

# ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ για Διαχειριστές/ριες Ανθρώπινου Δυναμικού, Επόπτες/ριες, Προϊστάμενους/ες ομάδων και Διευθυντές/ριες σε Ανώτερες Θέσεις

WP2, D2.6



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 | [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)

## Συγγραφέας

Stanimira Hadjimitova, CSCD, Βουλγαρία

## Επιμελήτριες έκδοσης

Αναστασία Αλεξοπούλου, KMOP, Ελλάδα

Alexandra Harkay, KMOP, Ελλάδα

Maria Nella Lippi, Oxfam Italia, Ιταλία

Valentina Pioner, Oxfam Italia, Ιταλία

Simona Rigoni, Oxfam Italia, Ιταλία

Alba Elvira Guiral, SURT, Ισπανία

Elena Cantiani, Adecco Formazione, Ιταλία

## Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	3
2. Ορισμοί	6
3. Νομοθεσία	7
4. Γιατί ανησυχούμε; Συχνότητα του φαινομένου, παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτό και συνέπειες της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (ΣΠ)	17
5. Γιατί ανησυχούμε; Ευαισθητοποίηση και ικανοποίηση αναφορικά με τις επιχειρησιακές πολιτικές και διαδικασίες πρόληψης και προστασίας	21
6. Αξιολόγηση των αναγκών εκπαίδευσης σε επίπεδο επιχείρησης	22
7. Συμπεράσματα από την έρευνα	24
8. Προτάσεις: Ποια μέτρα θα πρέπει να υιοθετήσουν οι εργοδότες-ριες / διευθυντές-ριες ανθρώπινου δυναμικού / επόπτες κ.λπ. για να αποτρέψουν και να αντιμετωπίσουν με επιτυχία περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας	
1. Μέτρα Πρόληψης	27
2. Μέτρα για τη δημιουργία κουλτούρας μηδενικής ανοχής απέναντι στην ΣΠ	28
3. Μέτρα για την ενδυνάμωση των θυμάτων όλων των φύλων να καταγγέλουν τη ΣΠ και για την προστασία των θυμάτων και των πληροφοριοδοτών	28
4. Καθιέρωση ασφαλών διαύλων για την αναφορά και την καταγγελία της ΣΠ και για να διασφαλιστεί ότι η διαδικασία διερεύνησης καταγγελιών είναι διαφανής και διαδικαστικά δίκαιη	29
9. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: Πολιτική εναντια στην Σεξουαλική παρενόχληση – Υπόδειγμα	30
10. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: Διαδικασίες καταγγελίας – Υπόδειγμα	32
11. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ: Καλές πρακτικές	36

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### Ας καταλάβουμε πρώτα Γιατί Ανησυχούμε ;

Η βία και η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποτελούν σοβαρή παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και σημαντικό εμπόδιο για την επίτευξη ισότητας ευκαιριών και πρόσβασης σε τίμια και αξιοπρεπή εργασία : στη μεγάλη πλειοψηφία των περιστατικών, οι εργαζόμενοι/ες φοβούνται να καταγγείλουν τη σεξουαλική παρενόχληση καθώς μπορεί να χάσουν τη δουλειά τους, να τιμωρηθούν ή ακόμα και να κατηγορηθούν. Η σεξουαλική παρενόχληση έχει καταστροφικές επιπτώσεις στην υγεία, την ευημερία και την απόδοση των εργαζομένων.

Αυτή η μορφή βίας είναι βαθιά ριζωμένη στις κοινωνικές νόρμες, τις αξίες και τα στερεότυπα που προάγουν την ανισότητα των φύλων, τις διακρίσεις κατά των γυναικών και τις άνισες σχέσεις εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, συμπεριλαμβανομένων διασταυρωμένων μορφών διακρίσεων, για παράδειγμα, με βάση το φύλο, τα φυλετικά χαρακτηριστικά, τις ειδικές ανάγκες ή την κοινωνική προέλευση<sup>1</sup>.

Παρόλο που όλες οι έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να πέσουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (ΣΠ), αυτό ισχύει επίσης για τους άνδρες και τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα, τα περιστατικά σε βάρος των οποίων καταγγέλλονται συστηματικά σε μικρότερο βαθμό.

Η σεξουαλική παρενόχληση παρατηρείται σε κάθε κοινωνία και σε όλες τις δουλειές, τα επαγγέλματα και τους τομείς της οικονομίας. Λαμβάνει διαφορετικές μορφές και μπορεί να προέλθει από έναν συνεργάτη, έναν επόπτη, έναν καταναλωτή ή έναν πελάτη. Κείμενα πολιτικής και έρευνες από διάφορους διεθνείς οργανισμούς και ακαδημαϊκή βιβλιογραφία δείχνουν ότι η βία και η παρενόχληση με βάση το φύλο είναι διάχυτα και παρά το εύρος και τον κοινωνικό αντίκτυπό τους σε μεγάλο βαθμό καταγγέλλονται πολύ λιγότερο, παραβλέπονται και ερευνώνται λιγότερο. Σύμφωνα με τον οργανισμό πληροφοριών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (EU-OSHA), μόνο το 4% των θυμάτων (άνδρες και γυναίκες) καταγγέλλουν την σεξουαλική παρενόχληση στον εργοδότη ή τον διευθυντή τους. Η ίδια πηγή αποκαλύπτει ότι οι γυναίκες έχουν σχεδόν τρεις φορές περισσότερες πιθανότητες να πέσουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ UN Women ILO (2019) Η αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης κατά των γυναικών στον κόσμο της εργασίας, σελ. 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)

<sup>2</sup> Παρόμοια ευρήματα παρουσιάστηκαν από μια έκθεση που ξεκίνησε τον Μάρτιο του 2019 από τον ΟΑΣΕ, η οποία συμπληρώνει τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2014 (FRA) "Βία κατά των γυναικών: μια έρευνα σε όλη την ΕΕ". Σύμφωνα με την έκθεση του Οργανισμού για την Ασφάλεια και τη Συνεργασία στην Ευρώπη (OSCE), η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας θεωρήθηκε από πολλές γυναίκες ως συνηθισμένο φαινόμενο. Οι γυναίκες που ερωτήθηκαν δήλωσαν ότι η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας ήταν ιδιαίτερα πιθανό να διαπράττεται από άνδρες σε ανώτερες θέσεις.

Ο προσδιορισμός των μεθόδων αναγνώρισης, πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου απαιτεί συνδυασμένες προσπάθειες, κοινή ευθύνη και κοινές πολιτικές και πρακτικές.

Ο κύριος στόχος του έργου TEAMWORK είναι να ενισχυθεί η καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (ΣΠ) σε τέσσερα κράτη μέλη της ΕΕ (Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία και Βουλγαρία), όπου έχουν κυρωθεί μια σειρά νόμων και κανονισμών προκειμένου να απαγορευθεί η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Ωστόσο, παρά την ενίσχυση του νομοθετικού οπλοστασίου σε όλες τις χώρες, εξακολουθούν να υπάρχουν κενά μεταξύ του τι ορίζουν οι νόμοι και τι ισχύει στην πραγματικότητα.

Η ομάδα εταίρων του έργου TEAMWORK εργάστηκε σε δύο επίπεδα ανάλυσης αναφορικά με το πρόβλημα της ΣΠ στις χώρες τους :

- Βιβλιογραφική έρευνα στην υπάρχουσα διεθνή και εθνική νομοθεσία και βιβλιογραφία σχετικά με το ζήτημα της Σεξουαλικής Παρενόχλησης (ΣΠ): ποσοτική<sup>3</sup> και ποιοτική<sup>4</sup> έρευνα
- Συγκριτική έκθεση που συνοψίζει τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από την προαναφερθείσα έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη Βουλγαρία, την Ελλάδα, την Ιταλία και την Ισπανία.

### Ανάπτυξη κατευθυντήριων οδηγιών για εργοδότες

**Οι ακόλουθες κατευθυντήριες οδηγίες αναπτύχθηκαν από τους εταίρους του έργου TEAMWORK για να υποστηρίξουν το έργο των εργοδοτών, των επαγγελματιών του τομέα ανθρώπινου δυναμικού, των εποπτών, των προϊστάμενων ομάδων και των διευθυντών σε ανώτερες θέσεις για την πρόληψη και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (ΣΠ).**

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του έργου TEAMWORK με 499 συμμετέχοντες/ουσες, έδειξε ελλείψεις και κενά όσον αφορά τις γνώσεις και την εμπειρία των εργαζομένων και των εργοδοτών σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης της ΣΠ. Ήταν επίσης εμφανές ότι τα κενά ήταν πιο εκτεταμένα από την πλευρά των εργοδοτών. Ωστόσο, ένα σημαντικό συμπέρασμα της έρευνας ήταν η προθυμία της πλειοψηφίας των συμμετεχόντων/ουσών να εκπαιδευτούν προκειμένου να μπορούν να αντιμετωπίσουν καλύτερα το ζήτημα.

<sup>3</sup> Ο σκοπός της εμπειρικής έρευνας ήταν να αποκαλύψει την τρέχουσα κατάσταση και να συλλέξει δεδομένα που θα φωτίζουν το ζήτημα και θα αναδεικνύουν κενά που πρέπει να καλυφθούν, μοτίβα ΣΠ, τη συμπεριφορά θυμάτων και διευθυντών καθώς και επιχειρησιακές πολιτικές πρόληψης και προστασίας. 384 εργαζόμενοι/ες και 115 εργοδότες (διευθυντές, υπεύθυνοι τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού) απάντησαν στην ηλεκτρονική έρευνα του TEAMWORK μεταξύ Ιουνίου και Σεπτεμβρίου 2020 (στα αγγλικά ή στην εθνική γλώσσα).

<sup>4</sup> Η ποιοτική έρευνα βασίστηκε σε εμπειρισταωμένες συνεντεύξεις με ενδιαφερόμενους φορείς στις χώρες του έργου, όπως εκπροσώπους: υπουργείων, κυβερνητικών φορέων, εξειδικευμένους φορείς (Επιτροπές κατά των διακρίσεων, φορείς πρόωθησης της ισότητας), οργανώσεις εργοδοτών, συνδικάτα, οργανώσεις εργαζομένων.

Η **μεθοδολογία** που εφαρμόστηκε για την ανάπτυξη των κατευθυντήριων οδηγιών έλαβε υπόψη τα αποτελέσματα της προαναφερθείσας έρευνας, καθώς και μια σειρά μελετών αναλύσεων και αξιολόγησης από τον εξειδικευμένο συνεργάτη του έργου, τον οργανισμό Adecco, και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη.

Οι ακόλουθες κατευθυντήριες οδηγίες στοχεύουν στο να παρέχουν στους εργοδότες, τους επαγγελματίες του τομέα ανθρώπινου δυναμικού και τους διευθυντές:

- Συνοπτικές πληροφορίες για τη Σεξουαλική Παρενόχληση στον χώρο εργασίας: ορισμοί της ΣΠ, εθνική, διεθνής και ενωσιακή νομοθεσία,
- Προτάσεις για την αναθεώρηση των πολιτικών για την πρόληψη, τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση περιπτώσεων Σεξουαλικής Παρενόχλησης, όπως: μέτρα πρόληψης, τρόποι/ πρακτικές για τη δημιουργία κουλτούρας μηδενικής ανοχής απέναντι στην ΣΠ, πολιτικές για την προστασία των θυμάτων και των πληροφοριοδοτών, ενδυνάμωση των θυμάτων όλων των φύλων (συμπεριλαμβανομένων των ανδρών, των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων) να μιλήσουν και να καταγγείλουν ένα περιστατικό, οδηγίες σχετικά με τον τρόπο δημιουργίας ασφαλών διαδρομών για αναφορά και καταγγελία (για το προσωπικό όλων των επιπέδων) και για το πώς μπορεί να διασφαλιστεί ότι η διαδικασία διερεύνησης καταγγελιών θα είναι απολύτως διαφανής και διαδικαστικά δίκαιη κ.λπ.
- Παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών.
- Παραρτήματα που περιλαμβάνουν υποδείγματα κειμένων για την πρόληψη και την καταγγελία της ΣΠ, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τη διοίκηση της επιχείρησης/ του οργανισμού.

## 2. ΟΡΙΣΜΟΙ

Ο όρος « σεξουαλική παρενόχληση », ειδικά στο χώρο εργασίας, είναι μια σχετικά νέα έννοια σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Με την πάροδο των ετών, η Ευρωπαϊκή Ένωση εισήγαγε σημαντικούς νομοθετικούς κανόνες και κατευθυντήριες οδηγίες για τη διασφάλιση ασφαλών και αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας και ίσης μεταχείρισης οι οποίες επιδρούν άμεσα ή σχετίζονται με τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

Δεν υπάρχει κοινά αποδεκτός ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (ΣΠ). Το διεθνές και ευρωπαϊκό πλαίσιο μεταφράζεται σε λίγα κοινά στοιχεία του ορισμού της ΣΠ στις υπό εξέταση χώρες. Οι συμπεριφορές που ορίζονται ως Σεξουαλική Παρενόχληση (ΣΠ) χαρακτηρίζονται ως εξής :

α) Συμβαίνουν στον τόπο εργασίας ή σε περιβάλλον που σχετίζεται με την εργασία.

β) Αναγνωρίζονται ως μορφή έμφυλης βίας, καθώς είναι βαθιά ριζωμένες στην ανισότητα των φύλων. Η σεξουαλική παρενόχληση, η οποία περιλαμβάνει συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, αποτελεί αντικείμενο των υπό εξέταση νόμων.

γ) Αναφέρονται σε κάθε μη αποδεκτή, ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ως προς το άτομο που παρενοχλείται.

δ) Επηρεάζουν τους όρους ή τις συνθήκες απασχόλησης (σεξουαλική παρενόχληση quid pro quo) ή το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον (σεξουαλική παρενόχληση με τη δημιουργία εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος), και συμβάλλουν με τον τρόπο αυτό στην έμφυλη ανισότητα στην αγορά εργασίας.

Οι ορισμοί της ΕΕ για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση αναγνωρίζονται πλήρως στη νομοθεσία της Βουλγαρίας, της Ελλάδας, της Ιταλίας και της Ισπανίας. Η σχετική νομοθεσία χρησιμοποιεί ουσιαστικά την ίδια διατύπωση με τις οδηγίες της ΕΕ.

### 3. ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Το εθνικό νομικό πλαίσιο για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας των χωρών των εταίρων του έργου TEAMWORK (Βουλγαρία, Ιταλία, Ελλάδα και Ισπανία) πρέπει να γίνει κατανοητό στο πλαίσιο των ευρύτερων διεθνών υποχρεώσεων των χωρών αυτών για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών έμφυλης βίας και διακρίσεων.

Διεθνείς Συμβάσεις : Ηνωμένα Έθνη (ΟΗΕ) και Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ΔΟΕ)	
Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW) που εγκρίθηκε το 1979 από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών.	Έχει κυρωθεί από όλες τις χώρες των εταίρων του έργου. Σύμφωνα με τη Γενική Σύσταση 19 <sup>5</sup> κατά τη Σύμβαση, η έμφυλη βία είναι μια μορφή διάκρισης που εμποδίζει σοβαρά την ικανότητα των γυναικών να απολαμβάνουν δικαιώματα και ελευθερίες στη βάση ισότητας με τους άνδρες. <sup>6</sup> Η γενική σύσταση αρ. 19 επικαιροποιήθηκε περαιτέρω στη γενική σύσταση αριθ. 35 (2017), η οποία δείχνει σαφώς ότι η βία δεν είναι ιδιωτική υπόθεση αλλά συνιστά παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων <sup>7</sup> .
Η Διακήρυξη των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών, που εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση το 1993 και η Διακήρυξη του Πεκίνου και η Πλατφόρμα Δράσης του 1995	Η Διακήρυξη καλύπτει όλες τις μορφές διακρίσεων και βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών και επιβεβαιώνει την ευθύνη των κυβερνήσεων να εργαστούν για την εξάλειψή τους.
Το ψήφισμα της Γενικής Συνέλευσης του ΟΗΕ που εγκρίθηκε το 2018 επικεντρώθηκε ειδικά στη σεξουαλική παρενόχληση <sup>8</sup>	Το ψήφισμα παροτρύνει τα κράτη να εντείνουν τις δραστηριότητές τους και να λάβουν μέτρα και πολιτικές για την πρόληψη και εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο πλαίσιο του τερματισμού της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών.
Η Σύμβαση για τη Βία και την παρενόχληση (Σύμβαση 190) της Διεθνούς Οργάνωσης	Η Σύμβαση 190 είναι η πρώτη διεθνής σύμβαση κατά της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία <sup>11</sup> .

<sup>5</sup>Γενική σύσταση αρ. 19: Βία κατά των γυναικών. Ανακτήθηκε 29/09/2020 από: <https://www.globalhealthrights.org/wp-content/uploads/2013/09/CEDAW-General-Recommendation-No.-19-Violence-against-Women.pdf>

<sup>6</sup> Η Γενική Σύσταση 19 ορίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει « μια ανεπιθύμη συμπεριφορά με σεξουαλικά καθορισμένο χαρακτήρα, όπως η σωματική επαφή και οι σεξουαλικές χάρες, σεξουαλικά χρωματισμένες παρατηρήσεις, εμφάνιση πορνογραφικού υλικού και σεξουαλικών απαιτήσεων, που λαμβάνει χώρα είτε με λόγια είτε με πράξεις. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να είναι ταπεινωτική και να αποτελέσει ζήτημα υγείας και ασφάλειας. Επίσης συνιστά διάκριση, όταν η γυναίκα έχει εύλογους λόγους να πιστεύει ότι η αντίρρησή της θα την βλάψει σε σχέση με την απασχόλησή της, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης ή της προαγωγής, ή όταν δημιουργεί ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον ».

<sup>7</sup> Πρόταση Νο 35 (CEDAW/C/GC/35) <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/GR35.aspx>

<sup>8</sup> Εντατικοποίηση των προσπαθειών του ΟΗΕ για την πρόληψη και εξάλειψη κάθε μορφής βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών: Σεξουαλική παρενόχληση, GA/Res 73/148, Έγγραφο ΟΗΕ A/RES/73/148 (17 Δεκεμβρίου 2018). <https://digitallibrary.un.org/record/1660337?ln=en>

<sup>11</sup> Βασίζεται στη Σύμβαση της ΔΟΕ για τις διακρίσεις στην απασχόληση και την εργασία, 111/1958

<p>Εργασίας (ΔΟΕ)<sup>9</sup> και η Σύσταση 206 πάνω στη βία και την παρενόχληση<sup>10</sup> που ψηφίστηκε τον Ιούνιο του 2019 στη Γενεύη.</p>	<p>Αναγνωρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση στην εργασία είναι μορφές βίας με βάση το φύλο, που επηρεάζουν δυσανάλογα τις γυναίκες. Λαμβάνοντας υπόψη τον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας, η Σύμβαση ενθαρρύνει τα κράτη να υιοθετήσουν έναν ευρύ ορισμό των « εργαζομένων » και των « χώρων εργασίας », προκειμένου να καλύψουν όλο το φάσμα των παραδοσιακών και μη παραδοσιακών μορφών εργασίας και των διαφορετικών χώρων εργασίας, όπου κάποιος/α μπορεί να βιώσει βία και παρενόχληση και επικαιροποιεί την προστασία σύμφωνα με τις παρούσες συνθήκες εργασίας (άρθρα 2 και 3 της Σύμβασης). Η παρούσα Σύμβαση δεν έχει ακόμη κυρωθεί από όλες τις χώρες του έργου.</p>
<p><b>Ευρωπαϊκές Συμβάσεις</b></p>	
<p>Η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης) που υιοθετήθηκε το 2011</p>	<p>Αυτή η Σύμβαση είναι το πρώτο νομικό κείμενο που ορίζει και ποινικοποιεί με ακρίβεια διάφορες μορφές βίας, συμπεριλαμβανομένης της ψυχολογικής βίας και της παρενοχλητικής παρακολούθησης (stalking) και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης έχει ιδιαίτερη σημασία καθώς καθιστά σαφές από το προοίμιο ότι η βία κατά των γυναικών είναι μια εκδήλωση των ιστορικά άνισων σχέσεων εξουσίας μεταξύ των φύλων και φιλοδοξεί να δημιουργήσει μια Ευρώπη απαλλαγμένη από τέτοιου είδους βία. Η Σύμβαση ορίζει τη βία κατά των γυναικών ως παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και στοχεύει στην εξάλειψη κάθε μορφής βίας κατά των γυναικών [άρθ. 3 στοιχείο α) της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης]<sup>12</sup>. Η σεξουαλική παρενόχληση συγκαταλέγεται στις συμπεριφορές που απαγορεύονται από τη Σύμβαση και τα κράτη πρέπει να αναλάβουν την ευθύνη για τη λήψη όλων των απαραίτητων νομοθετικών ή άλλων μέτρων ώστε να απαγορευθεί η σεξουαλική παρενόχληση (άρθρο 40). Επιπλέον, παρέχει</p>

<sup>9</sup> Σύμβαση της ΔΟΕ για τη Βία και την παρενόχληση αρ. 190, 2019. Ανακτήθηκε 29/9/2020 από [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>10</sup> R206 - Σύσταση για την βία και παρενόχληση, 2019. Ανακτήθηκε από [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

<sup>12</sup> Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, Κωνσταντινούπολη, 2011. Σελ. 3 <https://rm.coe.int/168008482e>

	<p>δυνατότητες για την εφαρμογή πολιτικών ευρέος φάσματος που σχετίζονται με την πρόληψη, την προστασία και την υποστήριξη των θυμάτων, καθώς και τη δίωξη και την τιμωρία των δραστών. Σε ένα θεσμικό επίπεδο, οι εκστρατείες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την κινητοποίηση του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα στην πρόληψη, απευθυνόμενο για παράδειγμα, σε εργοδοτικές ενώσεις ή συνδικαλιστικές ενώσεις.</p> <p>Η σύμβαση της Κωνσταντινούπολης επικυρώθηκε από την ελληνική κυβέρνηση<sup>13</sup>, τις κυβερνήσεις της Ιταλίας και της Ισπανίας. Μέχρι στιγμής η βουλγαρική κυβέρνηση υπέγραψε, αλλά δεν κύρωσε τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης λόγω της έντονης δημόσιας συζήτησης και της έντονης αντίθεσης από ορισμένα πολιτικά κόμματα, την εκκλησία και άλλους οργανισμούς.</p>
<p><b>Νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (πρωτογενής και δευτερογενής νομοθεσία)</b></p>	
<p>Άρθρα 153 (παρ. 1α) και 157 (παρ. 3) της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)</p>	<p>Η Ευρωπαϊκή Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τις δραστηριότητες των κρατών μελών για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος με σκοπό την προστασία της ασφάλειας των εργαζομένων και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την εργασιακή μεταχείριση και τη λήψη μέτρων για τη διασφάλιση την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.</p>
<p>Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου</p>	<p>Η οδηγία απαγόρευσε την άνιση μεταχείριση λόγω φύλου όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση.</p>
<p>Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000<sup>14</sup></p>	<p>Η οδηγία καθιέρωσε ένα γενικό πλαίσιο για ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία<sup>15</sup> και ορίζει την παρενόχληση ως διάκριση που αποσκοπεί στην παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου και στη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού και ταπεινωτικού περιβάλλοντος<sup>16</sup></p>
<p>Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της</p>	<p>Η οδηγία τροποποίησε την οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της</p>

<sup>13</sup>N. 4531/2018 νόμος. Ανακτήθηκε 29/09/2020 από: <https://www.e-nomothesia.gr/oikogeneia/nomos-4531-2018-phek-62a-5-4-2018.html>

<sup>14</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

<p>23ης Σεπτεμβρίου 2002 (Οδηγία για ίση μεταχείριση)</p>	<p>ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών (οδηγία για ίση μεταχείριση) όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας<sup>17</sup>. Ήταν η πρώτη οδηγία για τον καθορισμό τόσο της σεξουαλικής παρενόχλησης όσο και της παρενόχλησης που σχετίζεται με το φύλο στην εργασία: Παρενόχληση: «όταν η ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο ενός ατόμου συμβαίνει με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου και δημιουργίας εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος».</p> <p>Σεξουαλική παρενόχληση :«όπου εμφανίζεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως όταν δημιουργείται εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον».<sup>18</sup></p> <p>Η τροποποιημένη οδηγία για ίση μεταχείριση όρισε την παρενόχληση που σχετίζεται με το φύλο και τη σεξουαλική παρενόχληση ως διάκριση και έθεσε για πρώτη φορά υποχρέωση στα κράτη μέλη να απαγορεύσουν συγκεκριμένα τη σεξουαλική παρενόχληση. Καλεί τα κράτη μέλη να προστατεύσουν καλύτερα τα δικαιώματα των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και να διασφαλίσουν την ακεραιότητα, την αξιοπρέπεια και την ισότητα των γυναικών και των ανδρών στην εργασία.</p>
<p>Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας</p>	<p>Η οδηγία συγχώνευσε έξι προηγούμενες οδηγίες για την ίση μεταχείριση και κατάργησε την οδηγία 2002/73/EK. Η αναδιατυπωμένη οδηγία επανέλαβε τη διατύπωση των ορισμών της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης</p>

<sup>17</sup>Η οδηγία 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, καταργήθηκε <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073>

<sup>18</sup> Η παρενόχληση *quid pro quo* είναι η πιο συχνά αναγνωρισμένη μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης. Εμφανίζεται όταν τα οφέλη για την εργασία, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης και της προαγωγής, εξαρτώνται από την παροχή σεξουαλικής είνουιας, συνήθως σε εργοδότη ή επόπτη. Το εχθρικό εργασιακό περιβάλλον σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πιο δύσκολο να εντοπιστεί και να προσδιοριστεί. Εμφανίζεται όταν ένας εργαζόμενος υποβάλλεται σε συμπεριφορά που έχει σκοπό ή αποτέλεσμα να παρεμβαίνει στην εργασιακή απόδοση του εργαζομένου ή να δημιουργεί εκφοβιστικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές εξελίξεις, αιτήματα για σεξουαλική είνουια ή άλλη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά με βάση το φύλο του υπαλλήλου. Αυτή η μορφή παρενόχλησης είναι πιο δύσκολο να εντοπιστεί από ό, τι η παρενόχληση *quid pro quo* επειδή δεν συνεπάγεται προτεινόμενη ή πραγματική ανταλλαγή σεξουαλικών ευνοιών για προϋπόθεση απασχόλησης. [http://stopvaw.org/Sexual\\_Harassment](http://stopvaw.org/Sexual_Harassment)

<p>και απασχόλησης (Οδηγία αναδιατύπωσης)<sup>19</sup>.</p>	<p>που σχετίζεται με το φύλο που περιλαμβάνεται στην οδηγία 2002/73 και τις απαγορεύει ρητά.</p>
<p>Οδηγία 2012/29/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την καθιέρωση ελάχιστων προτύπων για τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία των θυμάτων εγκλήματος (Οδηγία για τα δικαιώματα των θυμάτων).</p>	<p>Η αιτιολογική σκέψη 17 της οδηγίας για τα δικαιώματα των θυμάτων αναφέρει ότι « η βία στρέφεται εναντίον ενός ατόμου εξαιτίας του φύλου, της ταυτότητας φύλου ή της έκφρασης φύλου του ατόμου αυτού ή που επηρεάζει δυσανάλογα άτομα ενός συγκεκριμένου φύλου, νοείται ως έμφυλη βία. Η έμφυλη βία νοείται επίσης ως μορφή διάκρισης και παραβίαση των θεμελιωδών ελευθεριών του θύματος και περιλαμβάνει βία σε στενές σχέσεις, σεξουαλική βία (συμπεριλαμβανομένου του βιασμού, της σεξουαλικής επίθεσης και της παρενόχλησης), εμπορία ανθρώπων, δουλεία και διαφορετικές μορφές επιβλαβών πρακτικών, όπως οι αναγκαστικοί γάμοι, ο ακρωτηριασμός των γυναικείων γεννητικών οργάνων και τα λεγόμενα « εγκλήματα τιμής ».<sup>20</sup></p>
<p>Ψήφισματα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (ΕΚ):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ψήφισμα της 14ης Μαρτίου 2017 σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2014-2015</li> <li>• Ψήφισμα της 26ης Οκτωβρίου 2017 για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ</li> <li>• Ψήφισμα της 11ης Σεπτεμβρίου 2018 σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης της κινητοποίησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στους δημόσιους χώρους και στην πολιτική ζωή στην ΕΕ.</li> </ul>	<p>Αρκετά πρόσφατα ψήφισματα του ΕΚ συνέβαλαν σημαντικά στη μελλοντική ανάπτυξη της νομοθεσίας για τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και των πολιτικών για την εξάλειψή της<sup>21</sup>. Το ΕΚ στο ψήφισμά του τη 14η Μαρτίου 2017 σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2014-2015<sup>22</sup> παροτρύνει τα κράτη μέλη να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στις πτυχές των δικαιωμάτων των θυμάτων που σχετίζονται με το φύλο, συμπεριλαμβανομένων των νέων μορφών βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών, όπως ο εκφοβισμός στον κυβερνοχώρο, η διαδικτυακή παρενόχληση, η χρήση εξευτελιστικών εικόνων στο διαδίκτυο και η διανομή στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ιδιωτικών φωτογραφιών και βίντεο χωρίς τη συγκατάθεση των εμπλεκόμενων ατόμων. Στο ψήφισμά του της 26ης Οκτωβρίου 2017 σχετικά με την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και</p>

<sup>19</sup> Οδηγία 2006/54 ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας ευκαιριών και της ισότητας των φύλων μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. [https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.2006.204.01.0023.01.SPA&toc=OJ:L:2006:204:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2006.204.01.0023.01.SPA&toc=OJ:L:2006:204:TOC)

<sup>20</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32012L0029>

<sup>21</sup> Βλέπε επίσης Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2009), ψήφισμα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών, P7\_TA (2009) 0098, Βρυξέλλες, 26 Νοεμβρίου 2009

<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2009-0098&language=EN>

<sup>22</sup> Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 14ης Μαρτίου 2017 σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση την περίοδο 2014-2015 (2016/2249 (INI)) [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0073\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0073_EN.html)

	<p>της κακοποίησης στην ΕΕ<sup>23</sup> το ΕΚ καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη, μαζί με ΜΚΟ, κοινωνικούς εταίρους και φορείς ισότητας, να εντείνουν σημαντικά μέτρα ευαισθητοποίησης όσον αφορά τα δικαιώματα των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και διακρίσεις με βάση το φύλο, για να υποστηρίξουν και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν αμέσως σχετικά περιστατικά.</p> <p>Επιπλέον, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε ψήφισμα της 11ης Σεπτεμβρίου 2018 σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στους δημόσιους χώρους και στην πολιτική ζωή στην ΕΕ.</p> <p>Το ΕΚ επαναλαμβάνει την έκκλησή του στην Επιτροπή να υποβάλει πρόταση οδηγίας για την αντιμετώπιση όλων των μορφών βίας κατά γυναικών και κοριτσιών και βίας με βάση το φύλο, η οποία θα πρέπει να περιλαμβάνει κοινούς ορισμούς για τα διάφορα είδη Βίας Κατά των Γυναικών (VAW), συμπεριλαμβανομένου ενός ενημερωμένου και περιεκτικού ορισμού της παρενόχλησης (σεξουαλική ή άλλη) και της ηθικής παρενόχλησης (mobbing), και κοινά νομικά πρότυπα για την ποινικοποίηση των μορφών βίας κατά των γυναικών. Το ΕΚ καλεί τα κράτη μέλη να αναπτύξουν ολοκληρωμένα εθνικά σχέδια δράσης, συμπεριλαμβανομένων της κατάρτισης του προσωπικού και της επαρκούς χρηματοδότησης όσον αφορά τους φορείς ισότητας. Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τόσο οι δημόσιες όσο και οι ιδιωτικές εταιρείες και οργανισμοί οργανώνουν υποχρεωτική εκπαίδευση για τη σεξουαλική παρενόχληση και τον εκφοβισμό για όλους τους/ τις εργαζόμενους/ες και για εκείνους/ες που έχουν διευθυντικούς ρόλους<sup>24</sup>.</p>
<b>Εθνική Νομοθεσία</b>	
Βουλγαρία	Ο νόμος για την προστασία από τις διακρίσεις (LPD) του Ιανουαρίου 2004, όπως τροποποιήθηκε τον

<sup>23</sup>Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 26ης Οκτωβρίου 2017 σχετικά με την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποίησης στην ΕΕ (2017/2897 (RSP) [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417_EN.pdf)

<sup>24</sup> Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 11ης Σεπτεμβρίου 2018 σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και καταπολέμησης της κινητοποίησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στους δημόσιους χώρους και την πολιτική ζωή στην ΕΕ [2018/2055 (INI)]. Ανακτήθηκε τον 07.2020 από: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_EN.html)

	<p>Αύγουστο του 2012, ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση και αναγνωρίζει ρητά τη σεξουαλική παρενόχληση ως μορφή διάκρισης. Το άρθρο 17 προβλέπει μέτρα προστασίας από τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας και ρυθμίζει ότι οι εργοδότες πρέπει να διεξάγουν έρευνες σχετικά με καταγγελίες και να λαμβάνουν μέτρα για να σταματήσουν την παρενόχληση. Ο νόμος αναγνωρίζει ρητά τη σεξουαλική παρενόχληση ως μορφή διάκρισης και την απαγορεύει. Ο ορισμός της ΕΕ για τη σεξουαλική παρενόχληση αναγνωρίζεται πλήρως στον βουλγαρικό νόμο για την προστασία από τις διακρίσεις.</p> <p>Σύμφωνα με το LPD, ένας εργοδότης που έχει λάβει καταγγελία από εργαζόμενο που θεωρεί ότι υφίσταται παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, είναι υποχρεωμένος να επιθεωρήσει αμέσως την υπόθεση, να λάβει μέτρα για να σταματήσει την παρενόχληση, καθώς και να επιβάλει πειθαρχικά μέτρα εάν η παρενόχληση διαπράχθηκε από άλλο υπάλληλο. Σε περίπτωση μη εκπλήρωσης αυτής της υποχρέωσης, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος βάσει του PDA για πράξεις διάκρισης που διαπράχθηκαν στον χώρο εργασίας από τον/την εργαζόμενο/-η του.</p> <p>Το θύμα έχει επίσης το δικαίωμα να υποβάλει καταγγελία στην Επιτροπή Προστασίας από τις Διακρίσεις - τον φορέα που είναι υπεύθυνος για την πρόληψη των διακρίσεων, την προστασία από τις διακρίσεις και την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών. Είναι μια εξειδικευμένη δημόσια αρχή που ελέγχει την εφαρμογή και τη συμμόρφωση με το Νόμο περί υποχρεώσεων και συμβάσεων ή άλλους νόμους για την ισότητα μεταχείρισης. Το θύμα μπορεί επίσης να υποβάλει καταγγελία στην κατά τόπο αρμόδια Διεύθυνση «Επιθεώρησης Εργασίας» συνοδευόμενη από λεπτομερείς πληροφορίες για την υπόθεση.</p>
Ελλάδα	<p>Νόμος Αρ. 1568/85 (Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στην εταιρεία του)</p> <p>Ν. 3896/2010 (Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και απασχόλησης. Η Σ.Π αποτελεί πράξη διάκρισης για σεξουαλικούς λόγους)</p>

	<p>Νόμος αριθ. 4531/2018 (Κύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης του Συμβουλίου της Ευρώπης σχετικά με τη βία κατά των γυναικών)  Νόμος αριθ. 4604/2019 (Προώθηση ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου)  Άρθρο του Ελληνικού Ποινικού Κώδικα. 337 (Η ΣΠ αποτελεί έγκλημα: προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας)  Ελληνικός Αστικός Κώδικας άρθ. 57, 59, 914 και 932 (οι επιζώντες/σες ΣΠ μπορούν να προσφύγουν στο δικαστήριο και να ζητήσουν αποζημίωση για την ηθική ή άλλη βλάβη που υπέστησαν)  Νόμος 4808/2021 (Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας κ.α.)</p>
<p>Ιταλία</p>	<p>Το άρθρο 26 του Κώδικα Ίσων Ευκαιριών του 2006 (Νομοθετικό Διάταγμα αριθ. 198/2006) θεσπίζει "την ισοδυναμία μεταξύ σεξουαλικής παρενόχλησης και διάκρισης λόγω φύλου" (Ακυρωτικό Δικαστήριο, Εργατικό Τμήμα, Απόφαση 23236 της 15ης Νοεμβρίου 2016)</p> <p>Το άρθρο 2087 του Αστικού Κώδικα θεσπίζει "μια γενική υποχρέωση ασφάλειας στην εργασία, επιβάλλοντας στον εργοδότη να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία της σωματικής ακεραιότητας καθώς και της ψυχολογικής ευημερίας των εργαζομένων".</p> <p>Άρθρο 28 του νομοθετικού διατάγματος 81/2008 - Πράξη ενοποίησης για την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας.</p> <p>Η νέα παράγραφος 3 του άρθρου 26 του Κώδικα Ίσων Ευκαιριών σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη, σύμφωνα με το άρθρο 2087 του Ιταλικού Αστικού Κώδικα, να παρέχει συνθήκες εργασίας που εγγυώνται τη σωματική και ηθική ακεραιότητα και αξιοπρέπεια των εργαζομένων.</p> <p>Ο νόμος αριθ. 198/2006 (Κώδικας Ίσων Ευκαιριών) ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση με τους ίδιους όρους που χρησιμοποιούνται στη Σύμβαση και</p>

	προβλέπει αστικά ένδικα μέσα σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.
Καταλονία (Ισπανία)	<p>Στην Ισπανία, ο Οργανικός Νόμος 3/2007 της 22ας Μαρτίου, για αποτελεσματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, απαγορεύει τη σεξουαλική παρενόχληση και το φύλο. Ορίζει ότι οι επιχειρήσεις και τα δημόσια ιδρύματα πρέπει να προωθούν τις συνθήκες εργασίας που αποτρέπουν τη σεξουαλική παρενόχληση και το φύλο και να θεσπίζουν συγκεκριμένες διαδικασίες για την πρόληψη της παρενόχλησης και να αντιμετωπίζουν τυχόν αναφορές ή καταγγελίες από άτομα που μπορεί να έχουν πέσει θύματα τέτοιας συμπεριφοράς.</p> <p>Στην Καταλονία, υπάρχουν δύο ιδιαίτερα σχετικοί νόμοι για το θέμα αυτό : ο νόμος 5/2008 της 24ης Απριλίου για το δικαίωμα των γυναικών να εξαλείψουν τη σεξιστική βία και ο νόμος 17/2015 της 21ης Ιουλίου για αποτελεσματική ισότητα ανδρών και γυναικών. Ο νόμος 5/2008 ορίζει τη συγκεκριμένη μορφή βίας κατά των γυναικών στον χώρο εργασίας και ορίζει ότι μπορεί να περιλαμβάνει δύο μορφές : σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση με βάση το φύλο.</p> <p>Ο νόμος 17/2015 θεσπίζει μέτρα για τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στην πρόσβαση στην εργασία, στην κατάρτιση και στην επαγγελματική προαγωγή και συνθήκες εργασίας, καθορίζοντας μέτρα για δράσεις υγείας και ασφάλειας και προστασίας στο χώρο εργασίας για σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση λόγω φύλου.</p>

### Συμπεράσματα

Είναι κοινά αποδεκτή η άποψη ότι ένα πλήρες νομοθετικό πλαίσιο είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τον εντοπισμό περιπτώσεων που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, για τον καθορισμό των διαδικασιών καταγγελίας και τους ρόλους των διάφορων παραγόντων στην εφαρμογή μέτρων και πολιτικών ως προς την αντιμετώπιση της ΣΠ. Η νομοθεσία θέτει το πλαίσιο για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Η αναθεώρηση της εθνικής νομοθεσίας στις χώρες των εταίρων του έργου αποκαλύπτει κενά στην έλλειψη εξειδικευμένης νομοθεσίας για την έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης της

σεξουαλικής παρενόχλησης, και ιδιαίτερα στην εφαρμογή της νομοθεσίας και στην ανάγκη ανάπτυξης ειδικού νόμου. Εργοδότες, επαγγελματίες του τομέα ανθρώπινου δυναμικού και διευθυντές σε ανώτερες θέσεις είναι σε θέση να συμβάλουν ενεργά στην εφαρμογή του νόμου, προκειμένου να μειωθεί δραστικά η συχνότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

## 4. ΓΙΑΤΙ ΑΝΗΣΥΧΟΥΜΕ ;

Συχνότητα του φαινομένου, παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτό και συνέπειες της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (ΣΠ).

### Συχνότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στις τέσσερις χώρες κάλυπτε **μια σειρά συμπεριφορών σεξουαλικής παρενόχλησης**. Τα ευρήματα δείχνουν ότι οι μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που ασκούνται συχνότερα στο χώρο εργασίας είναι σεξουαλικές προτάσεις ή αστεία που κάνουν τα άτομα να αισθάνονται προσβεβλημένα, ανεπιθύμητες σεξουαλικές υποδείξεις/ προτάσεις, συζητήσεις για τη σεξουαλική ζωή συναδέλφου, σεξουαλικά σχόλια για την εμφάνιση κάποιου, για μέρη του σώματος ή για τα ρούχα, ανάρμοστο/η άγγιγμα, αγκαλιά ή φιλή. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι διάφορες συμπεριφορές που αντιπροσωπεύουν την παρενόχληση στον κυβερνοχώρο δεν αναγνωρίζονται ευρέως ως μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας ακόμη.

Η εικόνα που περιγράφουν τα ευρήματα της έρευνας δείχνει ότι η βία και η σεξουαλική παρενόχληση δεν περιορίζονται στα είδη περιστατικών που παρουσιάζονται σε πρωτοσέλιδα. Περιλαμβάνει μια σειρά από συμπεριφορές από λεκτική κακοποίηση, απειλές και ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις έως σωματική επίθεση. Είναι ένα πραγματικό γεγονός που υπάρχει σε κάθε χώρο εργασίας και έχει πολλές διαφορετικές εκδηλώσεις που επηρεάζουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δημιουργούν εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον εργασίας.

### Παράγοντες που συμβάλλουν στην ΣΠ στον χώρο εργασίας

Για να εξαλειφθεί η σεξουαλική παρενόχληση, είναι απαραίτητο να γνωρίζουμε τι οδηγεί σε μια τέτοια συμπεριφορά. Η περαιτέρω κατανόηση των παραγόντων και των μηχανισμών που ευνοούν την εμφάνιση σεξουαλικής παρενόχλησης και θυματοποίησης στον χώρο εργασίας είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη αποτελεσματικών πολιτικών οργάνωσης και πρακτικών στον χώρο εργασίας.

Οι παράγοντες που αναφέρθηκαν από τους ερωτηθέντες/-είσες μπορούν γενικά να ταξινομηθούν σε τρεις ομάδες :

- **Κοινωνικοί** παράγοντες
- Παράγοντες που σχετίζονται με την κοινωνικο -ψυχολογική ατμόσφαιρα, το διοικητικό και οργανωτικό στυλ και τις συνθήκες εργασίας – παράγοντες **οργάνωσης**
- Παράγοντες που σχετίζονται με την προσωπικότητα και τη συμπεριφορά των συναδέλφων - **προσωπικοί παράγοντες**.

Οι παράγοντες που περιγράφονται είναι σημαντικοί επειδή δείχνουν πού πρέπει να επικεντρωθούν οι ενέργειες των επιχειρήσεων/ οργανισμών κατά την ανάπτυξη των πολιτικών τους.

### Τα συνοπτικά αποτελέσματα των μελετών περιγράφουν τις ακόλουθες τάσεις :

- **Μεγάλη συχνότητα της ΣΠ** σε βάρος των γυναικών και στις τέσσερις χώρες (παρενόχληση με σωματική επαφή ή σεξουαλικός εκβιασμός στην Ιταλία).
- **Οι ομάδες που επηρεάζονται περισσότερο είναι - νέες γυναίκες (Ελλάδα, Ισπανία και Βουλγαρία) και γυναίκες σε ενεργό ηλικία για εργασία (Ιταλία).** Επιπλέον, μία από τις πιο ευάλωτες ομάδες διαπιστώθηκε ότι ήταν γυναίκες υπάλληλοι με μεταναστευτικό υπόβαθρο, μετανάστριες που εργάζονται κατ' οίκον και φροντίστριες (Ιταλία, Ισπανία και Ελλάδα), γυναίκες σε ασταθείς συνθήκες εργασίας - γυναίκες χωρίς συμβάσεις εργασίας (Ισπανία), γυναίκες με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (Ελλάδα).
- **Ανάδυση μιας νέας τάσης** σε σύγκριση με τις προηγούμενες έρευνες : η εμφάνιση του φαινομένου της ΣΠ κατά ανδρών (Ιταλία).
- **Εμφάνιση νέων μορφών ΣΠ** όπως η επίδειξη πορνογραφικών φωτογραφιών ή εικόνων παρά τη θέληση του ατόμου και, για τους χρήστες του Διαδικτύου, άσεμνες ή ακατάλληλες προτάσεις ή σχόλια, « κλοπή ταυτότητας » στο Διαδίκτυο και τα κοινωνικά δίκτυα προκειμένου να αναρτηθούν προσβλητικά ή ενοχλητικά μηνύματα (Ιταλία).
- **Ο δράστης της ΣΠ** στις περισσότερες περιπτώσεις είναι άνδρας. Στην πλειονότητα των περιπτώσεων, οι δράστες έχουν υψηλότερη θέση στην επιχείρηση από το παρενοχληθέν πρόσωπο (Ιταλία, Ισπανία και Ελλάδα). Οι δράστες δεν είναι μόνο εργοδότες και συνάδελφοι, αλλά και πελάτες και προσωπικό σε χώρους εργασίας τρίτων (Βουλγαρία – τομέας αστικών συγκοινωνιών και υγειονομική περίθαλψη)
- **Ενισχυμένος ρόλος** των συνδικάτων, με εργαλεία που θέτουν σε εφαρμογή για να αντιδράσουν στο φαινόμενο και να προστατεύσουν τα θύματα (Ιταλία)<sup>25</sup>.
- **Υιοθέτηση εσωτερικών πρωτοκόλλων στη βάση ερευνών ή εσωτερικού κώδικα δεοντολογίας** για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας εντός των Πανεπιστημίων (Ιταλία).
- **Η τάση ενοχοποίησης των θυμάτων** συνυπάρχει με υψηλό βαθμό κανονικοποίησης (Ισπανία.)
- **Μικρότερος από τον πραγματικό αριθμός καταγγελιών - δυσπιστία γυναικών θυμάτων** παρενόχλησης προς τον εργοδότη, τα πολιτικά ή δικαστικά όργανα (Ισπανία, Ελλάδα).
- **Περιορισμένη γνώση** ως προς τον ορισμό της ΣΠ (Ελλάδα).

<sup>25</sup> Προκαταρκτική ανάλυση σχετικά με την παρενόχληση και τη βία με βάση το φύλο στον κόσμο της εργασίας στην Ιταλία των Carla Pagano και Fiorenza Derio (ΔΟΕ, Απρίλιος 2019). Daskalova, N. (2011) Γυναίκες που εργάζονται στις μεταφορικές που εκτίθενται σε υψηλά επίπεδα βίας, Eurofound <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2011/female-transport-workers-exposed-to-high-levels-of-violence>

- **Ελάχιστες επιχειρήσεις παρέχουν εκπαίδευση** στο θέμα για ενημέρωση των εργαζομένων (Ελλάδα).
- **Αρνητικές συνέπειες για τα θύματα** - οι περισσότερες γυναίκες που είχαν αντιμετωπίσει την ΣΠ σταμάτησαν να εργάζονται σε αυτό το περιβάλλον με παραίτηση ή με απόλυση (Ελλάδα).
- **Ορισμένες επιχειρήσεις /οργανισμοί καθιέρωσαν άτυπες διαδικασίες**, κάτι που δεν θεωρήθηκε επιτυχημένη πρακτική (Ισπανία).

Η εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση, καθώς δεν έχουμε ακόμη αξιόπιστα και συγκρίσιμα δεδομένα (στατιστικά και ερευνητικά) ικανά να δείξουν στους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων πόσο διαδεδομένη είναι η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας στην πραγματικότητα και πού βρίσκονται οι κύριοι παράγοντες που την διατηρούν στον κοινωνικό και εργασιακό βίο. Η βιβλιογραφική έρευνα αποκαλύπτει τόσο κενά στην έρευνα όσο και σε εθνικά αντιπροσωπευτικά στατιστικά και επίκαιρα εμπειρικά δεδομένα σχετικά με την πραγματική έκταση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (εκτός από την Ιταλία και σε κάποιο βαθμό, την Ισπανία).

## Οι συνέπειες της ΣΠ

Οι συνέπειες της ΣΠ στον χώρο εργασίας είναι αναμφίβολα ένα πρόβλημα, όχι μόνο για τα ίδια τα θύματα, αλλά και για την επιχείρηση όπου εντοπίζεται και για την κοινωνία στο σύνολό της, επειδή οι αρνητικές επιπτώσεις εκδηλώνονται σε διαφορετικές κατευθύνσεις και εκτός από άμεση, η επίδρασή τους είναι επίσης μακροπρόθεσμη. Από όλους τους/τις συμμετέχοντες/ουσες στην ποσοτική έρευνα που δήλωσαν ότι έχουν βιώσει κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, μόνο το 1/3 είπε ότι έχουν ξεπεράσει το πρόβλημα και το συζητούν πλέον ήρεμα, ενώ το 1/4 των ερωτηθέντων/θεισών εξακολουθούν να ταράζονται όταν ανακαλούν αναμνήσεις από αυτή την εμπειρία ενώ το 1/5 δήλωσε ότι εργάζεται υπό άγχος και ένταση. Ωστόσο, κάποιοι/ες επέλεξαν στρατηγική διαφυγής ή άρνησης με το να εγκαταλείψουν τη δουλειά (15%).

Η σεξουαλική παρενόχληση σε όλες τις μορφές συνδέεται επίσης με κρίσεις επιθετικότητας και θυμού, με το να γίνονται « υπερβολικά ευαίσθητοι/ες », να καταπιέζονται ή να είναι επιφυλακτικοί/ές. Άλλα άτομα αποφεύγουν να σκέφτονται και να μιλάνε για αυτό ή δυσκολεύονται στη συγκέντρωση στην εργασία και αισθάνονται αδύναμα και ένοχα, νιώθουν ντροπή ή ότι οι συναδέλφοί τους δεν καταλαβαίνουν ή εκλαμβάνουν αυτή τη συμπεριφορά ως φυσιολογική. Μερικοί/ες ανέφεραν ότι υποφέρουν από πονοκεφάλους, αϋπνία, άγχος κ.λπ.

## Αντιλήψεις ως προς τους παράγοντες που επηρεάζουν την αντίδραση του θύματος

Οι περισσότεροι άνθρωποι που βιώνουν ΣΠ δεν την καταγγέλλουν ποτέ. Φοβούνται τον αντίκτυπο που θα έχει η καταγγελία στην υπόληψη, τις προοπτικές σταδιοδρομίας και τις σχέσεις τους στην επιχείρηση. Σε γενικές γραμμές, ο φόβος καταγγελίας της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης θεωρείται ότι αυξάνεται, λόγω των επισφαλέστερων συνθηκών εργασίας και όρων απασχόλησης (Ισπανία).

Ανησυχητικό είναι ότι οι περισσότεροι/ες από τους ερωτηθέντες/θείσες ανέμεναν αρνητικές συνέπειες για τους ίδιους/ες. **Ο φόβος ότι θα χάσουν τη δουλειά τους** φαίνεται να είναι ο πιο καθοριστικός παράγοντας στις αντιδράσεις των ανθρώπων μετά από παρενόχληση (70,8%), καθώς και αισθήματα **ντροπής / έλλειψης κατανόησης από τους συναδέλφους τους** (55,73%). Η αντίδραση του θύματος επηρεάζεται επίσης από την ενοχοποίηση του θύματος (40,89%), τον φόβο αντιποίνων (44,27%) και την έλλειψη αποτελεσματικών διαδικασιών προστασίας (39,84%) μεταξύ άλλων.

Αυτό που είναι σαφές από τα ευρήματα είναι ότι η εναντίωση ή η καταγγελία για ΣΠ θεωρείται επικίνδυνη, καθώς μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα αντίποινα από τον εργοδότη και απόλυση ως συνήθη πρακτική. Αντί να λαμβάνουν κατανόηση και υποστήριξη, τα θύματα βίας μερικές φορές αισθάνονται περισσότερο ταπεινωμένα από τους συναδέλφους τους και τιμωρούνται από τη διεύθυνση. Αυτά τα ευρήματα δείχνουν ότι οι πολιτικές προστασίας των επιχειρήσεων πρέπει να αλλάξουν. Μέτρα για την υποστήριξη των θυμάτων βίας θα πρέπει να εισαχθούν στην πολιτική των επιχειρήσεων. Αυτό θα αποθάρρυνε πιθανούς δράστες ΣΠ, ενώ θα αποτελούσε εγγύηση για τους/τις επιζήσαντες/σες ΣΠ ότι θα λάβουν ανάλογη υποστήριξη κατά την καταγγελία του περιστατικού.

## 5. ΓΙΑΤΙ ΑΝΗΣΥΧΟΥΜΕ ;

### Ευαισθητοποίηση και ικανοποίηση αναφορικά με τις επιχειρησιακές πολιτικές και διαδικασίες πρόληψης και προστασίας

Τα ευρήματα της έρευνας αποκαλύπτουν σημαντικά κενά στην ευαισθητοποίηση και την ικανοποίηση των εργαζομένων με τις πολιτικές και τα μέτρα πρόληψης και προστασίας σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων/θεισών στην ποσοτική έρευνα εξέφρασαν **δυσπιστία στη αφοσίωση της διοίκησης** της εταιρείας ως προς την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Μόλις περί το 1/3 των ερωτηθέντων/θεισών πιστεύει ότι οι εργοδότες-ριες/διευθυντές-ριες είναι πλήρως αφοσιωμένοι/ες σε αυτό. Το υψηλότερο είναι το μερίδιο των ερωτηθέντων/θεισών από την Ελλάδα, οι οποίοι/ες πιστεύουν ότι η διοίκηση δεν είναι καθόλου αφοσιωμένη στην πρόληψη της ΣΠ στην επιχείρηση (37%, διευθυντές/ριες στο δημόσιο τομέα - 58%).

Πάνω από το 60% των ερωτηθέντων/θεισών δήλωσαν ότι ο **οργανισμός τους δεν διαθέτει κείμενο που να περιέχει ρήτρες που απαγορεύουν τη σεξουαλική παρενόχληση** ή δεν γνωρίζουν εάν υπάρχει τέτοιο κείμενο. Οι άλλοι/ες επισημαίνουν ότι υπάρχουν τέτοιες ρήτρες σε διάφορα εσωτερικά κείμενα, συμπεριλαμβανομένου του κώδικα δεοντολογίας, του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης, της συλλογικής σύμβασης εργασίας, των διατάξεων της επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας κλπ. Οι πρακτικές των χωρών του έργου είναι διαφορετικές και αντικατοπτρίζονται στις εθνικές εκθέσεις. Ωστόσο, φαίνεται ότι η Ιταλία έχει πιο ολοκληρωμένη πολιτική σε αυτό το θέμα.

Η ανάλυση των υφιστάμενων πολιτικών και διαδικασιών που σχετίζονται με την υποβολή καταγγελιών, την υποστήριξη των θυμάτων και τις πολιτικές πρόληψης/προστασίας αποκαλύπτει κενά στην ευαισθητοποίηση και την ικανοποίηση με τις πολιτικές και τις διαδικασίες που λαμβάνονται στην επιχείρηση ή τον οργανισμό και προσδιορίζει την ανάγκη για μελλοντικές ενέργειες προς την κατεύθυνση αυτή που θα ενταχθούν στην πολιτική της επιχείρησης/ του οργανισμού.

## 6. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης και οι εκπαιδεύσεις αναγνωρίζονται κοινώς ως προτεραιότητα στην καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς μπορούν να οδηγήσουν σε μεταστροφή απόψεων και σε μηδενική ανοχή ως προς τη βία στον χώρο εργασίας.

Τα ευρήματα της έρευνας αποκαλύπτουν ένα σοβαρό κενό στην εκπαίδευση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, το οποίο αναγνωρίζεται από εργοδότες/ριες και εργαζόμενους/ες και από ενδιαφερόμενα μέρη που συμμετείχαν στην έρευνά μας. Τα ευρήματα αποκαλύπτουν επίσης κενά στην ευαισθητοποίηση τόσο για το ίδιο το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης όσο και για τις συμπεριφορές που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση και για τις πολιτικές πρόληψης/ προστασίας της επιχείρησης. Με βάση τα κενά που εντοπίστηκαν, καθορίζονται αντίστοιχα οι ανάγκες εκπαίδευσης σε διάφορους τομείς.

### *Η κατάσταση των πραγμάτων*

Όπως ήδη αναφέρθηκε, ένα από τα πιο ανησυχητικά ευρήματα της έρευνας είναι η ευρεία έλλειψη ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης των εργαζομένων σχετικά με τις πολιτικές πρόληψης/ προστασίας της επιχείρησης. Αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην υποτίμηση της εκπαίδευσης σε επίπεδο επιχείρησης/ οργανισμού ως προς τη σεξουαλική παρενόχληση ως βασικό εργαλείο πρόληψης.

Παρόλο που υπάρχει εκτενής συμφωνία σχετικά με την ανάγκη και το ενδιαφέρον για εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση, τόσο μεταξύ της διοίκησης όσο και μεταξύ των εργαζομένων, μόνο μια μειοψηφία των επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν παρέχουν ειδική εκπαίδευση σε τακτική βάση στο προσωπικό τους.

### *Η εκπεφρασμένη προθυμία συμμετοχής σε εκπαίδευση*

Τα ευρήματα της έρευνας καταγράφουν υψηλό επίπεδο ενδιαφέροντος και προθυμίας συμμετοχής στην εκπαίδευση για τη σεξουαλική παρενόχληση (61,5% των ερωτηθέντων/θεισών στην ποσοτική έρευνα).

### *Περιεχόμενο και ομάδες-στόχος*

Τα σοβαρά κενά που εντοπίστηκαν στη μελέτη όσον αφορά την ευαισθητοποίηση και τις επιχειρησιακές πολιτικές κατά της ΣΠ που υπάρχουν μπορούν να ξεπεραστούν με την ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης, των οποίων το περιεχόμενο και οι ομάδες -στόχοι καθορίζονται με βάση την εκτίμηση αναγκών. Το περιεχόμενό τους πρέπει να είναι αρκετά ευέλικτο για να καλύψει τις συγκεκριμένες ανάγκες των ομάδων στόχων και το συγκεκριμένο πλαίσιο των επιμέρους επιχειρήσεων / κλάδων βιομηχανίας. Τα προγράμματα πρέπει επίσης να είναι κατάλληλα για χρήση σε επιχειρήσεις όλων των μεγεθών, συμπεριλαμβανομένων των μικρών

επιχειρήσεων, που αντιπροσωπεύουν το μεγαλύτερο μέρος της οικονομίας των χωρών που συμμετέχουν στο έργο.

Η εκπαίδευση πρέπει να επικεντρωθεί στην καλλιέργεια θετικών συμπεριφορών που δημιουργούν μηδενική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση.

**Σύμφωνα με τους εργαζόμενους, η μεγαλύτερη ανάγκη για εκπαίδευση είναι στους ακόλουθους τομείς:**

- την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας,
- τις επιβλαβείς συνέπειες της ΣΠ,
- τα μέτρα τήρησης της εμπιστευτικότητας,
- το νομοθετικό πλαίσιο,
- την ειδική υποστήριξη για επιζήσαντες/σες,
- ρήτρες προστασίας στη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας,
- πληροφορίες για οργανισμούς που προσφέρουν υποστήριξη και στατιστικά,
- την ανάλυση ανάλογων περιστατικών στην επιχείρηση διατηρώντας παράλληλα την ανωνυμία των εμπλεκόμενων,
- πληροφορίες σχετικά με τις ποινές για τους δράστες.

Όσον αφορά το περιεχόμενο, τα ενδιαφερόμενα μέρη που ερωτήθηκαν στην ποιοτική έρευνα έδωσαν έμφαση στην ανάγκη κατάρτισης και την ενημέρωση σχετικά με το θέμα του φύλου και της έμφυλης βίας και, έπειτα, την εξέταση της συγκεκριμένης δυναμικής της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Η γνώση των δομικών αιτιών της παρενόχλησης είναι απαραίτητη για τη γνώση του τρόπου ανίχνευσης και εναντίωσης σε αυτή. Η ανάγκη αναλύεται επίσης στην ενίσχυση της κατάρτισης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων και της διοίκησης σχετικά με τις ανισότητες των φύλων, την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση, ιδίως, καθώς και τους διαύλους καταγγελίας/ αναφοράς και τα πρωτόκολλα για τη διαχείριση αυτών. Διαπιστώνεται επίσης η σημασία της δημοσιοποίησης των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων εργοδοτών/ διευθυντών και προσωπικού, αντίστοιχα, καθώς και η παροχή πληροφοριών σχετικά με τις υπηρεσίες και την διαθέσιμη ειδική υποστήριξη για τα θύματα.

## 7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

1. Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας υπάρχει και καλύπτει διαφορετικά τμήματα της οικονομίας και διαφορετικούς τύπους επιχειρήσεων.
2. Η δέσμευση της επιχείρησης ή του οργανισμού είναι καθοριστική για τον εντοπισμό και την εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να δημοσιεύουν και να εφαρμόζουν πολιτική μηδενικής ανοχής για αυτές τις μορφές συμπεριφοράς. Η παροχή σαφούς και δυναμικού μηνύματος σε ολόκληρο το προσωπικό αποτρέπει την εμφάνιση όσο και την επανάληψη τέτοιων συμπεριφορών.
3. Η βία κατά των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι απαράδεκτη και η εξάλειψή της αποτελεί δημόσια ευθύνη. Απαιτείται κοινή δράση και κοινή ευθύνη όλων των ενδιαφερομένων. Για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, οι πρωτοβουλίες πρωτογενούς πρόληψης δεν πρέπει να αντιμετωπίζουν μόνο τους πιθανούς δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό πλαίσιο, αλλά και ευρύτερα στην κοινωνία.
4. Το κράτος πρέπει να αναλάβει ενεργό ρόλο στην προβολή της έκτασης του προβλήματος.
5. Απαιτείται ένα δομημένο, διεπιστημονικό δίκτυο για τη συστηματική προστασία των γυναικών και των ανδρών εργαζομένων, στο οποίο θα εργάζονται από κοινού συνδικάτα, οργανισμοί της Κοινωνίας των Πολιτών, θεσμικά όργανα και ΜΚΟ.
6. Ο κοινωνικός διάλογος πρέπει να επικεντρώνεται στην άσκηση πίεσης στο κράτος και τις επιχειρήσεις για την επιτυχή αντιμετώπιση του προβλήματος σε συνεργασία με ΜΚΟ.
7. Είναι αναγκαία η διεξαγωγή ερευνών προκειμένου να γίνουν γνωστές η έκταση και οι συνέπειες του προβλήματος.
8. Θα πρέπει να διοργανωθούν συναντήσεις μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών προκειμένου να διευκολυνθεί ο διάλογος, δηλαδή ομάδες εργασίας όπου οι αρχές, τα συνδικάτα και οι οργανώσεις θα μπορούν να ανταλλάσσουν πληροφορίες, γνώσεις και εμπειρίες για την πρόληψη και τον χειρισμό της ΣΠ.
9. Θα πρέπει να πραγματοποιούνται καμπάνιες με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων, καθώς και η διοργάνωση εκπαίδευσεων σε επιχειρήσεις από ΜΚΟ. Τα μέσα ενημέρωσης θα πρέπει επίσης να αποτελούν μέρος του κοινωνικού διαλόγου.

10. Θα πρέπει να πραγματοποιείται συνέλευση μία φορά το χρόνο με θέματα την καταπολέμηση της παρενόχλησης και την ενημέρωση για τις διαδικασίες καταγγελίας. Το περιεχόμενο πρέπει να είναι: διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται σε περιπτώσεις βίας, πληροφορίες για τα δικαιώματα των εργαζομένων, προώθηση τοπικών πρωτοβουλιών από συνδικάτα και οργανισμούς, ενίσχυση των τοπικών καλών πρακτικών, ενίσχυση των υφιστάμενων δικτύων συνεργασίας. Αυτό θα μπορούσε να διευκολύνει τα θύματα να καταγγείλουν την κακοποίηση επειδή θα αντιλαμβάνονται και θα γνωρίζουν τα διαθέσιμα δίκτυα προστασίας.
11. Η πρόληψη είναι ο τομέας στον οποίο πρέπει να καταβληθεί η μεγαλύτερη προσπάθεια. Τα μέτρα πρόληψης θα πρέπει να στοχεύουν στην μεταβολή των συνθηκών και των δομών που ευνοούν τις συμπεριφορές παρενόχλησης. Εδώ είναι απαραίτητη τόσο η εσωτερική όσο και η εξωτερική επικοινωνία. Εκτός από μια δήλωση μηδενικής ανοχής, υπάρχει ανάγκη ανάπτυξης και διάδοσης ενημερωτικού υλικού και διεξαγωγής εκστρατειών, για την ανάπτυξη της ευαισθητοποίησης και την κατάρτιση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, ενώ εκτός από την ενημέρωση νέων και παλιών υπαλλήλων για τα πρωτόκολλα, είναι επίσης σημαντικό αυτά να είναι προσβάσιμα από όλα τα άτομα που συνδέονται με τον οργανισμό ή την επιχείρηση, όπως τους καταναλωτές και τις συνεργαζόμενες επιχειρήσεις.
12. Πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στην έγκαιρη ανίχνευση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο πλαίσιο της πρόληψης του κινδύνου στον εργασιακό χώρο λαμβάνοντας υπόψη την προοπτική φύλου μπορεί να αποτελέσει θεμελιώδες εργαλείο για την πρόληψη και τον εντοπισμό νέων περιστατικών ή καταστάσεων κινδύνου. Και όταν εντοπιστεί παρενόχληση, ο ίδιος ο οργανισμός ή η επιχείρηση μπορεί να ξεκινήσει διαδικασία διερεύνησης με δική της πρωτοβουλία.
13. Η θέσπιση ενός πρωτοκόλλου πολιτικής μπορεί να είναι από μόνο του ένα μέσο ευαισθητοποίησης και δημιουργίας συζήτησης στην καρδιά του οργανισμού. Είναι επίσης μια καλή ευκαιρία να προγραμματίζονται βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες δράσεις πρόληψης. Είναι εξαιρετικά σημαντικό το πρωτόκολλο να προσαρμόζεται ειδικά στις λειτουργίες και τη δομή κάθε επιχείρησης ή οργανισμού, αντί να περιορίζεται στην αναπαραγωγή γενικών οδηγιών. Η θεώρηση των πρωτοκόλλων ενάντια στην σεξουαλική παρενόχληση ως αντικειμένου συλλογικών διαπραγματεύσεων αξιολογείται θετικά.
14. Η υποστήριξη των θυμάτων παρενόχλησης είναι ζωτικής σημασίας. Πράγματι, η διαδικασία επίλυσης οφείλει να είναι γενική, όπως και ο σχεδιασμός μέτρων για την εξασφάλιση της αποζημίωσης και της αποκατάστασης των γυναικών. Σε αυτή πρέπει να περιλαμβάνεται ηθική και ψυχολογική υποστήριξη, αλλά και η παροχή συμβουλών

σε νομικούς και κανονιστικούς όρους σε σχέση με την διαχείριση της διαδικασίας επίλυσης.

15. Το πρόσωπο ή πρόσωπα αναφοράς, τα οποία μπορεί να εργάζονται ανεξάρτητα από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει, μεταξύ άλλων, να είναι υπεύθυνα για τη συλλογή των ισχυρισμών και των καταγγελιών από το παρενοχληθέν πρόσωπο ή από τρίτο μάρτυρα, καθώς και για την ενημέρωση και την παροχή υποστήριξης στο θύμα καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.

## 8. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Ποια μέτρα θα πρέπει να υιοθετήσουν οι εργοδότες-ριες / διευθυντές-ριες ανθρώπινου δυναμικού / επόπτες κ.λπ. για να αποτρέψουν και να αντιμετωπίσουν με επιτυχία περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας

Από την βιβλιογραφική έρευνα και την έρευνα πεδίου που πραγματοποιήθηκαν, οι παρακάτω προτάσεις για μελλοντικές δράσεις θεωρήθηκαν κατάλληλες :

### 1. ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΛΗΨΗΣ

Τόσο από τα αποτελέσματα της ποσοτικής όσο και της ποιοτικής έρευνας, φαίνεται ότι τα μέτρα αποκατάστασης και αποζημίωσης των θυμάτων τίθενται σπανίως σε κεντρική θέση. Για να αντιμετωπιστεί αυτό το μειονέκτημα, συνιστάται η υιοθέτηση φεμινιστικής προοπτικής για την επίλυση υποθέσεων, προωθώντας την ατομική και συλλογική ενδυνάμωση των θυμάτων και την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων και των οργανισμών για τη βλάβη που προκαλείται σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο πιο συνηθισμένος τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι λαμβάνουν πληροφορίες είναι το διαδίκτυο, οι εργοδότες-ριες/ διευθυντές-ριες ανθρώπινου δυναμικού/ επόπτες κ.λπ. ενθαρρύνονται να χρησιμοποιούν τον ιστότοπο ή/ και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης της επιχείρησης για να παρέχουν πληροφορίες στους εργαζομένους σχετικά με τα δικαιώματά τους και τις διαθέσιμες διαδικασίες σε περίπτωση ΣΠ (πρόσωπο αναφοράς, αρχές, συνδικαλιστικές οργανώσεις, ΜΚΟ).

Στις πληροφορίες θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται απλά και άμεσα μηνύματα, προκειμένου να ενισχυθεί η προσωπική ευθύνη και η συλλογική αποτελεσματικότητα, συμπεριλαμβανομένων των τρόπων με τους οποίους κάποιος μπορεί να συμβάλει στην υποστήριξη προς τα θύματα και τους τρόπους καταγγελίας περιστατικών.

Επιπλέον, εκστρατείες ευαισθητοποίησης θα πρέπει να αναπτυχθούν και να διαδοθούν μέσω του διαδικτύου, ενώ όλα τα μέλη και οι εργαζόμενοι/ες της επιχείρησης θα πρέπει να ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε σεμινάρια και εκπαιδεύσεις σχετικά με τη ΣΠ.

Τα μέσα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν είναι τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, προώθηση διαφημίσεων σε ιστολόγια, σε μηχανές αναζήτησης, στο YouTube και τις διαδικτυακές

εφημερίδες, καθώς και απευθείας μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε διευθυντές/ριες και τμήματα ανθρώπινου δυναμικού.

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να ενθαρρύνουν όλα τα μέλη του προσωπικού να συμμετέχουν σε εκπαιδεύσεις, οι οποίες μπορούν να συμβάλουν στην αντιμετώπιση της ΣΠ προσφέροντας επαρκείς και ενημερωμένες πληροφορίες, εξαλείφοντας τα στερεότυπα και αυξάνοντας την ενσυναίσθηση και την ευαισθητοποίηση.

## 2. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΗΝ ΣΠ

Η προσέγγιση για την εξάλειψη της βίας στον χώρο εργασίας πρέπει να αλλάξει από την τρέχουσα εκ των υστέρων και με βάση την καταγγελία προσέγγιση, σε μια που απαιτεί θετικές ενέργειες από τους/τις εργοδότες και εστιάζει στην πρόληψη. Με άλλα λόγια, απαιτείται μια ευρεία στρατηγική πρόληψης που έχει αντίκτυπο στα αίτια της παρενόχλησης. Επιπλέον, η συμμετοχή και η αφοσίωση, σε όρους προσωπικού και πόρων, είναι βασικά στοιχεία για την αποτελεσματική πρόληψη και τον δίκαιη και ικανοποιητική διαχείριση τόσο για τα θύματα όσο και για τον οργανισμό στο σύνολό του.

Κατ' επέκταση, οι εργοδότες/ διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού/ επόπτες κ.λπ. θα πρέπει να λαμβάνουν επικαιροποιημένες πληροφορίες σχετικά με την έκταση και τις μορφές της ΣΠ και τις εξελίξεις που αφορούν τη νομοθεσία και τις νομικές διαδικασίες για την τιμωρία της.

Θα πρέπει να ενθαρρυνθούν να θεσπίσουν πολιτική μηδενικής ανοχής προκειμένου να αποτρέψουν και να αντιμετωπίσουν τη Σεξουαλική Παρενόχληση, σε επίπεδο επιχείρησης ή να συμπεριλάβουν τέτοια πολιτική σε συλλογική σύμβαση εργασίας, εάν είναι δυνατόν (βλ. Παράρτημα Α).

Μια άλλη σημαντική πτυχή θα ήταν η συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές, τους κοινωνικούς εταίρους και τις ΜΚΟ σε συναντήσεις, εκδηλώσεις, ημερίδες ενημέρωσης και συνελεύσεις προκειμένου να λάβουν πληροφορίες και να συμβάλλουν στην ευαισθητοποίηση για το θέμα.

## 3. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΝΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΟΥΝ ΤΗ ΣΠ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΘΥΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΟΔΟΤΩΝ

Για την αποτελεσματική πρόληψη και αντιμετώπιση της ΣΠ, οι εργοδότες-ριες/ διευθυντές-ριες ανθρώπινου δυναμικού/ επόπτες κ.λπ. θα πρέπει να αναλάβουν δράση για την εξάλειψη του φόβου που βιώνουν τα θύματα και οι πληροφοριοδότες ως αποθαρρυντικού παράγοντα για να καταγγείλουν ένα περιστατικό ΣΠ.

Για τον λόγο αυτό, είναι σημαντικό να δημοσιοποιούνται οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των επιχειρήσεων και του προσωπικού αντίστοιχα, καθώς και να παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τις διαθέσιμες υπηρεσίες και την υποστήριξη για τα θύματα.

Η καθιέρωση ρητρών για την πρόληψη και τον χειρισμό σε ατομικές επιχειρησιακές συμβάσεις καθώς και σε Συλλογικές Συμβάσεις Έργασίας προκειμένου να παρέχεται στους/ στις εργαζόμενους/ες δομημένη και αποτελεσματική προστασία θεωρείται ζωτικής σημασίας για την καταπολέμηση της ΣΠ.

#### 4. ΚΑΘΙΕΡΩΣΗ ΑΣΦΑΛΩΝ ΔΙΑΥΛΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΠ ΚΑΙ ΓΙΑ ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΤΕΙ ΟΤΙ Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΕΙΝΑΙ ΔΙΑΦΑΝΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΗ

Απλοποιημένες κατευθυντήριες οδηγίες και διαδικασίες θα πρέπει να αναπτυχθούν και να καθιερωθούν σε όλες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, εξηγώντας τα βήματα που πρέπει να ακολουθηθούν για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων. Τέτοια μέτρα θα πρέπει να κοινοποιηθούν σωστά (π.χ. με εκπαιδεύσεις και ημερίδες ενημέρωσης). Θα πρέπει επίσης να κοινοποιηθούν πληροφορίες σχετικά με τις γραμμές βοήθειας και άλλες διαθέσιμες υπηρεσίες εκτός επιχείρησης, έτσι ώστε τα θύματα να μπορούν να απευθύνονται σε άλλους οργανισμούς, σε περίπτωση που φοβούνται ή δεν επιθυμούν να καταγγείλουν ένα περιστατικό στον χώρο εργασίας τους.

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να δημιουργήσουν έναν μηχανισμό για την υποστήριξη των επιζώντων/σών ΣΠ ηθικά, ψυχολογικά και νομικά. Ένα καθορισμένο πρόσωπο θα μπορούσε να παρέχει συμβουλές στους/στις επιζώντες/ζώσες σχετικά με τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν για να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Εάν ο/η επιζών/επιζώσα το επιθυμεί, το πρόσωπο αναφοράς θα εκκινήσει τον μηχανισμό καταγγελίας της επιχείρησης (εάν υπάρχει), ο οποίος, εάν αποδειχθεί ότι η καταγγελία είναι αληθινή, θα οδηγήσει στην πειθαρχική ποινή του/της παρενοχλούντος/παρενοχλούσας, η οποία μπορεί να φθάσει μέχρι την απόλυσή του/ της (βλ. Παράρτημα Β).

Οι επιχειρήσεις θα πρέπει επίσης να ενθαρρύνονται να συλλέγουν ανώνυμοποιημένα δεδομένα για καταγγελλόμενα περιστατικά Σεξουαλικής Παρενόχλησης, προκειμένου να εκτιμήσουν την έκταση του προβλήματος και την αποτελεσματικότητα των εσωτερικών διαδικασιών της επιχείρησης.

## 9. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΝΑΝΤΙΑ ΣΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ – ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ<sup>26</sup>

### Δήλωση Πολιτικής

Ο/ Η/ Το [Όνομα Επιχείρησης] δεσμεύεται να παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον για όλους τους/τις υπαλλήλους χωρίς διακρίσεις για οποιονδήποτε λόγο και από την παρενόχληση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης (ΣΠ).

Ο/ Η/ Το [Όνομα Επιχείρησης] εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε οποιαδήποτε μορφή ΣΠ, αντιμετωπίζει σοβαρά όλα τα περιστατικά και διερευνά αμέσως όλους τους ισχυρισμούς. Οποιοδήποτε άτομο διαπιστωθεί ότι παρενόχλησε σεξουαλικά κάποιον άλλο θα αντιμετωπίσει πειθαρχική ποινή, που μπορεί να φθάσει έως την απόλυση από την εργασία.

Όλες οι καταγγελίες για ΣΠ θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και θα αντιμετωπίζονται με σεβασμό και εμπιστευτικότητα. Κανείς/Καμιά δεν θα θυματοποιείται επειδή υπέβαλε μια τέτοια καταγγελία.

### Ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης

Σεξουαλική παρενόχληση είναι κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που κάνει ένα άτομο να αισθάνεται προσβεβλημένο, ταπεινωμένο ή/και φοβισμένο. Περιλαμβάνει καταστάσεις όπου ένα άτομο καλείται να συμμετάσχει σε σεξουαλική δραστηριότητα ως προϋπόθεση για την απασχόληση αυτού του ατόμου, καθώς και καταστάσεις που δημιουργούν ένα περιβάλλον εχθρικό, εκφοβιστικό ή ταπεινωτικό για τον/την αποδέκτη. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει ένα ή περισσότερα περιστατικά και ενέργειες που αποτελούν παρενόχληση και μπορεί να είναι σωματικές, λεκτικές και μη λεκτικές.

Παραδείγματα ενεργειών ή συμπεριφορών που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνουν, αλλά δεν περιορίζονται στα ακόλουθα:

### Σωματική Συμπεριφορά

- Ανεπιθύμητη σωματική επαφή, συμπεριλαμβανομένου του απαλού χτυπήματος (patting), του τσιμπήματος, του χαϊδέματος, του φιλιού, της αγκαλιάς, ή του ανάρμοστου αγγίγματος
- Σωματική βία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής επίθεσης
- Σωματική επαφή, π.χ., άγγιγμα, τσίμπημα
- Χρήση απειλών ή υπόσχεση ανταμοιβής σε σχέση με την εργασία ως αντάλλαγμα για χάρες σεξουαλικού χαρακτήρα

### Λεκτική Συμπεριφορά

<sup>26</sup> Πηγή: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO)

- Σχόλια για την εμφάνιση, την ηλικία, την ιδιωτική ζωή ενός/μιας εργαζομένου/ης κ.λπ.
- Σεξουαλικά σχόλια, ιστορίες και αστεϊσμοί
- Σεξουαλικές προτάσεις
- Επαναλαμβανόμενες και ανεπιθύμητες κοινωνικές προσκλήσεις για ραντεβού ή σωματική οικειότητα
- Αποστολή σεξουαλικών μηνυμάτων (τηλεφωνικά ή μέσω email)

### Μη λεκτική συμπεριφορά

- Προβολή υλικού που ενσωματώνει ή υπαινίσσεται σεξουαλικό περιεχόμενο
- Χειρονομίες με σεξουαλικό νόημα
- Σφύριγμα
- Λάγνο κοίταγμα

Παρόλο που η σεξουαλική παρενόχληση πλήττει δυσανάλογα τις γυναίκες, ο καθένας μπορεί να είναι θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Άτομα ΛΟΑΤΚΙ+ και νέοι άνδρες διατρέχουν επίσης υψηλό κίνδυνο να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση. Κρίσιμο είναι ότι η σεξουαλική συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη και μη αποδεκτή για το άτομο εναντίον του οποίου στρέφεται η συμπεριφορά.

Ο/ Η/ Το [Όνομα Επιχείρησης] αναγνωρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια εκδήλωση τυπικών και άτυπων σχέσεων εξουσίας και συχνά συμβαίνει στο πλαίσιο άνισων σχέσεων στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μεταξύ διευθυντή/ριας ή προϊσταμένου/ης και υπαλλήλου. Οποιοδήποτε, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων του/ της [Όνομα της εταιρείας], πελάτες, καταναλωτές, εργαζόμενοι, εργολάβοι ή επισκέπτες που παρενοχλούν σεξουαλικά κάποιο άλλο άτομο, θα υπόκεινται σε κυρώσεις σύμφωνα με την παρούσα εσωτερική πολιτική.

Απαγορεύεται κάθε σεξουαλική παρενόχληση είτε πραγματοποιείται εντός των χώρων του/της [Όνομα Επιχείρησης] είτε εκτός, συμπεριλαμβανομένων κοινωνικών εκδηλώσεων, επαγγελματικών ταξιδιών, εκπαιδευτικών συνεδρίων ή συνεδρίων που χρηματοδοτούνται από τον/την/ το [Όνομα Επιχείρησης].

## 10. ΠΑΡΑΤΗΜΑ Β. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ - ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ<sup>27</sup>

### Α. Καθορισμένο πρόσωπο αναφοράς για λήψη καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης

Ο/ Η/ Το [Όνομα Επιχείρησης] αναγνωρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να συμβεί στο πλαίσιο άνισων σχέσεων (δηλαδή μεταξύ ενός/μιας προϊσταμένου/ης και του/της υπαλλήλου του/της) και ότι μπορεί να μην είναι δυνατό για το θύμα να στραφεί ενάντια στον/την φερόμενο/η ως παρενοχλούντα/ούσα. Εάν ένα θύμα δεν μπορεί να προσεγγίσει απευθείας τον/την φερόμενο/η ως παρενοχλούντα/ούσα, μπορεί να προσεγγίσει ένα από τα καθορισμένα μέλη του προσωπικού που είναι υπεύθυνα για τη λήψη καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό το άτομο θα μπορούσε να είναι άλλος επόπτης, μέλος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού κλπ. Το άτομο που έχει οριστεί θα καταγράψει το περιστατικό και θα παρέχει υποστήριξη και συμβουλές στους/στις επιζώντες/σες για τα επόμενα βήματά τους.

**Όταν το καθορισμένο πρόσωπο αναφοράς λαμβάνει καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης οφείλει να:**

- καταγράψει αμέσως τις ημερομηνίες, ώρες και τα γεγονότα του συμβάντος/των συμβάντων
- λάβει την άποψη του θύματος ως προς το επιθυμητό αποτέλεσμα
- βεβαιωθεί ότι το θύμα κατανοεί τις διαδικασίες της επιχείρησης για τον χειρισμό της καταγγελίας
- συζητήσει και συμφωνήσει για τα επόμενα βήματα - μια επίσημη καταγγελία, για παράδειγμα
- τηρεί απόρρητο αρχείο όλων των συζητήσεων
- σεβαστεί την επιλογή του θύματος
- βεβαιωθεί ότι το θύμα γνωρίζει ότι μπορεί να υποβάλει καταγγελία εκτός της επιχείρησης μέσω του σχετικού νομικού πλαισίου του κράτους
- παρέχει υποστήριξη στο θύμα και θα το παραπέμψει σε εξειδικευμένες υπηρεσίες υποστήριξης (εφόσον εξυπηρετεί το θύμα).

Καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας καταγγελίας, ένα θύμα έχει δικαίωμα υποστήριξης από σύμβουλο εντός της εταιρείας. Ο/ Η/ Το [Όνομα Επιχείρησης] θα προτείνει έναν αριθμό συμβούλων και θα τους παρέχει ειδική κατάρτιση που θα τους επιτρέπει να βοηθήσουν τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο/ Η/ Το [Όνομα Επιχείρησης] αναγνωρίζει ότι επειδή η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει συχνά σε άνισες σχέσεις εντός του χώρου εργασίας, τα

<sup>27</sup> Να είστε ενήμεροι - Ενίσχυση των ικανοτήτων για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας  
Συμφωνία αριθ.2018-1-ΑΤ01-ΚΑ202-039286

θύματα συχνά αισθάνονται ότι δεν μπορούν να μιλήσουν ανοικτά. Ο/ Η/ Το [Όνομα Επιχείρησης] κατανοεί την ανάγκη να υποστηριχθούν τα θύματα στην υποβολή καταγγελιών.

### **Β. Μηχανισμός καταγγελιών της επιχείρησης**

Ο/Η επιζών/επιζώσα μπορεί να επιλέξει να ακολουθήσει τις διαδικασίες της επιχείρησης για να καταγγείλει το περιστατικό. Αυτό δεν στερεί από τον/την επιζώντα/ επιζώσα το δικαίωμα να προσφύγει στις αρχές και το δικαστήριο και να καταγγείλει το περιστατικό ανά πάσα στιγμή. Εάν ο/η επιζών/επιζώσα ζητήσει από το καθορισμένο πρόσωπο αναφοράς να ακολουθήσει τον μηχανισμό καταγγελιών της επιχείρησης, το καθορισμένο άτομο θα παραπέμψει το θέμα σε ανώτερο/η διευθυντή/ρια ανθρώπινου δυναμικού για να εκκινήσει μια επίσημη έρευνα. Ο/Η ανώτερος/η διευθυντής/ρια ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να ασχοληθεί ο ίδιος με το θέμα, να παραπέμψει το θέμα σε εσωτερικό ή εξωτερικό ερευνητή ή να το παραπέμψει σε επιτροπή τριών άλλων μελών σύμφωνα με την εκάστοτε πολιτική (Επιλέξτε την εναλλακτική που είναι πιο κατάλληλη για την επιχείρησή σας).

### **Το άτομο που διενεργεί την έρευνα θα :**

- πάρει συνέντευξη από το θύμα και τον/την φερόμενο/η ως παρενοχλούντα/ παρενοχλούσα ξεχωριστά
- πάρει συνέντευξη ξεχωριστά με τρίτα μέρη. Δήλωση εμπιστευτικότητας θα πρέπει να υπογράφεται από καθένα από τα πρόσωπα αυτά
- αποφασίσει εάν έλαβε χώρα ή όχι το (τα) περιστατικό(-ά) σεξουαλικής παρενόχλησης
- συντάξει έκθεση που θα περιγράφει λεπτομερώς τις έρευνες, τα ευρήματα και τυχόν προτάσεις. Η έκθεση έρευνας πρέπει να είναι αυστηρά εμπιστευτική με βάση την αρχή της «αναγκαίο να γνωρίζουμε»
- εάν η παρενόχληση έλαβε χώρα, θα αποφασίσει ποια είναι η κατάλληλη αποκατάσταση για το θύμα, συζητώντας με αυτό (δηλαδή αλλαγή στις συνθήκες εργασίας, προαγωγή εάν το θύμα υποβιβάστηκε ως αποτέλεσμα της παρενόχλησης, εκπαίδευση για τον/την παρενοχλούντα/ παρενοχλούσα, πειθαρχική ποινή, αναστολή, απόλυση)
- προκειμένου να διασφαλίσει ότι οι προτάσεις εφαρμόζονται, θα παρακολουθήσει ότι η παρενοχλητική συμπεριφορά έχει σταματήσει και ότι το θύμα είναι ικανοποιημένο με το αποτέλεσμα
- εάν δεν μπορεί να αποφασιστεί εάν η παρενόχληση έλαβε χώρα, μπορούν να γίνουν συστάσεις για τη διασφάλιση της σωστής λειτουργίας του χώρου εργασίας
- τηρεί αρχείο όλων των ενεργειών που έχουν ληφθεί
- βεβαιωθεί ότι όλα τα αρχεία σχετικά με το θέμα παραμένουν εμπιστευτικά
- διασφαλίσει ότι η διαδικασία γίνεται το συντομότερο δυνατό και σε κάθε περίπτωση εντός [...] ημερών από την υποβολή της καταγγελίας

### **Γ. Δημόσιες αρχές αρμόδιες για τη λήψη καταγγελιών Σεξουαλικής Παρενόχλησης**

Ένα άτομο που έχει βιώσει ΣΠ μπορεί επίσης να κάνει καταγγελία εκτός της επιχείρησης. Αυτό μπορεί να γίνει μέσω του [εισαγωγή μηχανισμού ανάλογα με τη χώρα/νομικό πλαίσιο - δηλ. δικαστήριο για θέματα εργασίας, διαμεσολαβητής κ.λπ.]

#### Δ. Κυρώσεις και πειθαρχικά μέτρα

Όποιος/α έχει διαπιστωθεί ότι έχει παρενοχλήσει σεξουαλικά ένα άλλο άτομο σύμφωνα με τους όρους αυτής της πολιτικής υπόκειται σε οποιαδήποτε από τις ακόλουθες κυρώσεις :

- Προφορική ή γραπτή προειδοποίηση
- Αρνητική αξιολόγηση της απόδοσης
- Μείωση μισθού
- Μετάθεση
- Υποβιβασμός
- Αναστολή
- Απόλυση

Η φύση των κυρώσεων θα εξαρτηθεί από τη σοβαρότητα και την έκταση της παρενόχλησης. Κατάλληλες αποτρεπτικές κυρώσεις θα εφαρμόζονται προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αντιμετωπίζονται ως ασήμαντα. Ορισμένες σοβαρές περιπτώσεις, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής βίας, θα οδηγούν στην άμεση απόλυση του/της παρενοχλητούντος/παρενοχλούσας. Όταν η υπόθεση δεν απαιτεί πειθαρχικό μέτρο αλλά το παράπτωμα επιβεβαιώνεται, η ομάδα έρευνας της διοίκησης θα επιλέξει μέτρα όπως εκπαίδευση, καθοδήγηση, παρακολούθηση και ούτω καθεξής. Η δημιουργία μιας κουλτούρας μηδενικής ανοχής είναι πολύ σημαντική σε κάθε βήμα της διαδικασίας.

#### Ε. Εφαρμογή αυτής της πολιτικής

Ο/ Η/ Το [Όνομα Επιχείρησης] θα διασφαλίσει ότι η πολιτική αυτή θα κοινοποιηθεί ευρέως σε όλα τα σχετικά πρόσωπα. Θα συμπεριληφθεί στο εγχειρίδιο προσωπικού. Όλοι οι νέοι υπάλληλοι και διευθυντές/ριες πρέπει να εκπαιδεύονται στο περιεχόμενο αυτής της πολιτικής ως μέρος της ενσωμάτωσής τους στην εταιρεία. Κάθε χρόνο, ο/η/το [Όνομα Επιχείρησης] θα απαιτεί από όλους τους/τις υπαλλήλους και τους διευθυντές/ριες να παρακολουθούν ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα για το περιεχόμενο αυτής της πολιτικής και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Είναι ευθύνη κάθε διευθυντή/ριας να διασφαλίσει ότι όλοι οι υπάλληλοί του/της γνωρίζουν την πολιτική και συγκεκριμένα τα κανάλια καταγγελίας.

Ο/ Η/ Το [Όνομα Επιχείρησης] θα πραγματοποιεί επίσης τακτικά δράσεις ευαισθητοποίησης (όπως σεμινάρια και καμπάνιες) σχετικά με τις ανισότητες μεταξύ των φύλων, την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, ώστε να διασφαλιστεί ότι όλοι οι διευθυντές/ριες και οι εργαζόμενοι/ες ευαισθητοποιούνται ως προς την εξάλειψη της ΣΠ.

#### ΣΤ. Μέτρα πρόληψης

Ο/ Η/ Το [Όνομα Επιχείρησης] δεσμεύεται για την πρόληψη και τον έγκαιρο εντοπισμό της ΣΠ. Ο/ Η/ Το [Όνομα Επιχείρησης] θα λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να εξασφαλίσει ένα διοικητικό και οργανωτικό τρόπο λειτουργίας και ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς διακρίσεις και παρενόχληση. Όλοι οι εργαζόμενοι/ες έχουν δικαίωμα να αντιμετωπίζονται με σεβασμό και αξιοπρέπεια, ανεξάρτητα από το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή την έκφραση φύλου. Οι διευθυντές/ριες είναι υπεύθυνοι για τον καθορισμό των κατάλληλων

προτύπων συμπεριφοράς, την εξάλειψη των διακρίσεων, την παροχή ίσων ευκαιριών μέσα στις ομάδες τους και για την προώθηση μιας κουλτούρας ανεκτικότητας και σεβασμού. Θα πρέπει να διαμορφωθεί και να ακολουθηθεί μια πολιτική ισότητας των φύλων για την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών παραγόντων που συμβάλλουν στη ΣΠ, όπως το μισθολογικό χάσμα μεταξύ φύλων ή ο διαχωρισμός λόγω φύλου.

## **Z. Παρακολούθηση και αξιολόγηση**

Ο/ Η/ Το [Όνομα Επιχείρησης] αναγνωρίζει τη σημασία της παρακολούθησης της εφαρμογής αυτής της πολιτικής ΣΠ και θα διασφαλίσει ότι θα γίνεται συλλογή ανωνυμοποιημένων στατιστικών στοιχείων και στοιχείων για το πώς εφαρμόζεται και αν είναι ή όχι αποτελεσματική. Οι επόπτες, οι διευθυντές/ριες και οι υπεύθυνοι/ες για την διαχείριση περιστατικών ΣΠ θα υποβάλλουν έκθεση ως προς τη συμμόρφωση με αυτήν την πολιτική, συμπεριλαμβανομένου του αριθμού των περιστατικών, του τρόπου αντιμετώπισής τους και τυχόν προτάσεων που έγιναν. Αυτό θα γίνεται σε ετήσια βάση. Ως αποτέλεσμα αυτής της έκθεσης, η επιχείρηση θα αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα αυτής της πολιτικής και θα κάνει τις τυχόν απαιτούμενες αλλαγές.

## 11. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ. ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

### Καταλονία (Ισπανία)

Όνομα της Πρωτοβουλίας	Λεπτομέρειες	Διοργανωτής / Σύνδεσμοι
«Έργο αντίδρασης USV - Πανεπιστήμια που υποστηρίζουν τα θύματα σεξουαλικής βίας»	<p>Το πρόγραμμα «Πανεπιστήμια υποστήριξης θυμάτων σεξουαλικής βίας» είναι μια συνεργασία 7 πανεπιστημίων και συνεργαζόμενων εταιρών σε 6 ευρωπαϊκές χώρες.</p> <p>Κάθε συνεργαζόμενο πανεπιστήμιο ανέπτυξε, χειρίστηκε και αξιολόγησε ένα πρόγραμμα κατάρτισης για το προσωπικό σχετικά με τη λήψη αποκαλύψεων σεξουαλικής βίας από μαθητές.</p> <p>Το έργο ξεκίνησε τον Μάρτιο του 2016 και ολοκληρώθηκε με ένα διεθνές συνέδριο τον Νοέμβριο του 2017. Χρηματοδοτήθηκε από τη ΓΔ Δικαιοσύνης, Δικαιωμάτων, Ισότητας και Ιθαγένειας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (σκέλος DAPHNE).</p>	<p>Αυτό το ερευνητικό έργο καθοδηγήθηκε από το Πανεπιστήμιο Brunel του Λονδίνου με 7 εταίρους από το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ελλάδα, την Ιταλία και την Ισπανία και συνεργαζόμενους εταίρους από όλες αυτές τις χώρες συν τη Λετονία και τη Σερβία.</p> <p>Ιστοσελίδα έργου: <a href="https://usvreact.eu/">https://usvreact.eu/</a></p>
Το έργο του Συμβουλίου Εργασιακών Σχέσεων της Καταλονίας σε σχέση με την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών και των κοριτσιών και, πιο συγκεκριμένα, τις ενέργειες για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία (Επιτροπή Ισότητας και Χρόνου Εργασίας)	<p>Το Συμβούλιο Σχέσεων Εργασίας (CRL) είναι το θεσμικό όργανο συμμετοχής και κοινωνικού διαλόγου για θέματα απασχόλησης στην Καταλονία. Αποτελείται από τα πιο αντιπροσωπευτικά συνδικάτα και ενώσεις εργοδοτών σε συνεργασία με την κυβέρνηση της Καταλονίας.</p> <p>Το CRL είναι ένας σταθερός χώρος για διαβούλευση, κοινωνικό διάλογο και θεσμική συμμετοχή. Έχει δομή που βασίζεται σε επιτροπή. Η Επιτροπή Ισότητας και Χρόνου Εργασίας εργάζεται για να τερματίσει κάθε μορφή διακρίσεων και βίας κατά των γυναικών.</p> <p>Η Επιτροπή δημιούργησε εργαλεία για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης με βάση το φύλο:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Πρωτόκολλο για την πρόληψη και τη διαχείριση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης με βάση το φύλο στις επιχειρήσεις</li> <li>- Οδηγός σύνταξης πρωτοκόλλου για την πρόληψη και τη διαχείριση της σεξουαλικής</li> </ul>	<p>Το Συμβούλιο Εργατικών Σχέσεων της Καταλονίας είναι ένα σταθερό όργανο κοινωνικού συντονισμού που δημιουργήθηκε από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογενειών (Κυβέρνηση της Καταλονίας), εργοδοτικές ενώσεις (Foment del Treball Nacional και Pimec) και συνδικαλιστικές οργανώσεις (CCOO και UGT).</p>

	<p>παρενόχλησης και της παρενόχλησης λόγω φύλου σε επιχειρήσεις</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 εντολές μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση και τη φυλετική παρενόχληση στον χώρο εργασίας</li> <li>- Οδηγίες για τον υπεύθυνο πρωτοκόλλων</li> <li>- Εκπαιδευτικό πρόγραμμα για το πρόσωπο αναφοράς για πρωτόκολλα</li> </ul> <p>Το Συμβούλιο προσφέρει επίσης δωρεάν εκπαίδευση για σεξουαλική παρενόχληση σε εταιρείες σε όλη την Καταλονία.</p>	
--	---	--

## Ελλάδα

Όνομα της Πρωτοβουλίας	Λεπτομέρειες	Διοργανωτής / Σύνδεσμοι
Πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων για την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης και ενίσχυση της αποτελεσματικής συμμετοχής τους στον κοινωνικό διάλογο	Θεματικές μελέτες, Έγγραφα πολιτικής, επισκέψεις μελέτης και εργαστήρια επί το θέματος των διακρίσεων στο χώρο εργασίας ανάμεσα σε βασικά ενδιαφερόμενα μέρη στη Ελλάδα.	Συνδικάτα ΓΣΕΕ και συνδικαλιστικά σωματεία ΣΕΤΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΣΕ. 2014-2015 <a href="https://imegsevee.gr/en/projects/initiatives-undertaken-by-the-social-partners-for-restoring-trust-and-strengthening-their-effective-participation-in-the-social-dialogue">https://imegsevee.gr/en/projects/initiatives-undertaken-by-the-social-partners-for-restoring-trust-and-strengthening-their-effective-participation-in-the-social-dialogue</a>
«EMBRACIVE - Αγκαλιάζοντας διαφορετικότητα Και προώθηση της ένταξης στον χώρο εργασίας».	Το πρόγραμμα στοχεύει στην προώθηση της διαφορετικότητας σε επιχειρήσεις και στην Ελλάδα και στην Κύπρο, εστιάζοντας στην ανάγκη δημιουργίας πρακτικών κατά των διακρίσεων, συμπεριλαμβάνοντας και το ζήτημα της ΣΠ. Στο πλαίσιο αυτού του έργου, ένα «εργαλείο» θα αναπτυχθεί ως οδηγός για τους Εργοδότες, τους διευθυντές κλπ που θα εφαρμοστεί σε 13 επιχειρήσεις.	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.) και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. 2020. <a href="https://embracive.eu/">https://embracive.eu/</a>

## Ιταλία

Όνομα της Πρωτοβουλίας	Λεπτομέρειες	Διοργανωτής / Σύνδεσμοι
Βελτιωμένος Κώδικας Δεοντολογίας για το Πανεπιστήμιο της Μπολόνια	Οι μαθητές διαμαρτυρήθηκαν στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης	Πανεπιστήμιο της Μπολόνια

<p>(ορισμένα άλλα ιδρύματα ακολούθησαν το παράδειγμα)</p>	<p>προκειμένου να βελτιώσουν και να ενισχύσουν τον κώδικα δεοντολογίας του Athenaeum κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης. Έγιναν αποδεκτές οι τροποποιήσεις στον κώδικα που προτάθηκε από το Μαθητικό Συμβούλιο: καταργήθηκε η προθεσμία για την καταγγελία παρενόχλησης (αρχικά, ήταν 90 ημέρες) και η απαράδεκτη πιθανότητα συνάντησης του θύματος με τον φερόμενο ως δράστη θα υπάρχει μόνο και αποκλειστικά αν υποβληθεί αίτημα από τον καταγγέλλοντα (το οποίο είναι εξαιρετικά απίθανο), επιστρέφοντας έτσι την κεντρική θέση και τη δύναμη σε εκείνου/ες που αποφασίζουν να μιλήσουν.</p>	
<p>Κουλτούρα μηδενικής ανοχής προ τη ΣΠ στις ιταλικές ενώσεις</p>	<p>Σχεδόν σε όλες τις ιταλικές περιφέρειες, τα συνδικάτα (ιδίως το CGIL και το CISL) έχουν οργανώσει ένα πρόγραμμα κατάρτισης για το προσωπικό τους και για τις εταιρείες προκειμένου να διαδώσουν μια κουλτούρα πρόληψης και καταπολέμησης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτές οι δραστηριότητες πραγματοποιούνται από τα γραφεία νομικής βοήθειας, από συνδικαλιστικούς εκπροσώπους εντός επιχειρήσεων και από τις Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών που είναι υπεύθυνες για την παρακολούθηση των συνθηκών των γυναικών προκειμένου να προληφθούν και να καταπολεμηθούν διάφορες μορφές διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Το Υπουργείο Εργασίας έχει συντάξει συγκεκριμένα μνημόνια κατανόησης με τα κύρια συνδικάτα για την προώθηση μιας κουλτούρας μηδενικής ανοχής απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.</p>	<p>CGIL και CISL (Ιταλικά σωματεία)</p>
<p>Συμφωνία μεταξύ Ιδιωτικού Τομέα και Συνδικάτων για τη ΣΠ.</p>	<p>Ιδιωτικές εταιρείες στην Ιταλία (κυρίως για μεταφορές): Αρκετές επιχειρήσεις έχουν εφαρμόσει πρόσφατα τη συμφωνία</p>	<p>Ενώσεις με Ιταλικές Ιδιωτικές Εταιρείες</p>

	<p>που υπεγράφη τον Ιανουάριο του 2016 μεταξύ της Cgil, της Cisl, της Uil και της Confindustria, η οποία βασίζεται στην υπόθεση ότι κάθε είδους παρενόχληση είναι απαράδεκτη και πρέπει να αποκαλυφθεί. Μια άλλη θεμελιώδης πτυχή είναι το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να συμβάλουν με κάθε τρόπο στη διατήρηση ενός χώρου εργασίας στον οποίο η αξιοπρέπεια όλων είναι σεβαστή και προστατευμένη.</p> <p>Αυτή η συμφωνία έχει υιοθετηθεί από τη δημόσια διοίκηση, τις εταιρείες μεταφορών, τη διοίκηση ταχυδρομικών υπηρεσιών και επίσης πολλές επιχειρήσεις που προτείνουν ή έχουν προτείνει συγκεκριμένους κώδικες δεοντολογίας.</p> <p>Οι νέες συμβάσεις περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, παράταση της περιόδου άδειας για θύματα παρενόχλησης και, σε ορισμένες περιπτώσεις, της οικονομικής κάλυψης.</p>	
--	---	--

## Βουλγαρία

Όνομα της Πρωτοβουλίας	Λεπτομέρειες	Διοργανωτής / Σύνδεσμοι
<p>Πρωτοβουλίες που ανέλαβαν οι κοινωνικοί εταίροι για την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης και την ενίσχυση της αποτελεσματικής συμμετοχής τους στον κοινωνικό διάλογο</p>	<p>Τομεακές συμφωνίες κατά της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.</p>	<p>Ένωση Βουλγάρων Εκπαιδευτικών, η Ομοσπονδία Συνδικάτων Μεταφορών στη Βουλγαρία (FTTUB) και η Ομοσπονδία Συνδικάτων Υγείας. <a href="http://www.stsb.bg/ne-na-nasilieto/">http://www.stsb.bg/ne-na-nasilieto/</a> <a href="http://www.sbubg.info/sbubg.php?page=1&amp;lang=bg">http://www.sbubg.info/sbubg.php?page=1&amp;lang=bg</a></p>
<p>Πολιτικές των επιχειρήσεων</p>	<p>Ειδικό έγγραφο κατά της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σε επίπεδο επιχειρήσεων. Η επιχείρηση δεν ανέχεται διακρίσεις και/ή παρενόχληση οποιουδήποτε είδους. Θέτοντας αυτήν την</p>	<p><a href="http://www.novatrade.bg">www.novatrade.bg</a> Nova Trade EOOD</p>

	<p>πολιτική και εκπαιδύοντας το προσωπικό, η επιχείρηση στοχεύει στο να αποτρέψει ή/και να διορθώσει συμπεριφορές που παραβιάζουν άμεσα αυτήν την πολιτική. Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες, ανεξάρτητα από τη θέση τους στην επιχείρηση emπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής αυτής της πολιτικής και αναμένεται να σέβονται τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, καθώς και να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα σε περίπτωση που παρατηρήσουν απρεπή ή ανάρμοστη συμπεριφορά αντίθετη με αυτήν την πολιτική. Οι διευθυντές που επιτρέπουν ή ανέχονται διακρίσεις, παρενόχληση ή καταστολή, συμπεριλαμβανομένης της άρνησης να αναφέρουν αμέσως περιστατικά που σχετίζονται με αυτήν την πολιτική, παραβιάζουν την πολιτική και ενδέχεται να υποβληθούν σε πειθαρχική δίωξη.</p>	
--	---	--

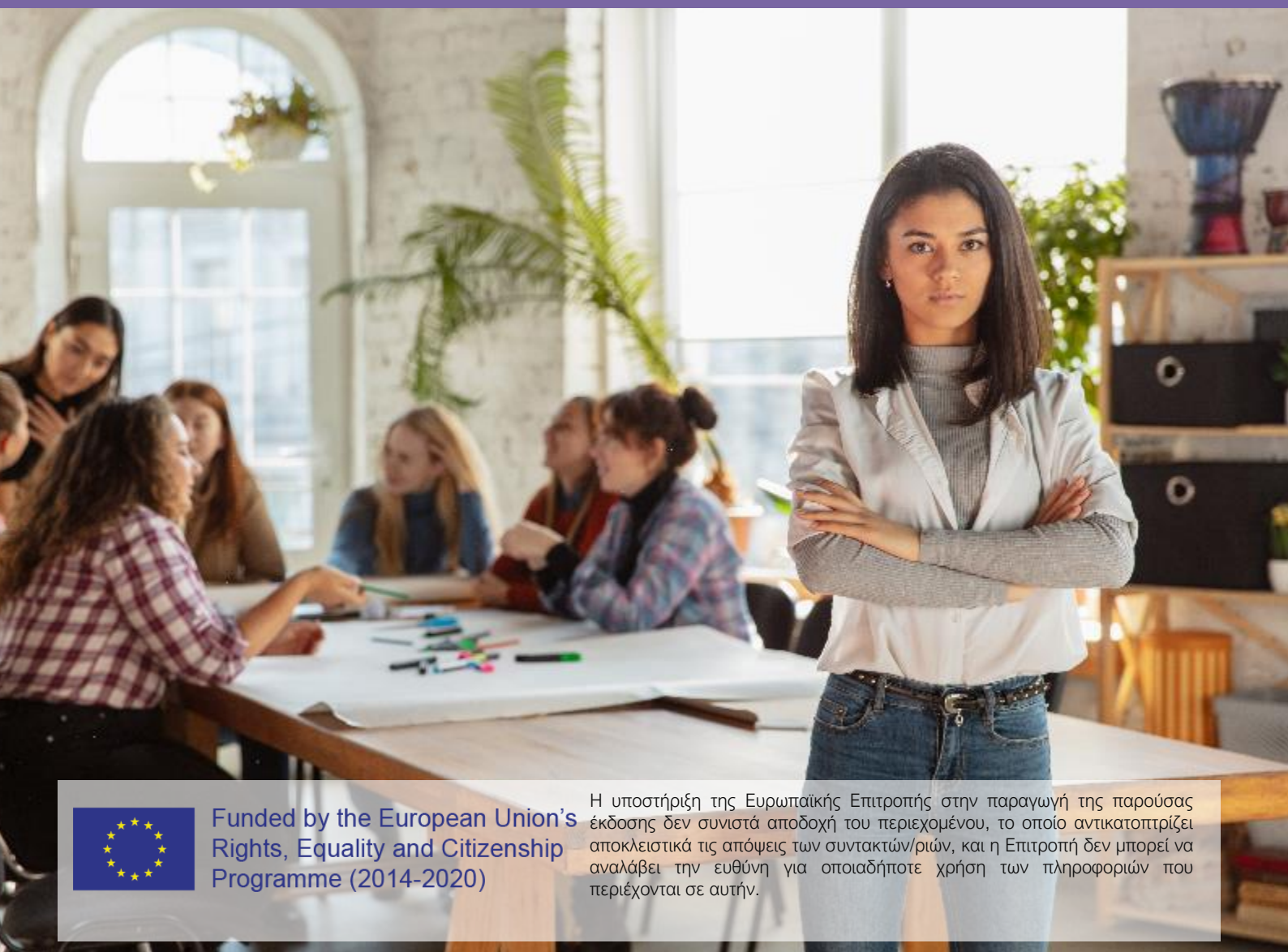


teamwork

combaT sExuAl harassMent  
in the WORKplace

[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.