

# Πρόγραμμα Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης για τα Δικαιώματα και τις Υποχρεώσεις

WP2\_D2.8



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.

## Εταίροι

KMOP (Κέντρο Κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας) | [www.kmop.gr](http://www.kmop.gr)

SURT | [www.surt.org](http://www.surt.org)

Oxfam | [www.oxfamitalia.org](http://www.oxfamitalia.org)

Center for Sustainable Communities Development | [www.cscd-bg.org](http://www.cscd-bg.org)

Adecco | [www.adecco.it](http://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 Πρόγραμμα Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης για τα Δικαιώματα και τις Υποχρεώσεις.....

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

Ενότητα 2: Νομικό πλαίσιο.....

Ενότητα 3: Δικαιώματα και Υποχρεώσεις.....

Ενότητα 4: Ασφαλείς δίαυλοι για την καταγγελία της ΣΠ– Τρόποι στήριξης συναδέλφων – θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης.....

### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

1. Ερωτηματολόγια αξιολόγησης γνώσεων/αντιλήψεων.....

2. Μελέτες περιπτώσεων και διλήμματα.....

3. Ερωτηματολόγιο τελικής αξιολόγησης.....

Βιβλιογραφικές αναφορές/Πρόσθετες πηγές.....

## Εισαγωγή στο Πρόγραμμα Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης για τα Δικαιώματα και τις Υποχρεώσεις

Το Πρόγραμμα Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης για τα Δικαιώματα και τις Υποχρεώσεις (καλούμενο στο εξής για λόγους συντομίας «Πρόγραμμα») 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»).

### Σκεπτικό/ Σκοπός

Η εκπαίδευση των εργαζομένων είναι ένα κρίσιμο κομμάτι σε μια ολιστική προσπάθεια πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το Πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί για να παρέχει στους/ στις εργαζόμενους/ες τις συγκεκριμένες γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζονται για να ανταποκριθούν σε ένα περιστατικό ΣΠ στον χώρο εργασίας που συνέβη είτε εναντίον τους είτε εναντίον ενός/μιας συναδέλφου τους. Η εκπαίδευση πρέπει να διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι/ες καταλαβαίνουν τι περιλαμβάνει η ΣΠ, ποια είναι τα δικαιώματα των εργαζομένων και οι υποχρεώσεις των εργοδοτών, πώς μπορούν να παρέχουν βοήθεια σε επιζώντες/σες ΣΠ, τι είναι η θυματοποίηση και που μπορούν να απευθυνθούν για να υποβάλουν καταγγελία.

Ακόμη και η καλύτερη εκπαίδευση σχετικά με το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν μπορεί να προετοιμάσει για κάθε σενάριο. Αλλά η ευαισθητοποίηση ως προς την σεξουαλική παρενόχληση και η σωστή εκπαίδευση, ειδικά όσον αφορά την πρόληψη, πρέπει να ξεκινήσουν παντού. Κάθε χώρος εργασίας πρέπει να διεξάγει εκπαίδευση σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση τουλάχιστον μία φορά τον χρόνο για το σύνολο των εργαζομένων.

Επιπλέον, η πανδημία του Covid-19 αποκάλυψε μια ανησυχητική αύξηση της παρενόχλησης και της βίας σε βάρος των εργαζομένων γυναικών. Η αύξηση της ενδοοικογενειακής βίας κατά τη διάρκεια των περιορισμών και του κλεισίματος των επιχειρήσεων και των οργανισμών επηρέασε τις γυναίκες που εργάζονται διαδικτυακά ή από το σπίτι<sup>1</sup>. Διαπιστώθηκαν υψηλότερα επίπεδα σεξουαλικής παρενόχλησης εναντίον εργαζομένων πρώτης γραμμής στον τομέα της φροντίδας υγείας και του εμπορίου και παρατηρήθηκε αύξηση των επιπέδων σεξουαλικής παρενόχλησης και εχθρικής συμπεριφοράς από πελάτες και αγοραστές, από την άρνηση να φορούν μάσκες, έως τη μη διατήρηση της κοινωνικής απόστασης και την μη ελαχιστοποίηση της προσωπικής επαφής με τους/τις εργαζόμενους/ες.

## Μεθοδολογία

Το 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 (Βουλγαρία, Ιταλία, Ισπανία και Ελλάδα) 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, ένα Αναλυτικό Πρόγραμμα Σεμιναρίων Ενδυνάμωσης Ικανοτήτων και το παρόν Πρόγραμμα Ενημέρωσης και Ευαισθητοποίησης για τα Δικαιώματα και τις Υποχρεώσεις των Εργαζόμενων.

---

<sup>1</sup> International Finance Corporation 2020, COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses, διαθέσιμο σε <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/42b50ce3-3867-48b2-9818-acfbc4080ea2/202007-IFC-GBV-COVID+D.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ndOei13>

Ορόσημα για την οργάνωση μιας αποτελεσματικής κατάρτισης κατά της ΣΠ για τους/τις εργαζόμενους/ες:

A. Δημιουργήστε μια εκπαίδευση που είναι ενδιαφέρουσα και κατάλληλη, προσαρμοσμένη στο συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον.

Ο καλύτερος τρόπος εκπαίδευσης στο προτεινόμενο θέμα είναι η διαδραστική εκπαίδευση είτε δια ζώσης είτε μέσω διαδικτύου. Σε κάθε περίπτωση, είναι ζωτικής σημασίας να δοθεί στους εργαζόμενους η ευκαιρία να μάθουν για την ΣΠ μέσω ρεαλιστικών σεναρίων, διαδραστικής αξιολόγησης και κουίζ.

B. Χρησιμοποιήστε καινοτόμο τεχνολογία και εργαλεία ηλεκτρονικής μάθησης.

Οι καινοτομίες σε στρατηγικές και εργαλεία ηλεκτρονικής μάθησης μετατρέπουν την εκπαίδευση μέσω διαδικτύου σε μια διαδραστική, συναρπαστική εμπειρία μάθησης.

Ακολουθούν ορισμένα εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στη διαδικασία ηλεκτρονικής μάθησης:

- ❖ <https://www.zeetings.com/>
- ❖ <http://ideaboardz.com>
- ❖ <https://jamboard.google.com>

Γ. Κάνετε την εκπαίδευση διαθέσιμη οποιαδήποτε στιγμή, σε οποιαδήποτε συσκευή.

Οι εργαζόμενοι/ες έχουν συχνά επείγοντα καθήκοντα και απρόβλεπτα ωράρια, τα οποία μπορεί να δυσκολέψουν την ένταξη της εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια μιας «τυπικής εργάσιμης ημέρας». Μια εκπαίδευση που μπορεί να αναπαραχθεί σε κινητές συσκευές επιτρέπει στους/στις υπαλλήλους να έχουν πρόσβαση στα μαθήματα ανά πάσα στιγμή με τα smartphones, τα tablets ή τους φορητούς υπολογιστές τους.

## Πώς να χρησιμοποιήσετε το Πρόγραμμα;

Το Πρόγραμμα οργανώνεται γύρω από 4 θεματικούς άξονες επιμόρφωσης και 4 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 του προγράμματος είναι οι εξής:*

1. Σεξουαλική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας (ΣΠ): Ορισμοί και Βασικές Αρχές
2. Νομικό πλαίσιο
3. Δικαιώματα και Υποχρεώσεις
4. Ασφαλείς δίαυλοι για την καταγγελία της ΣΠ– Τρόποι στήριξης συναδέλφων – θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης

Κάθε θεματική ενότητα περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

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

Στο τέλος του 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 6 ώρες και η διάρκεια κάθε θεματικής ενότητας είναι περίπου 1- 1.5 ώρα.

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: Νομικό Πλαίσιο	
Ενότητα 3: Δικαιώματα και Υποχρεώσεις	
Ενότητα 4: Ασφαλείς δίαυλοι για την καταγγελία της ΣΠ– Τρόποι στήριξης συναδέλφων – θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης	
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 αυτό<sup>2</sup>.

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

<sup>2</sup> Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Ισότητας των Φύλων (EIGE), <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1376>.

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

### 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 τους<sup>3</sup>.

## 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 διαπραττεται 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.

<sup>3</sup> 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](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_el.pdf)).

## Κύρια χαρακτηριστικά

- 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/ιδες
- 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 αρχές·
- Θα μπορούσαν να υπάρχουν και άλλα θύματα.
- Κανένας άνθρωπος δεν έχει το δικαίωμα να παραβιάζει την αξιοπρέπεια ενός άλλου.

## C. 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 Παρενόχλησης<sup>4</sup>

Μη λεκτική συμπεριφορά	Λεκτική συμπεριφορά	Σωματική συμπεριφορά
Προβολή υλικού σεξουαλικού χαρακτήρα ξεκάθαρα ή διατυπωμένου	Σχόλια για την εμφάνιση, την ηλικία, την προσωπική ζωή του/της εργαζομένου κλπ.	Σωματική βία

<sup>4</sup> 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

Χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα	Σεξουαλικά σχόλια, ιστορίες και αστεία	Σωματική επαφή, π.χ. άγγιγμα, τσίμπημα
Σφύριγμα	Σεξουαλικές προτάσεις	
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 επανεξετάσετε 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: 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><b>Απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης</b></p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.)</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><b>Ορισμοί</b></p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>) και Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.)</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 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><b>Δυνητικά θύματα</b></p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.)</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><b>Πού μπορεί να εκδηλωθεί σεξουαλική παρενόχληση</b></p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.)</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, (β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις</p>

	<p>εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και (γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.</p>
<p><b>Η σεξουαλική παρενόχληση ως πράξη διάκρισης</b></p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (άρθρο 3 παρ. 2) (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.)</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><b>Δικαιώματα των θιγόμενων προσώπων (θυμάτων ΣΠ) / Επιπτώσεις για τον θύτη</b></p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (άρθρα 22, 23, 25) (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.)</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021 (άρθρο 12), (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.)</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 («<a href="#">Συνήγορος του Πολίτη</a>»).</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><b>Συνέπειες της ΣΠ στη σχέση εργασίας</b></p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021 (άρθρο 13), (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.) Νόμος υπ' αριθμ. 2112/20 (άρθρα 1-7) (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.) και σχετική νομολογία (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.)</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><b>Η ΣΠ ως ποινικό αδίκημα</b></p> <p>Ποινικός Κώδικας, άρθρο 337 παρ. 4 (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.)</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><b>Μετάθεση του βάρους της απόδειξης στον παρενοχλούντα (θύτη ΣΠ)</b></p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (άρθρο 24) (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.)</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><b>Στήριξη από εργατικά συνδικάτα</b></p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 3896/2010 (άρθρο 22 παρ. 2) (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.)</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><b>Αρμόδιες αρχές και οργανισμοί για τη λήψη αναφοράς/καταγγελίας περιστατικών ΣΠ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Επιθεώρηση Εργασίας</li> <li>• Συνήγορος του Πολίτη</li> <li>• Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (τηλεφωνική γραμμή SOS 15900)</li> <li>• Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) – συμβουλευτικά κέντρα</li> <li>• Αστυνομία/Εισαγγελέας</li> <li>• Δικαστήριο</li> <li>• Επιχείρηση (στην περίπτωση που υπάρχει εσωτερική διαδικασία υποβολής καταγγελιών και λειτουργεί σύμφωνα με τις νομοθετικές διατάξεις).</li> </ul>	
<p><b>Υποχρεώσεις του εργοδότη για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης</b></p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 4808/2021, (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.)</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><b>Υποχρέωση του εργοδότη να μεριμνά για τους εργαζομένους</b></p> <p>Αστικός Κώδικας, άρθρα 651, 657, 658 και 660 (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.)</p> <p>Νόμος υπ' αριθμ. 1568/85 (άρθρο 32) (βλ. περισσότερα <a href="#">εδώ</a>.) - 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"> <li>• 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.</li> <li>• Να διασφαλίζει την προληπτική και περιοδική παρακολούθηση της υγείας των εργαζομένων με εξειδικευμένο τρόπο, με βάση τους εκάστοτε επαγγελματικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται.</li> <li>• Να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση.</li> </ul>

### C. Ασκήσεις, παιχνίδια, κουίζ

#### Άσκηση:

1. Ποια από τις παρακάτω επιλογές συγκεντρώνει τα κύρια χαρακτηριστικά μίας συμπεριφοράς ΣΠ;
  - a) Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη πράξη λεκτικής ή σωματικής βίας σεξουαλικής φύσεως.
  - b) Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου.
  - c) 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;
  - a) Ναι, αλλά μόνο αν το θύμα τους ζητήσει να παρέμβουν.
  - b) 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.
  - c) Όχι, είναι προσωπικό θέμα.

## Ενότητα 3: Δικαιώματα και Υποχρεώσεις

### A. Μαθησιακά αποτελέσματα:

Στο τέλος της ενότητας, οι εργαζόμενοι/ες θα είναι σε θέση να κατανοήσουν τους λόγους που ευνοούν την εμφάνιση περιστατικών ΣΠ, ποια δικαιώματα έχουν οι εργαζόμενοι/ες σε ένα περιστατικό ΣΠ στον χώρο εργασίας εναντίον τους ή εναντίον συναδέλφου, καθώς και τις υποχρεώσεις του εργοδότη.

### B. Θεωρητικό πλαίσιο

#### I. Δικαιώματα των εργαζομένων.

##### 1. Εισαγωγή: ΣΠ, ανισότητα των φύλων και σχέσεις εξουσίας στον χώρο εργασίας

Ενώ σεξουαλική παρενόχληση μπορούν να διαπράξουν ή να βιώσουν τόσο άνδρες όσο και γυναίκες, είναι γνωστό ότι με μεγαλύτερη συχνότητα οι γυναίκες είναι στόχοι και οι άνδρες δράστες. Η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αντανάκλα σε μεγάλο βαθμό τις έμφυλες ανισορροπίες ισχύος και αποτελεί μέρος ενός φάσματος έλλειψης σεβασμού και ανισότητας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες τόσο στον χώρο εργασίας όσο και στην καθημερινή ζωή.

Κάθε βία και παρενόχληση κατά των γυναικών στον κόσμο της εργασίας συνιστά σοβαρή παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών και μείζον εμπόδιο για την επίτευξη ισότητας ευκαιριών και την πρόσβαση σε αξιοπρεπή και αξιοσέβαστη εργασία. Έχει καταστροφικές επιπτώσεις στην υγεία, την ευημερία και την απόδοση των εργαζομένων γυναικών στην εργασία τους. Είναι επίσης βαθιά ριζωμένη σε κοινωνικά πρότυπα, αξίες και στερεότυπα που προάγουν την έμφυλη ανισότητα, τις διακρίσεις κατά των γυναικών και τις άνισες σχέσεις εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, συμπεριλαμβανομένων διασταυρούμενων μορφών διακρίσεων, για παράδειγμα, με βάση το φύλο και τη φυλή, τις ειδικές ανάγκες ή την κοινωνική προέλευση<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> UN Women ILO (2019) HANDBOOK Addressing violence and harassment against women in the world of work, p. 2-3 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_731370.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_731370.pdf)

Η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει συχνά μεταξύ ατόμων που έχουν άνιση δυναμική: ανάμεσα στον/στην εργοδότη/τρια και τον/την εργαζόμενο/η, τον/την συνάδελφο στην «ίη» ομάδα και το νέο άτομο στην επιχείρηση.

Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε γιατί συμβαίνει η ΣΠ στον χώρο εργασίας, ώστε να μπορούμε να την καταπολεμήσουμε και να δημιουργήσουμε εργασιακή κουλτούρα και περιβάλλον σεβασμού.

## 2. Τα δικαιώματα των εργαζομένων σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (ΣΠ).

### ❖ Δικαίωμα καταγγελίας του περιστατικού και υποστήριξης από τις διαθέσιμες υπηρεσίες.

Οι επιζώντες/σες ΣΠ έχουν το δικαίωμα να καταγγείλουν το περιστατικό στις αρμόδιες αρχές που προβλέπει ο νόμος (όπως για παράδειγμα σε οργανώσεις προώθησης της έμφυλης ισότητας, σε διοικητικούς φορείς, στην αστυνομία, στον εισαγγελέα ή τα δικαστήρια, βλ. Ενότητα 2).

Έχουν επίσης το δικαίωμα να καταγγείλουν το περιστατικό στο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο αναφοράς/ στην αρμόδια επιτροπή της επιχείρησης όπου εργάζονται, προκειμένου να ξεκινήσει η διαδικασία που προβλέπεται σε επίπεδο επιχείρησης.

Οι συνάδελφοι που γίνονται **μάρτυρες** ενός περιστατικού ΣΠ εναντίον άλλου/ης συναδέλφου καλό θα ήταν να το αναφέρουν στο εξουσιοδοτημένο πρόσωπο αναφοράς/ επιτροπή της επιχείρησης. Ωστόσο, θα πρέπει πρώτα να επικοινωνήσουν με το θύμα ΣΠ και να το ενημερώσουν ότι γνωρίζουν το περιστατικό και ότι θέλουν να του παρέχουν υποστήριξη.

### ❖ Το δικαίωμα να μην υπόκεινται σε πράξεις θυματοποίησης/ αντιποίνων (τόσο για θύματα όσο και για μάρτυρες).

Αυτό αποτελεί ταυτόχρονα υποχρέωση του εργοδότη, επομένως για περισσότερες πληροφορίες διαβάστε τη σχετική παράγραφο παρακάτω (II).

### ❖ Το δικαίωμα διασφάλισης της εμπιστευτικότητας

Το εξουσιοδοτημένο πρόσωπο αναφοράς/ επιτροπή της επιχείρησης θα πρέπει να σέβεται το απόρρητο όταν λαμβάνει μια καταγγελία για ΣΠ.

Η εμπιστευτικότητα είναι θεμελιώδης για τη δημιουργία αίσθησης ψυχολογικής ασφάλειας στους χώρους εργασίας, η οποία μπορεί να βοηθήσει με συστηματικό τρόπο στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας καταγγελίας και έρευνας, ο/η εργοδότης/ρια θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι όλες οι πληροφορίες παραμένουν εμπιστευτικές και ότι θα λαμβάνουν γνώση του περιστατικού μόνο όσοι χρειάζεται προκειμένου να συμβάλλουν στην επίλυση αυτού και την αποφυγή περαιτέρω περιστατικών. Αυτό θα προστατεύσει τον/την καταγγέλλοντα/ καταγγέλλουσα από άλλες επιπτώσεις, όπως για παράδειγμα το κουτσομπολιό μεταξύ συναδέλφων γύρω από την παρενόχληση.

## II. Υποχρεώσεις των εργοδοτών/ριών

- ❖ Υποχρέωση λήψης μέτρων πρόληψης προκειμένου να διασφαλιστεί η ασφάλεια και η ευημερία των εργαζομένων (συμπεριλαμβανομένης της πρόληψης της ΣΠ) και της προώθησης της συμπερίληψης.

Αυτή η υποχρέωση μπορεί να περιλαμβάνει την ανάπτυξη μιας πολιτικής κατά της ΣΠ, την παροχή εσωτερικής διαδικασίας καταγγελίας, τη σωστή διάδοση όλων των σχετικών πληροφοριών, έτσι ώστε να είναι εύκολα προσβάσιμα από όλο το προσωπικό ανεξαρτήτως βαθμίδας και καθεστώτος απασχόλησης. Τα μέτρα πρόληψης θα μπορούσαν επίσης να περιλαμβάνουν εκπαίδευση του προσωπικού.

- ❖ Υποχρέωση οργάνωσης μιας διαδικασίας καταγγελίας στο πλαίσιο της επιχείρησης που θα διασφαλίζει την διαφάνεια και την δικαιοσύνη.

Εάν η επιχείρηση εφαρμόζει μια διαδικασία εσωτερικών καταγγελιών, θα πρέπει να διασφαλίσει ότι αυτή έχει οργανωθεί με τρόπο που σέβεται τα δικαιώματα του/της σεξουαλικά παρενοχληθέντος/ παρενοχληθείσας υπαλλήλου και οδηγεί σε αποτελεσματική πρόληψη μελλοντικών περιστατικών. Η διαδικασία θα πρέπει να διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα για εκείνον/η που καταγγέλλει τη ΣΠ.

Οι καταγγελίες θα πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και να διερευνώνται άμεσα, καθώς και να υλοποιούνται αποτελεσματικές διορθωτικές ενέργειες κατά περίπτωση.

Οι εργοδότες θα πρέπει:

A) Να εξειδικεύουν τη διαδικασία για την καταγγελία ενός περιστατικού ΣΠ από τους/ τις εργαζόμενους/ες και τους/ τις ενθαρρύνει να αναφέρουν ανεπιθύμητες και ακατάλληλες συμπεριφορές.

B) Μόλις υποβληθεί μια καταγγελία, είναι ευθύνη του/της εργοδότη/ριας να λάβει άμεση και κατάλληλη δράση για να σταματήσει η παρενόχληση. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα:

- Πλήρη ενημέρωση του/ της καταγγέλλοντος/ καταγγέλλουσας για τα δικαιώματά του/ της
- Πλήρη και αποτελεσματική διερεύνηση του ισχυρισμού
- Σε περίπτωση που προκύπτει παρενόχληση, πρέπει να αναληφθεί άμεση και αποτελεσματική διορθωτική δράση.

Γ) Αν ένας/μία προϊστάμενος παρατηρήσει μία ανάρμοστη συμπεριφορά και παραμένει απαθής, «ουσιαστικά στέλνει το μήνυμα σε όλα τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας του/της ότι την παραβλέπει».<sup>6</sup>

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 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.

<sup>6</sup> RuÁno, εκπαιδευτής και σύμβουλος του Train Me Today στο Huntington Beach, Καλιφόρνια.

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.

- ❖ Υποχρέωση πρόληψης και αποχής από οποιεσδήποτε πράξεις θυματοποίησης/αντιποίνων εναντίον του ατόμου που καταγγέλλει τη ΣΠ.

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*

- Θυματοποίηση σημαίνει κακή μεταχείριση ενός/μίας εργαζομένου/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.
- 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.

## Γ. Ασκήσεις, παιχνίδια, κουίζ

### Αντίποινα/ Θυματοποίηση

**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.

Θεωρείται αυτό μια πράξη αντιποίνων;

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.

Θεωρείται αυτό θυματοποίηση;

Ναι.

**Παράδειγμα:** Μια νοσοκόμα απασχολείται στο «Ίδρυμα Α». Νοσηλεύεται στο νοσοκομείο όπου εργάζεται. Υποβάλλει αγωγή κατά του «Ίδρύματος Α.» για ΣΠ εναντίον της κατά τη διάρκεια της θεραπείας της. Στη συνέχεια, ο διευθυντής της, της αρνείται προαγωγή διότι όπως ισχυρίζεται δεν είναι «ομαδική παίκτρια», μια άποψη που βασίζεται στο γεγονός ότι υπέβαλε αγωγή κατά της εργοδότης της. Παρόλο που η αγωγή της μπορεί νομικά να εμπίπτει στον τομέα παροχής υπηρεσιών, εξακολουθεί να προστατεύεται για κάθε βλάβη στο πλαίσιο της εργασίας της και, κατά συνέπεια, για πράξεις θυματοποίησης.

## Ενότητα 4: Ασφαλείς δίαυλοι για την καταγγελία της ΣΠ– Τρόποι στήριξης συναδέλφων – θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης

### A. Μαθησιακοί στόχοι

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

#### B1. Ασφαλείς δίαυλοι για την καταγγελία

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 αναφορά<sup>7</sup>.

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·
- στο αίσθημα αμηχανίας που θα τους προκαλούσε η διαδικασία υποβολής αναφοράς·

<sup>7</sup> 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>).

- 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 περιστατικών<sup>8</sup>.

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 θέση<sup>9</sup>.

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.

Επιπλέον, η έλλειψη διαδικασιών ή η ακαταλληλότητα αυτών που ακολουθούνται από τις επιχειρήσεις εμποδίζουν την καταγγελία της ΣΠ. Συγκεκριμένα εμπόδια και προβλήματα που εντοπίζονται, περιλαμβάνουν:

- ❖ Έλλειψη επίγνωσης του νομικού πλαισίου και της εφαρμογής του, συμπεριλαμβανομένης της πλημμελούς εκπλήρωσης της υποχρέωσης των εργοδοτών/ριών για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- ❖ Μακρές και γραφειοκρατικές διαδικασίες για την κατάθεση αγωγής και στίγμα που σχετίζεται με την υποβολή καταγγελίας. Υπάρχουν δυσκολίες στην συγκέντρωση αποδεικτικών στοιχείων, συμπεριλαμβανομένης της αντιστροφής του βάρους απόδειξης.
- ❖ Έλλειψη ευαισθητοποίησης και προτεραιοποίησης του προβλήματος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και γενική περιορισμένη κατανόηση γύρω από το πρόβλημα και έλλειψη σοβαρής πρόθεσης για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας
- ❖ Πατριαρχική κουλτούρα και διάχυτη κουλτούρα σεξισμού και έμφυλης ανισότητας

<sup>8</sup> Eurofound, *Violence and harassment in European workplaces: extent, impacts and policies*, Eurofound, Dublin, 2015, σελ.. 52.

<sup>9</sup> Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 26ης Οκτωβρίου 2017 για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ (2017/2897(RSP)).

- ❖ Τα θύματα δεν υποβάλλουν μήνυση επειδή φοβούνται ότι θα υπάρξουν αρνητικές συνέπειες για αυτά, κάτι που συνδέεται επίσης με δυσκολίες στην απόδειξη της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- ❖ Σε ορισμένους τομείς, η έλλειψη πολιτικών, διαδικασιών και συστημάτων για την υποβολή καταγγελιών, καθώς και οι κυρώσεις για τους δράστες, παραμένουν σημαντικά εμπόδια για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

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

### *Ποιες θεωρούνται «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 θα πρέπει να κάνω αν υφίσταμαι/ υποστώ παρενόχληση;*

- ❖ Εάν πιστεύετε ότι έχετε υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, έχετε πολλές επιλογές. Πάρτε το χρόνο που χρειάζεστε για να αποφασίσετε και λάβετε συμβουλές από ειδικούς (συνδικάτα, εκπροσώπους εργαζομένων, γυναικείες οργανώσεις ...).
- ❖ Αρχικά, οτιδήποτε και αν σκοπεύετε να κάνετε, θα πρέπει να κρατήσετε σημειώσεις και στοιχεία για τα περιστατικά. Γράψτε τι συνέβη, τι ειπώθηκε ή θίχθηκε, ποιος/α το έκανε, αν κάποιος/α ήταν κοντά για να δει τι συνέβη, πού βρισκόσασταν, τι ώρα ήταν

... Εάν υπάρχουν υλικές αποδείξεις (για παράδειγμα, σημειώματα, εικόνες, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου) αποθηκεύστε τα.

- ❖ Εάν θέλετε να υποβάλετε εσωτερική καταγγελία, θα πρέπει να συμπληρώσετε τη φόρμα καταγγελίας και να την υποβάλετε είτε στον επόπτη σας είτε στο πρόσωπο αναφοράς της επιχείρησης που έχει εξουσιοδοτηθεί για τον σκοπό αυτό, σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπει η επιχείρηση.
- ❖ Μπορείτε να αναφέρετε οποιαδήποτε ανάρμοστη συμπεριφορά που αντιμετωπίζετε, χωρίς να ανησυχείτε για το αν είναι θεωρείται παράνομη ως ΣΠ ή όχι.
- ❖ Εάν το περιστατικό ισοδυναμεί με ποινικό αδίκημα, μπορείτε επίσης να το καταγγείλετε στην αστυνομία.
- ❖ Κατά τη διάρκεια της εσωτερικής επίσημης έρευνας, θα σας ζητηθεί να συνεργαστείτε παραχωρώντας συνέντευξη στο διορισμένο πρόσωπο αναφοράς ή την επιτροπή. Σε καμία περίπτωση, δεν μπορεί να σας ζητηθεί να συναντήσετε τον/ την παρενοχλούντα/ παρενοχλούσα.

Οι επιζώντες/σες ΣΠ δεν είναι υποχρεωμένοι/ες να ακολουθήσουν την διαδικασία που προβλέπει η επιχείρηση, διότι σε κάθε περίπτωση και ανά πάσα στιγμή μπορούν να καταγγείλουν το περιστατικό στις αρμόδιες αρχές (δημόσιες αρχές, επιθεώρηση εργασίας, δικαστήριο κ.λπ.). Οι εργοδότες/ριες θα είναι υπεύθυνοι/ες για κάθε είδους παρενόχληση ή θυματοποίηση που διαπράττεται από εργαζόμενους εκτός εάν αποδείξουν ότι έλαβαν όλα τα πρόσφορα μέτρα για να αποτρέψουν μια τέτοια συμπεριφορά και ανταποκρίθηκαν αποτελεσματικά σε αυτήν. Τα θύματα έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν αποζημίωση από τον/ την εργοδότη/ρια για τα διαφυγόντα κέρδη τους και για τη συναισθηματική επιβάρυνση που είχε ως αποτέλεσμα η παρενόχληση.

### Τι θα πρέπει να κάνω αν γίνω μάρτυρας Σεξουαλικής Παρενόχλησης;

Εκείνοι/ες που γίνονται μάρτυρες ή λαμβάνουν γνώση πιθανών περιστατικών – Μπορείτε να υποβάλετε ΑΝΑΦΟΡΑ στον επόπτη σας ή στο εξουσιοδοτημένο άτομο για τον σκοπό αυτό, σύμφωνα με την διαδικασία καταγγελιών της επιχείρησης. Κατά τη διάρκεια της επίσημης έρευνας, μπορεί να ζητηθεί από τους/ τις μάρτυρες να συνεργαστούν παραχωρώντας συνέντευξη στο διορισμένο πρόσωπο αναφοράς ή την επιτροπή.

Κάθε πράξη αντιποίνων σε περίπτωση αναφοράς για υποψία σεξουαλικής παρενόχλησης ή παροχής βοήθειας σε σχετική έρευνα είναι παράνομη.

Παρ' όλα αυτά, πριν από την επίσημη ενημέρωση προς την επιχείρηση, οι μάρτυρες καλό θα ήταν έρθουν σε επικοινωνία με το θύμα, να του προσφέρουν υποστήριξη και να βεβαιωθούν ότι η καταγγελία δεν τους προκατάβει. Θα μπορούσατε να προσεγγίσετε ένα θύμα κάνοντας γενικές ερωτήσεις για να τον/ την κάνετε να καταλάβει ότι ενδιαφέρεστε και ότι επιθυμείτε να τον/ την βοηθήσετε:

- Πώς είσαι? Συμβαίνει κάτι στη δουλειά;
- Τον τελευταίο καιρό, έχω παρατηρήσει ότι δεν φαίνεσαι να είσαι καλά...
- Τις προάλλες είδα ότι ο Χ σου έλεγε άσχημα πράγματα. Είσαι καλά;

## B2. Τρόποι στήριξης θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης / αρωγής στο να ζητήσουν βοήθεια

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 συνάδελφος<sup>10</sup>:

*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.
- 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.*

<sup>10</sup> Προσαρμόστηκε από: Sexual harassment & Rape prevention program, University of New Hampshire.  
Ανακτήθηκε στις 09/04/21 από: <https://www.unh.edu/sharpp/helping-friend>

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.

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

### *Να καθησυχάζετε 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.

### C. Exercises, games, quizzes

Κουίζ 1:

Περνάτε από την αίθουσα για τις φωτοτυπίες και ακούτε τον συνάδελφό σας Ντάνιελ να ρωτάει την ασκούμενη, Αγιάνα, αν θα ήθελε να πει ένα ποτό μαζί του μετά τη δουλειά. Η κοπέλα δεν φαίνεται να αισθάνεται άνετα με αυτή την κατάσταση.

Τι μπορείτε να πείτε για να παρέμβετε;

A «Γεια σου, Αγιάνα, δεν φαίνεσαι άνετα. Είσαι καλά;»

B "Ντάνιελ, σταμάτα να παρενοχλείς την Αγιάνα αλλιώς θα πάω στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού."

Γ «Ντάνιελ, είσαι σίγουρος ότι είναι σωστό να ζητάς από την Αγιάνα να βγείτε ραντεβού; Μου φαίνεται ανάρμοστο. "

Δ «Αγιάνα, χρειάζομαι τη βοήθειά σου για κάτι. Μπορείς να έρθεις μαζί μου για λίγα λεπτά;  
(ΣΩΣΤΗ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Γιατί το Δ:

Οι άλλες απαντήσεις ενέχουν αντιπαράθεση και θα μπορούσαν να φέρουν σε δύσκολη θέση την Αγιάνα ή να κλιμακώσουν την κατάσταση. Εάν η Αγιάνα έρθει μαζί σας, μπορείτε να είστε ειλικρινείς μαζί της: θεωρήσατε ότι βρίσκεται σε δύσκολη θέση και γι' αυτό θέλατε να της δώσετε την ευκαιρία να απομακρυνθεί. Μπορείτε επίσης να αυτοσχεδιάσετε και να της ζητήσετε ανατροφοδότηση σε σχέση με κάτι στο οποίο συνεργάζεστε.

Κουίζ 2:

Κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης της ομάδας παρατηρείτε ότι η συνάδελφός σας, Καρολίνα, φαίνεται να βρίσκεται σε ένταση και μετά τη συνάντηση αρνείται να πάει για καφέ με την

υπόλοιπη ομάδα. Μετά από λίγο πηγαίνετε στο γραφείο της για να βεβαιωθείτε ότι όλα είναι εντάξει. Αρχίζει αμέσως να κλαίει και σας αποκαλύπτει ότι είχε σχέση με τον Μαρκ, έναν συνάδελφο από το γραφείο, αλλά αποφάσισε να μην συνεχίσει τη σχέση πριν από μία εβδομάδα. Από τότε, ο Μαρκ δεν σταματάει να της στέλνει μηνύματα και χθες την έσπρωξε στη γωνία στον διάδρομο και προσπάθησε να τη φιλήσει. Νιώθει πολύ άσχημα και λέει ότι δεν έπρεπε να είχε βγει ποτέ μαζί του.

Τι μπορείτε να πείτε στην Καρολίνα;

Α «Είμαι πραγματικά έκπληκτος που το ακούω. Ο Μαρκ είναι πολύ καλός τύπος».

Β «Αυτό δεν είναι δικό σου λάθος. Θα πρέπει να καταλάβει ότι δεν θέλεις να έχεις σχέση μαζί του. Πώς μπορώ να σε βοηθήσω;» (ΣΩΣΤΗ ΑΠΑΝΤΗΣΗ).

Γ «Πρέπει να σταματήσει. Θα μιλήσω μαζί του τώρα ».

Δ «Είσαι σίγουρος ότι ήσουν αρκετά σαφής μαζί του; Ίσως δεν έχει καταλάβει ότι δεν θέλεις να είσαι μαζί του. Πήγαινε και μίλα του »

Γιατί το Β:

Ανεξάρτητα από το πόσο καλός μπορεί να σας φαίνεται ο Μαρκ, καλό θα ήταν να λάβετε υπόψη αυτό που σας λέει η Καρολίνα και να κατανοήσετε πώς αισθάνεται. Καλό θα ήταν να προσπαθήσετε να την κάνετε να νιώσει ότι είστε δίπλα της και ότι δεν πρέπει να κατηγορεί τον εαυτό της. Θα πρέπει επίσης να σέβεστε τις ανάγκες και τα θέλω της και να μην επεμβαίνετε, εκτός αν σας το ζητήσει.

## 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 Προγράμματος και συγκεκριμένα, στην Ενότητα 2.

#### Ενότητα 3

##### Ερωτήσεις Προ-αξιολόγησης

1. Ποια είναι τα συγκεκριμένα δικαιώματα που έχουν οι εργαζόμενοι/ες στην περίπτωση ΣΠ;
2. Έχουν οι εργοδότες υποχρέωση πρόληψης της ΣΠ;

### Ερωτήσεις Μεταξιολόγησης

3. Αναφέρετε 2 δικαιώματα που έχουν οι εργαζόμενοι/ες σε περίπτωση που υποστούν ΣΠ.
4. Είναι ο εργοδότης υποχρεωμένος να οργανώσει εσωτερική διαδικασία διερεύνησης καταγγελιών ΣΠ στην επιχείρηση;
5. Αναφέρετε 3 προϋποθέσεις για μια αποτελεσματική εσωτερική διαδικασία διερεύνησης καταγγελιών ΣΠ στο πλαίσιο της επιχείρησης.

## Ενότητα 4

### Ερωτήσεις Προ-αξιολόγησης

1. Γίνεται συνήθως καταγγελία περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας;
  - a) Ναι, τα περισσότερα περιστατικά καταγγέλλονται.
  - b) Ναι, τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης καταγγέλλονται σε υπερβολικό βαθμό. Οι άνθρωποι είναι υπερευαίσθητοι σε αυτό το θέμα.
  - c) Όχι, τα περισσότερα περιστατικά δεν καταγγέλλονται.
  - d) Δεν γνωρίζω.

### 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;

## 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.

- Πώς θα χαρακτηρίζατε αυτή τη συμπεριφορά; Ποια άτομα ευθύνονται για αυτή την κατάσταση;
- Μπορείτε να προτείνετε πιθανές λύσεις για αυτή την υπόθεση; Ποιο πιστεύετε ότι θα είναι το τέλος της ιστορίας;
- Συζητήστε τα δικαιώματα της εργαζόμενης και τις υποχρεώσεις του εργοδότη σε ένα περιστατικό ΣΠ.

## 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.

### 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. Πώς θα αντιδρούσατε αν πέφτατε θύμα ή γινόσασταν μάρτυρας ΣΠ; Ποια άτομα, αρχές ή φορείς είναι αρμόδιοι για τη λήψη καταγγελίας περιστατικών ΣΠ;
5. Πώς θα προσεγγίζατε και θα στηρίζατε έναν/μία συνάδελφο που σας εκμυστηρεύτηκε ότι υπέστη ΣΠ;
6. Προστατεύεται από πράξεις αντιποίνων/ θυματοποίησης ένας/μία εργαζόμενος/η που καταγγέλλει ΣΠ από μία/έναν συνάδελφό του/της;

## Βιβλιογραφικές αναφορές/Πρόσθετες πηγές

### Στην αγγλική γλώσσα

UN Women ILO (2019) HANDBOOK Addressing violence and harassment against women in the world of work. Διαθέσιμο [εδώ](#).

International Finance Corporation 2020, COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses. Διαθέσιμο [εδώ](#).

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

[www.teamworkproject.eu/](http://www.teamworkproject.eu/)

[info@teamworkprojec.eu](mailto: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.