

SAFE



AT

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



WORK



ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ
ΣΤΕΛΕΧΩΝ HR



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 (ΕΟΧ) 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 ΕΟΧ 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>Μερικά παραδείγματα και μελέτες περίπτωσης</u>	10
<u>Μέτρα και πολιτικές κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία</u>	12
<u>1. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ</u>	13
<u>2. ΠΡΟΛΗΨΗ</u>	16
<u>3. ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ</u>	18
<u>4. ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ</u>	23
<u>Μύθοι και αλήθειες για τη σεξουαλική παρενόχληση</u>	25
<u>Χρήσιμοι σύνδεσμοι</u>	27
<u>Χρήσιμα εργαλεία</u>	27

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 καταδίωξης 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.

ΜΕΡΙΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ



ΚΟΙΤΑ ΝΑ ΔΕΙΣ

Η Μ. είναι η μοναδική γυναίκα στην ομάδα της. Όταν ολοκληρώνουν κάποιο μεγάλο πρότζεκτ και χρειάζεται να μείνουν στο γραφείο ως αργά, οι συνάδελφοί της συνηθίζουν να συγκεντρώνονται γύρω από έναν υπολογιστή και να χαζεύουν βίντεο και φωτογραφίες πορνογραφικού περιεχομένου. Όταν η Μ. εκφράζει τη δυσαρέσκειά της, τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας την κατηγορούν για υπερευαίσθησία και της λένε ότι έχουν ανάγκη «να χαλαρώσουν».

Η σεξουαλικού χαρακτήρα συμπεριφορά δεν απευθύνεται άμεσα στη Μ., όμως δημιουργεί ένα προσβλητικό και εχθρικό περιβάλλον για την ίδια.

ΚΑΚΗ ΥΠΟΔΟΧΗ

Ο Π. ξεκινάει να δουλεύει στην υποδοχή μιας εταιρείας δημοσίων σχέσεων. Τη δεύτερη μέρα, μία κειμενογράφος της εταιρείας του δείχνει γελώντας ένα σεξουαλικό βίντεο στο κινητό της. Όταν ο Π. προσπαθεί να απομακρυνθεί, εκείνη το κουνάει επίμονα το τηλέφωνο μπροστά στο πρόσωπό του. Τις επόμενες μέρες, πολλές από τις εργαζόμενες στην εταιρεία του κάνουν επίμονες ερωτήσεις για το σώμα του, ενώ η διευθύντρια της εταιρείας του ζητάει να επιλέξει μια στρίπερ για το πάρτι γενεθλίων του συζύγου της.

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν συμβαίνει μόνο σε γυναίκες. Τις περισσότερες φορές, όμως, προκύπτει σε περιπτώσεις όπου υπάρχει μια άνιση δυναμική εξουσίας μεταξύ των ατόμων που εμπλέκονται σε αυτήν.

Η ΨΥΧΗ ΤΟΥ ΠΑΡΤΙ

Στο γραφείο της Ε., πραγματοποιούνται συχνά ομαδικές έξοδοι διασκέδασης και πάρτι, στα οποία οι άνδρες της ομάδας απαιτούν από τις γυναίκες να τραγουδήσουν και να χορέψουν, ή να σκαρφαλώσουν στα γόνατά τους. Ακόμα και στο γραφείο, οι άνδρες κάνουν σεξουαλικά σχόλια για τα ρούχα των γυναικών εργαζομένων, τα ψηλά τακούνια ή το χαμόγελό τους. Με κάθε ακατάλληλο αστείο, κάποιοι από τους συναδέλφους λέει: «βάλ' το κι αυτό στη μήνυση» αναγνωρίζοντας ότι η συμπεριφορά τους είναι προβληματική.

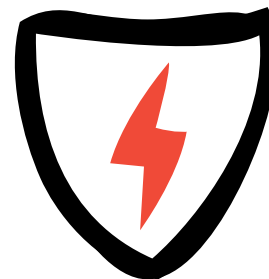
Ο κίνδυνος για εκδήλωση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης αυξάνεται σε πλαίσια όπου γίνεται συστηματική έντονη χρήση αλκοόλ και άλλων ουσιών.

ΜΗΝΥΜΑ ΕΛΗΦΘΗ

Η Φ. βρίσκεται στο πρώτο της σεμινάριο για τη σεξουαλική παρενόχληση και, ξαφνικά, συνειδητοποιεί ότι όταν ο προϊστάμενός της στέλνει μηνύματα με σεξουαλικά υπονοούμενα την ώρα της εργασίας της, όπως «Εγώ δουλεύω καλύτερα τις μεγάλες ώρες», «Αυτό χρειάζεται ποτό» ή «Μήπως να τα λέγαμε καλύτερα στο σπίτι μου αυτά;» ενδέχεται να την παρενοχλεί σεξουαλικά. Ως τότε η Φ., που δεν έχει ξαναεργαστεί στο παρελθόν, ανechόταν αυτή τη συμπεριφορά ελπίζοντας ότι θα σταματήσει, όμως στην πραγματικότητα τραβάει εδώ και μήνες

Ένα νεαρό άτομο μπορεί να διατρέχει υψηλότερο κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης, γιατί δεν έχει την απαιτούμενη εμπειρία για να αναγνωρίσει τις προβληματικές συμπεριφορές και να τις σταματήσει.

ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ



Με βάση την ελληνική νομοθεσία, όλοι οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να λαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, να επιδεικνύουν μηδενική ανοχή σε τέτοιου είδους περιστατικά ή συμπεριφορές όταν λαμβάνουν και καλούνται να διαχειριστούν σχετικές καταγγελίες, να παρέχουν σε προσβάσιμες μορφές ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με τους κινδύνους, την πρόληψη, την προστασία και τις υποχρεώσεις των εμπλεκόμενων (αρθ. 5-7, Ν.4808/2021). Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους υποχρεούνται να καταρτίζουν σχετικές πολιτικές κατά τα άρθρα 9, 10 και 11 του Ν.4808/2021.

Οι πολιτικές αυτές χρειάζεται να είναι γραμμένες σε συμπεριληπτική ως προς το φύλο γλώσσα και να περιλαμβάνουν 4 διακριτά αλλά απαραίτητα και αλληλένδετα επίπεδα δράσης, τα οποία βέβαια θα πρέπει να εφαρμόζονται και να αξιολογούνται συστηματικά. Τα επίπεδα αυτά είναι:

- 1. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ:** Οι επιχειρήσεις οφείλουν να αξιολογήσουν τους κινδύνους που μπορεί να υφίστανται στο δικό τους χώρο και αντικείμενο εργασίας και που αυξάνουν τις πιθανότητες να σημειωθούν, μέσα σε αυτόν, περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας.
- 2. ΠΡΟΛΗΨΗ:** Οι επιχειρήσεις καλούνται να σχεδιάσουν πολιτικές που θα προλαμβάνουν την εκδήλωση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας, προστατεύοντας άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους, συνεργάτες, πελάτες και προμηθευτές.
- 3. ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ:** Οι επιχειρήσεις οφείλουν να δημιουργήσουν διαδικασίες και μηχανισμούς για την ασφαλή καταγγελία και διαχείριση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας που προκύπτουν στη σφαίρα της ευθύνης τους.
- 4. ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ:** Οι επιχειρήσεις καλούνται να αναλάβουν δράση ώστε να ευαισθητοποιήσουν το προσωπικό της επιχείρησης σε σχέση με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, να επιμορφώσουν τα άτομα σε τρόπους που μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη και την αντιμετώπισή του και να ενημερώσουν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη για τις αντίστοιχες διαδικασίες και πολιτικές.

Παρακάτω θα εξετάσουμε σε μεγαλύτερο βάθος τα 4 αυτά επίπεδα παρέμβασης και τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να υλοποιηθούν οι κατάλληλες πρωτοβουλίες σε καθένα από αυτά.

1. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο που αφορά όλους τους εργασιακούς χώρους και όλα τα άτομα, ανεξαρτήτως των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους. Παρόλ' αυτά, η διεθνής και [ελληνική βιβλιογραφία έχουν αναδείξει](#) ότι υπάρχουν χαρακτηριστικά που καθιστούν ορισμένα εργασιακά περιβάλλοντα και ορισμένες ομάδες εργαζομένων ακόμα πιο ευάλωτα σε παραβιαστικές συμπεριφορές.

Για την πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας, κάθε επιχείρηση οφείλει να πραγματοποιεί συστηματικά μια διαδικασία αξιολόγησης κινδύνων, τόσο σε επίπεδο εταιρικό όσο και σε ό,τι αφορά μεμονωμένα τμήματα ή ομάδες εργαζομένων. Η διαδικασία αυτή είναι απαραίτητη για να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα, που θα μειώσουν τους εκάστοτε κινδύνους και θα προστατεύσουν αποτελεσματικά το σύνολο των εργαζομένων και των συνεργατών της εταιρείας.

Στο παράρτημα «Χρήσιμα εργαλεία» μπορείτε να βρείτε ένα εύχρηστο εργαλείο αυτοαξιολόγησης κινδύνων, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιήσει οποιαδήποτε ομάδα HR ή διοίκησης μιας επιχείρησης για να σχεδιάσει, να βελτιώσει και να εφαρμόσει αποτελεσματικά την πολιτική της. Είναι σημαντικό η διαδικασία της αυτό-αξιολόγησης να εμπλέκει ομάδες στελεχών ή/και εργαζομένων και να μην υλοποιείται από ένα και μόνο άτομο.

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ / ΤΑ ΤΜΗΜΑΤΑ ΤΗΣ

Η σεξουαλική παρενόχληση και βία δεν εξαρτάται τόσο από τα ατομικά ή ψυχολογικά χαρακτηριστικά των δραστών ή των θυμάτων, αλλά περισσότερο από τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο τα άτομα διαμορφώνουν και κανονικοποιούν τη συμπεριφορά τους.

Οι περισσότεροι χώροι εργασίας εμφανίζουν ένα ή περισσότερα από τα χαρακτηριστικά/παράγοντες κινδύνου που αναφέρονται εδώ. Αυτό δεν σημαίνει απαραίτητα ότι σε όλους αυτούς τους χώρους σημειώνονται περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Σημαίνει, όμως, ότι επιβάλλεται σε κάθε περίπτωση η επαγρύπνηση των εμπλεκόμενων, σε όλα τα επίπεδα ευθύνης και ιεραρχίας του οργανισμού.

Ορισμένοι από τους παράγοντες που αυξάνουν την ευαλωτότητα ενός εργασιακού περιβάλλοντος απέναντι στην εκδήλωση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης είναι:

ΤΟ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ

Η ανάλυση περιστατικών ΣΠ αναδεικνύει την ευαλωτότητα γυναικών που συμμετέχουν σε οικογενειακές επιχειρήσεις.

Ο ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πιο πιθανό να εκδηλωθούν σε απομονωμένους χώρους εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες δουλεύουν αποκομμένοι από ευρύτερες ομάδες και έχουν

περιορισμένες ευκαιρίες να συνεργαστούν με άλλους. Παράλληλα, τα αποκεντρωμένα εργασιακά περιβάλλοντα (όπως οι αλυσίδες), που χαρακτηρίζονται από περιορισμένη ροή επικοινωνίας μεταξύ των μονάδων τους και περιορισμένη λογοδοσία ή και επιμόρφωση των στελεχών, μπορεί να αποτελέσουν εύφορο έδαφος για την εκδήλωση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η ΕΜΦΥΛΗ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ ΜΕΣΑ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

οι παρενοχλητικές συμπεριφορές είναι πιο συχνές σε χώρους εργασίας που χαρακτηρίζονται από έλλειψη ποικιλομορφίας – στην περίπτωση της σεξουαλικής παρενόχλησης, σε χώρους που ανδροκρατούνται.

ΟΙ ΔΥΝΑΜΙΚΕΣ ΕΞΟΥΣΙΑΣ

Οι έντονες ανισότητες στον βαθμό εξουσίας διαφορετικών ομάδων εργαζομένων αποτελούν σημαντικό παράγοντα κινδύνου. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν οι εταιρείες με υψηλόβαθμα στελέχη και χαμηλόβαθμο διοικητικό προσωπικό, τα εργοστάσια με προϊσταμένους και ανειδίκευτους/-ες εργάτες/-τριες, ο στρατός κ.λπ. Όταν, δε, οι αποκλίσεις στο επίπεδο εξουσίας έχουν και έμφυλο χαρακτήρα (όταν, π.χ., όπως συμβαίνει συχνά, τα ανώτερα στελέχη είναι κυρίως άνδρες και τα κατώτερα κυρίως γυναίκες) ο κίνδυνος αυξάνεται ακόμα περισσότερο.

Η ΑΠΟΥΣΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΚΑΙ Η ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΟΤΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΑΝΑΠΟΦΕΥΚΤΑ ΜΕΡΟΣ (ΙΣΩΣ ΑΚΟΜΑ ΚΑΙ ΑΠΑΙΤΗΣΗ) ΤΗΣ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ

Οι παράγοντες αυτοί, εκτός του ότι ενθαρρύνουν και διευκολύνουν άτομα που επιθυμούν ή έχουν την τάση να παρενοχλούν σεξουαλικά στον χώρο εργασίας, ταυτόχρονα διαμορφώνουν αντίστοιχα την κοινωνικοποίηση όλων των εργαζομένων και στελεχών μέσα στον χώρο εργασίας.

Η ΕΛΛΕΙΨΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ

Το γενικότερο κλίμα που επικρατεί σε μια επιχείρηση σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση, αποτελεί σημαντικό στοιχείο πρόβλεψης για την έκταση και την ένταση με την οποία θα εκδηλωθεί η σεξουαλική παρενόχληση σε αυτήν. Τρία σημαντικά χαρακτηριστικά που καλλιεργούν ένα περιβάλλον ευνοϊκό για την παρενόχληση είναι: η αίσθηση των θυμάτων ότι διατρέχουν κίνδυνο αν αναφέρουν κάποιο περιστατικό, η έλλειψη ποινών για τους δράστες και η πεποίθηση ότι τυχόν καταγγελίες δεν λαμβάνονται στα σοβαρά.

Ο ΠΕΛΑΤΟΚΕΝΤΡΙΚΟΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ

Οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες που έρχονται σε συστηματική επαφή με πελάτες ή/και η αποζημίωσή τους εξαρτάται άμεσα από την ικανοποίηση των πελατών, είναι αυξημένες οι πιθανότητες τα άτομα να ανεχθούν ή να αποφύγουν να καταγγείλουν μια προβληματική συμπεριφορά για λόγους οικονομικής και εργασιακής ανασφάλειας. Στους χώρους αυτούς ενδέχεται και η διοίκηση, συνειδητά ή ασυνείδητα, να εμφανίζει μεγαλύτερη ανεκτικότητα απέναντι σε τέτοιες συμπεριφορές, αντί να παρεμβαίνει προς όφελος των εργαζομένων της.

Ο ΠΡΟΣΩΠΟΠΑΓΗΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ

Σε επαγγελματικούς χώρους, όπου συγκεκριμένοι εργαζόμενοι θεωρούνται ιδιαίτερος «πολύτιμοι» για τους εργοδότες –το στέλεχος με τις υψηλές πωλήσεις, ο συνέταιρος– η διοίκηση μπορεί να εμφανίζεται απρόθυμη να αντιμετωπίσει τυχόν παρενοχλητική συμπεριφορά τους, αλλά και οι ίδιοι να θεωρούν ότι εξαιρούνται από τους περιορισμούς και τις συνέπειες που αφορούν τα υπόλοιπα άτομα στον χώρο εργασίας.

Ο ΕΝΔΥΜΑΤΟΛΟΓΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ

Ως παράγοντας κινδύνου στο εργασιακό περιβάλλον εμφανίζεται και η ύπαρξη κανόνων για την ένδυση των εργαζόμενων γυναικών, οι οποίοι τις υποχρεώνουν να αποκαλύπτουν τη σιλουέτα, το στήθος ή τα πόδια τους.

Η ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ ΑΛΚΟΟΛ

Σε περιβάλλοντα όπου η κατανάλωση αλκοόλ κατά τη διάρκεια ή αμέσως πριν και μετά τις ώρες εργασίας θεωρείται μέρος της δουλειάς, οι πιθανότητες για την εκδήλωση παρενοχλητικών συμπεριφορών είναι περισσότερες, καθώς το αλκοόλ μειώνει τις κοινωνικές αναστολές και επηρεάζει δυσμενώς την ευθυκρισία.

ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ

Τα άτομα που είναι θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι, όπως αναφέρθηκε ήδη, στην πλειονότητά τους γυναίκες, χωρίς φυσικά να εξαιρούνται τα ποσοστά ανδρών ή/και ατόμων απροσδιορίστου φύλου. Μερικά ακόμα από τα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν τις πιθανότητες να δεχτεί ένα άτομο σεξουαλική παρενόχληση ή βία είναι:

Η ΗΛΙΚΙΑ

Τα άτομα νεαρής ηλικίας (18-29 ετών) δεν έχουν, ως αυτοурγοί σεξουαλικής παρενόχλησης, την ωριμότητα που θα τους επέτρεπε να συνειδητοποιήσουν τις συνέπειες της συμπεριφοράς τους, ενώ ως θύματα συχνά δεν διαθέτουν την αυτοπεποίθηση που θα τους επέτρεπε να αποκρούσουν τις ανεπιθύμητες προσεγγίσεις ή να βάλουν όρια σε συμπεριφορές που θεωρούν παραβιαστικές. Τέλος, το νεαρό της ηλικίας τους συνήθως τους ή τις τοποθετεί σε θέσεις περιορισμένης εξουσίας, εργασιακής ασφάλειας και οικονομικής δύναμης, καθιστώντας τους έτσι πιο ευάλωτους/-ες απέναντι στις προσπάθειες χειραγώγησης.

Η ΠΡΟΕΛΕΥΣΗ ΑΠΟ ΜΕΙΟΝΟΤΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ

Τα μέλη μειονοτικών ομάδων (φυλετικών, εθνοτικών, θρησκευτικών κλπ. καθώς και τα άτομα με αναπηρία) αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα παρενόχλησης. Οι γυναίκες, δε, που ανήκουν σε κάποια μειονοτική ομάδα έχουν περισσότερες πιθανότητες να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση και σε σχέση με τους άνδρες της ίδιας μειονοτικής ομάδας και σε σχέση με τις γυναίκες που δεν ανήκουν σε αυτήν. Αυτό εν μέρει μπορεί να οφείλεται και στο ότι οι γυναίκες από εθνικές μειονότητες απασχολούνται συχνά στις πιο περιθωριοποιημένες και ευάλωτες θέσεις της αγοράς εργασίας.

Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Γυναίκες με ακανόνιστες ή επισφαλείς συμβάσεις εργασίας είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε σεξουαλική παρενόχληση. Οι γυναίκες με συμβάσεις αορίστου χρόνου αναφέρουν χαμηλότερα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης σε σύγκριση με εκείνες που εργάζονταν με προσωρινές ή ορισμένου χρόνου συμβάσεις.

2. ΠΡΟΛΗΨΗ

Η πρόληψη των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πολύ προτιμότερη από την αντιμετώπιση των περιστατικών, γι' αυτό και η διαδικασία εκτίμησης κινδύνων είναι τόσο σημαντική. Πέρα από τις προσπάθειες για εξάλειψη συγκεκριμένων κινδύνων, είναι ιδιαίτερα σημαντικές, σε οριζόντια βάση, η δέσμευση της διοίκησης απέναντι στην καταπολέμηση της παρενόχλησης και η σαφής διατύπωση και εφαρμογή κανόνων γύρω από τη συμπεριφορά κάθε ατόμου που έρχεται σε επαφή με τον οργανισμό.

ΔΕΣΜΕΥΣΗ

Ο βασικός στόχος της έμπρακτης δέσμευσης της διοίκησης είναι η δημιουργία κουλτούρας μηδενικής ανοχής απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση. Η δέσμευση αυτή πρέπει να είναι επικοινωνιακή, προς όλα τα άτομα και τις ομάδες που εμπλέκονται στη λειτουργία της επιχείρησης, ταυτόχρονα, όμως, είναι σημαντικό να γίνεται και πράξη, μέσα από την άμεση και αποτελεσματική διαχείριση κάθε καταγγελίας προκύψει και την υποστήριξη των θυμάτων.

Στο πλαίσιο της πρόληψης, η πολιτική που έχει δημιουργηθεί ειδικά για τα θέματα της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας, θα πρέπει να περιλαμβάνει:

- 1. ΣΕΙΡΑ ΕΠΙΛΟΓΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΒΟΛΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΓΙΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.** Για παράδειγμα, οι επιλογές αυτές θα μπορούσαν να είναι: αναφορά στον/την προϊστάμενο/η, αναφορά στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, αναφορά μέσω ανώνυμης γραμμής ή πλατφόρμας καταγγελιών, αναφορά σε ειδική επιτροπή που έχει καταρτιστεί ειδικά για τον συγκεκριμένο λόγο.
- 2. ΣΕΙΡΑ ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΩΝ ΠΟΙΝΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΥΤΟΥΡΓΟΥΣ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ,** καθώς και των μέτρων που λαμβάνονται για την προστασία του θύματος έως ότου διερευνηθεί πλήρως η καταγγελία του.
- 3. ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ** που υποβάλλονται στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.
- 4. ΜΕΤΡΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΑ ΑΤΟΜΑ ΠΟΥ ΕΜΠΛΕΚΟΝΤΑΙ ΣΕ ΜΙΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ** (εξειδικευμένες γραμμές παροχής ψυχολογικής υποστήριξης, άδεια μετ' αποδοχών για άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας ως αποτέλεσμα της παρενόχλησης κλπ.).

Φροντίστε να διασφαλίσετε ότι και όλες οι υπόλοιπες πολιτικές της εταιρείας (για παράδειγμα, πολιτικές που αφορούν τη χρήση social media, το whistleblowing, τον ενδυματολογικό κώδικα της εταιρείας, την προστασία προσωπικών δεδομένων κλπ.) είναι σύμφωνες με τα παραπάνω. Για παράδειγμα, η πολιτική της εταιρείας για τα social media θα πρέπει επίσης να κάνει σαφή τη μηδενική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.

Η συστηματική επαναξιολόγηση της πολιτικής σας, μέσα από τη συλλογή δεδομένων και τη διενέργεια ερευνών σε μέλη του προσωπικού, είναι επίσης σημαντική. Αν τα δεδομένα που φτάνουν στα χέρια σας δείχνουν

ότι η σεξουαλική παρενόχληση συνεχίζει να αποτελεί πρόβλημα, ακόμα και μετά την εφαρμογή των βημάτων πρόληψης, θα πρέπει να αναζητήσετε τις αιτίες για τις οποίες τα βήματα που κάνατε δεν είχαν αποτέλεσμα και να εξετάσετε το ενδεχόμενο να αλλάξετε κάτι στο περιεχόμενο της πολιτικής ή στην εφαρμογή της.

Ένας λόγος για τον οποίο οι πολιτικές αυτές μπορεί να μην επιτυγχάνουν τον στόχο τους είναι η απουσία συμμετοχής διαφορετικών εμπλεκόμενων ομάδων στη διαμόρφωσή τους. Μην ξεχνάτε ότι κάθε πολιτική σεξουαλικής παρενόχλησης, θα πρέπει καταρτίζεται σε συνεννόηση με την οικεία συνδικαλιστική οργάνωση ή μια ομάδα εκπροσώπων των εργαζομένων της επιχείρησης. Στη διαδικασία αυτή μπορούν επίσης να εμπλακούν, με διαφορετικούς τρόπους, και πελάτες/ισσες, προμηθευτές/τριες και άλλα άτομα που συνεργάζονται με την εταιρεία.

ΚΑΝΟΝΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ

Η σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά δεν είναι, δυστυχώς, ένας διακόπτης που ανάβει και σβήνει, αλλά ένα φάσμα συμπεριφορών, που συχνά είναι δύσκολο να περιγραφούν, να οριοθετηθούν ή να τεκμηριωθούν. Παρόλ' αυτά, υπάρχουν και συγκεκριμένες συμπεριφορές που χρειάζεται να εδραιωθούν στο χώρο εργασίας και άλλες που χρειάζεται να εξαλειφθούν. Γι' αυτό μέσα στο ρόλο της διοίκησης ή/και του τμήματος HR, περιλαμβάνεται η δημιουργία ενός κώδικα που θα θέτει τα όρια ανάμεσα σε επιθυμητές και ανεπιθύμητες και συμπεριφορές. Ο κώδικας αυτός θα πρέπει να αποσαφηνίζει:

1. ΟΤΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΕΙΝΑΙ ΠΑΡΑΝΟΜΗ

2. ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΠΟΙΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΕΙΝΑΙ ΑΠΑΡΑΔΕΚΤΕΣ στην εργασία και επιφέρουν ποινές

3. ΟΤΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΝΘΑΡΡΥΝΕΤΑΙ ΝΑ ΑΝΑΦΕΡΕΙ ΕΓΚΑΙΡΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ, χωρίς να υπάρχει κίνδυνος να αντιμετωπίσει πειθαρχικά μέτρα, αν η καταγγελία του δεν αποδειχτεί ότι ευσταθεί (εφόσον, φυσικά, η καταγγελία αυτή δεν ήταν κακόβουλη).

4. ΤΟΥΣ ΤΡΟΠΟΥΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΜΠΟΡΕΙ ΚΑΘΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ/Η ΝΑ ΣΥΜΒΑΛΕΙ στην εξάλειψη του φαινομένου.

5. ΟΤΙ Η ΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΑΥΤΟΥ ΚΑΙ Η ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΤΗΡΗΣΗΣ ΤΟΥ ΑΠΟ ΤΟΥΣ/ΤΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ/ΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ ΣΤΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ όλων των στελεχών της εταιρείας.

Μπορείτε να διαβάσετε συγκεκριμένα παραδείγματα επιθυμητών και ανεπιθύμητων επιλογών στον Οδηγό για την πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία για εργαζόμενους/ες. Φυσικά η ύπαρξη ενός κώδικα συμπεριφοράς δεν διασφαλίζει και την τήρησή του. Γι' αυτό, μετά την κατάρτισή του, είναι σημαντικό το περιεχόμενό του να επικοινωνείται συχνά, με διαφορετικά μέσα (γραπτά, προφορικά, ηλεκτρονικά κλπ.) στα άτομα, να γίνεται πρότυπο συμπεριφοράς από τα άτομα που ηγούνται ομάδων, να ενσωματώνεται στις εκπαιδεύσεις που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι/ες και τα στελέχη και, φυσικά, να επαναξιολογείται τακτικά.

3. ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ

Όπως είδαμε, στην πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας, σε οποιαδήποτε επιχείρηση, θα πρέπει να περιγράφεται σε σαφήνεια ο/οι μηχανισμός/οί μέσω των οποίων οποιοδήποτε άτομο, εντός ή εκτός της επιχείρησης, μπορεί να υποβάλει μία σχετικά καταγγελία. Επίσης θα πρέπει να περιγράφονται τα βήματα που λαμβάνει η επιχείρηση μετά από μια τέτοια αναφορά. Παρακάτω θα δούμε, με περισσότερη λεπτομέρεια, ορισμένα σημεία-κλειδιά και για τις δύο αυτές διαδικασίες.

ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Κάθε εργαζόμενος/η ή με άλλη σχέση απασχολούμενος/η που θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό, έχει δικαίωμα πέραν της δικαστικής προστασίας, να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας και τον Συνηγόρο του Πολίτη σύμφωνα με τους Ν.3896/2010 και Ν.4443/2016 περί ίσης μεταχείρισης.

Επίσης το θιγόμενο πρόσωπο έχει δικαίωμα υποβολής σχετικής καταγγελίας εντός της επιχείρησης (αρθ. 10, Ν.4808/2021), οπότε και ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του καταγγελλόμενου (αρθ. 12, παρ. 2, Ν.4808/2021).

Αξίζει να θυμόμαστε ότι, με το νέο θεσμικό πλαίσιο (Ν.4808/2021, άρθρα 2-23), αναδεικνύεται ο προεξάρχων ρόλος της προστασίας των θυμάτων, καταγγελλόντων ή μαρτύρων από περαιτέρω θυματοποίηση ή αντίποινα διασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο την πρόσβαση των θιγομένων σε πιο αποτελεσματικούς και ασφαλείς μηχανισμούς αναφοράς. Ειδικότερα απαγορεύεται και είναι άκυρη κάθε καταγγελία ή λύση της σύμβασης στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση κάθε θιγόμενου προσώπου, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά, η οποία εκδηλώνεται ως αντίμετρο σε καταγγελία, μαρτυρία, παροχή πληροφοριών ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης (αρθ. 13, Ν.4808/2021).

Από την εταιρική πολιτική θα πρέπει να προβλέπονται διαφορετικοί μηχανισμοί για την υποδοχή των καταγγελιών (τμήμα συμμόρφωσης, τμήμα HR, ειδική επιτροπή, πλατφόρμα καταγγελιών κλπ.), οι οποίοι θα διαφέρουν ανάλογα με την πηγή της παρενόχλησης (άνωτερο στέλεχος ή εξωτερικός προμηθευτής π.χ.) αλλά και ανάλογα με τις διαφορετικές ιδιοσυγκρασίες των ανθρώπων, που χρειάζεται να νιώσουν άνετα προτού προχωρήσουν σε μία αναφορά.

Είναι σημαντικό, ανάμεσα σε αυτή την ποικιλία μηχανισμών, να προβλέπεται και η δυνατότητα επώνυμης αλλά και ανώνυμης καταγγελίας. Επίσης, εκτός από τον εσωτερικό μηχανισμό υποδοχής, να υπάρχει και η επιλογή ενός ουδέτερου τρίτου φορέα υποδοχής, όπως π.χ. ένα γραφείο διαμεσολάβησης ή μια εξειδικευμένη οργάνωση.

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ

Σε σχέση με τη διαχείριση των καταγγελιών, όπου κι αν αυτές υποβάλλονται, αξίζει να θυμόμαστε ότι, σε περίπτωση διαπιστωμένης παραβίασης της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης στην εργασία από τον εργοδότη ή σε περίπτωση μη λήψης από τον εργοδότη των απαραίτητων μέτρων, επιβάλλονται σε βάρος του εργοδότη οι διοικητικές κυρώσεις του άρθρου 19 παρ. 2 του Ν.4808/2021. Ως εργοδότης, θα πρέπει:

- Να λαμβάνετε κάθε παράπονο για σεξουαλική παρενόχληση πολύ σοβαρά
- Να διασφαλίσετε ότι η διαχείριση της κάθε καταγγελίας θα πρέπει να γίνεται δίκαια και με ευαισθησία για τα εμπλεκόμενα άτομα, με συνέπεια προς τις σχετικές διαδικασίες.
- Να περιγράψετε σε όλους/ες τους/τις εμπλεκόμενους/ες τη διαδικασία διερεύνησης και διευθέτησης που θα ακολουθηθεί
- Να διασφαλίσετε τη μεγαλύτερη δυνατή ταχύτητα στη διαχείριση της κάθε αναφοράς

Κάθε θιγόμενο πρόσωπο, εφόσον έχει εύλογη πεποίθηση ότι, κατά τη διάρκεια της διερεύνησης της καταγγελίας του/της, υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, έχει δικαίωμα να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο χωρίς στέρση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια με την υποχρέωση προηγούμενης έγγραφης ενημέρωσης του εργοδότη, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του.

Εκτός του ότι δεν θα πρέπει ποτέ να προσπαθήσετε να καλύψετε ή να αγνοήσετε μια καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση, δεν θα πρέπει και να χρησιμοποιείτε τυχόν ρήτρες εμπιστευτικότητας (NDAs) για να εμποδίσετε κάποιο άτομο να αναφέρει ένα περιστατικό. Ιδιαίτερα σημαντικός είναι και ο τρόπος επικοινωνίας με τα άτομα που έχουν υποβάλει κάποια αναφορά, καθώς υπάρχουν φράσεις και προσεγγίσεις που περισσότερο να δυσκολεύουν παρά θα διευκολύνουν τα πράγματα.

ΓΙΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:

Μην πείτε στο άτομο που υποβάλλει την αναφορά ότι η διαδικασία μπορεί να είναι μακρά και δύσκολη, ούτε να το ρωτήσετε αν είναι σίγουρο ότι θέλει να προχωρήσει. Κάτι τέτοιο μπορεί να εκληφθεί ως προσπάθεια να το πείσετε να μη συνεχίσει τη διαδικασία.

Μην πείτε, επίσης, ότι το περιστατικό που κατήγγειλε κάποιος εργαζόμενος ή εργαζόμενη δεν ήταν και τόσο σοβαρό – δεχτείτε ότι για να το αναφέρει, σημαίνει πως είναι. Μια συμπεριφορά που εσείς δεν θεωρείτε προσβλητική ή ανεπιθύμητη μπορεί να έχει πολύ διαφορετική επίδραση σε κάποιο άλλο άτομο. Επίσης δεν βοηθάει το να αμφισβητήσετε ένα παράπονο σεξουαλικής παρενόχλησης απλώς και μόνο επειδή συνέβη μακριά από άλλα άτομα ή επειδή κανείς άλλος δεν το είδε.

Ακόμα και αν συμβαίνει να έχετε φιλικές σχέσεις με το άτομο που κατηγορείται για σεξουαλική παρενόχληση ή να πιστεύετε στην αθωότητά του, αυτό δεν πρέπει να επηρεάζει τον τρόπο που θα χειριστείτε το περιστατικό.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να έχετε στη διάθεσή σας μόνο τον λόγο του ατόμου που κάνει την καταγγελία ενάντια στον λόγο του ατόμου που κατηγορεί -για παράδειγμα, αν το περιστατικό συνέβη μακριά από άλλους ανθρώπους ή κανείς δεν το είδε. Αφού ακούσετε τα αποδεικτικά στοιχεία και από τις δύο πλευρές, στο πλαίσιο μιας δίκαιης διαδικασίας, μπορείτε ακόμα να αποφασίσετε ότι η υπόθεση είναι έγκυρη εάν πιστεύετε το άτομο που υπέβαλε την καταγγελία.

Σημαντική είναι εδώ η αρχή της αντιστροφής του βάρους απόδειξης: όταν το θιγόμενο πρόσωπο επικαλείται γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται η εκδήλωση περιστατικού βίας ή παρενόχλησης, τότε ο φερόμενος ως αυτουργός καλείται να αναλάβει το βάρος του να αποδείξει στο δικαστήριο ή ενώπιον αρμόδιας διοικητικής αρχής την αθωότητά του.

Η επίσημη διαδικασία που περιγράφεται στην πολιτική και υλοποιείται, καλό θα ήταν να επιτρέπει:

- τόσο το άτομο που έκανε την καταγγελία όσο και το άτομο που αποτελεί το αντικείμενό της, να συνοδεύονται από συνδικαλιστικό εκπρόσωπο ή συνάδελφο καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας διερεύνησης της αναφοράς, εάν υποβάλουν εύλογο αίτημα
- τόσο το άτομο που έκανε την καταγγελία όσο και το άτομο που αποτελεί το αντικείμενό της, να ζητήσουν συμβουλές από κάποιον/α που είναι ειδικά εκπαιδευμένος/η να αντιμετωπίζει καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης
- δικαίωμα έφεσης κατά απόφασης, μετά τη διερεύνηση της καταγγελίας και την εξέταση όλων των αποδεικτικών στοιχείων

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας προτείνει τέσσερα προσωρινά μέτρα σε περίπτωση επικείμενου κινδύνου, τα οποία και μπορούν να επιβληθούν σε κάθε στάδιο επίλυσης της εργατικής διαφοράς ή διερεύνησης κάποιου περιστατικού και τα οποία μπορούν να ανακαλούνται ή να διατηρούνται με βάση το πόρισμα της διερεύνησης ή με την απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας. Η εφαρμογή των προσωρινών μέτρων διαρκεί έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος και συνίστανται στα εξής:

- α) απομάκρυνση του καταγγέλλοντος από τον χώρο εργασίας με καταβολή πλήρων των αποδοχών,
- β) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού,
- γ) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας,
- δ) απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων.

Παρόλ' αυτά δεν θα πρέπει να μεταφέρετε το άτομο που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση σε διαφορετικό μέρος του οργανισμού, ενώ χειρίζεστε την καταγγελία του, εκτός εάν έχει ζητήσει το ίδιο να μετακινηθεί. Μια τέτοια μετακίνηση, εάν δεν ζητηθεί, μπορεί να θεωρηθεί ως εκδικητική συμπεριφορά.

Κατά τη διάρκεια διερεύνησης μιας καταγγελίας, αλλά ακόμα και μετά από αυτήν, είναι σημαντικό να υποστηρίξετε έμπρακτα το άτομο που την έχει υποβάλει, ώστε να διαχειριστεί το συναισθηματικό βάρος της διαδικασίας αυτής αλλά και του περιστατικού που προηγήθηκε.

Για παράδειγμα, το άτομο που κάνει την καταγγελία μπορεί να ανησυχεί ότι:

- δεν θα το πάρουν στα σοβαρά
- θα αναγκαστεί να αντιμετωπίσει κατά πρόσωπο το άτομο που διέπραξε την παρενόχληση
- θα ερωτηθεί για την προσωπική του ζωή
- θα βρεθεί εκτεθειμένο απέναντι σε άλλα άτομα στη δουλειά

Το πρώτο απαραίτητο βήμα είναι να τον ή την διαβεβαιώσετε ότι δεν θα συμβεί τίποτα από αυτά.

Για να είναι ακριβής αυτή η διαβεβαίωση, θα πρέπει να εξασφαλίσετε ότι:

- το άτομο αισθάνεται ασφαλές και προστατευμένο
- έχει πρόσβαση σε ψυχολογική υποστήριξη, για παράδειγμα μέσω κάποιου προγράμματος βοήθειας εργαζομένων (EAP), εάν έχετε
- μιλάτε μαζί του κατ' ιδίαν, με αρκετό χρόνο για να το ακούσετε
- το άτομο που διερευνά την καταγγελία είναι αμερόληπτο και εκπαιδευμένο για τον ρόλο αυτόν

Αντίστοιχη υποστήριξη θα πρέπει να παρέχεται και στο άτομο που έχει κατηγορηθεί για σεξουαλική παρενόχληση.

Το άτομο αυτό μπορεί να ανησυχεί ότι:

- αυτά που λέει δεν θα ληφθούν σοβαρά υπόψη
- μπορεί να αναγκαστούν να αντιμετωπίσουν το άτομο που υπέβαλε την αναφορά
- θα ερωτηθεί λεπτομέρειες για την προσωπική του ζωή
- θα βρεθεί άδικα εκτεθειμένο απέναντι σε άλλα άτομα στη δουλειά

Και εδώ το πρώτο απαραίτητο βήμα είναι να τον ή την διαβεβαιώσετε ότι δεν θα συμβεί τίποτα από αυτά.

Για να είναι ακριβής αυτή η διαβεβαίωση, θα πρέπει να εξασφαλίσετε ότι:

- προσφέρετε του ατόμου αυτού το ίδιο είδος υποστήριξης που θα δίνετε και σε κάποια/α που υπέβαλε καταγγελία
- συζητάτε μαζί του κατ' ιδίαν, έχοντας αρκετό χρόνο για να τον/την ακούσετε
- έχει πρόσβαση σε κάποια υπηρεσία ψυχολογικής υποστήριξης
- το/τα άτομο/α που ερευνά/ούν την καταγγελία είναι αμερόληπτο/α και εκπαιδευμένο/α για τον ρόλο

Εξυπακούεται ότι η διερεύνηση κάθε καταγγελίας θα πρέπει να παραμείνει όσο το δυνατόν πιο εμπιστευτική. Οι πληροφορίες που μοιράζεστε θα πρέπει να φτάνουν μόνο στα άτομα που είναι απαραίτητο να τις γνωρίζουν, για παράδειγμα:

- Στο πρόσωπο που έκανε την καταγγελία και τον/την εκπρόσωπό του
- Στο άτομο που κατηγορείται για σεξουαλική παρενόχληση και τον/την δικηγόρο του
- Στη στενή οικογένεια του ατόμου που έκανε την καταγγελία και του/της κατηγορούμενου/ης
- Στο πρόσωπο που ερευνά την καταγγελία

Η σημασία της εμπιστευτικότητας αυτής θα πρέπει να εξηγηθεί σε όλους από την αρχή της διαδικασίας.

Αφού ολοκληρώσετε μια πλήρη και δίκαιη διαδικασία εξέτασης της καταγγελίας, θα πρέπει να αποφασίσετε για το αποτέλεσμα, συμπεριλαμβανομένου του εάν η καταγγελία θα γίνει δεκτή ή όχι.

Εάν η καταγγελία γίνει δεκτή, αλλά αποφασίσετε να μην απολύσετε το άτομο που διέπραξε την παρενόχληση, θα πρέπει να εξετάσετε το ενδεχόμενο λήψης μέτρων για τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και την υποστήριξη των θυμάτων.

Για παράδειγμα, οι επιλογές σας μπορεί να περιλαμβάνουν ένα ή όλα τα παρακάτω:

- συμβουλευτική
- διαμεσολάβηση
- επιμόρφωση για το άτομο που διέπραξε την παρενόχληση πάνω σε θέματα ισότητας
- μετακίνησή του σε άλλη τοποθεσία ή ρόλο για να παραμείνει μακριά από το άτομο που παρενόχλησε

Τα παραπάνω μέτρα χρειάζεται πολλές φορές να ληφθούν ακόμα και αν αποφασίσετε ότι δεν τεκμηριώνεται σεξουαλική παρενόχληση, έτσι ώστε να εξομαλυνθούν οι εργασιακές σχέσεις μεταξύ των ατόμων που συμμετείχαν στην καταγγελία.

Και, φυσικά, αν η καταγγελία γίνει δεκτή και το άτομο που διέπραξε την παρενόχληση απολυθεί, τότε θα πρέπει να επαναξιολογήσετε τους κινδύνους που συντρέχουν στην εταιρεία σας και να επικαιροποιήσετε τα μέτρα πρόληψης που λαμβάνετε, με κεντρικές ανάμεσα σε αυτά τις δράσεις ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης του προσωπικού και των στελεχών.



4. ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ

Οι ενέργειες ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης, εργαζομένων και στελεχών, εμπνέουν κυρίως στην ενότητα της πρόληψης, ωστόσο όπως είδαμε αποτελούν σημαντικό συστατικό και της αντιμετώπισης περιστατικών, καθώς υπογραμμίζουν τις ανάγκες και τις ευκαιρίες περαιτέρω ανάπτυξης του προσωπικού με στόχο την εξάλειψη της παρενόχλησης στην εργασία.

Οι ενέργειες αυτές χρειάζεται να καλύπτουν δύο βασικές περιοχές: τη συνεχή και πολύπλευρη ενημέρωση των εργαζομένων για τις πολιτικές που έχει υιοθετήσει η εταιρεία σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά και την επιμόρφωση του προσωπικού σε δεξιότητες και εργαλεία που θα τους επιτρέψουν να συμβάλουν στην προσπάθεια αυτή είτε ως μέλη ομάδων, είτε ως επικεφαλής, είτε ως θύματα είτε ως μάρτυρες περιστατικών παρενόχλησης.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η επικοινωνία της ήδη υπάρχουσας ή νέας εταιρικής πολιτικής θα πρέπει να γίνεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα και, ιδανικά, μέσω περισσότερων από ένα κανάλια, έτσι ώστε να καλύπτει τις ανάγκες και τις προτιμήσεις μιας όσο το δυνατόν μεγαλύτερης μερίδας του προσωπικού. Ορισμένα παραδείγματα τέτοιων καναλιών είναι:

- οι ενδοεταιρικές εκδηλώσεις
- το intranet της εταιρείας
- η ιστοσελίδα της εταιρείας
- τα ενημερωτικά βίντεο
- τα έντυπα φυλλάδια
- οι ανοιχτές συζητήσεις και διαβουλεύσεις γύρω από την πολιτική
- οι αφίσες σε διαφορετικά σημεία των γραφείων

Είναι σημαντικό η ενημέρωση αυτή να γίνεται πάντα σε απλή και κατανοητή γλώσσα και να μην σταματά κατά την είσοδο ενός νέου εργαζόμενου ατόμου στην εταιρεία, αλλά να επαναλαμβάνεται συχνά, ακόμα και για εργαζόμενους/ες που βρίσκονται πολλά χρόνια στην εταιρεία.

ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

Τα σεμινάρια επιμόρφωσης χρειάζεται να καλύπτουν ξεχωριστά τις ανάγκες της ευρείας βάσης των εργαζομένων αλλά και των επικεφαλής ομάδων. Και αυτά θα πρέπει να επαναλαμβάνονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα, ιδανικά από εξειδικευμένους εξωτερικούς συνεργάτες, στο πλαίσιο μιας διαδραστικής διαδικασίας.

Στην πρώτη περίπτωση, των εργαζομένων, η εστίαση της οποιασδήποτε εκπαίδευσης χρειάζεται να είναι πρώτον τα εργαλεία αναγνώρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, δεύτερον οι επιθυμητές και ανεπιθύμητες συμπεριφορές που επιδεικνύουν τα άτομα στη μεταξύ τους επικοινωνία και τρίτον οι τρόποι με τους οποίους μπορούν τα ίδια τα άτομα να παρέμβουν, αν γίνουν μάρτυρες κάποιου περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι έρευνες δείχνουν ότι το τρίτο αυτό σημείο είναι ιδιαίτερα σημαντικό καθώς δίνει στους συμμετέχοντες και τις συμμετέχουσες τα εργαλεία να συνδημιουργήσουν μια κουλτούρα εμπιστοσύνης, ασφάλειας και σεβασμού.

Στη δεύτερη περίπτωση, τα στελέχη της επιχείρησης χρειάζεται να εκπαιδευτούν σε όλες τις παραπάνω θεματικές αλλά, επιπλέον, και στο πώς θα ενθαρρύνουν οι ίδιοι/ες την υιοθέτηση των επιθυμητών συμπεριφορών από τα μέλη των ομάδων τους, πώς θα λειτουργήσουν ως πρότυπα για τα άτομα γύρω τους και πώς θα διαχειριστούν, ως ηγέτες και ηγέτιδες, συμπεριφορές που τους προβληματίζουν.

Τα τελευταία χρόνια υπάρχει μια έντονη τάση που θέλει τις εκπαιδεύσεις αυτές να γίνονται μέσω έτοιμων webinars, για λόγους που σχετίζονται με την οικονομία χρόνου και χρήματος από την πλευρά τόσο της επιχείρησης όσο και των εργαζομένων. Δυστυχώς ή ευτυχώς, η θεματική της σεξουαλικής παρενόχλησης, ακριβώς επειδή ακουμπάει σε βαθιά ριζωμένα στερεότυπα, αντιστάσεις και συμπεριφορές, είναι σημαντικό να προσεγγίζεται μέσα σε ένα ασφαλές πλαίσιο διάδρασης, ανοιχτής επικοινωνίας και ειλικρινούς ανταλλαγής, έτσι ώστε να κάνει τον χαρακτήρα της τιμωρητικής διάλεξης και να μετατρέπεται σε μια ευκαιρία δημιουργικής ζύμωσης που θα επιτρέψει στα άτομα να χτίσουν πραγματικά πιο ουσιαστικές και λειτουργικές σχέσεις μεταξύ τους.

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 καρδιές 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](#)

[ACAS](#)

[Έρευνα της Action Aid Hellas](#)

ΧΡΗΣΙΜΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ

[Εργαλείο αυτό-εκτίμησης εταιρικού κινδύνου για τη σεξουαλική παρενόχληση & βία](#)

[Υπόδειγμα πολιτικής](#)

SAFE

AT

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

WORK

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ
ΣΤΕΛΕΧΩΝ HR