικά». Εφόσον το θύμα αναφέρει ότι πληγώθηκε, αυτό αρκεί.
- 2) Πιστέψτε όσα σας λέει το θύμα. Ίσως να ήταν δύσκολο και για το ίδιο να σας μιλήσει και να σας εμπιστευτεί.

Να καθισυχάζετε τα θύματα.

- Σε μία σεξουαλική παρενόχληση δεν φταίει ΠΟΤΕ το θύμα. Κανείς/μία δεν ζητά να παρενοχληθεί σεξουαλικά λόγω των ρούχων που φοράει, των λεγομένων ή των πράξεών του/της. Ενημερώστε το θύμα ότι το μόνο άτομο που φταίει είναι ο δράστης.
- Το θύμα έχει ανάγκη να ακούσει ότι οι φόβοι, οι ανησυχίες, η ενοχή και ο θυμός είναι φυσιολογικά, κατανοητά και αποδεκτά συναισθήματα.
- Να θυμάστε ότι σε κανέναν άνθρωπο δεν αξίζει να πέσει θύμα κακοποίησης ή παρενόχλησης ανεξάρτητα από τις συνθήκες.

Να είστε υπομονετικοί/ές.

- Μην πιέζετε για περισσότερες λεπτομέρειες. Αφήστε τον/τη συνάδελφό σας ή τον/την υπάλληλό σας να αποφασίσει πόσα πράγματα θέλει να μοιραστεί μαζί σας. Ρωτήστε τον/τη πώς μπορείτε να βοηθήσετε.
- Τα θύματα καλούνται να λάβουν σύνθετες αποφάσεις και να διαχειριστούν συναισθήματα αδυναμίας. Με το να προσπαθείτε να λάβετε αποφάσεις για να τα διευκολύνετε ενδεχομένως να αυξάνετε περαιτέρω αυτή την αίσθηση αδυναμίας.

- Μπορείτε να βοηθήσετε το θύμα να εντοπίσει όλες τις διαθέσιμες επιλογές και στη συνέχεια, να του προσφέρετε υποστήριξη κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
- Το θύμα δεν μπορεί απλώς «να ξεχάσει αυτό που συνέβη» ή να συνεχίσει τη ζωή του σαν να μην συνέβη ποτέ. Η ανάκαμψη είναι μια μακροχρόνια διαδικασία και κάθε άτομο ακολουθεί τους προσωπικούς του ρυθμούς.

Να ενθαρρύνετε τα θύματα.

Παρακινήστε το θύμα να αναζητήσει ψυχολογική υποστήριξη, να αναφέρει την παρενόχληση ή/και να έρθει σε επαφή με οποιαδήποτε εξειδικευμένη οργάνωση ή ομάδα αμοιβαίας υποστήριξης. Μην ξεχνάτε ότι το θύμα θα πρέπει να λάβει την τελική απόφαση για το τι πρέπει να κάνει. Πρόκειται για τη ζωή του. Για τον λόγο αυτό, αποφύγετε να του ασκήσετε πίεση.

Σεβαστείτε το απόρρητο των θυμάτων.

- Μην αποκαλύπτετε σε άλλα άτομα όσα σας εκμυστηρεύεται το θύμα. Αφήστε το να αποφασίσει εκείνο σε ποιο άτομο θέλει να μιλήσει. Είναι σημαντικό να μην κοινοποιείτε πληροφορίες σε άσχετα με την υπόθεση άτομα.
- Αν όντως χρειαστεί να κοινοποιήσετε πληροφορίες για την ασφάλεια του θύματος, ζητήστε την άδειά του, αφού πρώτα το ενημερώσετε για τις πληροφορίες που θα μοιραστείτε και με ποιον/α.

Εγγυηθείτε την ασφάλεια των θυμάτων.

- Βοηθήστε το θύμα να προσδιορίσει τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να αποκαταστήσει την αίσθηση σωματικής και συναισθηματικής του ασφάλειας. Ο ρόλος σας είναι καθοριστικός σε αυτή τη διαδικασία. Ρωτήστε τον/την υπάλληλο ή τον/τη συνάδελφό σας τι θα τον/την έκανε να αισθάνεται ασφαλής και πώς μπορείτε να τον/τη βοηθήσετε να πετύχει αυτό τον στόχο.
- Αν η παρενόχληση συμβαίνει κατ' εξακολούθηση, βοηθήστε τον/την υπάλληλο ή τον/τη συνάδελφό σας να αναπτύξει ένα σχέδιο για το τι πρέπει να κάνει σε περίπτωση που το περιστατικό επαναληφθεί. Η προετοιμασία και η κατάρτιση ενός συγκεκριμένου σχεδίου μπορεί να φανεί ιδιαίτερα σημαντική σε περίπτωση κλιμάκωσης της βίας.

Εκφράσεις που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε, όταν απευθύνεστε στα θύματα.

Είναι δύσκολο να γνωρίζετε τι πρέπει να πείτε σε έναν άνθρωπο που σας εκμυστηρεύεται μία προσωπική τραυματική του εμπειρία. Αντί να βομβαρδίσετε τον/την υπάλληλο ή τον/τη συνάδελφό σας με ερωτήσεις, εκφράστε του/της την υποστήριξή σας με τις εξής φράσεις:

- Δεν φταις εσύ.
- Λυπάμαι για αυτό που σου συνέβη.
- Σε πιστεύω.
- Πώς μπορώ να σε βοηθήσω;
- Χαίρομαι που μου το είπες.
- Θα στηρίξω τις επιλογές σου.
- Δεν είσαι μόνος/η σου.

5. Τι πρέπει να κάνετε αν είστε θύμα ή μάρτυρας παρενόχλησης;

5.1 Ο/Η εργαζόμενος/η που είναι μάρτυρας ή θεωρεί ότι έχει γίνει στόχος παρενόχλησης, θα πρέπει να αναφέρει το περιστατικό, το συντομότερο δυνατόν, σε ανώτερο διοικητικό στέλεχος της επιχείρησης.

5.2 Ο/Η εργαζόμενος/η μπορεί να κινήσει τη διαδικασία έρευνας από τη διοίκηση επικοινωνώντας με τον/την προϊστάμενο/η, ο/η οποίος/α θα διεξαγάγει έρευνα με σκοπό τη συλλογή στοιχείων που θα συμβάλουν στη λήψη κατάλληλων μέτρων, εφόσον κρίνεται απαραίτητο. Τα εν λόγω στοιχεία δεν προορίζονται για νομική ή ποινική δίωξη.

5.3 Οι εργαζόμενοι/ες θα πρέπει επίσης να τηρούν αρχείο των σχετικών περιστατικών και επικοινωνιών μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων μερών, σε περίπτωση που προκύψει άλλο περιστατικό και απαιτείται περαιτέρω δράση.

Γ. Ασκήσεις, παιχνίδια, κουίζ

Περίπτωση 1: Η κα Πιρέλι εργάζεται στην επιχείρηση ABC Co. Το αφεντικό της, ο κος Κατάνι, χρησιμοποιεί συχνά υβριστικούς χαρακτηρισμούς, όταν επιπλήττει τους/τις υφισταμένους/ές του ανεξάρτητα από το φύλο τους. Η κα Πιρέλι ένιωσε προσβεβλημένη από αυτή την υβριστική φρασεολογία και υπέβαλε καταγγελία για ΣΠ.

Ερώτηση 1: Ευσταθεί αυτή η κατηγορία;

Απάντηση 1: Όχι, διότι η κακοποίηση δεν ήταν σεξουαλικής φύσεως. Βέβαια, η συμπεριφορά του κου Κατάνι είναι επαγγελματικά απαράδεκτη και χρήζει διορθωτικών μέτρων.

Περίπτωση 2: Η Ιβέτ έκανε αίτηση για δουλειά σε ένα νέο εστιατόριο που άνοιξε στην περιοχή. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, ο υπεύθυνος της είπε ότι δεν πληροί τα κριτήρια, επειδή η επιχείρηση ενδιαφέρεται να προσλάβει μια πιο «θηλυκή» σερβιτόρα. Αν παρόλ' αυτά, εξακολουθεί να θέλει τη δουλειά, της είπε ότι θα πρέπει να ντύνεται με πιο γυναικεία ρούχα, να φοράει make-up και να περιποιείται περισσότερο τα μαλλιά της.

Ερώτηση 2: Μπορεί να χαρακτηριστεί αυτή η συμπεριφορά ως ΣΠ;

Απάντηση 2: Όχι, η εν λόγω συμπεριφορά δεν ήταν σεξουαλικής φύσεως. Ωστόσο, συνιστά παρενόχληση λόγω φύλου για την οποία θα μπορούσε κάλλιστα να υποβληθεί σχετική αναφορά.

Περίπτωση 3: Η Άννα εργάζεται σε ένα δικηγορικό γραφείο, στο οποίο ένας παλαιότερος συνεργάτης της εταιρείας όχι μόνο σχολιάζει την εμφάνιση και τα φορέματα της, αλλά επίσης της ζητά επίμονα να φορά συγκεκριμένα ρούχα που θα την κάνουν να δείχνει πιο ελκυστική. Η Άννα επειδή αισθάνθηκε προσβεβλημένη από αυτά τα σχόλια, υπέβαλε καταγγελία σε βάρος του για ΣΠ.

Ερώτηση 3: Ευσταθεί αυτή η κατηγορία;

Απάντηση 3: Ναι, κάθε είδους σεξουαλικές παρατηρήσεις, είτε άμεσες είτε έμμεσες συνιστούν ΣΠ.

Περίπτωση 4: Ο κος Μάρτιν παρακολουθεί συχνά πορνογραφικά βίντεο στο γραφείο προσπαθώντας εσκεμμένα να είναι ορατά από γυναίκες συναδέλφους, οι οποίες όμως αισθάνονται άβολα με αυτό το γεγονός. Μία από τις συναδέλφους που κάθεται δίπλα στο γραφείο του κατέθεσε καταγγελία εναντίον του για ΣΠ.

Ερώτηση 4: Είναι βάσιμη η αξίωσή της σύμφωνα με όσα προβλέπει ο νόμος για τη ΣΠ;

Απάντηση 4: Ναι, σε αυτή την περίπτωση η αξίωση είναι βάσιμη.

Περίπτωση 5: Η κα Πέτροβα εργάζεται σε μία πολυεθνική εταιρεία. Μια μέρα, ο προϊστάμενός της την πλησίασε, όταν ήταν μόνη της, και της υποσχέθηκε ευνοϊκή μεταχείριση στη δουλειά, αρκεί να υποκύψει στις σεξουαλικές του ορέξεις.

Ερώτηση 5: Μπορεί να υποβάλει καταγγελία για ΣΠ;

Απάντηση 5: Ναι, τα αιτήματα για σεξουαλικές χάρες με αντάλλαγμα την ευνοϊκή μεταχείριση μίας εργαζόμενης συνιστά ΣΠ, είτε πρόκειται για μεμονωμένο είτε για επαναλαμβανόμενο περιστατικό.

Ενότητα 5: Επιμορφωτικές Εκπαιδεύσεις και Δραστηριότητες για το Προσωπικό

A. Μαθησιακά αποτελέσματα

Μετά την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες/ουσες θα έχουν εξοικειωθεί με την έννοια και το θεωρητικό και νομικό πλαίσιο της ΣΠ και επιπλέον, με τις εκπαιδευτικές μεθοδολογίες, τα «πρέπει» και τα «δεν πρέπει» των εκπαιδεύσεων και των εργαστηρίων για την καταπολέμηση της ΣΠ μέσω της χρήσης διαφορετικών τύπων μεθοδολογιών, εργαλείων, πηγών πληροφόρησης.

B. Θεωρητικό πλαίσιο

1. Πώς να οργανώσετε αποτελεσματικές εκπαιδεύσεις για την καταπολέμηση της ΣΠ

α. Γενική μεθοδολογία Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών/ριών

Η μεθοδολογία της εκπαίδευσης και των εργαστηρίων έχει συμφωνηθεί λαμβάνοντας υπόψη το επαγγελματικό προφίλ των εκπαιδευόμενων, οι οποίοι/ες είναι επαγγελματίες που εργάζονται σε επιχειρήσεις και Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών (ΟΚΠ), και ιδίως εκείνοι/ες που εμπλέκονται στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς στο μέλλον, θα μπορούν να εκπαιδεύσουν οι ίδιοι/ες το προσωπικό που απασχολούν στους οργανισμούς. Στην ουσία, η ενότητα φιλοδοξεί να ενισχύσει την εμπειρία του/της μαθητή/ριας τοποθετώντας τον/την στο κέντρο της μαθησιακής διαδικασίας και ανάγοντάς τον/τη σε ενεργητικό υποκείμενο της μάθησής του/της που συν-διαμορφώνει τη γνώση βάσει της ατομικής και συλλογικής εμπειρίας.

Δεδομένου ότι οι μέθοδοι ενεργητικής μάθησης παρέχουν στους/στις εκπαιδευόμενους/ες σημαντική αυτονομία και έλεγχο στη διαδικασία μάθησης, ο/η εκπαιδευτής/ρια αναλαμβάνει τον ρόλο του/της διευκολυντή/ριας ή του/της καθοδηγητή/ριας της διαδικασίας μάθησης, και όχι του/της εμπειρογνώμονα με χαρακτηριστικά αυθεντίας. Είναι σημαντικό για τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να έχουν τον έλεγχο της διαδικασίας μάθησης: από τη μία πλευρά, αυτό απαιτεί μεγαλύτερη υπευθυνότητα και πρωτοβουλία, αλλά από την άλλη, τους επιτρέπει να επιλέγουν, να διαχειρίζονται και να αξιολογούν τις δικές τους δραστηριότητες μάθησης. Με αυτό τον τρόπο, οι εκπαιδευόμενοι/ες συμμετέχουν στον καθορισμό στόχων και στη λήψη αποφάσεων για τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απέκτησαν σχετικά με: την πρόληψη και την αντιμετώπιση της ΣΠ, τις

πολιτικές και τις διαδικασίες για την προστασία από την παρενόχληση στον χώρο εργασίας και τον κώδικα επαγγελματικής δεοντολογίας.

Για τους παραπάνω λόγους, το πρώτο μέρος του εργαστηρίου αφιερώνεται συνήθως στη δυναμική της ομαδικής διευκόλυνσης και της ανταλλαγής επαγγελματικής πείρας και τεχνογνωσίας στον αντίστοιχο τομέα. Στόχος αυτού του μέρους της εκπαίδευσης είναι να διευκολύνει την ενεργό συμμετοχή, τη συζήτηση, τη διερεύνηση και τον αναστοχασμό των εκπαιδευόμενων και συγχρόνως να αποδώσει αξία στις προϋπάρχουσες αντιλήψεις, γνώσεις και εμπειρίες τους. Η μάθηση μπορεί να περιλαμβάνει αλλαγές στην αντίληψη των εννοιών και οι εκπαιδευόμενοι/ες ενδεχομένως να χρειαστεί να αναπτύξουν ένα νέο τρόπο σκέψης ή αντίληψης για να οδηγηθούν στη μάθηση.

Σε αυτό το σημείο, αξ σημειωθεί ότι για την εξασφάλιση της επιτυχίας της εκπαίδευσης, οι εκπαιδευτές/ριες θα πρέπει να λειτουργούν ως παράγοντες διδακτικής διευκόλυνσης βοηθώντας τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να δημιουργήσουν τη γνώση και όχι να αναπαραγάγουν μια σειρά γεγονότων και εννοιών. Για τον σκοπό αυτό, χρησιμοποιούνται σε μεγάλο βαθμό η επίλυση προβλημάτων, οι ομαδικές εργασίες και οι δραστηριότητες μάθησης με μελέτες περιπτώσεων. Επιπρόσθετα, ο/η εκπαιδευτής/ρια θα πρέπει να παρέχει και να προτείνει στους/στις εκπαιδευόμενους/ες σχετικό υλικό, σενάρια, διαδικτυακές εκπαιδεύσεις και εργαλεία που θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν αυτόνομα και να προσαρμοστούν από τους/τις εκπαιδευόμενους/ες για τη διοργάνωση μίας επιμόρφωσης σύντομης διάρκειας σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της ΣΠ στον χώρο της εργασίας τους.

Εξίσου σημαντικό είναι οι εκπαιδευόμενοι/ες να έχουν ισχυρά εσωτερικά κίνητρα μάθησης. Η μάθηση θα πρέπει να ανταποκρίνεται στις ανάγκες, τα ενδιαφέροντά τους και τα προβλήματα της πραγματικής ζωής, δηλαδή να έχει νόημα και να είναι σχετική με το εργασιακό τους περιβάλλον και τις καταστάσεις (ευκαιρίες και προκλήσεις) που αντιμετωπίζουν. Η συνάφεια της μάθησης είναι βασικός παράγοντας για την παρακίνηση των εκπαιδευόμενων. Για τον λόγο αυτό, ο/η εκπαιδευτής/ρια θα πρέπει να αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με το θέμα και να εκτιμήσει την αξία των προηγούμενων εμπειριών των εκπαιδευομένων που σχετίζονται με αυτό.

Ξεκινώντας από την ανταλλαγή των προηγούμενων εμπειριών, παραδοχών και προσδοκιών των εμπλεκόμενων επαγγελματιών, ο καθοδηγητικός ρόλος του/της εκπαιδευτή/ριας έγκειται στην παροχή βοήθειας με την αφομοίωση νέων και παλαιών γνώσεων, στην αξιολόγηση του κατάλληλου επιπέδου και χρόνου για την παροχή υποβοήθησης και την αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τα θέματα της εκπαίδευσης. Στο τέλος της διαδικασίας, οι εκπαιδευόμενοι/ες θα πρέπει να είναι σε θέση

να οργανώνουν σύντομες συνεδρίες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της ΣΠ στον χώρο εργασίας.

β. Ομάδες-στόχοι

Η συμμετοχή των διευθυντών/ριών, των προϊσταμένων κλπ. στην εκπαίδευση για την καταπολέμηση της ΣΠ είναι καίριας σημασίας. Οι ηγέτες/ιδες μπορούν να δώσουν το σωστό παράδειγμα. Για παράδειγμα, οι διευθυντές/ριες θα πρέπει να υιοθετήσουν μια κουλτούρα σεβασμού που θα διαπνέει τις πράξεις τους, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου με τον οποίο προσεγγίζουν την εκπαίδευση και του πώς συμπεριφέρονται στην καθημερινή τους ζωή.

Επιπλέον, οι διευθυντές/ριες και οι προϊστάμενοι/ες που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν καταγγελίες για ανάρμοστη συμπεριφορά/διακρίσεις/παρενόχληση, θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένοι/ες και εκπαιδευμένοι/ες κατάλληλα, ώστε να χειρίζονται αποτελεσματικά τις καταγγελίες και να αποφεύγουν συμπεριφορές αντιποίνων.

Χωριστές επιμορφωτικές εκπαιδεύσεις: Οι εκπαιδευτικές συνεδρίες για τους/τις διευθυντές/ριες και τους/τις προϊσταμένους/ες θα πρέπει να διεξάγονται χωριστά από τις συνεδρίες που απευθύνονται σε μη προϊστάμενους ή έστω οι διευθυντές/ριες να παρακολουθούν συνεδρίες με περισσότερο εξειδικευμένο περιεχόμενο.

Περιοδικότητα: Η επιμόρφωση σχετικά με την παρενόχληση και τη ΣΠ στον χώρο εργασίας θα πρέπει να επαναλαμβάνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα, προκειμένου να ενημερώνονται πρώτα οι διευθυντές/ριες και οι προϊστάμενοι/ες για τη ΣΠ και να κατανοούν πώς να χειρίζονται τις καταγγελίες, και στη συνέχεια να δημιουργούν έναν χώρο ανάπαυλας, διαλόγου και ανταλλαγής εμπειριών.

γ. Εργαλεία και συμβουλές

Η εκπαίδευση θα πρέπει να πραγματοποιηθεί δια ζώσης ή/και διαδικτυακά: Όπως καταδεικνύεται στην πράξη, η δια ζώσης εκπαίδευση έχει συνήθως καλύτερα αποτελέσματα σε ό,τι αφορά στην εμπειρία των εκπαιδευόμενων.

Αν αυτό δεν είναι εφικτό, υπάρχει η δυνατότητα της διαδικτυακής εκπαίδευσης. Στη σύγχρονη εποχή, χρησιμοποιούνται ευρέως οι όροι «Διαδικτυακή Μάθηση» και «Εξ αποστάσεως Μάθηση». Αν και οι δύο προσφέρουν μεγάλη ευελιξία στον/στην εκπαιδευόμενο/η, υπάρχουν ορισμένες διαφορές μεταξύ τους. Ο όρος «εξ αποστάσεως μάθηση» χρησιμοποιείται, όταν αναφερόμαστε στην παροχή εκπαίδευσης χωρίς την ανάγκη φυσικής παρουσίας στον χώρο που αυτή διεξάγεται, ενώ η «διαδικτυακή μάθηση»

αξιοποιεί σε ποσοστό 100% ένα δίκτυο πληροφόρησης, δηλαδή το Διαδίκτυο, παρέχοντας εξαιρετικά υψηλό επίπεδο ευελιξίας.

Και τα δύο αποτελούν πολύ χρήσιμα εργαλεία, και παρόλο που η Διαδικτυακή Μάθηση μπορεί εύκολα να αντικατασταθεί από τη Δια Ζώσης Εκπαίδευση, η Εξ Αποστάσεως Μάθηση μπορεί να ενσωματωθεί και στις δύο, δεδομένου ότι απαιτεί μια διαφορετική προσέγγιση στη διαδικασία μάθησης επιτρέποντας στους/στις συμμετέχοντες/ουσες να επιλέξουν πού θα μάθουν, πότε θα μάθουν, πώς θα μάθουν και σε τι θα εμβαθύνουν.

Να χρησιμοποιείτε συμπεριληπτική γλώσσα: Μην χαρακτηρίζετε όπωσδήποτε το περιεχόμενο μιας εκπαιδευτικής πρωτοβουλίας ως πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αντ' αυτού, μπορείτε να το αναδιαμορφώσετε, ούτως ώστε να εστιάζει στην έννοια του σεβασμού στον χώρο εργασίας και να απευθύνεται σε ένα ποικιλόμορφο κοινό με σενάρια που περιλαμβάνουν θύμα και θύτη του ίδιου φύλου, καθώς και προϊσταμένες που παρενοχλούν συναδέλφους τους.

Οι συμμετέχοντες/ουσες θα πρέπει να γνωρίζουν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των θυτών είναι άνδρες, ενώ των θυμάτων είναι γυναίκες. Διαφορετικά, δεν θα είναι σε θέση να κατανοήσουν τις αιτίες και τις αρνητικές συνέπειες της παρενόχλησης, καθώς και τον τρόπο της αποτελεσματικής αντιμετώπισής της.

Βέβαια, θα πρέπει να συμπεριλάβετε την έμφυλη και τη σεξουαλική ποικιλομορφία στην εκπαίδευση και να αποφεύγετε να αναφέρεστε μόνο σε cisgender (δηλαδή άτομα που νιώθουν οικεία και αυθεντικά στο φύλο με το οποίο γεννήθηκαν) και ετεροφυλόφιλα άτομα.

Να παρουσιάζετε θετικά παραδείγματα: Επικεντρωθείτε στις συμπεριφορές που θέλετε να ενθαρρύνετε. Για παράδειγμα, συζητήστε με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες πώς είναι, κατά τη γνώμη τους, ένα περιβάλλον που προωθεί τον σεβασμό και τη συμπεριληπτικότητα, και όχι ποιες συμπεριφορές πρέπει να αποφεύγουν.

Να στηρίζετε την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη: Η δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος περιλαμβάνει την επιμόρφωση υπαλλήλων και προϊσταμένων σχετικά με τα οφέλη της ποικιλομορφίας, των δράσεων συμπερίληψης, και της αποτελεσματικής συνεργασίας με άτομα που έχουν ποικίλες καταβολές, πολιτισμούς, φυλές, θρησκείες και αντιλήψεις.

Να αντιμετωπίζετε τις ασυνείδητες προκαταλήψεις (συγκαλυμμένες συμπεριφορές που οφείλονται σε στερεότυπα): Στον χώρο εργασίας, όταν οι ασυνείδητες προκαταλήψεις δεν αναγνωρίζονται και δεν αντιμετωπίζονται, μπορεί να σας οδηγήσουν σε συμπεριφορές και αποφάσεις που εισάγουν διακρίσεις, όπως η μη προαγωγή ενός/μίας υπαλλήλου με

υψηλή απόδοση ή η μη προσφορά θέσης εργασίας σε έναν/μία υποψήφιο/α λόγω του φύλου του/της.

Να ενθαρρύνετε τη συμμετοχή και την ενεργητική μάθηση: Η χρήση παραδειγμάτων και εικόνων στο πλαίσιο της επιμόρφωσης για τη ΣΠ θα διευκολύνει τους/τις εκπαιδευόμενους/ες στο να συγκεντρωθούν, να κατανοήσουν καλύτερα το θέμα και να συμμετάσχουν περισσότερο. Επιπλέον, η ανοιχτή συζήτηση θα τους/τις βοηθήσει να αισθάνονται άνετα, όταν εκφράζουν την άποψή τους για ένα «ευαίσθητο» θέμα.

Να προσαρμόζετε την επιμόρφωση στις συνθήκες του χώρου εργασίας: Δημιουργήστε εύκολες επιλογές. Για παράδειγμα, μπορείτε να σχεδιάσετε μία εκπαίδευση που θα λαμβάνει υπόψη την κουλτούρα των εκπαιδευόμενων και παράλληλα θα ταιριάζει με την αντίστοιχη κουλτούρα της επιχείρησης.

Να παρέχετε ενημερωμένες πληροφορίες στην επιμόρφωση: Φροντίστε να ενημερώνετε τακτικά το περιεχόμενο της εκπαίδευσης, ώστε να συμβαδίζει και να συμμόρφώνεται με την κρατική νομοθεσία και τις βέλτιστες πρακτικές της χώρας.

Να παρέχετε πληροφορίες σχετικά με την παρέμβαση των παρατηρητών/ριών: Η εκπαίδευση τόσο των διευθυντών/ριών όσο και των υπαλλήλων σχετικά με το πώς πρέπει να αντιδρούν, όταν γίνονται μάρτυρες σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να βοηθήσει στην αύξηση της αίσθησης προσωπικής ευθύνης με στόχο τη διατήρηση ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Όλοι οι μάρτυρες ΣΠ θα πρέπει να γνωρίζουν τις διαδικασίες που ακολουθούνται για την ασφαλή αναφορά οποιουδήποτε τέτοιου περιστατικού.

Να εγγυάστε την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης για την καταπολέμηση της ΣΠ: Η εκπαίδευση είναι πιο αποτελεσματική, όταν προσαρμόζεται σε ένα συγκεκριμένο εργατικό δυναμικό και χώρο εργασίας, καθώς και σε διαφορετικές ομάδες εργαζομένων. Τέλος, αν εκπαιδευτούν σωστά, ιδίως τα μεσαία διευθυντικά στελέχη και οι προϊστάμενοι/ες πρώτης γραμμής, μπορεί να αποδειχθούν ως ο πιο πολύτιμος πόρος ενός/μίας εργοδότη/ριας για την πρόληψη και την εξάλειψη της παρενόχλησης.

- Αφιερώστε επαρκείς πόρους για γενική επιμόρφωση, και κυρίως για τα μεσαία διευθυντικά στελέχη και τους/τις προϊσταμένους/ες πρώτης γραμμής.

- Φροντίστε η επιμόρφωση να καλύπτει τον τρόπο αποτελεσματικής αντιμετώπισης της παρενόχλησης που παρατηρούν ως μάρτυρες, που αναφέρει το θύμα ή για την οποία έχουν λάβει γνώση.

Πιθανά είδη επιμόρφωσης:

- Περιοδική Επιμόρφωση Εργαζομένων
- Περιοδική Επιμόρφωση Προϊσταμένων
- Περιοδική Επιμόρφωση Τμημάτων στο πλαίσιο Μηνιαίων/Τριμηνιαίων Συναντήσεων
- Διαδραστικά Εργαστήρια με σκοπό την κατανόηση της έννοιας της Σεξουαλικής Παρενόχλησης
- Ομάδες Εστιασμένης Συζήτησης (Focus Groups) με σκοπό την ανταλλαγή εμπειριών και κοινών προβληματισμών
- Εσωτερικές Επικοινωνίες: Προσαρμογή στο περιβάλλον της εργασίας, π.χ. χρήση πινάκων ανακοινώσεων, μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου κλπ.
- Κατ' Ιδίαν, Δια Ζώσης ή Διαδικτυακή Επιμόρφωση. Αν είναι διαδικτυακή, τότε θα πρέπει να υπάρχει ένας/μία εκπαιδευτής/ρια που θα απαντά στις ερωτήσεις των εκπαιδευόμενων.
- Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση για τη Σεξουαλική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας

2. Οργάνωση Εργαστηρίου (workshop): δραστηριότητες και εργαλεία

Υπάρχουν πολλά εργαλεία και δραστηριότητες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, προκειμένου να καταστεί η επιμόρφωση μια εμπειρία που χτίζεται με βάση το περιβάλλον και τις καταβολές ενός ατόμου, με αποτέλεσμα να είναι ουσιαστική και αποτελεσματική.

Παρακάτω, ακολουθεί ένα ενδεικτικό παράδειγμα οργάνωσης εκπαίδευσης, η οποία μπορεί να χωριστεί σε διάφορες ενότητες και να προσαρμοστεί σε ποικίλες ανάγκες και περιβάλλοντα.

Πιθανός στόχος: Στόχος μας είναι μια ομάδα εργαζόμενων που ασχολούνται με εξωτερικούς παράγοντες, όπως συνεργάτες/ιδες, πελάτες/ισσες κλπ.

Ενότητες: Το εργαστήριό μας περιλαμβάνει 5 δραστηριότητες-ενότητες, που θα μπορούσαν ενδεχομένως να παρουσιαστούν δια ζώσης ή διαδικτυακά κατόπιν προσαρμογών, ώστε να προκύψει μια έκδοση με μειωμένη διάρκεια (με τη χρήση προηγμένων πλατφορμών εργασίας όπως το Zoom ή το Teams που επιτρέπουν τη δημιουργία υπο-ομάδων, ερωτηματολόγια, κουίζ, τη χρήση ψηφιακών πινάκων κλπ.).

Κάθε ενότητα μπορεί να εφαρμοστεί αναλογικά και να χρησιμοποιηθεί ως ένα αυτόνομο εργαλείο για εις βάθος ανάλυση μιας συγκεκριμένης πτυχής ή ενός συγκεκριμένου κοινού.

Εργαστήριο για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας: δείγμα δραστηριοτήτων και εργαλείων

Δραστηριότητα 1: Καθορισμός Στόχων, Προσδοκιών & Φόβων

Διαβάστε τους στόχους της εκπαίδευσης για να βεβαιωθείτε ότι γίνονται αντιληπτοί από όλους/ες τους/τις συμμετέχοντες/ουσες.

Χρησιμοποιήστε έναν Χαρτοπίνακα (Flipchart) και αυτοκόλλητα χαρτάκια τύπου post-it δύο (2) διαφορετικών χρωμάτων (κίτρινο για τους Φόβους, πράσινο για τις Προσδοκίες). Κάθε συμμετέχων/ουσα καλείται να μοιραστεί με την υπόλοιπη ομάδα τους φόβους και τις προσδοκίες του/της. Ο συγκεντρωτικός πίνακας θα παρουσιαστεί από τον/την εκπαιδευτή/ρια και θα αναρτηθεί στον τοίχο, ενώ θα αναθεωρείται στο τέλος κάθε ενότητας, για να διαπιστώνεται αν εξακολουθεί να είναι έγκυρος.

Δραστηριότητα 2: Ορισμοί

Η δραστηριότητα στοχεύει στη σαφή και βαθιά κατανόηση του νοήματος των όρων που χρησιμοποιούμε, χωρίς να θεωρούμε τίποτα δεδομένο, αλλά αντίθετα, δημιουργώντας μια απροσδόκητη κατάσταση ήπιας δυσφορίας, η οποία θα μας βοηθήσει να εισέλθουμε στα θέματα που μας ενδιαφέρει να εξετάσουμε.

Τι εννοούμε με τον όρο παρενόχληση στον χώρο εργασίας; Τι εννοούμε με τον όρο σεξουαλική παρενόχληση; Τι εννοούμε με τον όρο σεξουαλική κακοποίηση και εκμετάλλευση;

Χωρίστε την ομάδα σε τρεις (3) επιμέρους ομάδες. Κάθε υπο-ομάδα θα έχει στη διαθεσή της έναν χαρτοπίνακα που θα αντιστοιχεί σε μία από τις τρεις (3) προαναφερθείσες κατηγορίες και θα πρέπει να παραθέσει σε διάστημα 10 λεπτών όλα τα παραδείγματα παρενόχλησης ή κακοποίησης που εμπίπτουν στην κατηγορία του χαρτοπίνακά της. Μόλις περάσουν τα 10 λεπτά, οι ομάδες θα αλλάξουν θέσεις: η ομάδα 1 μετακινείται στον χαρτοπίνακα 2, η ομάδα 2 μετακινείται στον χαρτοπίνακα 3, η ομάδα 3 μετακινείται στον χαρτοπίνακα 1. Η νέα ομάδα διαβάζει τον κατάλογο της προηγούμενης ομάδας και προσπαθεί να τον εμπλουτίσει με περισσότερα παραδείγματα. Μετά από 10 λεπτά, οι ομάδες αλλάζουν θέσεις για τελευταία φορά (Μεθοδολογία: World Café).

Τα αποτελέσματα κοινοποιούνται στην ολομέλεια και ακολουθούν Ερωτήσεις & Απαντήσεις ή σχόλια/σκέψεις των συμμετεχόντων/ουσών.

Δραστηριότητα 3: Ανάλυση και πίνακας κινδύνου

Η δραστηριότητα αποσκοπεί στην ενθάρρυνση ενός ομαδικού αναστοχασμού σχετικά με την ανάγκη ύπαρξης ή μη ενός συστήματος αναφοράς.

Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αναστοχαστούν σχετικά με το τι θα μπορούσε ενδεχομένως να συμβεί στον οργανισμό που εργάζονται και πώς θα αντιδρούσαν ως οργανισμός αν εκδηλωνόταν ένα περιστατικό ΣΠ σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον/τομέα/τμήμα.

Χρησιμοποιήστε ένα απλό εργαλείο, όπως το εργαλείο Ανάλυσης και Εκτίμησης Κινδύνου (Risk Analysis Assessment) και χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε ομάδες των 5-6 ατόμων. Κάθε ομάδα θα εντοπίζει όλους τους πιθανούς κινδύνους που αναφέρονται σε έναν συγκεκριμένο τομέα ή δραστηριότητα, την πιθανότητα εμφάνισης, τις συνέπειες και τα πιθανά μέτρα μετριασμού των εν λόγω κινδύνων.

action	Risk description	Internal / External	Likelihood <i>Rare - Unlikely - Possible - Likely - Almost certain</i>	Impact <i>Not significant - Minor - Moderate - Major - Severe</i>	Likelihood / Impact	Measures for mitigation risk	Responsible for monitoring of risk	Follow up
A1								
A2								

Το αποτέλεσμα της ανάλυσης θα δώσει τη δυνατότητα στις ομάδες να διαβαθμίσουν κάθε κίνδυνο (π.χ. χαμηλός/μέτριος/μέτρια υψηλός/υψηλός/πολύ υψηλός) όσον αφορά τις συνέπειες και την πιθανότητά του και να αποτυπώσουν, ως εκ τούτου, στον Πίνακα

Κινδύνου τη σοβαρότητα του, προκειμένου να ορίσουν τα επείγοντα ζητήματα και τις προτεραιότητες που χρήζουν άμεσης παρέμβασης.

Παράδειγμα Πίνακα Κινδύνου:

		Impact →				
		Negligible	Minor	Moderate	Significant	Severe
Likelihood ↑	Very Likely	Low Med	Medium	Med Hi	High	High
	Likely	Low	Low Med	Medium	Med Hi	High
	Possible	Low	Low Med	Medium	Med Hi	Med Hi
	Unlikely	Low	Low Med	Low Med	Medium	Med Hi
	Very Unlikely	Low	Low	Low Med	Medium	Medium

Δραστηριότητα 4: Διλήμματα

Η δραστηριότητα στοχεύει στην έναρξη μιας συζήτησης για αξίες, αρχές και συμπεριφορές, χρησιμοποιώντας περιπτώσεις που αντλούνται από την πραγματική ζωή και μπορούν να εκδηλωθούν σε διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα.

Επιλέξτε ορισμένα «διλήμματα», τα οποία αποτελούνται από μία σύντομη (μισής σελίδας) περιγραφή πραγματικών περιπτώσεων ανάρμοστης συμπεριφοράς (δείτε δείγματα διλημάτων στο Παράρτημα 2). Θα σας προτείναμε να επιλέξετε περιπτώσεις που είναι ελαφρώς αμφιλεγόμενες και που δεν παρουσιάζουν μια προφανή προσέγγιση ή λύση.

Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε ομάδες 6 έως 8 ατόμων και ζητήστε από κάθε ομάδα να διαβάσει προσεκτικά και να συζητήσει μία περίπτωση που θα της αναθέσετε, να βρει μια λύση που θα είναι κοινώς αποδεκτή από όλα τα μέλη και τέλος, να αναλύσει την επιλογή της ομάδας μέσω μίας σειράς ερωτήσεων:

- Ταιριάζει αυτή η επιλογή με τα πρότυπα, τις αξίες και τα κίνητρά μου;
- Διαμορφώνει αυτή η επιλογή τις αξίες του οργανισμού μου; Αν ναι, με ποιον τρόπο;

- Αντιπροσωπεύει αυτή η επιλογή τις αρχές του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι; Αν ναι, με ποιον τρόπο;
- Εμβαθύνει/Βελτιώνει αυτός ο αναστοχασμός τον Χάρτη Εμπιστοσύνης μας; Αν ναι, με ποιον τρόπο;

Και οι δύο συζητήσεις αναμένεται ότι θα έχουν αποτελέσματα που θα σας εκπλήξουν!

Δραστηριότητα 5: Προσομοίωση

Αυτή η δραστηριότητα στοχεύει στη βίωση της εμπειρίας και στην εξάσκηση σε μία δύσκολη συζήτηση με ένα πρόσωπο που έχει υποβάλει καταγγελία για ΣΠ στον χώρο εργασίας.

Αφού αναλύσουμε τα «πρέπει» και τα «δεν πρέπει» κατά τη λήψη μίας καταγγελίας (ιδίως τα σημεία στα οποία χρειάζεται να εστιάσουν οι προϊστάμενοι/ες, και όχι μόνο, αφού καθένας/μία από εμάς είναι πιθανό να γίνει δέκτης/ρια), ζητάμε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να προσφερθούν εθελοντικά για μια προσομοίωση. Συγκεκριμένα, θα χρειαστείτε 2 ή 3 ζευγάρια. Αρχικά, αποφασίστε ποιος/ποια θα είναι ο/η καταγγέλλων/ουσα και ποιος/ποια θα είναι ο/η δέκτης/ρια. Στη συνέχεια, δώστε στον/στην καταγγέλλοντα/ουσα μια υπόθεση που θα τη διαβάσει με προσοχή για να υποδυθεί το θιγόμενο πρόσωπο (θύμα). Η προσομοίωση θα πρέπει να διεξαχθεί ενώπιον των άλλων συμμετεχόντων/ουσών. Επειδή μπορεί να έχει ισχυρό συναισθηματικό αντίκτυπο, μερικοί/ές συμμετέχοντες/ουσες μπορεί να θελήσουν να αποσυρθούν. Αν συμβεί κάτι τέτοιο, μην τους ασκήσετε πίεση και μην επιμείνετε, αλλά αναζητήστε έναν/μία άλλο/η εθελοντή/ρια.

Στο τέλος της προσομοίωσης, ολόκληρη η ομάδα θα αναλύσει με επικοινωνιακό τρόπο (χωρίς διάθεση επίκρισης) τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία του/της δέκτη/ριας που χρήζουν βελτίωσης.

Η εν λόγω δραστηριότητα συνιστά μεγάλη πρόκληση και συνήθως απαιτεί ένα καλό επίπεδο εμπιστοσύνης μεταξύ των συμμετεχόντων/ουσών. Αυτή η συνιστώσα θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη προτού προτείνετε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες το παιχνίδι προσομοίωσης.

Δραστηριότητα 6: Παζλ

Αυτή η δραστηριότητα συνήθως προτείνεται στο τέλος ενός προγράμματος επιμόρφωσης μεγάλης διάρκειας σχετικά με τη διασφάλιση των διαδικασιών και αποτελεί αφενός έναν ευχάριστο και διασκεδαστικό τρόπο για να ελέγξετε το επίπεδο της μάθησης που αποκτήθηκε και αφετέρου ένα χρήσιμο εργαλείο για να την επανεξετάσετε σε δεύτερο χρόνο χωρίς πίεση.

Ο/Η εκπαιδευτής/ρια θα πρέπει να έχει στη διάθεσή του/της τη λεπτομερή περιγραφή μιας ολόκληρης υπόθεσης, από την αναφορά έως το κλείσιμο, η οποία ενδεχομένως να υποβλήθηκε σε διαδικασία έρευνας.

Γράψτε κάθε διαφορετικό βήμα σε μια κάρτα και έπειτα, ανακατέψτε την τράπουλα (φροντίζοντας να έχετε δημιουργήσει επαρκή αντίγραφα που να αντιστοιχούν στον αριθμό των ομάδων εργασίας).

Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε ομάδες και δώστε σε κάθε ομάδα μια τράπουλα. Ύστερα, ζητήστε τους να ανασυνθέσουν την ακολουθία των γεγονότων προσδιορίζοντας τη σωστή θέση κάθε κάρτας.

Αφού τελειώσουν όλες οι ομάδες την άσκησή τους, ελέγξτε την στην ολομέλεια ζητώντας από κάθε ομάδα να μετρήσει τα λάθη...και συγχαρείτε την νικήτρια ομάδα!

Δραστηριότητα 7: Αξιολόγηση

Η δραστηριότητα έχει ως στόχο την ανακεφαλαίωση όλων των σταδίων της επιμόρφωσης, τον εορτασμό των επιτυχιών και την αντιμετώπιση των αποτυχιών με εποικοδομητικό τρόπο.

Πρώτα, χρησιμοποιήστε τον χαρτοπίνακα Φόβοι & Προσδοκίες. Μαζί με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες, αφαιρέστε από το χαρτί όλους τους φόβους που ξεπεράσαν και όλες τις προσδοκίες που εκπλήρωσαν. Παρατηρήστε τι άλλο έχει μείνει στον χαρτοπίνακα και συζητήστε το με την ομάδα.

Μετά από αυτό, παρουσιάστε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες τρεις (3) απλές εικόνες:

έναν κάδο απορριμμάτων, ένα πλυντήριο και μια βαλίτσα.

Ζητήστε από όλους/ες τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να μοιραστούν με την υπόλοιπη ομάδα τι θα έβαζαν: στον κάδο απορριμμάτων (π.χ. συμπεριφορές, στοιχεία της επιμόρφωσης που δεν τους άρεσαν κλπ.), στο πλυντήριο (π.χ. πράγματα που θα ήθελαν να σκεφτούν περισσότερο) και στη βαλίτσα (π.χ. γνώσεις που έχουν αποκομίσει).



Επιμορφωτικό Υλικό:

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε παραδείγματα, μελέτες περιπτώσεων, ερωτηματολόγια και εικόνες στο πλαίσιο της επιμόρφωσης, τα οποία θα βοηθήσουν τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να επικεντρωθούν με μεγαλύτερη ευκολία στο περιεχόμενό της (δείτε παράδειγμα εργαλειοθήκης στο Παράρτημα 2).

Δείγματα Προϊόντων Εξ Αποστάσεως Μάθησης;

Η Εξ Αποστάσεως Μάθηση μπορεί να θεωρηθεί ως ένα χρήσιμο μέσο για την εμπάθυση και βελτίωση των γνώσεων που παρέχει μια Δια Ζώσης Εκπαίδευση.

Υπάρχει μεγάλος αριθμός διαδικτυακών προϊόντων για τη διασφάλιση της προσαρμογής σε διαφορετικά επίπεδα ικανοτήτων, διαφορετικού μήκους και διαφορετικού επιπέδου απαιτούμενης δέσμευσης.

Ένα ενδιαφέρον παράδειγμα διαδικτυακού μαθήματος είναι αυτό που πρότεινε η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου για τον Τομέα Διεθνούς Βοήθειας (International Aid Sector): <https://www.futurelearn.com/courses/introduction-to-safeguarding-in-the-international-aid-sector>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

1. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ/ΑΝΤΙΛΗΨΕΩΝ

Ενότητα 1

Ερωτήσεις Προ-αξιολόγησης

1. Πώς θα ορίζατε τη σεξουαλική παρενόχληση (ΣΠ) στον χώρο εργασίας;
2. Από ποια άτομα μπορεί να διαπραχθεί ΣΠ στον χώρο εργασίας;
3. Θεωρείτε ότι η ΣΠ στον χώρο εργασίας είναι σύνηθες φαινόμενο στη χώρα σας;
4. Θεωρείτε ότι η ΣΠ στον χώρο εργασίας συνδέεται με το φύλο;

Ερωτήσεις Μεταξιολόγησης

1. Ποιες είναι οι κύριες μορφές της ΣΠ; Μπορείτε να δώσετε ένα (1) παράδειγμα για κάθε μορφή;
2. Ποιες είναι οι επιπτώσεις της ΣΠ στον χώρο εργασίας για το θύμα;
3. Μπορεί ένα αστείο σεξουαλικής φύσεως να θεωρηθεί ΣΠ στον χώρο εργασίας;

Ενότητα 2

Ερωτήσεις Προ-αξιολόγησης

1. Απαγορεύεται η ΣΠ στον χώρο εργασίας στην χώρα σας;
2. Ποια δικαιώματα έχει το πρόσωπο που πέφτει θύμα ΣΠ στον χώρο που εργάζεται;
3. Ποιες είναι, κατά τη γνώμη σας, οι αρμόδιες αρχές στις οποίες μπορούν οι πολίτες να υποβάλουν αναφορές/καταγγελίες ΣΠ στον χώρο εργασίας;

Ερωτήσεις Μεταξιολόγησης

Συμβουλευτείτε την άσκηση που παρέχεται στον κύριο κορμό του Αναλυτικού Προγράμματος των Σεμιναρίων και συγκεκριμένα, στην Ενότητα 2.

Ενότητα 3

Ερωτήσεις Προ-αξιολόγησης

1. Πιστεύετε ότι ο/η εργοδότης/ρια θα πρέπει να διαθέτει πόρους για την πρόληψη της ΣΠ στον χώρο εργασίας;
2. Οφείλει η επιχείρηση να έχει αναπτύξει επίσημη διαδικασία για να επιλαμβάνεται αποτελεσματικότερα των καταγγελιών ΣΠ;

Ερωτήσεις Μεταξιολόγησης

1. Ποιους διαύλους επικοινωνίας μπορεί να χρησιμοποιήσει ο/η εργοδότης/ρια για να κοινοποιήσει την πολιτική της επιχείρησης για την καταπολέμηση της ΣΠ στον χώρο εργασίας;
2. Μπορείτε να απαριθμήσετε τρία (3) στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνει η εσωτερική πολιτική μιας επιχείρησης για την καταπολέμηση της ΣΠ;

Ενότητα 4

Ερωτήσεις Προ-αξιολόγησης

1. Γίνεται συνήθως καταγγελία περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας;
 - α. Ναι, τα περισσότερα περιστατικά καταγγέλλονται.
 - β. Ναι, τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης καταγγέλλονται σε υπερβολικό βαθμό. Οι άνθρωποι είναι υπερευαίσθητοι σε αυτό το θέμα.
 - γ. Όχι, τα περισσότερα περιστατικά δεν καταγγέλλονται.
 - δ. Δεν γνωρίζω.
2. Κατά τη γνώμη σας, ποια είναι τα βήματα που πρέπει να ακολουθούνται σε μια διαδικασία καταγγελίας; (Να γράψετε μια σύντομη περιγραφή των βημάτων).

Ερωτήσεις Μεταξιολόγησης

1. Μπορείτε να αναφέρετε τρεις (3) βασικούς παράγοντες που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την παροχή υποστήριξης σε ένα θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας;

Ενότητα 5

Ερωτήσεις Προ-αξιολόγησης

1. Πόσο σαφής είναι για εσάς η διαφορά μεταξύ παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, σεξουαλικής παρενόχλησης και σεξουαλικής κακοποίησης; (με βάση μία κλίμακα από 1 έως 5, θεωρώντας το 1 «πολύ ασαφής» και το 5 «πολύ σαφής»)
2. Πώς θα αξιολογούσατε το επίπεδο κινδύνου σεξουαλικής παρενόχλησης στον/στην οργανισμό/επιχείρηση/φορέα που εργάζεστε; (με βάση μία κλίμακα από 1 έως 5, θεωρώντας το 1 «πολύ χαμηλό» και το 5 «πολύ υψηλό»)

Ερωτήσεις Μεταξιολόγησης

1. Μετά το τέλος της εκπαίδευσης, έχει αλλάξει η γνώμη σας για το επίπεδο κινδύνου σεξουαλικής παρενόχλησης στον/στην οργανισμό/επιχείρηση/φορέα που εργάζεστε; Πώς αξιολογείτε τώρα το επίπεδο κινδύνου; (με βάση μία κλίμακα από 1 έως 5, θεωρώντας το 1 «πολύ χαμηλό» και το 5 «πολύ υψηλό»)
2. Λαμβάνοντας υπόψη τις προσομοιώσεις, μπορείτε να αναφέρετε 3-4 συμπεριφορές που θα πρέπει να υιοθετείτε, κάθε φορά που λαμβάνετε αναφορά/καταγγελία για ΣΠ στον χώρο εργασίας (προτιμώμενες απαντήσεις: ενεργητική ακρόαση, καθυσχασμός, σεβασμός, υπομονή κλπ.);
3. Μπορείτε να αναφέρετε 3-4 συμπεριφορές που πρέπει να αποφεύγετε, κάθε φορά που λαμβάνετε αναφορά/καταγγελία για ΣΠ στον χώρο εργασίας (προτιμώμενες απαντήσεις: επίκριση, ταπείνωση, αμφισβήτηση, διακοπή, αλλαγή θέματος κλπ.);

2. ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΙΛΗΜΜΑΤΑ

Ενότητα 1

Μελέτη περίπτωσης 1: Ο Μαρκ είναι ο επικεφαλής του τμήματος στο οποίο εργάζεται η Ντίνα τους τελευταίους 6 μήνες. Είναι ευγενικός και εξυπηρετικός με όλους/ες τους/τις υπαλλήλους. Μια μέρα ο Μαρκ προτείνει στην Ντίνα να βγουν για φαγητό μετά τη δουλειά, ώστε να γνωριστούν καλύτερα και να συζητήσουν θέματα που σχετίζονται με την εργασία. Η Ντίνα αρνείται ευγενικά, διότι δεν αισθάνεται άνετα. Ύστερα από αυτό το περιστατικό, η συμπεριφορά του Μαρκ αλλάζει. Αρχίζει να παραπονιέται στην Ντίνα για την ποιότητα της δουλειάς της και λίγο αργότερα, η διοίκηση της εταιρείας καλεί την Ντίνα να δώσει εξηγήσεις για τη χαμηλή απόδοσή της σύμφωνα με τα λεγόμενα του Μαρκ.

Θα θεωρούσατε το παραπάνω περιστατικό ως ΣΠ; Να αιτιολογήσετε την απάντησή σας.

Μελέτη περίπτωσης 2: Ο Νόρμαν και η Πενέλοπε δουλεύουν μαζί σε μια μικρή επιχείρηση. Ο Νόρμαν πειράζει συνεχώς την Πενέλοπε κάνοντας αστεία για τα στενά ρούχα που φοράει και μάλιστα τονίζει πόσο της ταιριάζουν. Η Πενέλοπε δεν απαντά ποτέ σε αυτά τα αστεία και τον αγνοεί. Μια μέρα διαμαρτύρεται στον εργοδότη τους, τον Ντάνιελ, ότι ο Νόρμαν την παρενοχλεί σεξουαλικά σχολιάζοντας την εμφάνιση και τα ρούχα της και του ζητάει τη βοήθειά του. Ο Ντάνιελ της απαντά ότι θα είχε παρέμβει, αλλά ο Νόρμαν απλώς αστειεύτηκε και γι' αυτό, η Πενέλοπε δεν θα πρέπει να νιώθει προσβεβλημένη από τα σχόλιά του.

Θα θεωρούσατε το παραπάνω περιστατικό ως ΣΠ; Να αιτιολογήσετε την απάντησή σας. Έχει δίκιο ο Ντάνιελ;

Μελέτη περίπτωσης 3: Στην εταιρεία που εργάζεται η Λέιλα, παραιτήθηκε πρόσφατα ένας συνάδελφος που απασχολούνταν σε υψηλότερη θέση. Η Λέιλα και οι υπόλοιποι/ες συνάδελφοί της ευελπιστούν ότι θα λάβει προαγωγή και θα καταλάβει την εν λόγω θέση. Το αφεντικό της Λέιλα της λέει κατ' ιδίαν ότι πιστεύει πως δεν είναι κατάλληλη για αυτή τη θέση, αν και δεν έχει λάβει ακόμα την τελική του απόφαση. Της προτείνει να περάσουν περισσότερο χρόνο μαζί πηγαίνοντας μια εκδρομή το Σαββατοκύριακο για να σκεφτεί ξανά μήπως μπορεί να την τοποθετήσει στη θέση που την ενδιαφέρει.

Θα θεωρούσατε το παραπάνω περιστατικό ως ΣΠ; Να αιτιολογήσετε την απάντησή σας.

Ενότητα 3

Η 23χρονη Νίγια ξεκίνησε να εργάζεται σε μια εταιρεία ταχυμεταφορών και ερωτεύτηκε έναν συνάδελφό της. Μετά από λίγο καιρό, οι δύο νέοι ανέπτυξαν ερωτική σχέση και συγκατοίκησαν. Ωστόσο, μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα, η Νίγια αποφάσισε ότι θέλει να τερματίσει αυτή τη σχέση και έφυγε οριστικά από το σπίτι που έμεναν. Ο Πίτερ μάταια προσπαθούσε να τη μεταπείσει να γυρίσει πίσω. Αυτή ήταν η αρχή του κακού. Στη δουλειά, συνεχίζουν να είναι μαζί κάθε μέρα, με αποτέλεσμα να λογομαχούν και να προσβάλλουν συχνά ο ένας τον άλλο. Ο πρώην φίλος της Νίγια και ο προϊστάμενός της, που είναι φίλος του Πίτερ, αρχίζουν να την παρενοχλούν λεκτικά μπροστά στους/στις άλλους/ες συναδέλφους. Σχολιάζουν τη σεξουαλική συμπεριφορά της Νίγια, την ταπεινώνουν και επινοούν ιστορίες για τους πρώην συντρόφους της. Όλα αυτά συμβαίνουν κατά τη διάρκεια της απουσίας του διευθυντή της επιχείρησης. Λίγο αργότερα, οι υπόλοιποι/ες συνάδελφοί της διακόπτουν κάθε επικοινωνία μαζί της.

- ο *Πώς θα χαρακτηρίζατε αυτή τη συμπεριφορά; Ποια άτομα ευθύνονται για αυτή την κατάσταση;*
- ο *Μπορείτε να προτείνετε πιθανές λύσεις για αυτή την υπόθεση; Ποιο πιστεύετε ότι θα είναι το τέλος της ιστορίας;*
- ο *Πώς θα μπορούσε μια αποτελεσματική πολιτική κατά της ΣΠ να συμβάλει στην πρόληψη/αντιμετώπιση τέτοιων συμπεριφορών;*

Ενότητα 4

Μελέτη περίπτωσης 1: Η Τζοάνα είναι σερβιτόρα. Τις προάλλες, δέχθηκε σεξουαλική παρενόχληση από έναν πελάτη, αλλά δεν είναι σίγουρη αν πρέπει να αναφέρει το περιστατικό στο αφεντικό της μιας και δεν δείχνει ιδιαίτερη συμπόνια σε τέτοιες περιπτώσεις. Περιγράφει το περιστατικό στον συνάδελφό της, τον Άνταμ, επειδή αισθάνεται αναστατωμένη και δεν ξέρει τι να κάνει. Όταν αρχίζει να αφηγείται το περιστατικό στον Άνταμ, εκείνος διαρκώς τη διακόπτει με αδιάκριτες ερωτήσεις και δεν την αφήνει να μιλήσει. Χαρακτηρίζει τον συγκεκριμένο πελάτη ηλίθιο και συμβουλεύει την Τζοάνα να μην φοράει εφαρμοστά ρούχα στη δουλειά αν θέλει να αποφεύγει τέτοιου είδους περιστατικά. Τέλος, συμπληρώνει ότι θα έπρεπε να είχε ήδη αναφέρει το περιστατικό στο αφεντικό τους.

Ερώτηση: Είναι υποστηρικτικός ο Άνταμ απέναντι στην Τζοάνα;

Απάντηση: Αν και έδειξε να πιστεύει την ιστορία της Τζοάνα, δεν ήταν ενεργητικός ακροατής. Της απηύθυνε πάρα πολλές ερωτήσεις και ζήτησε να μάθει περιττές λεπτομέρειες. Επιπλέον, με το να αμφισβητεί τις ενδυματολογικές επιλογές της Τζοάνα ήταν σαν να ενοχοποιούσε το θύμα, καθώς υπονοούσε έμμεσα ότι τα ρούχα της προκάλεσαν το περιστατικό. Τα εφαρμοστά ρούχα δεν δικαιολογούν τη σεξουαλική παρενόχληση. Εκτός από αυτό, δεν φάνηκε να κατανοεί τα συναισθήματα και την ανασφάλεια της συναδέλφου του. Αντί να της λέει τι να κάνει, θα έπρεπε να την ενθαρρύνει να κάνει τις δικές της επιλογές.

Μελέτη περίπτωσης 2: Κάθε πρωί η Μαρία βρίσκει ένα σημείωμα στο γραφείο της με μηνύματα σεξουαλικού περιεχομένου. Υποψιάζεται ότι αφήνει αυτά τα σημειώματα ο Τζο, ο συνάδελφός της. Αναφέρει το περιστατικό στον προϊστάμενό της και η επιχείρηση αναλαμβάνει να διενεργήσει επίσημη έρευνα. Την επόμενη μέρα, όταν φτάνει στο γραφείο της, την πλησιάζουν αρκετοί/ές συνάδελφοι και την ρωτούν αν είναι καλά. Πλέον, όλοι έχουν μάθει για τα σημειώματα και κάνουν πλάκες μεταξύ τους.

Την επόμενη μέρα, η Μαρία καλείται να συναντήσει την ειδική επιτροπή που θα διενεργήσει την έρευνα. Φτάνει στην ώρα της στο γραφείο του προϊσταμένου και σοκάρεται όταν διαπιστώνει ότι βρίσκεται και ο Τζο εκεί. Της ζητείται να καθίσει δίπλα του για να ξεκινήσει η διαδικασία της συνέντευξης. Η επιτροπή που θα λάβει τη συνέντευξη αποτελείται από τον προϊστάμενό της και τον υπεύθυνο ανθρωπίνων πόρων. Της ζητούν να τους εξηγήσει τι ακριβώς συνέβη και να αποδείξει την ενοχή του Τζο. Νιώθει εξαιρετικά άβολα σε όλη τη διάρκεια της συνέντευξης. Είναι σίγουρη ότι η έρευνα δεν θα επιφέρει καμία κύρωση σε βάρος του Τζο. Ο υπεύθυνος του τμήματος ανθρωπίνων πόρων είναι στενός φίλος του.

Ερώτηση: Η εταιρεία ακολούθησε με σωστό τρόπο την επίσημη διαδικασία;

Απάντηση: Η εταιρεία δεν διενέργησε με τον δέοντα τρόπο την επίσημη διαδικασία, διότι δεν μερίμνησε ώστε να διασφαλιστούν τα δικαιώματα και οι ανάγκες του θύματος. Παραβίασε την υποχρέωση εμπιστευτικότητας κοινοποιώντας την κατάσταση σε όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες. Η διασφάλιση της εμπιστευτικότητας είναι καθοριστικής σημασίας για την ενθάρρυνση των θυμάτων να υποβάλλουν σχετικές αναφορές και να εξασφαλίζουν μια δίκαιη και αμερόληπτη διαδικασία επίλυσης της υπόθεσης.

Η καταγγέλλουσα και ο φερόμενος ως δράστης της παρενόχλησης δεν θα έπρεπε να συναντηθούν κατά τη διάρκεια της έρευνας. Η επιτροπή θα έπρεπε να διεξαγάγει χωριστά τις συνεντεύξεις με την καταγγέλλουσα και τον φερόμενο ως δράστη. Στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, που αποτελεί μία μορφή έμφυλης βίας, το βάρος της απόδειξης δεν βαρύνει την καταγγέλλουσα. Το θύμα αρκεί μόνο να παρουσιάσει γεγονότα που υποδηλώνουν την ύπαρξη

παρενόχλησης. Η επιτροπή οφείλει να διασφαλίζει την αντικειμενικότητα και την αμεροληψία της έρευνας. Επομένως, τα μέλη που την απαρτίζουν δεν πρέπει να έχουν προσωπική σχέση με κανένα από τα εμπλεκόμενα μέρη.

Ενότητα 5

Μελέτη περίπτωσης 1: Ο Σολ ξεκίνησε πρόσφατα να συνεργάζεται σε ένα έργο με τη συνάδελφό του Λίλι. Η Λίλι είναι πολύ φιλική και κάνει συχνά αστεία τόσο με άνδρες όσο και με γυναίκες συναδέλφους. Ο Σολ θεωρεί ότι η Λίλι τον φλερτάρει και δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί στη δουλειά. Κατά τη διάρκεια ενός επαγγελματικού ταξιδιού, ο Σολ και η Λίλι τρώνε το βραδινό τους γεύμα μαζί, αστειεύονται και γελούν. Όταν φθάνουν στο ξενοδοχείο, παίρνουν το ασανσέρ για να ανέβουν στα δωμάτιά τους. Την ώρα που βρίσκονται στο ασανσέρ, ο Σολ αποφασίζει ότι έφτασε η κατάλληλη στιγμή για να προχωρήσει η σχέση τους στο επόμενο επίπεδο και φιλάει τη Λίλι. Εκείνη σοκάρεται και προσπαθεί να τον απωθήσει, αλλά ο Σολ πιστεύει ότι έτσι συμπεριφέρονται συνήθως οι γυναίκες. Την κολλάει στον τοίχο και πιέζει το σώμα του πάνω στο δικό της, ώστε να μην μπορεί να του ξεφύγει. Συνεχίζει να κάνει προσπάθειες να τη φιλήσει και να αγγίξει το σώμα της. Η Λίλι πανικοβάλλεται και τον κλωτσάει με δύναμη. Μόλις ανοίγει η πόρτα του ασανσέρ, τρέχει στο δωμάτιό της και του κλείνει την πόρτα κατάμουτρα. Ο Σολ είναι θυμωμένος που τον κορόιδεψε και αρχίζει να χτυπάει επίμονα την πόρτα του δωματίου της ζητώντας της εξηγήσεις. Η Λίλι είναι φοβισμένη και αναστατωμένη και δεν ανοίγει την πόρτα.

ΕΠΙΛΟΓΕΣ: Πώς θα αντιδρούσατε αν ήσαστε ο/η προϊστάμενος/η της Λίλι και σας ανέφερε αυτό το περιστατικό;

α. Θα την άκουγα, θα κατέγραφα τις πληροφορίες της, θα της παρείχα υποστήριξη, θα τη συμβούλευα να επικοινωνήσει με την αστυνομία, αν το επιθυμούσε, και να καταγγείλει το περιστατικό βάσει του εσωτερικού μηχανισμού.

β. Θα υπέβαλα καταγγελία για το περιστατικό και θα περίμενα να λάβω περαιτέρω οδηγίες.

γ. Θα όριζα μια συνάντηση με τον Σολ και θα του έλεγα άλλη φορά να μην προσεγγίσει με τέτοιο τρόπο μία γυναίκα, αν δεν του έχει δώσει προηγουμένως τη συγκατάθεσή της. Θα μιλούσα στη Λίλι για τη συμπεριφορά της που παραπέμπει σε φλερτ και θα τη συμβούλευα να σταματήσει για να μην αντιμετωπίσει παρόμοιες καταστάσεις στο μέλλον.

Αναστοχασμός:

- Ποια είναι τα γεγονότα; Η Λίλι δεν έδωσε τη συγκατάθεσή της και προσπάθησε δυναμικά να σταματήσει τις ανεπιθύμητες και αυθαίρετες σεξουαλικές κρούσεις του Σολ - στο σημείο που ο Σολ άσκησε σωματική βία για να πετύχει τον σκοπό του.
- Ποιες είναι οι εντυπώσεις; Η Λίλι αισθάνεται ότι έχει υποστεί σεξουαλική κακοποίηση. Ο Σολ αισθάνεται ότι απλώς ανταποκρίθηκε στο ερωτικό κάλεσμα της Λίλι.
- Ποιοι είναι οι πιθανοί κίνδυνοι;
- Ο Σολ θα μπορούσε να βλάψει τη Λίλι ή άλλες γυναίκες συναδέλφους στο μέλλον με αυτή τη συμπεριφορά του.
- Η Λίλι ενδεχομένως να αισθανόταν ανασφάλεια και να εγκατέλειπε τον οργανισμό που εργαζόταν.
- Ο οργανισμός θα μπορούσε να υποστεί πλήγμα στη φήμη του τόσο σε εσωτερικό όσο και σε εξωτερικό επίπεδο.

Προτάσεις για επόμενα βήματα:

Τα επόμενα βήματά σας θα μπορούσαν να είναι τα ακόλουθα:

- Να προσφέρετε άμεση προστασία και ασφάλεια, π.χ. η Λίλι να απομακρυνθεί από τον Σολ/ να επιστρέψει εσπευσμένα από το ταξίδι.
- Να στηρίξετε τη Λίλι.
- Να την ακούσετε και να συμμεριστείτε τα συναισθήματά της.
- Να παράσχετε υποστήριξη όπου κρίνεται απαραίτητο/αναγκαίο. Η εν λόγω υποστήριξη θα μπορούσε να περιλαμβάνει ενδεικτικά: ψυχοκοινωνική μέριμνα ή συμβουλευτική, ιατρική βοήθεια κτλ.
- Να συμβουλευστείτε τη Λίλι ότι μπορεί επίσης να καταγγείλει αυτό το περιστατικό στην αστυνομία.
- Να ζητήσετε βασικές πληροφορίες: ποιος, πού, πότε και τι, αλλά όχι γιατί.
- Να επαναλάβετε/ελέγξετε την κατανόηση της κατάστασης και των πληροφοριών: ονοματεπώνυμο του προσώπου που υποβάλλει την αναφορά, ονοματεπώνυμο του/των εικαζόμενου/ων δράστη/ών και περιγραφή του περιστατικού, συμπεριλαμβανομένων ημερομηνιών, ωρών και τοποθεσιών.
- Να τηρήσετε την εμπιστευτικότητα πέραν των επίσημων διαδικασιών υποβολής αναφορών.

Μελέτη περίπτωσης 2: Ο Πάολο, αφού αποφοίτησε από το πανεπιστήμιο, βρήκε δουλειά στην εταιρεία Χ. Προϊσταμένη του είναι η Άντζελα, ηλικίας άνω των 40 ετών, η οποία εργάζεται στην εν λόγω εταιρεία εδώ και αρκετά χρόνια. Η Άντζελα ζητά συχνά από τον Πάολο να εργάζεται μέχρι αργά και συνήθως μένουν μόνοι τους στο γραφείο. Ένα βράδυ, η Άντζελα φαινόταν λυπημένη και ο Πάολο τη ρώτησε αν ήταν καλά. Τότε, του εξομολογήθηκε ότι ο σύζυγός της την παράτησε. Άρχισε να κλαίει και ρώτησε τον Πάολο αν μπορεί να την πάρει μια αγκαλιά. Ο Πάολο ένιωσε αμηχανία αλλά δέχθηκε, διότι έβλεπε πόσο αναστατωμένη ήταν. Την επόμενη μέρα, η Άντζελα του ζήτησε πάλι να μείνει στη δουλειά μέχρι αργά. Αυτή τη φορά, φαινόταν πιο χαρούμενη και ζήτησε συγγνώμη για το κλάμα της τις προάλλες. Μετά από λίγο, ρώτησε τον Πάολο αν έχει κοπέλα. Μόλις της είπε «όχι» εκείνη του απάντησε ότι εκπλήσσεται που ένας τόσο γοητευτικός άνδρας όπως αυτός είναι ελεύθερος. Την ώρα που έφευγαν και κλείδωναν το γραφείο, η Άντζελα τον αγκάλιασε για να τον αποχαιρετήσει. Τις επόμενες εβδομάδες, ο Πάολο παρατηρεί ότι η Άντζελα του ζητάει ολοένα και πιο συχνά να εργάζεται μέχρι αργά. Επίσης, τον αγκαλιάζει συχνά και τον χτυπά ελαφρά στον ώμο ή άλλες φορές αγγίζει χωρίς λόγο το πόδι του.

ΕΠΙΛΟΓΕΣ: Πώς θα πρέπει να αντιδράσει ο Πάολο;

α. Να αφήσει την Άντζελα να συνεχίσει να συμπεριφέρεται με τον ίδιο τρόπο της εφόσον δεν υπάρχει περαιτέρω κλιμάκωση.

β. Να μιλήσει στην Άντζελα, να της πει πώς νιώθει και να της ζητήσει να σταματήσει.

γ. Να μιλήσει σε κάποιο άλλο άτομο προκειμένου να της ζητήσει εκείνο να σταματήσει.

Αναστοχασμός:

• Έχει το δικαίωμα ένας/μία προϊστάμενος/η να σας ζητήσει να κάνετε υπερωρίες; Ναι, αν η υπερωρία είναι αυστηρά συνδεδεμένη με την εργασία, αν και έχετε το δικαίωμα να αρνηθείτε.

• Έχει το δικαίωμα ένας/μία προϊστάμενος/η να σας ζητήσει τα προσωπικά σας στοιχεία; Εξαρτάται. Η προσωπική συζήτηση μεταξύ συναδέλφων είναι φυσιολογική, αλλά το πώς, το πότε και η τοποθεσία θα μπορούσαν να διαφοροποιήσουν την επικοινωνιακή κατάσταση.

• Ποια είναι τα γεγονότα; Οι ενέργειες της Άντζελας είναι επίμονες. Αγγίζει με κάθε ευκαιρία τον Πάολο και του ζητάει επανειλημμένα να δουλεύει μέχρι αργά στο γραφείο. Τον έχει αποκαλέσει

«γοητευτικό», ενώ γνωρίζει ότι δεν είναι σε σχέση αυτό τον καιρό, και έχει αγγίξει το πόδι του. Αυτές οι συμπεριφορές θα μπορούσαν να θεωρηθούν σεξουαλική παρενόχληση και κατάχρηση εξουσίας. Η Άντζελα δεν είναι μόνο μεγαλύτερη σε ηλικία αλλά βρίσκεται και σε υψηλότερη βαθμίδα στην ιεραρχία σε σχέση με τον Πάολο.

- Ποιες είναι οι εντυπώσεις; Πάολο: Η Άντζελα τον εξαναγκάζει σε μια ανεπιθύμητη κατάσταση που τον κάνει να αισθάνεται άβολα και μπορεί ακόμη και να τον βλάψει. Άντζελα: Μάλλον φλερτάρει με τον Πάολο και εκτιμά ότι είναι ανοιχτός στη συμπεριφορά της (ασυνείδητη κατάχρηση εξουσίας). Βέβαια, δεν αποκλείεται να χρησιμοποιεί συνειδητά τη δύναμή της για προσωπικό συμφέρον.

- Η ευθύνη για την ορθή συμπεριφορά της Άντζελας ως προϊσταμένης ανήκει αποκλειστικά σε εκείνη.

- (Ανάλογα με το πώς εξελίσσεται η συζήτηση, θα είχε ενδιαφέρον να ρωτήσετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες αν θα άλλαζαν την απάντησή τους σε περίπτωση που ο προϊστάμενος ήταν άνδρας και η υπάλληλος γυναίκα.)

Προτάσεις για επόμενα βήματα:

- Ο Πάολο θα μπορούσε να διευθετήσει την κατάσταση απευθείας με την Άντζελα αν νιώθει άνετα.

- Οι επιλογές του Πάολο είναι: (α) να απευθυνθεί στον διευθυντή της Άντζελας (κάτι που όμως είναι δύσκολο επειδή ο Πάολο είναι νέος στην εργασία και δεν γνωρίζει πολλούς υπαλλήλους ακόμα ούτε και εκείνοι/ες τον γνωρίζουν), (β) να απευθυνθεί στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, όπου υπάρχει σύμβουλος διαχείρισης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και (γ) να υποβάλει μια αναφορά σε ένα πλαίσιο εμπιστευτικότητας μέσω μιας ανοιχτής τηλεφωνικής γραμμής επικοινωνίας.

- Αν είστε φίλος/η του Πάολο και σας μιλήσει, ενθαρρύνετέ τον/την να καταγγείλει το περιστατικό και προσφέρετέ του υποστήριξη σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας. Αν δεχτεί, μπορείτε να υποβάλετε εσείς καταγγελία εκ μέρους του.

- Μόλις υποβληθεί μια επίσημη καταγγελία, τότε ο οργανισμός είναι υπεύθυνος για την ανάπτυξη του μηχανισμού απόκρισης που εν προκειμένω θα μπορούσε να περιλαμβάνει επίσημη έρευνα.
- Αν διαπιστωθεί ότι οι ισχυρισμοί του Πάολο είναι βάσιμοι, η Άντζελα θα αντιμετωπίσει πειθαρχικά μέτρα.

Μελέτη περίπτωσης 3: Η Λούσι είναι επαγγελματίας υγείας. Αφιερώνει πολύ χρόνο από τον ελεύθερο χρόνο της δουλεύοντας εθελοντικά στην τοπική της κοινότητα. Μια μέρα την πλησιάζει μία ωφελούμενη και της ζητά να μιλήσουν κατ' ιδίαν. Της λέει ότι ένας συνάδελφός της ασκεί πίεση σε άλλες γυναίκες να βγουν μαζί του για καφέ ή φαγητό για να μην τις διαγράψει από τη λίστα των ωφελούμενων. Η Λούσι γνωρίζει ότι αυτό που κάνει ο συνάδελφός της δεν είναι σωστό και πρέπει να το σταματήσει. Ωστόσο, ανησυχεί ότι αν τον καταγγείλει, μαλλον θα χάσει τη δουλειά του. Η απόλυση της φαίνεται πολύ σοβαρή τιμωρία για αυτό που έκανε. Πέραν αυτού, θα προκαλούσε πολλά κουτσομπολιά που θα μπορούσαν να βλάψουν τη φήμη του οργανισμού στον οποίο εργάζεται.

ΕΠΙΛΟΓΕΣ: Πώς θα αντιδρούσατε αν βρισκόσασταν στη θέση της Λούσι;

- α. Θα προτιμούσα να μην τον καταγγείλω, αλλά να του μιλήσω ευθέως.
- β. Θα κατήγγειλα στον/στην προϊστάμενό/η μου όσα μου είπε η ωφελούμενη.
- γ. Θα κατήγγειλα το περιστατικό σε μία από τις τηλεφωνικές γραμμές καταγγελιών εμπιστευτικού χαρακτήρα.

Αναστοχασμός:

• Θα χρειάστηκε πολύ θάρρος και μεγάλη ψυχική δύναμη για να καταγγείλει η ωφελούμενη το περιστατικό στη Λούσι. Αν βέβαια, η ωφελούμενη μάθει ότι η Λούσι δεν έχει προβεί σε καμία ενέργεια βάσει της καταγγελίας της, τότε αυτό θα οδηγήσει σε ρήξη της μεταξύ τους εμπιστοσύνης. Στη συνέχεια, είναι πιθανό να αποτρέψει άλλες ωφελούμενες από το να ασχοληθούν με την υποβολή καταγγελιών, δεδομένου ότι κανείς δεν θα τους δώσει σημασία και δεν θα ληφθεί κανένα μέτρο. Έτσι, όμως θα είναι πολύ δύσκολο για τον οργανισμό να ενημερώνεται σχετικά με την εκδήλωση άλλων παρόμοιων ανάρμοστων συμπεριφορών.

- Ποιοι είναι οι κίνδυνοι που ενέχει αυτός ο ισχυρισμός;
- Η προσωπική ασφάλεια της ωφελούμενης βρίσκεται σε κίνδυνο, όπως επίσης και άλλων ωφελούμενων που ενδεχομένως δεν έχουν μιλήσει ακόμη.
- Η φήμη του οργανισμού: Αυτή η κατάσταση έχει ήδη δημοσιοποιηθεί και θα μπορούσε να αποκτήσει ακόμη μεγαλύτερες προεκτάσεις.
- Η φήμη του συναδέλφου μου: Τι γίνεται αν είναι ψευδής ο ισχυρισμός της ωφελούμενης;

Προτάσεις για επόμενα βήματα:

- Λόγω των κινδύνων που ελλοχεύουν, η Λούσι θα πρέπει να υποβάλει επίσημη καταγγελία χρησιμοποιώντας το μέσο με το οποίο αισθάνεται πιο άνετα, π.χ. τηλεφωνική γραμμή εμπιστευτικού χαρακτήρα, αναφορά στη διοίκηση ή στο τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού. Επιπρόσθετα, θα πρέπει να συμβουλευτεί και, αν κρίνεται σκόπιμο, να στηρίξει την ωφελούμενη στην προσπάθειά της να υποβάλει καταγγελία.
- Ο οργανισμός στον οποίο εργάζεται η Λούσι παρέχει αγαθά ή υπηρεσίες χωρίς αντάλλαγμα. Οι άνθρωποι που έχουν ανάγκη έχουν δικαίωμα σε ΔΩΡΕΑΝ συνδρομή! Το να ζητείται από τις γυναίκες να βγουν για καφέ ή φαγητό για να παραμείνουν στη λίστα των ωφελομένων συνιστά πράξη εκμετάλλευσης και ο υπάλληλος καταχράται με αυτό τον τρόπο την εξουσία του.
- Ο μηχανισμός απόκρισης για την εξέταση της εν λόγω καταγγελίας ανάρμοστης συμπεριφοράς θα πρέπει να τεθεί σε λειτουργία το συντομότερο δυνατόν: προστασία της ωφελούμενης, έναρξη έρευνας και εφαρμογή κατάλληλου μηχανισμού υποβολής καταγγελίας. Παράλληλα, θα ληφθεί υπόψη η σωστή ισορροπία μεταξύ εμπιστευτικότητας και διαφάνειας.
- Η Λούσι θα πρέπει να αναφέρει τον ισχυρισμό της ωφελούμενης και να μην μιλήσει στον κατηγορούμενο συνάδελφό της, διότι η ενέργεια αυτή θα μπορούσε να προκαλέσει βλάβη στην ωφελούμενη. Το επίπεδο της αβεβαιότητας και οι πιθανοί κίνδυνοι είναι τόσο υψηλοί που μόνο ένας/μία εμπειρογνώμονας είναι αρμόδιος/α να διερευνήσει περαιτέρω. Η Λούσι οφείλει από την πλευρά της να αναφέρει αυτόν τον σοβαρό ισχυρισμό.

3. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΕΛΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Τι σημαίνει ΣΠ “Quid Pro Quo”; Μπορείτε να αναφέρετε ένα παράδειγμα;
2. Τι σημαίνει ΣΠ μέσω της δημιουργίας ενός εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος; Μπορείτε να αναφέρετε ένα παράδειγμα;
3. Τι προβλέπει ο νόμος στην περίπτωση ΣΠ: α) για το θύμα, β) τον θύτη, γ) τον/την εργοδότη/ρια;
4. Ποιοι θα πρέπει να είναι οι βασικοί άξονες της πολιτικής μιας επιχείρησης για την καταπολέμηση της ΣΠ στον χώρο εργασίας; Πώς μπορεί να εγγυηθεί την αποτελεσματικότητα αυτής της πολιτικής;
5. Πώς θα αντιδρούσατε αν πέφτατε θύμα ή γινόσασταν μάρτυρας ΣΠ; Ποια άτομα, αρχές ή φορείς είναι αρμόδια για τη λήψη καταγγελίας περιστατικών ΣΠ;
6. Πώς θα προσεγγίζατε και θα στηρίζατε έναν/μία συνάδελφο που σας εκμυστηρεύτηκε ότι υπέστη ΣΠ;
7. Προστατεύεται από πράξεις αντιποίνων/θυματοποίηση ένας/μία εργαζόμενος/η που καταγγέλλει ΣΠ από μία/έναν συνάδελφό του/της;

Βιβλιογραφικές αναφορές/Πρόσθετες πηγές

Στην αγγλική γλώσσα

European Institute for Gender Equality, Sexism at work: how can we stop it? Handbook for the EU institutions and agencies, 2020. Διαθέσιμο [εδώ](#).

EVERFI, A Practical Guide to Preventing Sexual Harassment in the Workplace. Διαθέσιμο [εδώ](#).

Andrew Rawson, Training to Prevent Sexual Harassment, 2020. Διαθέσιμο [εδώ](#).

Grovo, Modern Sexual Harassment Training: Empowering Real Change, 2020. Διαθέσιμο [εδώ](#).

Kathy Gurchiek, Sexual Harassment Prevention Training Should Involve Real Conversations, 2018. Διαθέσιμο [εδώ](#).

J. Bret Becton, Preventing and correcting workplace harassment: Guidelines for employers, 2016. Διαθέσιμο [εδώ](#).

Pamela Fisk, Sexual Harassment Prevention Training. Διαθέσιμο [εδώ](#).

Meredith Sayre & Shaun Murphy, Sexual Harassment Training for Key Management Employees. Διαθέσιμο [εδώ](#).

FRA, Violence against women: an EU-wide survey – Main results, 2014. Διαθέσιμο [εδώ](#).

Employee Workplace Harassment Prevention Toolkit. Διαθέσιμο [εδώ](#).

University of New Hampshire, Sexual harassment & Rape prevention programme. Διαθέσιμο [εδώ](#).

EU Erasmus + project “BE AWARE, Strengthening competences to face sexual harassment on the workplace”. Διαθέσιμο [εδώ](#).

Equality and Human Rights Commission, Turning the tables: Ending sexual harassment at work, March 2018. Διαθέσιμο [εδώ](#).

Equality and Human Rights Commission, Sexual Harassment and Harassment at Work, Technical Guidance. Διαθέσιμο [εδώ](#).

V.V. Giri National Labour Institute, Shashi Bala, Training Module on Prevention of Sexual Harassment of Women at Workplace. Διαθέσιμο [εδώ](#).

Eurofound, Violence and harassment in European workplaces: extent, impacts and policies, Eurofound, Dublin, 2015. Διαθέσιμο [εδώ](#).

European Parliament resolution of 26 October 2017 on combating sexual harassment and abuse in the EU (2017/2897(RSP). Διαθέσιμο [εδώ](#).

Oxfam Italy, We feel Safe, 2020

M. Rubenstein: “Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialized countries”, Work Digest: Combating sexual harassment at work, Vol. 11, 1992, p.11.

Στις εθνικές γλώσσες των εταίρων

Европейски наръчник за ефективно прилагане на политиките за превенция и справяне със сексуалния тормоз на работното място, Център „Отворено образование“, София, 2020



teamwork

combaT sExuAl harassMent
in the WORKplace

www.teamworkproject.eu/

info@teamworkprojec.eu



Funded by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά αποδοχή του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών/ριών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να αναλάβει την ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.