

SAFE



AT

ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ
ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ
ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

WORK



ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



ΣΥΓΓΡΑΦΗ & ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ

Στέλλα Κάσδαγλη

ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΟΥ

Πηνελόπη Θεοδωρακάκου

ΓΡΑΦΙΣΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ

coppola.gr

Το έργο «Safe at Work» υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund, με φορέα υλοποίησης την ActionAid Hellas και εταίρους το Women on Top, την Επιτροπή Ερευνών του Παντείου Πανεπιστημίου, τον Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας και το DataWo.

Το πρόγραμμα Active citizens fund, ύψους € 13,5 εκ., χρηματοδοτείται από την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία και είναι μέρος του χρηματοδοτικού μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (EOX) περιόδου 2014 – 2021, γνωστού ως EEA Grants. Το πρόγραμμα στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της κοινωνίας των πολιτών και στην ανάδειξη του ρόλου της στην προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών, στην ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στα κοινά και στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τη διαχείριση της επιχορήγησης του προγράμματος Active citizens fund για την Ελλάδα έχουν αναλάβει από κοινού το Ίδρυμα Μποδοσάκη και το SolidarityNow. Διαβάστε περισσότερα εδώ: www.activecitizensfund.gr

Οι απόψεις που εκφράζονται στο παρόν αποτελούν προσωπικές απόψεις του συντάκτη / της συντάκτριας και δεν απηχούν απαραίτητα τις απόψεις του Χρηματοδοτικού Μηχανισμού του EOX ή του Διαχειριστή Επιχορήγησης του Προγράμματος Active Citizens Fund στην Ελλάδα (Ίδρυμα Μποδοσάκη σε συνεργασία με το SolidarityNow).

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<u>Γιατί συζητάμε για την σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία</u>	4
<u>Τι είναι και τι δεν είναι σεξουαλική παρενόχληση</u>	6
<u>Το πλαίσιο της σεξουαλικής παρενόχλησης</u>	9
<u>Πώς είναι καλύτερα να συμπεριφερόμαστε στη δουλειά;</u>	10
<u>Μικροί (αλλά σημαντικοί) κανόνες συμπεριφοράς</u>	11
<u>Τι να κάνετε αν βρεθείτε σε δύσκολη θέση</u>	13
<u>Μύθοι και αλήθειες για τη σεξουαλική παρενόχληση</u>	15
<u>Χρήσιμοι σύνδεσμοι</u>	17

ΓΙΑΤΙ ΣΥΖΗΤΑΜΕ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ;

Η σεξουαλική παρενόχληση και βία στην εργασία δεν είναι νέο φαινόμενο και, δυστυχώς, δεν είναι ούτε σπάνιο, ακόμα και στη σύγχρονη εποχή.

Σύμφωνα με [πρόσφατη έρευνα της ActionAid](#), το 85% των γυναικών στην Ελλάδα έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Το κόστος, ηθικό, σωματικό, ψυχικό, επικοινωνιακό και οικονομικό, είναι τεράστιο.

Ορισμένες φορές, είτε ως άτομα είτε ως στελέχη επιχειρήσεων και οργανισμών, το αγνοούμε ή μειώνουμε τη σημασία του, επειδή το θεωρούμε ως αναπόφευκτο, επειδή δεν ξέρουμε πώς να το προλάβουμε ή να το διαχειριστούμε, επειδή φοβόμαστε τον αντίκτυπο που μπορεί να έχει στη δημόσια εικόνα μας ή επειδή πιστεύουμε ότι δεν θα έπρεπε να μας απασχολεί τόσο σοβαρά.

Στην πράξη, όμως, γνωρίζουμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση και βία στον κόσμο της εργασίας έχει δυσμενείς συνέπειες, τόσο τα άτομα που την υφίστανται όσο και για εκείνα που γίνονται μάρτυρες τέτοιων περιστατικών, για τις ομάδες τους, για τις εταιρείες στις οποίες εργάζονται, αλλά και για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Οι συνέπειες είναι ταυτόχρονα υγειονομικές, συναισθηματικές, κοινωνικές και οικονομικές.

Τα άτομα που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση και βία στην εργασία τους, έχουν αυξημένες πιθανότητες να εμφανίσουν σωματικά και ψυχικά προβλήματα, λόγω του στρες που υφίστανται. Επίσης έχουν [πολύ περισσότερες πιθανότητες](#) να παραιτηθούν από τη δουλειά τους, ιδιαίτερα όταν απογοητεύονται από τη (μη) διαχείριση των περιστατικών που τους έχουν συμβεί. Ακόμα και για τα άτομα που παραμένουν, όμως, οι συνέπειες στην παραγωγικότητα, τη δέσμευση και την ικανοποίησή τους από την εργασία τους είναι αξιοσημείωτες.

Αντίστοιχες εκδηλώσεις άγχους και αποστασιοποίησης εμφανίζουν πολλές φορές και τα άτομα που έχουν γίνει ή γίνονται μάρτυρες περιστατικών παρενόχλησης. Ως αποτέλεσμα, οι ομάδες μέσα στις οποίες σημειώνονται τα αντίστοιχα περιστατικά δυσκολεύονται να συνεργαστούν αρμονικά και να παράξουν το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα. Όλες αυτές οι συνέπειες πλήττουν την αποδοτικότητα, την κερδοφορία αλλά και την εικόνα μιας επιχείρησης και επιβαρύνουν σημαντικά την οικονομία, τους δεσμούς εμπιστοσύνης και την κοινωνική συνοχή του ευρύτερου συνόλου.

Για όλους αυτούς τους λόγους, η πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία δεν είναι μόνο υπόθεση των γυναικών, δεν είναι μόνο υπόθεση του νόμου, δεν είναι μόνο υπόθεση των ηγετών, αλλά είναι υπόθεση του καθενός και της καθεμιάς από εμάς, στο βαθμό που επιθυμούμε να εργαζόμαστε και να αναπτυσσόμαστε μέσα σε ένα ασφαλές επαγγελματικό περιβάλλον.

ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ,

καλούμαστε να διασφαλίσουμε ένα ασφαλές περιβάλλον και μια κουλτούρα σεβασμού για το προσωπικό μας.

ΩΣ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΟΜΑΔΩΝ,

οφείλουμε να λειτουργήσουμε ως πρότυπα συμπεριληπτικής επικοινωνίας και να κάνουμε πράξη τη δέσμευσή μας για μηδενική ανοχή.

ΩΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ, ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΔΕΣ,

ακόμα και ως τυχαίοι παρατηρητές, έχουμε την ευκαιρία να υποστηρίξουμε τα άτομα που υφίστανται παρενόχληση ή και να επαναξιολογήσουμε τις συμπεριφορές μας.

Με το να πάρουμε θέση και να φροντίσουμε για την προστασία όλων μας από την σεξουαλική παρενόχληση δεν δηλώνουμε αποτυχία, αντίθετα δείχνουμε υπευθυνότητα και ενδιαφέρον για το πιο πολύτιμο κομμάτι της δουλειάς μας: τους ανθρώπους μας.

Με το να πάρουμε τα απαραίτητα μέτρα για να εξαλείψουμε τη σεξουαλική παρενόχληση και να δημιουργήσουμε ένα πλαίσιο ασφάλειας, σεβασμού και ισότητας, εξασφαλίζουμε ένα υγιές περιβάλλον εργασίας και συμβάλλουμε στη βιωσιμότητα της κάθε επιχείρησης.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΚΑΙ ΤΙ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ;

Σύμφωνα με την ελληνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία, σεξουαλική παρενόχληση είναι οποιαδήποτε μορφή **ανεπιθύμητης, λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία έχει ως στόχο ή ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδιαίτερα όταν δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό, μειωτικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον.**

Ο ορισμός αυτός μας δίνει πολλά εργαλεία για να κατανοήσουμε πλήρως και σε βάθος την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης και τις διαφορετικές της εκφάνσεις στον κόσμο της εργασίας.



«ανεπιθύμητης»

Όχι, το συναινετικό φλερτ ή οι συναινετικές ερωτικές σχέσεις μεταξύ ενηλίκων δεν συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση!

**«λεκτικής, μη λεκτικής
ή σωματικής
συμπεριφοράς»**

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι πάντα μια επίμονη σεξουαλική πρόταση. Μπορεί να πάρει τη μορφή ανεπιθύμητων σωματικών αγγιγμάτων, σχολίων, αστείων ή ερωτήσεων σεξουαλικού περιεχομένου, προκλητικών βλεμμάτων ή χειρονομιών, προσβλητικής συμπεριφοράς ή επικοινωνίας μέσω διαδικτύου.

**«σεξουαλικού
χαρακτήρα»**

Τα μειωτικά σχόλια σε σχέση με τις ικανότητες ή τις ιδιαιτερότητες μιας γυναίκας δεν αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση, αν δεν συνδέονται με το σεξ (αυτές οι συμπεριφορές αποτελούν “έμφυλη παρενόχληση” και είναι, βέβαια, επίσης προβληματικές!)

**«έχει ως στόχο
ή ως αποτέλεσμα»**

Μια συμπεριφορά μας μπορεί να αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση ακόμα και αν εμείς δεν είχαμε αυτόν τον σκοπό ή την πρόθεση. Το κριτήριο, δηλαδή, δεν είναι η άποψη του/της αυτουργού αλλά του ατόμου που δέχεται τη συμπεριφορά.

**«απειλητικό, εχθρικό,
μειωτικό, ταπεινωτικό
ή προσβλητικό
περιβάλλον»**

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν έχει πάντα εκβιαστικό χαρακτήρα, αλλά μπορεί να περιλαμβάνει συμπεριφορές σεξουαλικής φύσης που δημιουργούν ένα εχθρικό περιβάλλον -όχι μόνο για το άτομο στο οποίο απευθύνεται αλλά και για άλλα άτομα που εργάζονται στο ίδιο περιβάλλον.

ΤΙ ΔΕΝ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ;

- Το **συναινετικό φλερτ** και οι **συναινετικές ερωτικές σχέσεις** μεταξύ **ενήλικων** ατόμων
- Ένα **μεμονωμένο ατυχές σχόλιο** που **δεν επαναλήφθηκε** όταν διαπιστώθηκε ότι ήταν ανεπιθύμητο
- Τα **μειωτικά σχόλια σε σχέση με τις ικανότητες ή τις ιδιαιτερότητες** μιας γυναίκας και οι εκφοβιστικές συμπεριφορές, όπως απειλές, δυνατές φωνές, αποκλεισμός από την εργασία ή αδικαιολόγητη προσβλητική κριτική, που **όμως δεν έχουν σεξουαλικό χαρακτήρα** (οι συμπεριφορές αυτές μπορεί να αποτελούν διάκριση μέσω έμφυλης παρενόχλησης, εκφοβισμού ή συστηματικής καταδίκης και πρέπει να καταγγέλλονται, ωστόσο δεν χαρακτηρίζονται ως σεξουαλική παρενόχληση)



ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Δεν είναι τυχαίο ότι, το 2019, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας χρησιμοποίησε, στην επίσημη Σύμβασή της, τον όρο «κόσμος της εργασίας» για να περιγράψει τα πολλά διαφορετικά πλαίσια μέσα στα οποία μπορεί να εμφανιστεί η σεξουαλική παρενόχληση.

ΤΑ ΑΤΟΜΑ

Στις περισσότερες περιπτώσεις διεθνώς, τα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι γυναίκες και οι αυτουργοί άνδρες. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές δεν συμβαίνουν και από γυναίκες προς άνδρες, καθώς και μεταξύ ατόμων του ίδιου φύλου.

ΟΙ ΣΧΕΣΕΙΣ

Επίσης η σεξουαλική παρενόχληση δεν συμβαίνει πάντα από ιεραρχικά ανώτερα άτομα προς τους/τις υφισταμένους/ες τους. Μπορεί να προκύψει και μεταξύ συναδέλφων ή να προέλθει από πελάτες/ισσες ή προμηθευτές/τριες. Συνήθως υπάρχει μεταξύ των ατόμων αυτών μια άνιση δυναμική εξουσίας, η οποία όμως δεν είναι πάντα εύκολο να διαπιστωθεί εκ πρώτης όψεως, καθώς δεν βασίζεται πάντα στην κλίμακα της ιεραρχίας.

ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Τέλος, τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας δεν προκύπτουν πάντα μέσα σε έναν συγκεκριμένο εργασιακό χώρο, όπως ένα γραφείο ή εργοστάσιο, αλλά μπορεί να εκδηλωθούν σε οποιονδήποτε χώρο και χρόνο επιτελεί κάποιο άτομο την εργασία του: στο δρόμο, σε ένα επαγγελματικό δείπνο, σε ένα σεμινάριο, σε ένα ταξίδι ή κατά τη διάρκεια της εξ αποστάσεως εργασίας.

ΠΩΣ ΕΙΝΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΝΑ ΣΥΜΠΕΡΙΦΕΡΟΜΑΣΤΕ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ;

Τι εννοούμε όταν λέμε ότι η καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ευθύνη όλων; Ακόμα κι αν δεν πιστεύουμε ότι έχουμε εμπλακεί ποτέ σε κάποια παρενοχλητική συμπεριφορά, είναι σημαντικό να «βλέπουμε» και να αξιολογούμε συχνά τη στάση, τη γλώσσα και τις κινήσεις μας όχι μόνο μέσα από το πρίσμα του τι θεωρούσαμε ως τώρα σωστό, αλλά και μέσα από το πρίσμα του πώς μπορεί να εκλαμβάνονται και να επηρεάζουν όλα αυτά, τα άτομα του περιβάλλοντός μας. Αυτό είναι σημαντικό σε όποια θέση ή ιεραρχικό επίπεδο κι αν βρισκόμαστε, αλλά είναι ακόμα πιο σημαντικό όταν κατέχουμε κάποια θέση ευθύνης, διοικούμε μια μικρή ή μεγάλη ομάδα ή έχουμε ένα ρόλο με μεγάλη ορατότητα μέσα στην εταιρεία μας ή στην ευρύτερη κοινότητά μας.

Παράλληλα, είναι κρίσιμο το να αναπτύξουμε δεξιότητες και να εξασκηθούμε στο πώς μπορούμε να παρέμβουμε, αν παρατηρήσουμε κάποια σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά στο περιβάλλον της

δουλειάς μας και πώς μπορούμε να υποστηρίξουμε το ή τα άτομα που υφίστανται τις συνέπειες της συμπεριφοράς αυτής.

Τα παραπάνω δεν περιορίζονται, φυσικά, μόνο στο οριοθετημένο εργασιακό περιβάλλον μιας εταιρείας ή ενός οργανισμού, αλλά αφορούν και όλα τα άτομα που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, ως υποψήφιοι/ες υπάλληλοι, αυτοαπασχολούμενοι/ες, επιχειρηματίες, ακόμα και πελάτες ή πελάτισσες που έρχονται σε επαφή με διαφορετικούς παρόχους προϊόντων και υπηρεσιών.

Παρακάτω θα περιγράψουμε ορισμένα σημεία κλειδιά που μπορεί να αλλάξουν (προς το καλύτερο) τον τρόπο με τον οποίο σχετιζόμαστε με τα άτομα του επαγγελματικού μας περιβάλλοντος, αλλά και τρόπους με τους οποίους έχουμε τη δυνατότητα, ως μάρτυρες, να συμβάλουμε στη δημιουργία ενός πιο ασφαλούς, δίκαιου και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος στη δουλειά.

ΜΙΚΡΟΙ (ΑΛΛΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ) ΚΑΝΟΝΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Don't

Αποφύγετε να ακουμπάτε άτομα στο στο περιβάλλον της εργασίας σας, αν δεν είστε σίγουροι/ες ότι συμφωνούν κι εκείνα. Μια απρόσκλητη αγκαλιά, ένα “φιλικό” χτύπημα ή πιάσιμο, ακόμα και ένα χάδι στην κοιλιά μιας εγκύου, μπορεί να φέρουν σε δύσκολη θέση τους συνεργάτες ή τις συνεργάτιδες σας και να περάσουν το μήνυμα ότι στο εργασιακό σας περιβάλλον δεν υπάρχει αρκετός σεβασμός στα προσωπικά όρια της καθεμίας και του καθένα.

Αποφύγετε την υπερβολική ή συστηματική κατάνάλωση αλκοόλ στο πλαίσιο της εργασίας σας. Μπορεί να την θεωρείτε ως έναν τρόπο να χαλαρώσετε ή ακόμα και να συνδεθείτε με τους/τις συναδέλφους σας σε ένα πιο ανεπίσημο πλαίσιο, ωστόσο ελλοχεύει πάντα ο κίνδυνος να δείτε τις αντιστάσεις σας να υποχωρούν και να κρίνετε ως αποδεκτές συμπεριφορές που για τους γύρω σας δεν είναι.

Αποφύγετε τις ερωτήσεις, τα αστεία, τα σχόλια ή τις συζητήσεις που αφορούν τη σεξουαλική ζωή τη δική σας ή των ατόμων με τα οποία συνεργάζεστε. Ακόμα κι αν εργάζεστε για χρόνια με κάποια άτομα ή βρίσκεστε σε δύσκολη συναισθηματική κατάσταση και θέλετε να μοιραστείτε προσωπικές λεπτομέρειες με κάποιον ή κάποια, δείξτε ιδιαίτερη προσοχή στο πώς μπορεί να εκληφθούν οι εμπειρίες που περιγράφετε ή τα ερωτήματα που θέτετε στα άτομα γύρω σας -ιδιαιτέρως αν βρίσκονται σε ιεραρχικά κατώτερη θέση από τη δική σας.

Do

Ρωτήστε: “Μπορώ;” και φροντίστε να είστε έτοιμος/η να δεχτείτε οποιαδήποτε απάντηση. Η απάντηση μπορεί να είναι λεκτική, αλλά αν το άτομο που έχετε απέναντί σας δεν έχει τη δυνατότητα ή την τόλμη να βάλει σε λόγια την άρνησή του/της, μπορεί να την εκφράσει ακόμα και με έναν μορφασμό ή μια κίνηση προς τα πίσω.

Σιγουρευτείτε ότι οι συνάδελφοι/ισσές σας μπορούν να έχουν πρόσβαση σ’ εσάς και να επικοινωνήσουν μαζί σας και σε χώρους όπου δεν περιλαμβάνεται απαραίτητα αλκοόλ, χαλαρή συμπεριφορά ή μεγάλη διαχυτικότητα. Αν χρειάζεται να έρθουν στο μπαρ όπου συγκεντρώνεστε για ποτά μετά τη δουλειά, για να σας μιλήσουν για ένα σημαντικό θέμα που σχετίζεται με την ανάπτυξή τους, τότε το έδαφος είναι εύφορο για να βρεθούν αντιμέτωποι/ες με συμπεριφορές που τους/τις κάνουν να νιώθουν άβολα.

Ζητήστε συγγνώμη αν διαπιστώσετε ότι κάποιος συνεργάτης/ιδά σας ένωσε άσχημα με κάτι που είπατε, ρωτήσατε ή αφήσατε να εννοηθεί για την προσωπική του ζωή. Η επικοινωνία δεν είναι οριοθετημένη από πινακίδες που γράφουν «σωστό» ή «λάθος», οπότε είναι βέβαια ότι όλοι και όλες μας θα κάνουμε λάθη. Ας απολογηθούμε γι’ αυτά.

Don't

Μη φέρνετε στο περιβάλλον εργασίας σας, φυσικό ή διαδικτυακό, οποιοδήποτε υλικό μπορεί να προσβάλει τα άτομα με τα οποία συνεργάζεστε, ειδικά αν έχει σεξουαλικό περιεχόμενο. Ακόμα και ο τρόπος που διακοσμείτε τον χώρο του γραφείου σας μπορεί να προσβάλει τα άτομα γύρω σας, αν παραπέμπει σε σεξουαλικού περιεχομένου εικόνες ή εκφράσεις.

Do

Όταν επικοινωνείτε διαδικτυακά, φροντίστε η εμφάνιση, οι χειρονομίες και το περιβάλλον σας να είναι φροντισμένα και επαγγελματικά ώστε να μην φέρνουν σε δύσκολη θέση τους/τις συνομιλητές/τριές σας. Δεν χρειάζεται να είστε πάντα ντυμένοι/ες με κοστούμι ή ταγιέρ, αλλά σίγουρα θα πρέπει να αποφύγετε τις υπερβολικά αποκαλυπτικές εμφανίσεις, τις άσεμνες κινήσεις και τα υπονοούμενα, καθώς και τις σεξουαλικά φορτισμένες εικόνες στο φυσικό ή διαδικτυακό περιβάλλον σας.

και ακόμα:

Αποφύγετε να ζητάτε από συναδέλφους ή/και υφιστάμενους/ές σας να ικανοποιούν προσωπικές ανάγκες σας που ξεφεύγουν από το πλαίσιο της εργασίας τους. Όταν ζητάτε από κάποια/ον να σας κάνει μασάζ, να αγοράσει ένα δώρο για τον/την σύντροφό σας, να κάνει ένα προσωπικό τηλεφώνημα που θέλετε να αποφύγετε, θολώνετε τα όρια μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής σχέσης με τρόπο που μπορεί να ευνοήσει, στο μέλλον, κάποιου είδους παραβιαστική συμπεριφορά.

Αποφύγετε να απευθύνεστε σε άτομα του επαγγελματικού σας περιβάλλοντος με καϊδευτικά ή υποκοριστικά ονόματα -απευθυνθείτε τους όπως σε όλα τα ενήλικα άτομα που έχουν αναλάβει μια σημαντική εργασία για εσάς ή μαζί σας. Για τον ίδιο λόγο, μην αποκαλείτε τις γυναίκες στο επαγγελματικό σας περιβάλλον «κορίτσια», «κούκλες» ή με άλλους χαρακτηρισμούς που τείνουν να τις υποβιβάζουν ή να τις σεξουαλικοποιούν.

Εξασκηθείτε στο να διαβάζετε σωστά τα μη λεκτικά σήματα των ατόμων γύρω σας: να καταλαβαίνετε, δηλαδή, από τη στάση του σώματος, την έκφραση του προσώπου, τις κινήσεις, τη φωνή τους, αν νιώθουν άνετα ή άβολα με κάτι. Σε έναν ιδανικό κόσμο, θα λέγαμε ακριβώς αυτό που σκεφτόμαστε ή αισθανόμαστε με τον τρόπο που πρέπει, ωστόσο ο κόσμος δεν είναι ιδανικός και είναι ευθύνη του καθενός και της καθεμίας μας να μπορούμε να συνδεόμαστε με τα άτομα γύρω μας και σε επίπεδα πέραν του προφανούς.

ΤΙ ΝΑ ΚΑΝΕΤΕ ΑΝ ΒΡΕΘΕΙΤΕ ΣΕ ΔΥΣΚΟΛΗ ΘΕΣΗ

Αν κάποιο άτομο από το επαγγελματικό σας περιβάλλον συμπεριφέρεται με τρόπο που σας κάνει να νιώθετε άβολα ή δημιουργεί ένα προσβλητικό περιβάλλον για εσάς ή/και τους/τις συναδέλφους/ισσές σας, είναι σημαντικό να εκφράσετε από νωρίς τη δυσαρέσκειά σας, ακόμα κι αν φοβάστε ότι μπορεί να θεωρηθεί «υπερβολική» ή ότι θα διαταράξετε την «αρμονία» της ομάδας.

Ακόμα και αν δεν νιώθετε αρκετά ασφαλείς για να αντιμετωπίσετε το συγκεκριμένο άτομο μόνος/η σας ή αν η συμπεριφορά του επιμένει ακόμα και μετά από τη δική σας παρέμβαση, υπάρχουν, κατά πάσα πιθανότητα, γύρω σας κατάλληλα κανάλια όπου μπορείτε να μιλήσετε με ασφάλεια και εχεμύθεια γι' αυτό. Μπορείτε να ενημερωθείτε σχετικά από την πολιτική της εταιρείας στην οποία δουλεύετε ή με την οποία συνεργάζεστε, για περισσότερες λεπτομέρειες σε σχέση με τους μηχανισμούς αναφοράς. Αν δεν υπάρχει τέτοιου είδους πολιτική, μπορείτε να αναφέρετε το περιστατικό σε κάποιο άτομο με θέση ευθύνης που εμπιστεύεστε, στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή να απευθυνθείτε σε κάποιον εξωτερικό φορέα, όπως είναι το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη ή η υπηρεσία Speak Out.

Πριν από την αναφορά σας, φροντίστε, στο μέτρο του δυνατού, να συλλέξετε λεπτομέρειες για συγκεκριμένα συμβάντα και συμπεριφορές (τι συνέβη, πότε και πού).

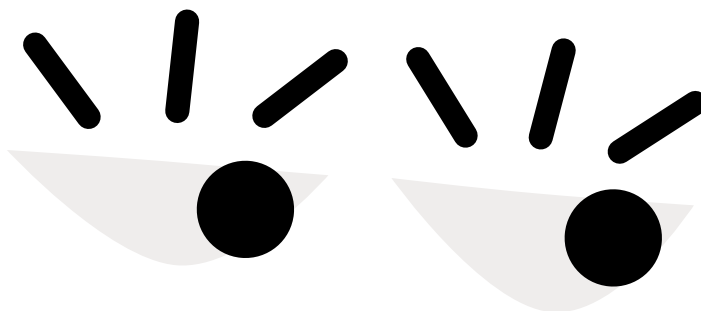
Μη διστάσετε να αναφέρετε οποιαδήποτε προβληματική συμπεριφορά, ακόμα και αν αυτή συνέβη στο παρελθόν. Κάθε οργανισμός οφείλει να γνωρίζει τα περιστατικά που έχουν σημειωθεί με εμπλεκόμενα άτομα από το προσωπικό του -επιπλέον, μια δική σας αναφορά μπορεί να υποστηρίξει και άλλα άτομα, που υφίστανται σε παρόντα χρόνο παρενόχληση, να καταγγείλουν κι εκείνα το πρόβλημά τους. Θυμηθείτε, επίσης, ότι ο νόμος απαγορεύει τα αντίποινα και τις εκδικητικές συμπεριφορές απέναντι στο άτομο που υποβάλλει μία αναφορά για σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.

ΤΙ ΝΑ ΚΑΝΕΤΕ ΑΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΤΕ ΚΑΠΟΙΑ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Ακόμα και αν μια σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά δεν απευθύνεται άμεσα σε εσάς, ο ρόλος σας παραμένει κρίσιμος για την πρόληψη και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία σας.

Αν, λοιπόν, γίνετε μάρτυρας ή ενημερωθείτε για κάποιο τέτοιο περιστατικό:

- Προσφέρετε ηθική και έμπρακτη συμπαράσταση και υποστήριξη στο θύμα, τηρώντας πάντα την εχεμύθεια και τη διακριτικότητα που απαιτείται σε ζητήματα τόσο ευαίσθητα και προσωπικά.
- Εφόσον είναι ασφαλές για εσάς και για το θύμα, και σας επιτρέπεται από τις συνθήκες, εκφράστε με σαφήνεια στο άτομο που διέπραξε την παρενόχληση ότι τέτοιου είδους συμπεριφορές δεν είναι αποδεκτές στο πλαίσιο της εργασίας. Η οριοθέτηση των προβληματικών συμπεριφορών γίνεται πολύ πιο εύκολη και αποτελεσματική όταν γίνεται συλλογικά από μια ολόκληρη ομάδα και όχι όταν κάθε μεμονωμένο άτομο χρειάζεται να περιφρουρήσει την αξιοπρέπεια και την ασφάλειά του.
- Αν αισθάνεστε ότι παρενοχληθήκατε κι εσείς, ως μάρτυρας, από την παραπάνω συμπεριφορά, μπορείτε να υποβάλετε αναφορά, μέσω των παραπάνω καναλιών, ώστε το περιστατικό να διερευνηθεί με τον κατάλληλο τρόπο. Διαφορετικά μπορείτε να ενημερώσετε το θύμα για τους διαθέσιμους μηχανισμούς αναφοράς και να το υποστηρίξετε σε όποια απόφαση πάρει.
- Αν το άμεσο θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης υποβάλει επίσημη αναφορά, δείξτε έμπρακτα τη συμπαράστασή σας επιβεβαιώνοντας τη μαρτυρία του/της.



ΜΥΘΟΙ ΚΑΙ ΑΛΗΘΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Οι παρακάτω μύθοι αποτελούν συχνά βαθιά ριζωμένες πεποιθήσεις που χρειάζεται να αναθεωρήσουμε, αν θέλουμε να συμβάλουμε ουσιαστικά στην αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

**ΟΛΟΙ ΑΥΤΟΙ ΟΙ
ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΣΗΜΑΙΝΟΥΝ
ΟΤΙ ΟΥΤΕ ΕΝΑ ΑΣΤΕΙΟ
ΔΕΝ ΜΠΟΡΟΥΜΕ
ΝΑ ΚΑΝΟΥΜΕ ΠΙΑ.**

Όχι, σημαίνουν απλώς ότι θα πρέπει να δώσουμε μεγαλύτερη προσοχή στο είδος του χιούμορ που επιλέγουμε, όταν βρισκόμαστε με ανθρώπους που κάνουν τη δουλειά τους. Το χιούμορ είναι απαραίτητο για να χτίζουμε υγιείς και αρμονικές σχέσεις με τα άτομα που συνεργαζόμαστε, όμως στην πράξη τα αστεία με σεξουαλικό περιεχόμενο ή υπονοούμενα δεν έχουν θέση στο εργασιακό περιβάλλον. Όταν μοιράζεστε ένα τέτοιο “αστείο” είναι πολύ εύκολο να προσβάλετε, έστω και άθελά σας, ένα ή περισσότερα άτομα γύρω σας, ενώ θα μπορούσατε να γελάσετε και να έρθετε πιο κοντά, με ένα σωρό άλλους, πιο ασφαλείς και συμπεριληπτικούς τρόπους.

**ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΕΙΝΑΙ
ΥΠΕΡΕΥΑΙΣΘΗΤΕΣ,
ΓΙ’ ΑΥΤΟ ΟΤΙ ΓΙΝΕΤΑΙ
ΤΟ ΘΕΩΡΟΥΝ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.**

Ο μύθος αυτός προκύπτει από το ότι, καθώς περνάνε τα χρόνια, όντως διαπιστώνουμε ότι ορισμένες συμπεριφορές που θεωρούνταν ως τώρα κοινωνικά αποδεκτές, τώρα πλέον δεν είναι. Αυτό, όμως, δεν είναι υπερευαίσθησία, είναι μια κοινωνική αλλαγή που μας αφορά όλους και όλες. Πώς μπορούμε να προσαρμοστούμε στους νέους κώδικες επικοινωνίας; Αρχικά θα χρειαστεί να εξασκηθούμε στο να αναγνωρίζουμε τα “σήματα” που μας δίνουν τα άτομα που βρίσκονται δίπλα μας. Επίσης χρειάζεται να είμαστε πρόθυμοι/ες να ακούσουμε τις παρατηρήσεις που μπορεί να μας κάνουν για κάποια προβληματική συμπεριφορά μας. Αν έχουμε αμφιβολίες για το τι επιτρέπεται ή δεν επιτρέπεται να πούμε ή να κάνουμε, καλό θα είναι:

- α) να ρωτήσουμε,
- β) να επιλέξουμε την πιο ασφαλή εκδοχή (“το χτένισμά σου είναι πολύ ωραίο” αντί για “καις καρδιάς με αυτό το χτένισμα”) ή/και
- γ) να σκεφτούμε πώς θα νιώθαμε αν κάποιος/α συμπεριφερόταν με τον έναν ή τον άλλο τρόπο σε κάποιο κοντινό μας πρόσωπο.

**ΕΤΣΙ ΟΠΩΣ ΕΧΟΥΝ ΓΙΝΕΙ
ΤΑ ΠΡΑΓΜΑΤΑ,
ΕΙΝΑΙ ΠΟΛΥ ΠΙΘΑΝΟ,
ΩΣ ΑΝΔΡΑΣ,
ΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΗΘΩ ΑΔΙΚΑ
ΓΙΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.**

**Μ' ΑΥΤΑ ΚΑΙ Μ' ΑΥΤΑ
ΔΕΝ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ ΠΙΑ
ΝΑ ΦΛΕΡΤΑΡΟΥΜΕ
ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ.**

Οι περιπτώσεις ψευδών καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση είναι εξαιρετικά σπάνιες (μόνο το 1,5% των καταγγελιών διεθνώς). Είναι πολύ δύσκολο για οποιοδήποτε άτομο, γυναίκα ή άνδρα, να μπει στη διαδικασία μιας καταγγελίας, που σχεδόν πάντα επιφέρει ρίσκο και ψυχικό κόστος, αν δεν έχει συμβεί κάτι που όντως έχει προσβάλει την αξιοπρέπειά του ή κάνει δύσκολη την καθημερινότητα και την εργασία του. Σε κάθε περίπτωση, γι' αυτό είναι σημαντικό οι επιχειρήσεις να σχεδιάζουν και να εφαρμόζουν αποτελεσματικούς μηχανισμούς για τη διαχείριση και διερεύνηση οποιασδήποτε καταγγελίας, διασφαλίζοντας έτσι την προστασία και δίκαιη μεταχείριση κάθε ατόμου που εμπλέκεται σε αυτήν.

Το συναινετικό φλερτ δεν αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση. Παρόλ' αυτά, για να μπορούμε να φλερτάρουμε με σεβασμό και ασφάλεια, θα πρέπει να διασφαλίζουμε ότι το άτομο που έχουμε απέναντί μας συμμετέχει με τη θέλησή του στη διαδικασία αυτή. Αν στην πρώτη μας προσέγγιση συναντήσουμε αντίσταση, λεκτική ή μη λεκτική, θα πρέπει αμέσως να σταματήσουμε. Επίσης, ακόμα και πριν κάνουμε κάποια φιλοφρόνηση ή ερωτική πρόταση σε κάποιο άτομο με το οποίο συνεργαζόμαστε, είναι σημαντικό να σιγουρευτούμε ότι έχει τη δυνατότητα να μας πει "όχι". Αν το άτομο αυτό βρίσκεται σε πολύ χαμηλότερη θέση από τη δική μας ή αν οι συνθήκες εργασίας του είναι επισφαλείς, αν είναι ιδιαίτερα ευάλωτο λόγω ηλικίας, αναπηρίας ή επειδή ανήκει σε κάποια μειονότητα, τότε θα πρέπει να είμαστε ακόμα πιο προσεκτικοί στην προσέγγισή μας, ώστε να μην ασκήσουμε, άθελά μας, κάποια πίεση που μπορεί να κάνει τελικά το φλερτ μας παρενοχλητική συμπεριφορά.

Περισσότεροι μύθοι και αλήθειες για τη σεξουαλική παρενόχληση & βία στην εργασία [εδώ](#).

ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ

[Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας](#)

[Συνήγορος του Πολίτη](#)

[Υπηρεσία Speak Out](#)

SAFE

AT

ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ
ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ
ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

WORK

**ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**