

**KA2 - Cooperation for innovation and the exchange of good practices
KA204 - Strategic Partnerships for adult education**

**Active Strategies for Prevention and Handling Sexual Harassment Incidents
(ASTRAPI)**

2019-1-CY01-KA204-058414



**ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ (TOOLKIT) ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ετοιμασία από

**Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης και Ίδρυμα Προώθησης Ισότητας
ΥΠΑΤΙΑ**

24 July 2020



Erasmus+

Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Περιεχόμενα

ΕΝΟΤΗΤΑ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
1.1 Τι είναι η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο;.....	6
1.2 Νομικό πλαίσιο και πολιτικές για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.....	15
1.3 Προς μια ολοκληρωμένη κοινωνική προσέγγιση για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης	23
ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΜΙΑ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟ ΤΗΣ	
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	25
i. Αντιμετώπιση έμφυλων ανισοτήτων, διακρίσεων και κοινωνικών κανόνων	26
ii) Περιεκτικές δράσεις πρόληψης στον εργασιακό χώρο	37
iii) Διεξαγωγή εκτίμησης κινδύνου στον χώρο εργασίας	41
V. Πολιτικές, διαδικασίες και πρακτικές στον εργασιακό χώρο	46
VII. ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΕΡΕΥΝΩΝ	54
viii. Υποστήριξη και διορθωτικά μέτρα για θύματα	57
ix. Ενεργητικές προσεγγίσεις παρευρισκομένων	59
x. Ευθύνη του δράστη.....	62
xi. Ευαισθητοποίηση, κατάρτιση, καθοδήγηση στον χώρο εργασίας και εκστρατείες.....	63
ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΒΕΛΤΙΣΤΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΟΝ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟ	
ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.	66
ΓΛΩΣΣΑΡΙ	77
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	82

Ενότητα 1: Εισαγωγή

Ο ευρωπαϊκός αυτός οδηγός/Toolkit για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, παρέχει καθοδήγηση και βέλτιστες πρακτικές για την εφαρμογή μιας μετασχηματιστικής, περιεκτικής και πολυδιάστατης προσέγγισης για εξάλειψη του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Σκοπεύει να ευαισθητοποιήσει, να εμπνεύσει δράσεις και να παράσχει νέες ιδέες και πρακτικά εργαλεία για την πρόληψη και την αποτελεσματική αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Επισκόπηση του Οδηγού/ Toolkit

Η **Ενότητα 1** καθορίζει το πλαίσιο και κάνει μια εισαγωγή στη σεξουαλική παρενόχληση, καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο ορίζεται και την έκταση και τον αντίκτυπο της στον κόσμο της εργασίας. Αναφέρεται στο νομικό και πολιτικό πλαίσιο που αφορά στη σεξουαλική παρενόχληση και παρουσιάζει μια σύντομη επισκόπηση συγκεκριμένων συμφωνιών και πολιτικών που έχουν σχεδιαστεί για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η **Ενότητα 2** εισάγει το πλαίσιο για μια ολοκληρωμένη και μετασχηματιστική προσέγγιση για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στην αγορά εργασίας, που καλύπτει την αντιμετώπιση της ανισότητας, των διακρίσεων και των επιβλαβών κοινωνικών κανόνων, την πρόληψη και εκτίμηση κινδύνου, τις πολιτικές και διαδικασίες που σχετίζονται με τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, τις αποτελεσματικές διαδικασίες παραπόνων, την υποστήριξη και τα διορθωτικά μέτρα για τα θύματα, τις ενεργητικές προσεγγίσεις παρισταμένων / υποστηρικτών/τριών, τη λογοδοσία του δράστη, την ευαισθητοποίηση και την εκπαίδευση. Ένα σημαντικό μέρος του πλαισίου αποτελεί το γεγονός ότι όλοι οι σχετικοί ενδιαφερόμενοι φορείς στην αγορά εργασίας, και ιδίως οι εργοδότες, οι εταιρείες, τα συνδικάτα και οι ίδιοι/ες οι εργαζόμενοι/ες, διαδραματίζουν ενεργό και προοδευτικό ρόλο στον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η **Ενότητα 3** παρέχει ένα πρότυπο πολιτικής και διαδικασιών στον χώρο εργασίας, με οδηγίες και λίστες ελέγχου, για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης με ολοκληρωμένο τρόπο, καλύπτοντας όλες τις μορφές βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της ενδοοικογενειακής βίας. Περιλαμβάνει οργανωτική δέσμευση για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης και την αντιμετώπιση ευρύτερων ανισοτήτων και έμφυλων διακρίσεων, προγράμματα αξιολόγησης και πρόληψης κινδύνου που να ανταποκρίνονται στο φύλο, δημιουργία αποτελεσματικών και αξιόπιστων συστημάτων καταγγελιών και διερεύνησης, συμπεριλαμβανομένης της μάθησης από αυτά, εμπιστευτικές συμβουλές και υποστήριξη από εκπροσώπους και υποστηρικτές των εργαζομένων στον χώρο εργασίας, ενεργητικές προσεγγίσεις παρισταμένων και υποστηρικτών των θυμάτων,

ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση προκειμένου να γίνει δυνατή η ανάληψη ευθύνης από τους δράστες.

Ο Οδηγός βασίζεται σε μια εκτεταμένη βάση ευρημάτων με αποτελεσματικές στρατηγικές για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Εκτός από τη χρήση διεθνών προσεγγίσεων βέλτιστων πρακτικών, πραγματοποιήθηκε έρευνα από τους εταίρους του έργου ASTRAPI στη Βουλγαρία, στην Ελλάδα, στην Ισπανία και στην Κύπρο. Οι καλές πρακτικές συλλέχθηκαν από τους εταίρους και πραγματοποιήθηκαν διαβουλεύσεις με εργοδότες, συνδικάτα, εκπροσώπους κυβερνητικών τμημάτων/φορέων, εμπειρογνώμονες φύλου και ΜΚΟ στις χώρες των εταίρων για να συζητήσουν την πρακτικότητα του εργαλείου.

Το κίνημα #MeToo έχει συμβάλει στην αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τον ευρύτατο αντίκτυπο της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και στους δημόσιους χώρους. Βοήθησε να σπάσει η σιωπή γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση και ενδυνάμωσε τις γυναίκες να μιλήσουν για το πρόβλημα με έναν πρωτοφανή τρόπο. Ωστόσο, είμαστε ακόμα πολύ μακριά από τον τερματισμό του προβλήματος στους εργασιακούς χώρους.

Η πανδημία COVID-19 αποκάλυψε μια ανησυχητική αύξηση στα επίπεδα βίας και παρενόχλησης κατά των εργαζόμενων γυναικών. Συγκεκριμένα, η αύξηση της ενδοοικογενειακής βίας κατά τη διάρκεια του περιορισμού και του εγκλεισμού έχει επηρεάσει τις γυναίκες που εργάζονται από το σπίτι μέσω τηλεργασίας και εξ αποστάσεως εργασίας.¹ Έχουν αναφερθεί υψηλότερα επίπεδα σεξουαλικής παρενόχλησης σε προσωπικό πρώτης γραμμής και βασικών εργαζομένων στην υγειονομική περίθαλψη και το λιανικό εμπόριο, ενώ υπήρξε αύξηση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και εχθρικών συμπεριφορών κατά τη διάρκεια της εργασίας, όπως άρνηση πελατών ή παρόχων υπηρεσιών να συμμορφωθούν με κανονισμούς για την ελαχιστοποίηση της μετάδοσης του COVID-19, αρνούμενοι να φορέσουν μάσκα, να διατηρήσουν την κοινωνική απόσταση ή να ελαχιστοποιηθεί η προσωπική επαφή με τους/τις υπαλλήλους. Έχουν προστεθεί κίνδυνοι που οδηγούν σε λεκτική σεξουαλική παρενόχληση και ρατσιστικά, σεξιστικά, ομοφοβικά και τρανσφοβικά σχόλια. Ομάδες ανθρώπων, όπως οι μετανάστες/στρίες εργαζόμενοι/ες, ύποπτοι/ες ως φορείς του COVID-19, ήταν επίσης στόχος αύξησης των επιπέδων διακρίσεων και βίας κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. Επιπλέον, οι εργαζόμενες γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες να διατρέξουν μεγαλύτερο κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς οι εργαζόμενες απειλούνται με απολύσεις και οι εταιρείες αρχίζουν αναδιαρθρώσεις ή απολύσεις.²

¹ European Commission (2020) Summary reports on webinar series on gender-sensitive responses to the COVID-19 crisis, including domestic violence. https://ec.europa.eu/info/publications/webinar-series-gender-sensitive-responses-covid-19-crisis_en. UNFPA: https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_impact_brief_for_UNFPA_24_April_2020_1.pdf. DV@Work Network COVID-19 briefings: <http://dvwatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>. UN Women (2020) UN Women brief: The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/brief-domestic-violence-in-the-world-of-work>

² IFC (2020) COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/covid19+and+gender+based+violence+workplace+risks+and+responses. Business Fights Poverty, Business @

Παρά το περιεκτικό νομικό πλαίσιο στα κράτη μέλη της ΕΕ, οι έρευνες και οι διαβουλεύσεις που διεξήχθησαν από τους εταίρους του προγράμματος ASTRAPI εντόπισαν ένα ευρύ φάσμα νομικών και πρακτικών εμποδίων, καθώς και προβλημάτων ευαισθητοποίησης για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ακόμη και πριν από την πανδημία COVID-19, η σεξουαλική παρενόχληση ήταν ένα σημαντικό πρόβλημα στον χώρο εργασίας. Τα πιο κάτω αποτελούν συγκεκριμένα εμπόδια και προβλήματα :

- Έλλειψη ευαισθητοποίησης και εφαρμογής του νόμου, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων των εργοδοτών για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Μακροχρόνιες και γραφειοκρατικές διαδικασίες για την εκδίκαση υποθέσεων και στιγματισμός που συνδέεται με την υποβολή παραπόνων. Καταγράφηκαν δυσκολίες στην εξεύρεση τεκμηρίων και αποδεικτικών στοιχείων, συμπεριλαμβανομένης της αντιστροφής του βάρους της απόδειξης στο πλαίσιο περιπτώσεων διακρίσεων.
- Έλλειψη ενημέρωσης και χαμηλή προτεραιότητα που δίνεται στο πρόβλημα μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και εν γένει περιορισμένη κατανόηση και έλλειψη σοβαρότητας που δίδεται στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.
- Σε ορισμένους τομείς, οι εργοδότες δεν έχουν επίγνωση και δεν εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις τους για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η έλλειψη πολιτικών, διαδικασιών και συστημάτων καταγγελιών, συμπεριλαμβανομένων των κυρώσεων για τους δράστες, παραμένουν σημαντικά εμπόδια στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.
- Η πατριαρχική κουλτούρα επιμένει και αντανακλάται σε μια κουλτούρα ανδρικής κυριαρχίας και σεξισμού στην εργασία και στην κοινωνία.
- Η σεξουαλική παρενόχληση παραμένει θέμα ταμπού και αυτό σημαίνει ότι υπάρχει σιωπή και ελλιπής καταγραφή του προβλήματος. Τα θύματα δεν προωθούν υποθέσεις στους εργοδότες τους και σε μικρότερο βαθμό προωθούνται υποθέσεις μέσω των δικαστηρίων, επειδή φοβούνται ότι θα υπάρξουν αρνητικές συνέπειες για αυτά.
- Οι γυναίκες που εργάζονται στις πιο επισφαλείς και ανασφαλείς θέσεις εργασίας αντιμετωπίζουν διακρίσεις και έμφυλες ανισότητες, όντας πιο ευάλωτες οι γυναίκες αυτές, είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρουν τη σεξουαλική παρενόχληση.
- Οι γυναίκες που εργάζονται σε επισφαλείς και ανασφαλείς θέσεις εργασίας είναι λιγότερο πιθανό να έχουν πρόσβαση σε συλλογικές δομές υποστήριξης, συμπεριλαμβανομένης της εκπροσώπησης και της υποστήριξης από συνδικάτα. Αυτό μπορεί να αυξήσει την απομόνωση μιας γυναίκας που βιώνει σεξουαλική παρενόχληση και την αίσθηση τους περί ατιμωρησίας του θύτη.

Covid-19: Action Toolkit Gender-Based Violence and Covid-19: <https://businessfightspoverty.org/articles/how-can-business-respond-to-the-increase-in-domestic-violence-during-covid-19/>

- Νέες προκλήσεις υπάρχουν στον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας, που προκύπτει από την πανδημία COVID-19 και από τις αναδυόμενες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που διευκολύνονται διαδικτυακά και μέσω των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας-ΤΠΕ.

«Υπάρχει ένας αυξανόμενος αριθμός νόμων που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά συχνά προκύπτει πρόβλημα στην κάλυψη και στην εφαρμογή τους. Οι γυναίκες δεν αναφέρουν τη σεξουαλική παρενόχληση για πολλούς λόγους, συμπεριλαμβανομένου του φόβου για αντίποινα ή ανησυχία ότι το θέμα θα αντιμετωπιστεί αναποτελεσματικά στην καλύτερη περίπτωση ή, στη χειρότερη περίπτωση, ότι θα αγνοηθεί ή θα καλυφθεί. Αυτό οδήγησε σε μια κουλτούρα ατιμωρησίας για τους δράστες. Καθώς η αγορά εργασίας αλλάζει, είναι ζωτικής σημασίας οι γυναίκες σε μη τυπικές μορφές εργασίας και σε άτυπη εργασία να καλύπτονται από τη νομοθεσία που αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση και άλλες μορφές βίας στον χώρο εργασίας και όλες οι γυναίκες εργαζόμενες να έχουν πρόσβαση σε ένδικο μέσα και στη δικαιοσύνη, όταν βιώνουν σεξουαλική παρενόχληση, ανεξάρτητα από τον τύπο της σύμβασής τους».

Source: UN Human Rights Council, 2020, Women's human rights in the changing world of work. UN General Assembly, 16 April 2020.

1.1 Τι είναι η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο;

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή έμφυλης βίας, η οποία περιλαμβάνει συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο και είναι ανεπιθύμητη και προσβλητική και παραβιάζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Περιλαμβάνει συμπεριφορά που είναι σωματική, ψυχολογική, λεκτική και μη λεκτική και μπορεί να περιλαμβάνει σεξουαλική βία και επίθεση, συμπεριλαμβανομένου του βιασμού. Ανεπιθύμητα αιτήματα για σεξουαλική εύνοια και ραντεβού, ανεπιθύμητη επαφή, σκύψιμο προς το άλλο άτομο, ξεμονάχιασμα, επίμονη παρακολούθηση εντός και εκτός εργασιακού χώρου, σεξουαλικά αδέξια σχόλια ή ανεπιθύμητες επικοινωνίες σεξουαλικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένης της προβολής ή της ανταλλαγής σεξουαλικών καταχρηστικών εικόνων και πορνογραφικού υλικού.

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να επηρεάσει κάθε εργαζόμενο και εργαζόμενη, παρόλο που οι γυναίκες πλήττονται δυσανάλογα. Οι εργαζόμενες που αντιμετωπίζουν πολλαπλές μορφές διάκρισης και ανασφάλειας στην εργασία συχνά διατρέχουν τον μεγαλύτερο κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης (βλ. «διαθεματικότητα» παρακάτω-βλέπε σχήμα 1).

Σε όλο τον κόσμο, μία στις τρεις γυναίκες βιώνει φυσική και / ή σεξουαλική βία κατά τη διάρκεια της ζωής τους³.

Σύμφωνα με το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου 2017 για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της κακοποίησης στην ΕΕ «... η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών και είναι η πιο ακραία αλλά

³ WHO data available at: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/>

επίμονη μορφή διακρίσεων λόγω φύλου. Οι γυναίκες κυρίως επηρεάζονται: το 90% των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης είναι γυναίκες και περίπου το 10% είναι άνδρες”⁴.

Στην ΕΕ, η έρευνα του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA) σχετικά με τη βία κατά των γυναικών που πραγματοποιήθηκε το 2014⁵, κατέδειξε ότι μία στις τρεις γυναίκες υπέστη σωματική ή σεξουαλική βία κατά τη διάρκεια της ενήλικης ζωής της. Σε σχέση με τη βία μεταξύ συντρόφων, το 22% των γυναικών έχουν υποστεί σωματική και σεξουαλική βία από έναν νυν ή προηγούμενο σύντροφο. Το 43% έχουν βιώσει ψυχολογική βία από έναν νυν ή πρώην σύντροφο και το 18% έχουν βιώσει καταδίωξη από έναν νυν ή πρώην σύντροφο. Πολλές από αυτές τις γυναίκες εργάζονται ή τους έχει απαγορευτεί να εργάζονται.

Η έρευνα του FRA διαπίστωσε ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι η πιο διαδεδομένη μορφή βίας κατά κοριτσιών και γυναικών στην ΕΕ. Η σωματική σεξουαλική παρενόχληση είναι η πιο συχνά αναφερόμενη μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, ακολουθούμενη από τη λεκτική και τη μη λεκτική σεξουαλική παρενόχληση. Πάνω από το ήμισυ (55%) των γυναικών έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά τουλάχιστον μία φορά από την ηλικία των 15 ετών και άνω. Το 29% των ερωτηθεισών γυναικών στην ΕΕ είχαν βιώσει «ανεπιθύμητο άγγιγμα, αγκάλιασμα ή φιλή». Το 24% είχε δεχθεί «σεξουαλικά υπονοούμενα σχόλια ή αστεία που τις πρόσβαλλαν» και το 11% μη λεκτικές μορφές, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης στον κυβερνοχώρο, όπως «ανεπιθύμητα, προσβλητικά σεξουαλικά γραπτά μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή μηνύματα SMS ή προσβλητικές, ακατάλληλες προτάσεις σε ιστότοπους κοινωνικής δικτύωσης». Από αυτές, το 32% αναγνώρισε κάποιον από τον χώρο εργασίας τους - όπως συνάδελφο, αφεντικό ή πελάτη - ως δράστη. Οι γυναίκες σε ευάλωτες μορφές εργασίας, όπως οι οικιακές εργαζόμενες είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στην παρενόχληση και βία κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Το να βρίσκονται κάποιες γυναίκες σε ανώτερη ή επιστημονική θέση προσθέτει περαιτέρω κινδύνους, αφού η έρευνα διαπίστωσε ότι το 75% των γυναικών σε επαγγέλματα που απαιτούν προσόντα ή θέσεις ανώτατης διοίκησης παρενοχλήθηκαν σεξουαλικά και το 61% των γυναικών που απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση. Επιπλέον, η ηλικία είναι επίσης ένας παράγοντας όσον αφορά την παρενόχληση στον κυβερνοχώρο, με την έρευνα να δείχνει ότι το 20% των νέων γυναικών (μεταξύ 18 και 29 ετών) στην ΕΕ-28 έχουν υποστεί παρενόχληση στον κυβερνοχώρο, ενώ μία στις δέκα γυναίκες έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ή καταδίωξη με τη χρήση των νέων τεχνολογιών.

Παρά την υψηλή συχνότητα περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, στον χώρο εργασίας τα περισσότερα θύματα στην πράξη δεν αναφέρουν το πρόβλημα, ενώ οι παρευρισκόμενοι/ες και οι μάρτυρες σπάνια εμφανίζονται. Σε ορισμένες χώρες και σε ορισμένους χώρους εργασίας, δεν υπάρχουν επίσημες διαδικασίες για την υποβολή παραπόνων ή οι διαδικασίες είναι ανεπαρκείς. Στην έρευνα του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, οι περισσότερες γυναίκες που ανέφεραν σεξουαλική παρενόχληση κράτησαν το περιστατικό

⁴European Parliament Resolution: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-10-26_EN.html#sdocta4

⁵ Fundamental Rights Agency (2014) Violence against women: an EU-wide survey. Main results. FRA, Vienna. Available at: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

μυστικό, μόνο το 4% το ανέφεραν στην αστυνομία και μόνο το 4% μίλησαν σε εργοδότη ή διευθυντικό στέλεχος⁶.

Τα αποδεικτικά στοιχεία, καταδεικνύουν ότι τα θύματα είναι συχνά δυσαρεστημένα με τα αποτελέσματα των καταγγελιών που κάνουν, ενώ βιώνουν κάποια εμπειρία αντιποίνων, απώλεια θέσης εργασίας ή κατηγορούνται τα ίδια τα θύματα για το πρόβλημα⁷. Ορισμένες γυναίκες εμποδίζονται να μιλήσουν για τις εμπειρίες τους, διότι η επίλυση του προβλήματος περιλαμβάνει την υπογραφή εμπιστευτικών συμφωνιών / συμφωνιών μη δημοσιοποίησης.

Παρά τα προβλήματα αυτά, οι γυναίκες μιλάνε ανοικτά, περισσότερο από ποτέ, για αυτά τα θέματα μέσω του #MeToo και άλλων φεμινιστικών και εργατικών κινημάτων σε όλο τον κόσμο. Η παγκόσμια εκστρατεία μεταξύ των εργατικών οργανώσεων και των ΜΚΟ για την εφαρμογή της νέας Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ 190) για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης σε όλο τον κόσμο αποτελεί μαρτυρία της ανάγκης αντιμετώπισης της έμφυλης βίας σε όλες τις εκφάνσεις της στον εργασιακό χώρο (Βλ. περίληψη της Σύμβασης και της Σύστασης στην Ενότητα 2). Αυτά τα κινήματα έδωσαν φωνή και δυνατότητα δράσης στις γυναίκες, οι οποίες απαιτούν μετασχηματιστική αλλαγή στον κόσμο της εργασίας, που συντηρεί άνισους έμφυλους ρόλους και σχέσεις καθώς και κατάχρηση της εξουσίας που οδηγούν σε σεξουαλική παρενόχληση.

Επιπρόσθετα, είναι πολύ σημαντικό να υπάρξει καλύτερη κατανόηση του τρόπου πρακτικής εφαρμογής των στρατηγικών και πολιτικών στον χώρο εργασίας. Αυτό θα εξοπλίσει τους παράγοντες της εργασίας (εργοδότες, διευθυντικά στελέχη, συνδικαλιστικές οργανώσεις, σχετικούς κυβερνητικούς φορείς που καλύπτουν την εργασία και την ισότητα) με τις δεξιότητες που χρειάζονται για να διασφαλίσουν ότι υπάρχει μια προσέγγιση που ανταποκρίνεται στο φύλο, για την πρόληψη και τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό περιλαμβάνει μια προσέγγιση όπου οι δράστες κρατούνται υπόλογοι για τις ενέργειές τους στον εργασιακό χώρο και διεξάγεται προληπτική εργασία με τους δράστες, προκειμένου να αποτρέπονται από το να προσβάλλουν.

Όπως δείχνει ο Πίνακας 1, υπάρχουν θετικές επιπτώσεις για τους/τις εργαζόμενους/ες και τους εργοδότες, εάν η σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζεται αποτελεσματικά στον εργασιακό χώρο. Το να μην γίνεται τίποτα σημαίνει ότι θα υπάρξουν αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και στην ευημερία των εργαζομένων, καθώς και στο κίνητρο, στις επιδόσεις και στην προσήλωση των εργαζομένων στον χώρο εργασίας.

⁶ FRA (2014) *op cit*.

⁷ ILO & UN Women (2019) Handbook addressing violence and harassment against women in the world of work. New York, UN Women. Available at: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

Πίνακας 1: Ο αντίκτυπος της βίας και της παρενόχλησης κατά των γυναικών στον κόσμο της εργασίας και τα θετικά αποτελέσματα της αντιμετώπισής της⁸.

Ο αντίκτυπος της βίας και της παρενόχλησης στις εργαζόμενες γυναίκες	Θετικά αποτελέσματα για έναν εργοδότη σε περίπτωση αποτελεσματικής αντιμετώπισης του προβλήματος
• Επηρεάζεται η ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία, η αξιοπρέπεια και η αυτοεκτίμηση των εργαζομένων γυναικών. • Διακυβεύονται τα κίνητρα, οι αποδόσεις και η παραμονή των εργαζομένων γυναικών στον χώρο εργασίας. • Υπάρχουν υψηλότερα ποσοστά απουσίας και υψηλότερη εναλλαξιμότητα προσωπικού. • Σοβαρή βλάβη και κίνδυνος για τα θύματα και συναδέλφους/ισσες που μπορεί να παρεμβαίνουν για να σταματήσουν τη βία και την παρενόχληση. • Αρνητικός αντίκτυπος στις εργασιακές σχέσεις, στην ομαδική εργασία και στη φήμη της εταιρείας. • Επίπτωση στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών (π.χ. στο κοινό). • Μειώνεται η ικανότητα των θυμάτων να εκτελούν αποτελεσματικά την εργασία τους ή να αξιοποιούν πλήρως τις δυνατότητές τους στην εργασία. • Οι πιθανότητες σταδιοδρομίας τίθενται σε κίνδυνο, ιδίως εάν ένα θύμα εγκαταλείψει την εργασία του χωρίς καταγγελία. • Συνέπειες εκτός του χώρου εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κακής κοινωνικής λειτουργίας και των	• Ο εργοδότης αποφεύγει την αρνητική δημοσιότητα και τις κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης καταβολής αποζημίωσης στο θύμα και σε ορισμένες περιπτώσεις πρόστιμο, λόγω μη λήψης μέτρων για την πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης. • Μείωση ημερών ασθένειας. • Συμβολή σε ένα καλό περιβάλλον εργασίας, με όφελος την υγεία των εργαζομένων, την ασφάλεια και την ευημερία. • Απόκτηση βελτιωμένης φήμης, επιτρέποντάς στις εταιρείες να προσελκύσουν και να διατηρήσουν το προσωπικό τους. • Βελτίωση παραγωγικότητας των πρώην θυμάτων και των δραστών, καθώς και των παρευρισκόμενων σε ένα περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση. • Βελτίωση ικανοποίησης των εργαζομένων όταν είναι σε θέση να μιλήσουν με κάποιον/α που εμπιστεύονται και να βρουν αξιόπιστες λύσεις στα προβλήματά τους. • Θετικός αντίκτυπος στην

⁸ Πηγή: ILO & UN Women *op cit.* p.10

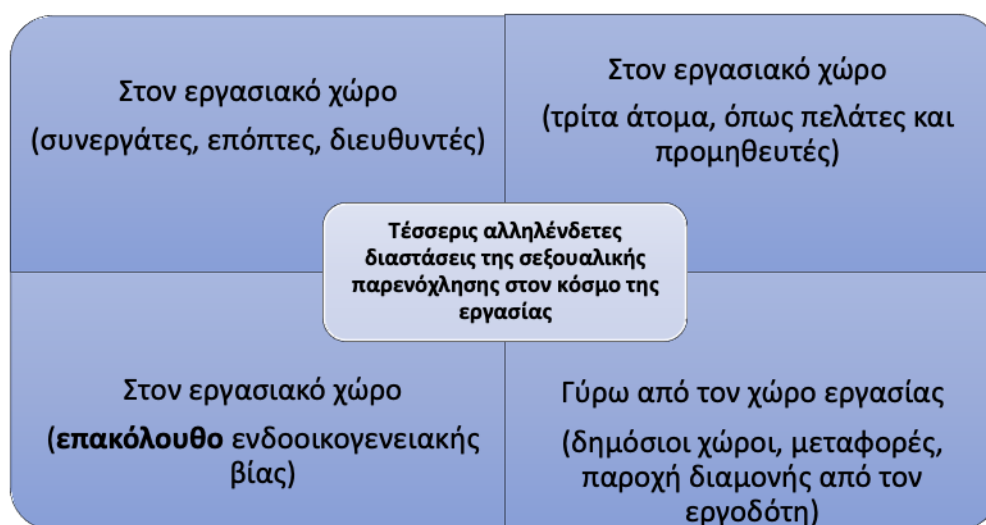
επιβλαβών μηχανισμών αντιμετώπισης του προβλήματος (π.χ. κατάχρηση αλκοόλ / ουσιών). Θα επηρεαστούν επίσης οι σχέσεις με την οικογένεια, τους φίλους και τους συνεργάτες από το άγχος και τις βλάβες που προκαλούνται από τη βία και την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.	ευρύτερη κοινότητα και στις οικογενειακές σχέσεις, αν εντοπιστεί και σταματήσει η βία και η παρενόχληση στην εργασία. Ελλείψει βίας και παρενόχλησης, η παραγωγικότητα των πρώην θυμάτων και των δραστών, καθώς και των παρευρισκόμενων, βελτιώνεται.
--	--

Ο κόσμος της εργασίας και οι χώροι εργασίας όπου συμβαίνει σεξουαλική παρενόχληση

Ο κόσμος της εργασίας περιλαμβάνει όχι μόνο τον φυσικό χώρο εργασίας αλλά και τους δημόσιους και ιδιωτικούς χώρους όπου πραγματοποιείται η εργασία π.χ. όταν ο/η εργαζόμενος/η κάνει διάλειμμα ή γεύμα ή χρησιμοποιεί εγκαταστάσεις υγιεινής και καθαριότητας ή όταν παρέχεται από τον εργοδότη μετακίνηση προς και από την εργασία, εκδρομές που σχετίζονται με την εργασία ή ταξίδια, κατάρτιση, εκδηλώσεις ή κοινωνικές δραστηριότητες καθώς και οι επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και διαδικτυακά. Ο κόσμος της εργασίας φέρνει στο προσκήνιο την ασφάλεια των γυναικών σε δημόσιους χώρους, στις μεταφορές, στη νυχτερινή εργασία και στο σπίτι, όταν αυτό ο χώρος εργασίας.

Σε αυτό τον Οδηγό, οι οδηγίες και οι πληροφορίες που παρουσιάζονται καλύπτουν όλο το φάσμα των ρυθμίσεων του εργασιακού χώρου, όπου διαπράττεται σεξουαλική παρενόχληση (βλ. Σχήμα 2).

Σχήμα 2: Σεξουαλική παρενόχληση σε διαφορετικά πλαίσια του χώρου εργασίας



Επιπλέον, στη σεξουαλική παρενόχληση που γίνεται από συναδέλφους/ισσες και διευθυντές/ντριες, το Σχήμα 2 αναγνωρίζει επίσης ότι η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να διαπράττεται από νυν και πρώην συντρόφους, από τρίτα μέρη στον χώρο εργασίας και σε δημόσιους χώρους και όταν οι γυναίκες ταξιδεύουν προς ή από τη δουλειά. Επιπλέον, υπάρχουν πρόσθετες προκλήσεις που προκύπτουν από τον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας και τις νέες μορφές εργασίας, π.χ. στην οικονομία gig⁹, όπου η αυτοαπασχόληση και οι επισφαλείς μορφές εργασίας είναι πιο συνηθισμένες.

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή διάκρισης βασισμένης στο φύλο. Μπορεί να συμπεριλαμβάνει συμπεριφορά που βασίζεται σε σχέση αντιπαροχής/ανταλλαγής (όπου χορηγείται χάρη ή ευεργέτημα ή/και όπου η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί προϋπόθεση της εργασίας) και/ή εχθρικό περιβάλλον εργασίας (ενέργειες ή συμπεριφορές που δημιουργούν ένα δυσάρεστο περιβάλλον εργασίας).

«Η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει μια τέτοια ανεπιθύμητη σεξουαλικά προσδιορισμένη συμπεριφορά, όπως η φυσική επαφή και οι προτάσεις, οι σεξουαλικά χρωματισμένες παρατηρήσεις, η πορνογραφία και η σεξουαλική απαίτηση, είτε με λόγια είτε με πράξεις. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να είναι ταπεινωτική και μπορεί να αποτελέσει πρόβλημα υγείας και ασφάλειας. Υπάρχει διάκριση όταν η γυναίκα έχει βάσιμους λόγους να πιστεύει ότι η ένστασή της θα βλάψει τη σχέση απασχόλησής της, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης ή της ανέλιξης της, ή όταν δημιουργείται ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας».

Πηγή: UN Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), General Recommendation No.19, Violence against Women, para 18, XI session, 199.

Βία και παρενόχληση από τρίτα άτομα

Η σεξουαλική παρενόχληση συχνά διαπράττεται από τρίτα άτομα όπως πελάτες, προμηθευτές, φοιτητές/τριες ή άλλα τρίτα άτομα στον τομέα της υγείας, του λιανικού εμπορίου, της φιλοξενίας, της εκπαίδευσης και των μεταφορών. Εμφανίζεται κυρίως σε «γυναικοκρατούμενα» επαγγέλματα, όπως πωλήτριες σε καταστήματα, εργαζόμενες σε μπαρ και εστιατόρια, καθηγήτριες, νοσηλεύτριες και εργαζόμενες στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας.

Η σεξουαλική παρενόχληση από τρίτα άτομα είναι συμπεριφορά που σχετίζεται με την εργασία και μπορεί να συμβεί στον χώρο της εργασίας, σε δημόσιο χώρο ή σε ιδιωτικό περιβάλλον όπου πραγματοποιείται η εργασία.¹⁰ Μπορεί να περιλαμβάνει σωματικές, ψυχολογικές, λεκτικές και / ή σεξουαλικές μορφές βίας και μπορεί να περιλαμβάνει ένα

⁹ Η οικονομία gig είναι ένα σύστημα ελεύθερης αγοράς στο οποίο οι προσωρινές θέσεις είναι κοινές και οι οργανισμοί προσλαμβάνουν ανεξάρτητους/ες εργαζόμενους/ες για βραχυπρόθεσμες δεσμεύσεις. Ο όρος "gig" είναι μια λέξη αργκό για μια εργασία που διαρκεί μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. χρησιμοποιείται συνήθως από μουσικούς. ... Ως αποτέλεσμα, η εργασία και η τοποθεσία αποσυνδέονται.

¹⁰ EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, Eurocommerce, CoESS. (2010) Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work. (Brussels, EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, Eurocommerce, CoESS).

εφάπαξ περιστατικό ή πιο συστηματικά και επαναλαμβανόμενα πρότυπα συμπεριφοράς, από ένα άτομο ή μια ομάδα, που κυμαίνονται από περιπτώσεις ασέβειας έως σοβαρότερες απειλές, σεξουαλική βία, σωματική επίθεση και παρενόχληση στον κυβερνοχώρο.

Σεξουαλική παρενόχληση στον τομέα των μεταφορών

Έρευνα σχετικά με τις εμπειρίες βίας και παρενόχλησης των εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών σε 24 ευρωπαϊκές χώρες διαπίστωσε ότι το ένα τέταρτο των γυναικών εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών πιστεύει ότι η βία κατά των γυναικών αποτελεί συχνό φαινόμενο στον κλάδο.¹¹ Πέραν του 25% των γυναικών εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών πιστεύει ότι η παρενόχληση θεωρείται «μέρος της εργασίας» στις μεταφορές. Η έρευνα έδωσε σοκαριστικές αναφορές για τις λεκτικές απειλές και τον εκφοβισμό, τη σεξουαλική παρενόχληση και τη σεξουαλική και σωματική επίθεση εναντίον εργαζομένων γυναικών, συχνά με καταστροφικές συνέπειες για την προσωπική ζωή των γυναικών, την υγεία και την ψυχική τους ευεξία και την ικανότητά τους να συνεχίσουν να εργάζονται.

Πολλές γυναίκες δήλωσαν ότι η εργασία σε έναν ανδροκρατούμενο κλάδο είναι ένας σημαντικός παράγοντας που αυξάνει τον κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης.¹²

Οι γυναίκες που απάντησαν στην έρευνα ανέφεραν ότι η βία και η παρενόχληση από πελάτες και επιβάτες επιδεινώθηκαν τα τελευταία χρόνια και εμφανίστηκαν νέοι κίνδυνοι βίας στον κλάδο που προκλήθηκαν από αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, την έλλειψη στελέχωσης και την εργασιακή ανασφάλεια, που έχουν ως αποτέλεσμα να γίνονται πιο ευάλωτες σε επιθέσεις και σεξουαλική παρενόχληση. Λιγότερες από μια στις έξι ερωτηθείσες δήλωσαν ότι ανέφεραν πρόσφατο περιστατικό βίας στη συνδικαλιστική τους οργάνωση, ποσοστό όμως, που είναι πολύ χαμηλότερο από τις αναφορές που μπορεί να κάνουν σε συνάδελφο/σα, στον εργοδότη ή στην αστυνομία.

Τα παρακάτω είναι μια επιλογή από λεχθέντα γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα:

«Λεκτικές επιθέσεις ... σεξουαλικές επιθέσεις και άλλα παρόμοια. Αγγίζοντας το πισινό μέρος και το στήθος, απειλές εκ μέρους των ανωτέρων αν παραπονεθώ [μου λένε]: «μια γυναίκα πρέπει να είναι σε θέση να ανταπεξέλθει όταν εργάζεται σε ένα ανδρικό επάγγελμα». Εργάτρια σιδηροδρόμων, Γερμανία (ETF Survey, 2017)

«Ήμουν μαθητευόμενη και ένας από τους άνδρες στη διαδρομή με παρενοχλούσε πάντα προφορικά. Στη δουλειά μας τα Χριστούγεννα ήμουν περιτριγυρισμένη από άνδρες συναδέλφους μου, που έβγαλαν έξω τα γεννητικά τους όργανα, με παγίδεψαν σε κύκλο εμένα κι ένα άλλο ακόμα κορίτσι». Εργαζόμενη σε σιδηρόδρομο, Ηνωμένο Βασίλειο (ETF Survey, 2017).

¹¹ European Transport Federation (2017) Violence against women transport workers: Summary report. ETF, Brussels.

¹² ETF (2017) *op cit*.

«Αισθάνομαι χειρότερα. Κοιμάμαι χειρότερα. Φοβάμαι. Δεν έχω ξανακερδίσει την ενέργεια που είχα πριν από τη σεξουαλική παρενόχληση ... και η συνεχής παρενόχληση από επιβάτες μας εξοντώνει. Η μεγάλη έλλειψη υποστήριξης από τους εργοδότες το καθιστά αυτό μερικές φορές πολύ βαρύ. Οδηγός λεωφορείου, Σουηδία (ETF Survey, 2017)

«Οι λεκτικές επιθέσεις και οι προσβολές που σχετίζονται με τη σεξουαλική σφαίρα, όπως 'πόρνη' κλπ., το φτύσιμο στα μούτρα και τα σπρωξίματα... Δεν μπορώ πλέον να εφαρμόσω κανονισμούς για τους πελάτες και συχνά αγνοώ τα προβλήματα για να αποφύγω κάποια σύγκρουση». Εργαζόμενη σε σιδηρόδρομο, Ιταλία (ETF Survey, 2017)

Η ενδοοικογενειακή βία και ο αντίκτυπός της στον εργασιακό χώρο

Η ενδοοικογενειακή βία που διεξάγεται στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μέσω της σωματικής βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της καταδίωξης από νυν ή πρώην συντρόφους, αποτελεί σοβαρή μορφή βίας στον χώρο εργασίας. Οι πράξεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της καταδίωξης/παρακολούθησης, μπορούν επίσης να διαπραχθούν από ανθρώπους που βρίσκονται στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με τους οποίους έχουν (ή είχαν στο παρελθόν) στενές σχέσεις. Πρόκειται για ένα σημαντικό θέμα για τις πολιτικές στον χώρο εργασίας και τις συλλογικές συμβάσεις για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και αναπόσπαστο μέρος των μέτρων επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, καθώς η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την ασφάλεια των γυναικών στην εργασία, την παραγωγικότητα, την παρουσία στην εργασία και την ικανότητα παραμονής σε αυτήν.

Πρόγραμμα «CEASE – companies to CEASE gender-based violence

Το Έργο CEASE περιλαμβάνει εταιρείες και οργανισμούς από τη Γαλλία, το Βέλγιο, την Ελλάδα και την Ιταλία και αποτελεί μια καλή πρακτική για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ενδοοικογενειακής βίας στον χώρο εργασίας. Το έργο χρηματοδοτήθηκε από το EU's Rights Equality and Citizens Programme (2014-2020).

Στην Ελλάδα, ο εταίρος ήταν η CSR Hellas, η οποία προωθεί την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη-EKE και την υπεύθυνη επιχειρηματικότητα μεταξύ των 130 μελών της από όλους τους οικονομικούς κλάδους. Το έργο παρείχε μια σειρά πηγών, όπως ένα οδηγό δράσης για εταιρείες, διαδικτυακά σεμινάρια από συναδέλφους/ισες, εκπαιδευτικά μαθήματα και υλικό ευαισθητοποίησης. Επιπλέον, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ενδοοικογενειακής βίας στον χώρο εργασίας μέσω ενός εταιρικού δικτύου, «OneInThreeWomen», και εταιρείες από τη Γαλλία, το Βέλγιο και την Ελλάδα έχουν υπογράψει έναν Χάρτη Δέσμευσης που τις δεσμεύει να αναλάβουν δράση για τον τερματισμό της έμφυλης βίας.

Μια πρόσφατη έρευνα μεταξύ έξι ευρωπαϊκών εταιρειών από το εταιρικό δίκτυο OneInThreeWomen¹³ (Μια στις τρεις γυναίκες), διαπίστωσε ότι η ενδοοικογενειακή βία είχε

¹³ OneInThreeWomen survey held in 6 companies: "How does domestic violence impact the workplace?" Paris : Fondation FACE/OneInThreeWomen. Available at :

σημαντικό αντίκτυπο στον εργασιακό χώρο και κυρίως ότι τα θύματα έπασχαν από συνέπειες - συμπεριλαμβανομένου του καταναγκαστικού ελέγχου και της οικονομικής κακοποίησης - που απειλούσαν τη συνεχή απασχόλησή τους. Πάνω από το ήμισυ (55%) εκείνων που είχαν βιώσει βία ανέφερε ότι η ενδοοικογενειακή βία είχε επηρεάσει την εργασία τους τουλάχιστον με έναν από τρεις τρόπους: την καθυστέρηση άφιξης στην εργασία, την απουσία από την εργασία ή την οιονεί απουσία (παρουσία στην εργασία αλλά χωρίς παραγωγικότητα). Επιπρόσθετα, το 16% εκείνων που είχαν βιώσει ενδοοικογενειακή βία είχαν βιώσει ενδοοικογενειακή βία στον χώρο εργασίας τους (ή κοντά σε αυτόν). Συνολικά, το 30% των ερωτηθεισών που είχαν υποστεί ενδοοικογενειακή βία φοβόντουσαν ότι αυτή είχε επηρεάσει τόσο πολύ την εργασιακή τους απόδοση σε βαθμό που ένοιωθαν ότι μπορεί να χάσουν τη δουλειά τους. Λίγες ανέφεραν ότι είχαν μιλήσει με κάποιον για την εμπειρία τους με την ενδοοικογενειακή βία.

Αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ενδοοικογενειακής βίας στη Δανία

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης της Κυβέρνησης της Δανίας για την καταπολέμηση της βίας στην οικογένεια και στις συντροφικές σχέσεις απευθύνεται σε μεγάλο βαθμό στις υπηρεσίες υποστήριξης των θυμάτων, των μελών της οικογένειας και των δραστών. Ένας προτεινόμενος νέος νόμος το 2020 δίνει το δικαίωμα σε ψυχολογική βοήθεια στις γυναίκες που βρίσκονται σε ξενώνες.

Η FIU-Ligestilling (δίκτυο συνδικαλιστικών οργανώσεων που εργάζονται από κοινού για την ισότητα) και η FH (η Συνομοσπονδία Συνδικάτων) συνεργάζονται με την Συνομοσπονδία Ξενώνων για Γυναίκες (LOKK) για την προετοιμασία ενημερωτικών φυλλαδίων και εργαλείων για τους/τις υπευθύνους/ες ανθρώπινου δυναμικού και για τους/τις εκπροσώπους των υπαλλήλων, για την καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας. Βασίζεται στην πολυετή εργασία που πραγματοποίησε η FIU-Ligestilling για την ενδοοικογενειακή βία στην εργασία,¹⁴ συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης στελεχών των επιχειρήσεων, της ανάπτυξης πολιτικών για την ενδοοικογενειακή βία στον χώρο εργασίας και ενός ετήσιου προγράμματος απονομής βραβείων για πολιτικές βέλτιστης πρακτικής στους χώρους εργασίας.

Οι πολιτικές και οι διαδικασίες στον χώρο εργασίας μπορούν να προστατεύσουν τις εργαζόμενες γυναίκες από τη σεξουαλική παρενόχληση, τις απειλές ή την παρακολούθηση στον χώρο εργασίας από έναν νυν ή πρώην σύντροφο. Ένας αυξανόμενος αριθμός εταιρειών έχει εισάγει μέτρα για τον μετριασμό των επιπτώσεων της ενδοοικογενειακής βίας στην εργασία, μέσω συλλογικών συμβάσεων και πολιτικών σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Αυτό υποδηλώνει ότι η ενδοοικογενειακή βία είναι ζήτημα ασφάλειας στον χώρο εργασίας και ότι τα μέτρα ασφάλειας και στήριξης μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία ενός ασφαλούς και αξιοπρεπούς περιβάλλοντος εργασίας. Ένα βασικό ζήτημα είναι η διατήρηση των εργαζομένων που πλήττονται από την

https://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2019/11/FACE_-_ProjetOneInThreeWomen.210x297_UK.pdf

¹⁴ FIU booklet 'If your colleague is abused at home: dealing with domestic violence in the workplace': http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/

ενδοοικογενειακή βία στις θέσεις εργασίας τους και το σπάσιμο της σιωπής σχετικά με το θέμα στους χώρους εργασίας.

1.2 Νομικό πλαίσιο και πολιτικές για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο

Οι διεθνείς και ευρωπαϊκοί νόμοι και πολιτικές παρέχουν ένα σημαντικό πλαίσιο - και σε ορισμένες περιπτώσεις καθοδήγηση - για νόμους και πολιτικές σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία που εφαρμόζονται από τα κράτη. Με τη σειρά τους, οι νόμοι των κρατών ενδέχεται να καθορίζουν πιο λεπτομερή συγκεκριμένα μέτρα σε τομείς όπως οι πολιτικές, τα σχέδια και η κατάρτιση στον χώρο εργασίας. Επίσης, πρέπει να θυμόμαστε ότι οι προληπτικοί νόμοι του κράτους μπορούν να βοηθήσουν στην προώθηση νέων ευρωπαϊκών και διεθνών προτύπων.

Διεθνείς συνθήκες

- **Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW)** του 1979, ζητεί από τα κράτη να αντιμετωπίσουν «τα κοινωνικά και πολιτισμικά πρότυπα συμπεριφοράς ανδρών και γυναικών με σκοπό την εξάλειψη των προκαταλήψεων και των εθίμων και όλες τις άλλες πρακτικές που βασίζονται στην ιδέα της κατωτερότητας ή της ανωτερότητας ενός από τα δύο φύλα ή σε στερεότυπους ρόλους ανδρών και γυναικών» (άρθρο 5).
- **Η Διακήρυξη του ΟΗΕ (1993) για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών**, βασισμένη στη Σύμβαση CEDAW, αναγνωρίζει ότι η βία λόγω φύλου είναι τόσο εκδήλωση της ανισότητας των φύλων όσο και τρόπος διαιώνισης των διακρίσεων, της ανισότητας και της έμφυλης αδικίας. Η βία κατά των γυναικών ορίζεται ως: «κάθε πράξη βίας με βάση το φύλο που έχει ως αποτέλεσμα ή είναι πιθανό να προκαλέσει σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη ή να κάνει τις γυναίκες να υποφέρουν».
- **Η Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες του 1995 στο Πεκίνο και η Διακήρυξη και Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου** έδωσαν προτεραιότητα στην εξάλειψη όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών, καλώντας τα κράτη, τους διεθνείς οργανισμούς και τις ΜΚΟ να προλαμβάνουν και να καταπολεμούν τη βία κατά των γυναικών.
- **Ο Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDG 5) «Επίτευξη της ισότητας των φύλων και ενδυνάμωση όλων των γυναικών και των κοριτσιών»**, έχει ως στόχο την εξάλειψη όλων των μορφών βίας εναντίον όλων των γυναικών και κοριτσιών στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένης της εμπορίας και των σεξουαλικών και άλλων μορφών εκμετάλλευσης (Στόχος 5.2).

Η Σύμβαση αριθ. 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας-ΔΟΕ για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας

- Μια πρωτοποριακή εξέλιξη είναι η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) και η συνοδευτική σύσταση 206 για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, που συμφωνήθηκε τον Ιούνιο του 2019. Περιλαμβάνει προοδευτικά, συμπεριληπτικά και ιστορικά εργασιακά πρότυπα που αναγνωρίζουν ότι όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες έχουν το δικαίωμα να εργάζονται

ελεύθερα από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας. Περιλαμβάνει επίσης όλους τους τύπους εργασίας, με πρότυπα που καθορίζονται στο ευρύτερο πλαίσιο της ισότητας των φύλων, της μη διάκρισης και των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σημασίας της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης.

Το προοίμιο της Σύμβασης αναγνωρίζει «... το δικαίωμα όλων για έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης βάσει φύλου». Η βία που βασίζεται στο φύλο αποτελεί κεντρικό μέρος της Σύμβασης, αναγνωρίζοντας ότι οι γυναίκες επηρεάζονται δυσανάλογα από τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας και αναγνωρίζει ότι αυτό επηρεάζεται από κοινωνικούς κανόνες και άνισες σχέσεις μεταξύ των φύλων και από πολλαπλές και τεμνόμενες μορφές διακρίσεων:

«Αναγνωρίζοντας ότι η βία και η παρενόχληση με βάση το φύλο επηρεάζουν δυσανάλογα τις γυναίκες και τα κορίτσια και αναγνωρίζοντας ότι μια προσέγγιση χωρίς αποκλεισμούς, ολοκληρωμένη και ανταποκρινόμενη στο φύλο, η οποία αντιμετωπίζει τις αιτίες και τους παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων των στερεοτύπων φύλου, των πολλαπλών και διατομεακών μορφών διακρίσεων, βασισμένες στις σχέσεις εξουσίας είναι ουσιαστικής σημασίας για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας». (C.190, Προοίμιο)

Η Σύμβαση αριθ. 190 περιέχει έναν περιεκτικό ορισμό της βίας και της παρενόχλησης, με έντονη έμφαση στην εξάλειψη όλων των μορφών σωματικής, ψυχολογικής και σεξουαλικής μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας με βάση το φύλο στον κόσμο της εργασίας. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια από τις πιο κοινές μορφές βίας που βασίζεται στο φύλο στην εργασία. Περιλαμβάνει στο πεδίο εφαρμογής της την ανάγκη αντιμετώπισης **της βίας και της παρενόχλησης από τρίτα άτομα**, όπως πελάτες, προμηθευτές, φοιτητές, μαθητές και κοινό. Αυτό είναι σημαντικό για τους/τις εργαζόμενους/ες σε τομείς όπως η υγεία, η φιλοξενία, το λιανικό εμπόριο, η εκπαίδευση, οι μεταφορές και άλλες υπηρεσίες που απευθύνονται και εξυπηρετούν πελάτες.

Η **ενδοοικογενειακή βία** είναι ένας περαιτέρω τύπος εργασιακής βίας και παρενόχλησης η οποία καλύπτεται στη Σύμβαση και στη Σύσταση. Για παράδειγμα, μπορεί να είναι παρακολούθηση στο σπίτι, παρενόχληση κάποιου θύματος εν ώρα εργασίας, ή σωματική βία που επηρεάζει τα θύματα και ενδεχομένως τους/τις συναδέλφους/σες στον χώρο εργασίας. Η οικονομική ή χρηματοοικονομική βία μπορεί επίσης να επηρεάσει την οικονομική ανεξαρτησία του θύματος και την ικανότητα του να συνεχίσει να εργάζεται. Ως αποτέλεσμα, η υποστήριξη των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στον χώρο εργασίας μπορεί να διασφαλίσει ότι τα θύματα/εργαζόμενες μπορούν να παραμείνουν με ασφάλεια στην εργασία τους. Η Σύμβαση αριθ. 190 καθορίζει τις υποχρεώσεις των κυβερνήσεων, οι οποίες καλούνται να αναθέσουν καθήκοντα στους εργοδότες - μέσω του κοινωνικού διαλόγου - για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης, την προστασία των εργαζομένων, ιδίως των

γυναικών και των εργαζομένων σε ευάλωτες εργασιακές καταστάσεις, και την παροχή επανορθωτικών μέτρων για τις εργαζόμενες που πλήττονται από τη βία και την παρενόχληση.

Σύμβαση αριθ. 111 της ΔΟΕ σχετικά με τις διακρίσεις¹⁵

Η ΔΟΕ αναγνωρίζει επίσης ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή διάκρισης λόγω φύλου. Σύμφωνα με την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ για την εφαρμογή των συμβάσεων και των συστάσεων (CEACR),¹⁶ η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως μια μορφή διάκρισης λόγω φύλου, σύμφωνα με τη Σύμβαση περί Διακρίσεων του 1958 (αριθ. 111). Οι ορισμοί της σεξουαλικής παρενόχλησης ορίζονται και περιλαμβάνουν τόσο το *quid pro quo* όσο και το εχθρικό περιβάλλον ως στοιχεία σεξουαλικής παρενόχλησης. Η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει: (1) κάθε φυσική, λεκτική ή μη λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης και άλλη συμπεριφορά βασισμένη στο φύλο που επηρεάζει την αξιοπρέπεια των γυναικών και των ανδρών, κάτι που είναι ανεπιθύμητο, παράλογο και προσβλητικό για τον/την παραλήπτη/τρια της συμπεριφοράς και (2) την απόρριψη ή την υποταγή σε μια τέτοια συμπεριφορά που χρησιμοποιείται ρητά ή σιωπηρά ως βάση για μια απόφαση που επηρεάζει την εργασία του ατόμου αυτού. Αυτό μπορεί να συμβεί αν η προαγωγή ή η αύξηση μισθού ή η παράταση της σύμβασης εξαρτάται από τη διευθέτηση ραντεβού με το άτομο που κάνει τη σεξουαλική παρενόχληση, δηλαδή τον θύτη. Το εχθρικό περιβάλλον εργασίας συνεπάγεται συμπεριφορά που οδηγεί σε ένα εξευτελιστικό, εκφοβιστικό ή εχθρικό περιβάλλον εργασίας, όπως η αφήγηση анеκδότων ή αστείων σεξουαλικής φύσης, η απομόνωση μιας γυναίκας στον χώρο εργασίας, η διατύπωση παρατηρήσεων που διακόπτουν την ικανότητα του ατόμου να εργαστεί, με αποτέλεσμα ένα εχθρικό και ταπεινωτικό περιβάλλον εργασίας.

Στη γενική της επισήμανση το 2003, η CEACR¹⁷ «*παροτρύνει τις κυβερνήσεις να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για την απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην απασχόληση*» και σημειώνει ότι η σεξουαλική παρενόχληση «*υπονομεύει την ισότητα στην εργασία, θέτοντας υπό αμφισβήτηση την ακεραιότητα και την αξιοπρέπεια και την ευημερία των εργαζομένων ...*] ... *βλάπτει την επιχείρηση, αποδυναμώνοντας τις βάσεις πάνω στις οποίες οικοδομούνται οι εργασιακές σχέσεις και βλάπτει την παραγωγικότητα*».¹⁸

¹⁵ ILO (2019) Eliminating Violence and Harassment in the World of Work. Convention No.190, Recommendation No.206, and the accompanying Resolution. Geneva, ILO. https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_721160/lang--en/index.htm. ILO (2020) ILO Standards on Violence and Harassment. What role for Workers' Organizations? Policy Brief. Geneva, ILO. https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_749786/lang--en/index.htm

¹⁶ ILO (1998) Equality in Employment and Occupation: General Survey of the Reports on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, Report III (Part 4B), ILC, 75th Session, para. 45. ILO (2003) Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), ILC, 91st Session, p. 463.

¹⁷ *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*.

¹⁸ ILO (2003) Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 91st Session. Geneva, ILO. p. 463.

Ευρωπαϊκή Ένωση

Η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνεται στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2006/54/Κ¹⁹ σχετικά με την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και επαγγελματική εκπαίδευση. Η Οδηγία 2006/54/ΕΚ ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα [...] με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως κατά τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος». Σύμφωνα με το άρθρο 26 (πρόληψη της διάκρισης): «Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν- βάσει της νομοθεσίας τους, των συλλογικών συμβάσεων ή της πρακτικής- τους εργοδότες και τους αρμοδίους για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση να εισαγάγουν αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη κάθε μορφής διάκρισης βάσει φύλου, και ιδίως της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας ή όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και ανέλιξη».

Η Οδηγία για τα δικαιώματα των θυμάτων 2012/29/ΕΕ²⁰ σχετικά με τους κοινούς ελάχιστους κανόνες για τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία των θυμάτων, περιέχει ορισμένα σημαντικά μέτρα για τις γυναίκες που πέφτουν θύματα βίας. Η οδηγία ενισχύει τα δικαιώματα των θυμάτων εγκληματικών πράξεων, έτσι ώστε κάθε θύμα στην ΕΕ να έχει δικαίωμα σε ένα ελάχιστο επίπεδο δικαιωμάτων, προστασίας, υποστήριξης, πρόσβασης στη δικαιοσύνη, ανεξάρτητα από την εθνικότητά του και οπουδήποτε στην ΕΕ πραγματοποιείται το έγκλημα. Η οδηγία έχει ιδιαίτερη σημασία για την προστασία έναντι των αντιποίνων και της επανειλημμένης θυματοποίησης, για παράδειγμα όταν μια γυναίκα αναφέρει ένα έγκλημα ή κινεί δικαστικές διαδικασίες, οι οποίες ενδέχεται επίσης να έχουν αντίκτυπο στον χώρο εργασίας. Η υποστήριξη των θυμάτων, ωστόσο, παραμένει πρόβλημα σε πολλά κράτη μέλη, όπου δεν υπάρχουν επαρκείς πόροι και επενδύσεις σε μηχανισμούς για την πλήρη εφαρμογή της οδηγίας.

Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος

Στην ΕΕ, ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος είναι ένας σημαντικός μηχανισμός για τη σύναψη νομικών διατάξεων, κατευθυντήριων γραμμών και κοινών πρωτοβουλιών σε επίπεδο ΕΕ μεταξύ των ευρωπαϊκών εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων. Σε διατομεακό ευρωπαϊκό επίπεδο, έχουν συμφωνηθεί τέσσερις συμφωνίες-πλαίσιο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και εφαρμόστηκαν με οδηγίες του Συμβουλίου. Περιλαμβάνουν την οδηγία για τη γονική άδεια (1996), μια αναθεωρημένη και εκτεταμένη οδηγία για τη γονική άδεια (2009) που προβλέπει γονική άδεια τεσσάρων μηνών, εκ των οποίων ένας μήνας δεν είναι μεταβιβάσιμος μεταξύ των γονέων, η οδηγία για τη μερική απασχόληση (1997) και η οδηγία

¹⁹ Council Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast).

²⁰ Directive 2012/29/EU of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime, and replacing Council Framework Decision 2001/220/JHA

για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (1999). Υπάρχουν επίσης «αυτόνομες» συμφωνίες, σύμφωνα με τις οποίες οι ίδιοι οι κοινωνικοί εταίροι αναλαμβάνουν την ευθύνη για την εφαρμογή μέτρων σε εθνικό, κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Περιλαμβάνουν τις ευρωπαϊκές συμφωνίες-πλαίσια για την τηλεργασία (2002), το άγχος που σχετίζεται με την εργασία (2004), την παρενόχληση και τη βία στην εργασία (2007) και τις αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς (2010).

Η σεξουαλική παρενόχληση έχει εμφανιστεί σε αρκετές κλαδικές πρωτοβουλίες κοινωνικού διαλόγου, για παράδειγμα, ένα κοινό έργο της Ομοσπονδίας εργαζομένων στις μεταφορές (European Transport Workers' Federation- ETF) και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Εφοπλιστών (European Community Shipowners' Associations-ECSA) σχετικά με την εξάλειψη της παρενόχλησης και του εκφοβισμού στη ναυτιλία, με αποτέλεσμα την ανάπτυξη ενός εκπαιδευτικού βίντεο και ενός βιβλίου εργασίας. Το 2010, οι ευρωπαίοι εταίροι κοινωνικού διαλόγου στους κλάδους των υπηρεσιών δημοσίευσαν πολύ-κλαδικές κατευθυντήριες γραμμές για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης από τρίτα άτομα στην εργασία (βλ. Παρακάτω).

Ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία²¹

Η **ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο** υπογράφηκε το 2007 από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, μεταξύ των οποίων το Business Europe, το Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων (CEEP), η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνιών, Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC). Αναγνωρίζει ότι «οι διάφορες μορφές παρενόχλησης και βίας μπορούν να είναι σωματικές, ψυχολογικές και/ή σεξουαλικές» και ότι η βία και η παρενόχληση «μπορεί να επηρεάσουν ενδεχομένως κάθε χώρο εργασίας και κάθε εργαζόμενο/η, ανεξαρτήτως μεγέθους της επιχείρησης, τομέα δραστηριότητας ή μορφής της σύμβαση ή σχέσης εργασίας». Περιλαμβάνει τη βία και την παρενόχληση που συμβαίνει «μεταξύ συναδέλφων, μεταξύ ανωτέρων και υφισταμένων ή από τρίτα άτομα, όπως πελάτες, προμηθευτές, ασθενείς ή φοιτητές/τριες».

Η συμφωνία παρέχει επίσης στους εργοδότες, τους/τις εργαζόμενους/ες και τους/τις αντιπροσώπους τους ένα «πλαίσιο δράσης προσανατολισμένο στον εντοπισμό, πρόληψη και διαχείριση προβλημάτων παρενόχλησης και βίας στην εργασία». Η εφαρμογή της συμφωνίας-πλαίσιο υποβλήθηκε από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους σε επίσημη έκθεση το 2011,²² από την οποία προκύπτει ότι η συμφωνία οδήγησε στην καθιέρωση εθνικών και κλαδικών συμφωνιών, καθώς και νομοθεσίας για την προστασία των εργαζομένων από τη βία και την παρενόχληση, περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

²¹ Business Europe, ETUC, CEEP, UEAPME (2007) European Autonomous Framework Agreement on Violence and Harassment at Work. Brussels, Business Europe, ETUC, CEEP, UEAPME, s.1 and 2.

²² Business Europe, ETUC, CEEP, UEAPME (2011) Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Final joint report by the European Social Partners. Brussels.

Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη βία και την παρενόχληση από τρίτα άτομα σε κλάδους υπηρεσιών²³

Το 2010, οι εταίροι του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου στους κλάδους των υπηρεσιών ανέπτυξαν τις πολύ-κλαδικές κατευθυντήριες γραμμές για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία από τρίτα άτομα, όπου εντοπίστηκαν βασικά στοιχεία καλών πρακτικών, μεταξύ των οποίων: σαφείς ορισμοί, πρόληψη μέσω αξιολόγησης κινδύνου, ευαισθητοποίηση, κατάρτιση, σαφής αναφορά και παρακολούθηση και κατάλληλη αξιολόγηση.²⁴ «Οι κατευθυντήριες γραμμές προωθούν μια ‘ολιστική’ προσέγγιση που καλύπτει όλες τις πτυχές, από την ευαισθητοποίηση σχετικά με την πρόληψη και την κατάρτιση μέχρι τις μεθόδους υποβολής παραπόνων, την υποστήριξη των θυμάτων και την αξιολόγηση και τη συνεχιζόμενη βελτίωση»²⁵. Καταρτίστηκαν ως απάντηση στα αυξανόμενα επίπεδα βίας από τρίτα άτομα στην υγειονομική περίθαλψη, στην εκπαίδευση, στην τοπική αυτοδιοίκηση, στο λιανικό εμπόριο, στο εμπόριο και στην ιδιωτική ασφάλεια.

Οι κατευθυντήριες γραμμές καλύπτουν ένα κενό στη γνώση και στην καθοδήγηση σχετικά με τη βία από τρίτα άτομα, η οποία «διακρίνεται επαρκώς από το ζήτημα της βίας και της παρενόχλησης (μεταξύ συναδέλφων/ισών) στον χώρο εργασίας» και «επαρκώς σημαντικός όσον αφορά τον αντίκτυπό της στην υγεία, στην ασφάλεια και στην οικονομική κατάσταση των εργαζομένων». Οι κατευθυντήριες γραμμές βασίζονται στις βέλτιστες πρακτικές που προσδιορίζονται μέσω έρευνας και μελετών περιπτώσεων και απαριθμούν τις πολλές μορφές που μπορεί να πάρει η βία από τρίτα άτομα, από την «έλλειψη σεβασμού, έως σοβαρότερες απειλές και φυσική επίθεση» μέχρι τα «ποινικά αδικήματα» ή ακόμη και «παρενόχληση στον κυβερνοχώρο». Οι εργοδότες ενθαρρύνονται να δημιουργήσουν ένα «σαφές πολιτικό πλαίσιο για την πρόληψη και τη διαχείριση» αυτών των φαινομένων και η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων από την αρχή είναι σημαντική. Η αξιολόγηση των κατευθυντήριων γραμμών δείχνει κάποιες θετικές εξελίξεις στην εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών από τους κοινωνικούς εταίρους, για παράδειγμα μέσω συμφωνιών, πολιτικών στον χώρο εργασίας, προγραμμάτων κατάρτισης, ευαισθητοποίησης, σεμιναρίων και εκστρατειών.²⁶

Επιπλέον, τα συνδικάτα σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο έχουν ξεκινήσει εκστρατείες και διαπραγματεύσεις για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, που καταγράφηκαν στο έργο και την έρευνα της ETUC, Safe at Home Safe at Work, η οποία έχει επίσης εκδώσει οδηγίες σχετικά με τον τρόπο πρόληψης, διαχείρισης και εξάλειψης της βίας και της παρενόχλησης κατά των γυναικών (βλ. παρακάτω). Οι ευρωπαϊκές ομοσπονδίες σε

²³ EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2010), Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment. <https://www.epsu.org/article/multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-harassment-related-work> EPSU-UNI (2009) Policies, strategies and implementation: How issues of third-party violence have been tackled in practice by social partners in the commerce, hospital, private security and local and regional government sectors.

²⁴ EPSU et al. (2010), p.2

²⁵ EPSU et al. (2010), pp.3-4.

²⁶ EPSU et al. (2013) Report on the follow-up and implementation of the multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence. Brussels, EPSU.

κλαδικό επίπεδο, όπως η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές,²⁷ κάνουν εκστρατείες για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης κατά των γυναικών στην εργασία.²⁸

«Ασφαλής στο σπίτι, ασφαλής στην εργασία: στρατηγικές των συνδικάτων για την πρόληψη, τη διαχείριση και την εξάλειψη της παρενόχλησης και της βίας κατά των γυναικών στην εργασία»

Το έργο «Ασφαλής στο σπίτι, ασφαλής στην εργασία» της ETUC,²⁹ εντόπισε δέκα δράσεις που μπορούν να αναλάβουν τα συνδικάτα και οι εργοδότες για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία:

- Προτεραιότητα στον κοινωνικό διάλογο μεταξύ εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, στην από κοινού συμφωνία των πολιτικών, των διαδικασιών και της ευαισθητοποίησης των διευθυντικών στελεχών και των εργαζομένων.
- Εξασφάλιση ότι οι γυναίκες βρίσκονται σε ανώτερες διαπραγματευτικές θέσεις, καθώς αυτό έχει αποδειχθεί ότι έχει ζωτική σημασία για την αντιμετώπιση ζητημάτων βίας κατά των γυναικών και σεξουαλικής παρενόχλησης στις διαπραγματευτικές ατζέντες, ιδίως στους κλάδους που κυριαρχούνται από άνδρες.
- Παροχή καθοδήγησης, διαμόρφωση πολιτικών για τον χώρο εργασίας και εκπαίδευση των εκπροσώπων των συνδικάτων στους χώρους εργασίας για να είναι σε θέση να διαπραγματεύονται συμφωνίες και πολιτικές για την αντιμετώπιση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και την πρόληψη της ενδοοικογενειακής βίας στην εργασία.
- Διασφάλιση ότι οι πρωτοβουλίες για την ασφάλεια, την υγεία και την ευεξία στην εργασία περιλαμβάνουν έντονη εστίαση στα αίτια και στις λύσεις για τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία κατά των γυναικών, λαμβάνοντας υπόψη τις έμφυλες ανισότητες και διακρίσεις.
- Παροχή πληροφοριών και υποστήριξη σε εργαζόμενους/ες που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση και ενδοοικογενειακή βία.
- Συνεργασία με ΜΚΟ και εμπειρογνώμονες σε θέματα βίας κατά των γυναικών, όπως διεξαγωγή εκστρατειών και ερευνών για την ευαισθητοποίηση σχετικά με την έκταση και τη φύση της βίας κατά των γυναικών στην εργασία.
- Επισήμανση της οικονομικής και κοινωνικής χρησιμότητας του να αντιμετωπίζεται η βία στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων των επιχειρηματικών συζητήσεων ότι η αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών μπορεί να βοηθήσει στη βελτίωση των

²⁷ European Transport Workers Federation (ETF), Stronger Together. Ending Violence Against Women in Transport: <https://www.etf-europe.org/activity/violence-against-women/>

²⁸ EPSU et al. (2013) Report on the follow-up and implementation of the multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence. Brussels, EPSU.

²⁹ ETUC (2014) Safe at Home, Safe at Work. Trade union strategies to prevent, manage and eliminate workplace harassment and violence against women. Available in five languages. Case study reports are available from eleven countries (in English): https://www.etuc.org/documents/safe-home-safe-work-final-report#.WuZc0ldiP_Q.

σχέσεων στον χώρο εργασίας, στην ενίσχυση της ευεξίας στην εργασία, στη διατήρηση των εργαζομένων, στη μείωση της απουσίας από την εργασία, στην αύξηση των κινήτρων και στην παραγωγικότητα.

- Ενθάρρυνση των ηγετών των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των διαπραγματευτών/τριών και των ανδρών για δημόσια ευαισθητοποίηση και υποστήριξη μιας προσέγγισης μηδενικής ανοχής στη βία κατά των γυναικών.
- Δημιουργία λόμπι για τη συμπερίληψη μέτρων για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας στην εργασία και της ενδοοικογενειακής βίας σε κυβερνητικά εθνικά σχέδια δράσης για τη βία κατά των γυναικών.
- Εφαρμογή μέτρων για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών στις ευρωπαϊκές συμφωνίες κλαδικού κοινωνικού διαλόγου και στις κοινές δηλώσεις.

Συμβούλιο της Ευρώπης - Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης

Η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης), 2011, καθορίζει ένα συστηματικό πλαίσιο για τον τερματισμό της βίας κατά των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της ενδοοικογενειακής βίας, για την παρακολούθηση της προόδου. Ο εργασιακός χώρος είναι ένας πιθανός τομέας για μελλοντική παρακολούθηση υπό τον ανεξάρτητο φορέα επιθεώρησης, το GREVIO.

Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης τέθηκε σε ισχύ την 1η Αυγούστου 2014. Μέχρι σήμερα έχει υπογραφεί και από τα 27 κράτη μέλη της ΕΕ και έχει επικυρωθεί από όλα εκτός από έξι κράτη μέλη της ΕΕ (Βουλγαρία, Τσεχική Δημοκρατία, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία και Σλοβακική Δημοκρατία). Η Σύμβαση καθορίζει το πλαίσιο για εθνικούς νόμους και προγράμματα για την πρόληψη και τον τερματισμό της βίας κατά των γυναικών μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης, με γενικό στόχο την αλλαγή των κοινωνικών και πολιτισμικά βασισμένων στάσεων και συμπεριφορών. Εισάγει επίσης ένα σύνολο υποχρεώσεων για τα κράτη, σύμφωνα με την αρχή της δέουσας επιμέλειας, να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για την πρόληψη, τη διερεύνηση, την τιμωρία και την αποκατάσταση των πράξεων βίας κατά των γυναικών. Ειδική αναφορά γίνεται στον χώρο εργασίας σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και σε προγράμματα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και της ενδοοικογενειακής βίας, τα οποία μπορούν να θεωρηθούν ότι έχουν ρόλο για τους εργοδότες και τους εργασιακούς χώρους. Όπως αναφέρει το άρθρο 40:

«Τα συμβαλλόμενα μέρη λαμβάνουν τα απαραίτητα νομοθετικά ή άλλα μέτρα για να διασφαλίσουν ότι οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως όταν δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον, υπόκειται σε ποινική ή άλλη νομική κύρωση».

Σύμφωνα με το άρθρο 17 παράγραφος 1, ο ιδιωτικός τομέας πρέπει να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην πρόληψη, με έναν ρόλο που θα μπορούσε να ερμηνευτεί ότι περιλαμβάνει τον καθορισμό πολιτικές και προτύπων για την πρόληψη της έμφυλης βίας,

συμπεριλαμβανομένων πρωτοκόλλων ή κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με, τον τρόπο αντιμετώπισης περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

1.3 Προς μια ολοκληρωμένη κοινωνική προσέγγιση για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης

Ως βάση για μια περιεκτική και ολοκληρωμένη προσέγγιση για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας είναι σημαντικό όλοι οι παράγοντες της εργασίας να διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Όπως δείχνει το Σχήμα 2, υπάρχει ένα ευρύ φάσμα παραγόντων που μπορούν να διαδραματίσουν τον δικό τους ρόλο στη θέσπιση νομικών διατάξεων και της εφαρμογής τους, σε αναπτυξιακές πολιτικές και διαδικασίες, σε μια προσέγγιση μηδενικής ανοχής στο χώρο εργασίας και στην παροχή υποστήριξης στην κοινότητα. Ένα κρίσιμο ζήτημα είναι ότι η αλλαγή των κοινωνικών κανόνων απαιτεί την ευρύτερη συμμετοχή των διαμορφωτών γνώμης, των μέσων ενημέρωσης και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, μεταξύ άλλων, που διαδραματίζουν ρόλο στη διαμόρφωση στερεοτύπων και στη διαιώνιση της ασυνείδητης προκατάληψης, εντός και εκτός του χώρου εργασίας.

Διάγραμμα 3: Δρώντες/φορείς που διαδραματίζουν κάποιο ρόλο στον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.



ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΜΙΑ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΓΙΑ ΤΟΝ ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αυτή η ενότητα εξετάζει λεπτομερώς το πλαίσιο οκτώ σημείων του προγράμματος ASTRAPI για μια μετασχηματιστική προσέγγιση για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας (Διάγραμμα 4). Και επιπλέον, για την προώθηση ενός ισότιμου, φιλόξενου, αξιοπρεπούς και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλοντος εργασίας που συμβάλλει στην προώθηση της ισότητας των φύλων και της μη διάκρισης, των καλών σχέσεων στον χώρο εργασίας, της ομαδικής εργασίας των συναδέλφων/ισων και υψηλότερων επιπέδων καινοτομίας και ικανοποίησης στην εργασία.

Διάγραμμα 4: Το πλαίσιο ASTRAPI για μια μετασχηματιστική προσέγγιση για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία



ι. Αντιμετώπιση έμφυλων ανισοτήτων, διακρίσεων και κοινωνικών κανόνων

Αλλαγή κοινωνικών κανόνων και σχέσεων εξουσίας στον χώρο εργασίας

Το σημείο εκκίνησης μιας μετασχηματιστικής προσέγγισης είναι η αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων, διακρίσεων και κοινωνικών κανόνων. Αυτό αναγνωρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

«Η ανισότητα και οι διακρίσεις αποτελούν τη βάση της συνεχούς βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Για να επιτύχουμε διαρκείς και ουσιαστικές αλλαγές, πρέπει να αρχίσουμε με την αντιμετώπιση των βασικών

αιτίων της έμφυλης ανισότητας και των διασταυρούμενων μορφών διακρίσεων. Πρέπει να αμφισβητήσουμε τα στερεότυπα, τις πεποιθήσεις, τις συμπεριφορές και τις στάσεις που επιτρέπουν τη σεξουαλική παρενόχληση. Πρέπει να αναπτυχθούν ολοκληρωμένες πολιτικές και καθοδήγηση που να κατανοούν το φύλο. Όλα αυτά πρέπει να υλοποιηθούν γρήγορα».³⁰

Source: Phumzile Mlambo-Ngcuka, Executive Director UN Women, Forward to UN Women (2019) What Will It Take? Promoting Cultural Change To End Sexual Harassment.³¹

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία αποτελεί κατάχρηση εξουσίας. Διατηρείται και ενισχύεται από μια κουλτούρα άνισων σχέσεων εξουσίας, πεποιθήσεων και συμπεριφορών που οδηγούν στην έμφυλη ανισότητα. Αυτό αντανakλάται στους πολιτισμικούς και κοινωνικούς κανόνες που διαιωνίζουν την ανεκτικότητα απέναντι στον σεξισμό και τη σεξουαλική παρενόχληση, όπου η σιωπή και η ενοχοποίηση των θυμάτων είναι ο κανόνας. Ως αποτέλεσμα, πολλές εργαζόμενες δεν αναφέρουν τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, επειδή πιστεύουν ότι θα κατηγορηθούν για αυτό και δεν θα γίνουν πιστευτές.

Ως εκ τούτου, είναι ζωτικής σημασίας οι στρατηγικές για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας να αντιμετωπίζουν τα επιβλαβή κοινωνικά πρότυπα μέσω αλλαγών στάσεων και συμπεριφορών προκαλώντας τα ενσωματωμένα στερεότυπα, να αντιμετωπίζουν τις τοξικές και επιβλαβείς μορφές αρρενωπότητας και να αντιμετωπίζουν τις ανισότητες φύλου και εξουσίας. Οι κοινωνικοί κανόνες επηρεάζουν επίσης τους άνδρες, όπου οι πιέσεις να είναι «αρσενικοί» συχνά συνδέονται με τους «σκληρούς» και «ισχυρούς» μπορεί να οδηγήσουν σε πίεση για την άσκηση ριψοκίνδυνης ή επιθετικής συμπεριφοράς. Η αλλαγή κουλτούρας επιτρέπει στους άνδρες να έχουν καλύτερη ποιότητα ζωής και οικογενειακές σχέσεις ώστε τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες να ζουν και να εργάζονται με ισότητα.

Πώς μπορεί ο εργασιακός χώρος να αποτελέσει κεντρικό σημείο για την αλλαγή των κοινωνικών κανόνων; Η διαμόρφωση ευπρεπών και αξιοπρεπών συνθηκών και κουλτούρας ισότητας και σεβασμού στον χώρο εργασίας μπορεί δυνητικά να επηρεάσει την ευρύτερη κοινότητα και τις οικογενειακές σχέσεις. Οι αλλαγές των κοινωνικών κανόνων απαιτούν μετασχηματισμούς σε κανόνες, ρόλους και σχέσεις μεταξύ των φύλων σε όλους τους τομείς της ζωής που συνδέονται με τον χώρο εργασίας - στην οικογένεια, στην κοινότητα, στους δημόσιους χώρους, στην πολιτική, καθώς και στον κόσμο της εργασίας. Σε αυτό τον Οδηγό δίνονται μερικά παραδείγματα πρακτικών τρόπων, με τους οποίους οι κοινωνικοί κανόνες

³⁰ UN Women (2019) What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment. New York, UN Women. Available at:
<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714>

³¹ UN Women (2019) What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment. New York, UN Women. Available at:
<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714>

αλλάζουν μέσω της ευαισθητοποίησης και της αντιμετώπισης της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας.

Ο κατά φύλο καταμερισμός εργασίας πρέπει να αντιμετωπιστεί, για παράδειγμα, με μέτρα για τη βελτίωση της κοινωνικής αξίας που συνδέεται με την εργασία στον τομέα της φροντίδας, την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών ανισοτήτων στον εργασιακό χώρο, όπως ο επαγγελματικός διαχωρισμός και η υποτίμηση της γυναικείας εργασίας, ο τερματισμός των διακρίσεων και η παροχή στις γυναίκες βελτιωμένης πρόσβασης σε ανώτερες και ηγετικές θέσεις, καθώς και σε μη παραδοσιακά και STEM επαγγέλματα (Επιστήμη, Τεχνολογία, Μηχανική και Μαθηματικά).

Αντιμετώπιση του θεσμικού σεξισμού

Ο θεσμικός σεξισμός αντανakλά και διαιωνίζει τις έμφυλες ανισότητες και την ανοχή απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση. Οι κοινωνικοί θεσμοί, συμπεριλαμβανομένων των χώρων εργασίας, συχνά ανέχονται διαφορετικές ευκαιρίες ή πλεονεκτήματα για το ένα φύλο έναντι του άλλου. Οι κυβερνητικές αρχές, οι εργοδότες, οι πάροχοι δημόσιων υπηρεσιών σε τομείς όπως η εκπαίδευση, η υγεία, ο πολεοδομικός σχεδιασμός και η αστυνόμευση πρέπει να διαδραματίσουν ρόλο στη μετατόπιση της ευθύνης σε ό,τι αφορά τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης από το επίπεδο του ατόμου σε αυτό των θεσμών ή των οργανισμών. Η αμφισβήτηση του θεσμικού σεξισμού σημαίνει ότι οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων αναλαμβάνουν την ευθύνη να ενεργήσουν και να αλλάξουν τους άνισους κανόνες, ρόλους και σχέσεις μεταξύ των φύλων. Σημαίνει επίσης την αντιμετώπιση των διακριτικών και συστημικών τρόπων που ο σεξισμός διατρέχει την κουλτούρα, τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τις δομές ενός οργανισμού. Η αντιμετώπιση του προβλήματος του θεσμικού σεξισμού στους νόμους, στις πολιτικές και στην πρόσβαση στις υπηρεσίες σημαίνει την αναγνώριση του γεγονότος ότι ενσωματώνονται στην πατριαρχία πολλαπλά επίπεδα ανισότητας και πολιτισμικά και κοινωνικά πρότυπα που διαιωνίζουν την ανισότητα των φύλων και τη βία κατά των γυναικών.³²

Πολλαπλές διακρίσεις και διαθεματικότητα

Η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας συνδέεται στενά με τον τερματισμό των διακρίσεων και αυτό πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη διασταύρωση διακρίσεων στη βάση διαφορετικών παραγόντων, όπως το φύλο, η φυλή, η ηλικία, η αναπηρία, μεταναστευτική κατάσταση, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η ταυτότητα φύλου. Άλλες μορφές διακρίσεων μπορεί να υπάρχουν λόγω μητρότητας ή οικογενειακών ευθυνών.

Για παράδειγμα, μια μαύρη ή μειονοτικής εθνοτικής προέλευσης γυναίκα μπορεί να βιώσει παρενόχληση επειδή είναι γυναίκα, αλλά και λόγω της φυλής ή της εθνότητας και/ή της μεταναστευτικής της κατάστασης. Οι μετανάστριες, για παράδειγμα, είναι πιο ευάλωτες σε διακρίσεις και βιαιοπραγίες λόγω του μεταναστευτικού τους καθεστώτος και της οικονομικής τους θέσης, καθώς και της ευάλωτης κατάστασης στην οποία βρίσκονται σε σχέση με τους δράστες στη χώρα υποδοχής.³³ Οι γυναίκες μετανάστριες και πρόσφυγες ενδέχεται να

³² Whitzman (2008); Moser (2012)

³³ EIGE (2017)

βιώσουν σεξουαλική παρενόχληση ως εργαζόμενες στον τομέα της φροντίδας ή/και ως νοσηλεύτριες σε ιδιωτικά νοικοκυριά, ως άτυπες εργαζόμενες στη γεωργία, στη φιλοξενία ή στην οικιακή εργασία και μπορεί επίσης να βιώσουν οικονομική βία που προκαλείται από τον χαμηλό μισθό που λαμβάνουν.³⁴

Σύμφωνα με το UN Women: «Οι γυναίκες και τα κορίτσια που βρίσκονται σε ευάλωτη θέση αντιμετωπίζουν συχνά πολλαπλές ανισότητες και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων, στη βάση του φύλου, της ηλικίας, της τάξης, της ικανότητας, της φυλής, της εθνότητας, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας φύλου και της μεταναστευτικής κατάστασης».³⁵ Για παράδειγμα, η έρευνα της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Θεμελιωδών Δικαιωμάτων³⁶ καταδεικνύει πως οι νέες γυναίκες κινδυνεύουν ιδιαίτερα από σεξουαλική παρενόχληση. Περισσότερες από μία στις τρεις γυναίκες (38%) ηλικίας 18 έως 29 ετών αντιμετώπισαν τουλάχιστον μία μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης τους 12 μήνες πριν από την έρευνα, μεταξύ άλλων μέσω του Διαδικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

Στην Ευρώπη, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Ισότητας των Φύλων (EIGE) της Ε.Ε εφαρμόζει μια διαθεματική ανάλυση στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων, όπου συμπεριλαμβάνεται ανάλυση στον τομέα της βίας κατά των γυναικών.³⁷ Αυτό έχει βοηθήσει στην ευαισθητοποίηση σχετικά με το πώς οι πολλαπλές διακρίσεις διαμορφώνουν τις μορφές βίας που βιώνουν οι γυναίκες και σε άλλους βασικούς τομείς έμφυλης ανισότητας, όπως είναι η εργασία.³⁸

Άτομα LGBTI+

Τα άτομα LGBTI+³⁹ αντιμετωπίζουν υψηλά επίπεδα διακρίσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης, που σχετίζονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό ενός ατόμου, την ταυτότητα του φύλου, την έκφραση του φύλου και τα χαρακτηριστικά του φύλου.⁴⁰ Οι αναφορές ερευνών για την ομοφοβία, την τρανσφοβία και τις διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου καταδεικνύουν ότι εξακολουθούν να υπάρχουν ανησυχητικά επίπεδα διακρίσεων, βίας και κακοποίησης στον χώρο εργασίας από συναδέλφους/ισες και άνηση μεταχείριση από τους εργοδότες σε τομείς όπως η ανέλιξη και η κατάρτιση. Τα τρανς άτομα βιώνουν τα υψηλότερα επίπεδα διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας μεταξύ όλων των υποομάδων ΛΟΑΤ⁴¹. Ακόμα και σε χώρες όπου υπάρχει καλή νομική προστασία, πολλά ΛΟΑΤ άτομα εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν βία και παρενόχληση στην εργασία και στην ιδιωτική τους ζωή. Μια έκθεση του συνδικάτου TUC⁴² στο Ηνωμένο Βασίλειο διαπίστωσε ότι επτά στους/στις δέκα ΛΟΑΤ εργαζόμενους/ες παρουσίασαν

³⁴ Crepaldi and Samek, 2011, p.4

³⁵ UN Women (2017) Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda. Summary Report. UN Women, New York. P.6.

³⁶ FRA (2014) *op cit*.

³⁷ EIGE (2019) Intersecting Inequalities: Gender Equality Index 2019.

<https://eige.europa.eu/publications/intersecting-inequalities-gender-equality-index>

³⁸ Thiara, et al., 2011; ILO (2018a), *op cit*. p.40.

³⁹ Lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and other sexuality

⁴⁰ International Commission of Jurists (ICJ) (2007) Yogyakarta Principles – Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity, March 2007. <http://www.refworld.org/docid/48244e602.html>

⁴¹ Λεσβία, Ομοφυλόφιλος, Αμφιφυλόφιλος και Τρανς

⁴² TUC (2019) Sexual harassment of LGBT people in the workplace. London, TUC.

τουλάχιστον έναν τύπο σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και σχεδόν μία στις οκτώ ΛΟΑΤ γυναίκες ανέφεραν ότι υπέστησαν σοβαρή σεξουαλική επίθεση ή βιασμό στην εργασία. Λίγες περιπτώσεις αναφέρθηκαν στους εργοδότες, φοβούμενοι/ες ότι θα «αποκαλυφθούν» στην εργασία τους. Σε θετικό σημείο, πολλές μεγάλες εταιρείες έχουν εισαγάγει πολιτικές και προγράμματα ένταξης και πολυμορφίας που προωθούν την ένταξη LGBTI+ στον χώρο εργασίας, και ένας αυξανόμενος αριθμός συνδικαλιστικών οργανώσεων έχουν αντιμετωπίσει τις διακρίσεις και τη βία στα ΛΟΑΤ άτομα κατά την εργασία σε διαπραγματεύσεις εργατικές πολιτικές και συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Γυναίκες σε ευάλωτες εργασιακές καταστάσεις

Παρόλο που όλες οι γυναίκες διατρέχουν δυνητικό κίνδυνο βίας και παρενόχλησης στην εργασία, οι γυναίκες σε ευάλωτες εργασιακές καταστάσεις - όπως οι γυναίκες που εργάζονται σε επισφαλή εργασία με χαμηλές αμοιβές, προσωρινή, εποχιακή και αδήλωτη εργασία - αντιμετωπίζουν μερικούς από τους μεγαλύτερους κινδύνους σεξουαλικής παρενόχλησης. Η εργασιακή ανασφάλεια δυσκολεύει τις γυναίκες να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους, να διαμαρτυρηθούν και να αποζημιωθούν και να απολαύσουν τα οφέλη της κοινωνικής προστασίας. Οι γυναίκες σε αυτές τις καταστάσεις συχνά έχουν περιορισμένη διαπραγματευτική δύναμη ή / και εκπροσώπηση από τα συνδικάτα. Ορισμένες γυναίκες εργαζόμενες αντιμετωπίζουν πρόσθετους κινδύνους σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως οι γυναίκες μετανάστριες που εργάζονται ως φροντίστριες ή οικιακές εργαζόμενες. Οι γυναίκες μετανάστριες εργαζόμενες με αδήλωτο εργασιακό καθεστώς συχνά βρίσκονται σε εξαιρετικά επισφαλείς καταστάσεις, καθιστώντας τις ευάλωτες σε σημαντικό κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης, χωρίς προστασία από τον νόμο. Στην Κύπρο, για παράδειγμα, υπάρχει έμμεσος αποκλεισμός των οικιακών εργαζομένων και των μεταναστριών από τον νόμο για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση (2005 (1) 2002) όταν δέχονται σεξουαλική παρενόχληση από τον σύζυγο, αλλά ο εργοδότης τους είναι η γυναίκα του. Αυτό σημαίνει ότι αυτές οι γυναίκες δεν έχουν νομική προστασία και μπορούν να προσφύγουν μόνο μέσω της αστυνομίας βάσει του ποινικού κώδικα, όπου χάνουν το δικαίωμά τους για την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης. Πολλές από αυτές τις γυναίκες αντιμετωπίζουν εκμετάλλευση και μεγαλύτερους κινδύνους κάθε μορφής βίας και κακοποίησης στην εργασία από άλλους άνδρες του νοικοκυριού.

Οι γυναίκες σε ανώτερα και μη παραδοσιακά επαγγέλματα

Οι γυναίκες σε ανώτερες και ηγετικές θέσεις είναι συχνά στόχος της σεξουαλικής παρενόχλησης και αυτό στέλνει ένα ισχυρό μήνυμα ότι οι γυναίκες δεν είναι ευπρόσδεκτες κατά κύριο λόγο σε ηγετικές θέσεις. Η έρευνα του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε διαπίστωσε ότι το 75% των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις και σε ανώτερες επαγγελματικές θέσεις αντιμετώπισαν σεξουαλική παρενόχληση, σε σύγκριση με το 61% των γυναικών που ασχολούνται με τα επαγγέλματα του τομέα των υπηρεσιών⁴³. Οι γυναίκες σε παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα αντιμετωπίζουν επίσης υψηλότερα επίπεδα σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως διαπιστώθηκε στον τομέα των μεταφορών σε ολόκληρη την Ευρώπη. Η προώθηση της ισότητας των φύλων συνεπάγεται την αποστολή ενός ισχυρού μηνύματος ότι

⁴³ FRA (2014) *op cit*.

οι γυναίκες στον χώρο εργασίας αξίζουν σε όλα τα επαγγέλματα. Επιπρόσθετα, άνδρες και γυναίκες που ηγούνται έχουν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη δέσμευση για τερματισμό της βίας κατά των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, να διαμορφωθεί η κατάλληλη συμπεριφορά, αμφισβητώντας τους κοινωνικούς κανόνες και προωθώντας πρότυπο ηγεσίας που συμπεριλαμβάνει τις γυναίκες⁴⁴.

Πολλές γυναίκες φοβούνται ότι θα υπάρξουν αντίποινα, ότι θα εκφοβιστούν και θα θυματοποιηθούν και ότι αυτό θα τους οδηγήσει σε απώλεια της εργασίας τους. Η εξεύρεση αποτελεσματικών τρόπων διαβούλευσης με τις γυναίκες είναι καθοριστικής σημασίας για την εξεύρεση λύσεων που λειτουργούν μακροπρόθεσμα. Εάν η σεξουαλική παρενόχληση πρόκειται να αντιμετωπιστεί σοβαρά, επιβάλλεται η ακρόαση των γυναικών με ουσιαστικό τρόπο, μέσω συμμετοχικών διαβουλεύσεων και έρευνας και μέσω της εκπροσώπησης των γυναικών στις επίσημες δομές που υπάρχουν για τον κοινωνικό διάλογο μεταξύ εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων στον χώρο εργασίας ή σε τομεακό επίπεδο. Η ενδυνάμωση των γυναικών και άλλων ομάδων που υφίστανται διακρίσεις για να έχουν το δικαίωμα να εκφράζουν τα όριά τους μέσω πρακτικών πρωτοβουλιών αποτελεί ένα κρίσιμο βήμα προόδου.

Φωνή των γυναικών και αυτενέργεια

Πολλές γυναίκες σε εύλωτες καταστάσεις δεν μιλούν για τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Η εύρεση αποτελεσματικών τρόπων διαβούλευσης με τις γυναίκες είναι καθοριστικής σημασίας για την εξεύρεση λύσεων που λειτουργούν μακροπρόθεσμα. Εάν η σεξουαλική παρενόχληση πρόκειται να αντιμετωπιστεί σοβαρά, επιβάλλεται η ακρόαση των γυναικών με ουσιαστικό τρόπο, μέσω συμμετοχικών διαβουλεύσεων και έρευνας και μέσω της εκπροσώπησης των γυναικών στις επίσημες δομές που υπάρχουν για τον κοινωνικό διάλογο μεταξύ εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων στον χώρο εργασίας ή σε κλαδικό επίπεδο.

Οι άνδρες ως σύμμαχοι στην εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η δέσμευση των ανδρών ως συμμάχων για τον τερματισμό των έμφυλων ανισοτήτων και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία είναι απαραίτητη. Στον επιχειρηματικό τομέα, οι πρωτοβουλίες για την προσέλκυση ανδρών ως συμμάχων περιλαμβάνουν παγκόσμιες εκστρατείες, όπως το #HeforShe Corporate Impact Champions,⁴⁵ το εταιρικό δίκτυο UNstereotype Alliance⁴⁶ οι πρωταθλητές εταιρικών επιπτώσεων #HeforShe του UN WOMEN, το εταιρικό δίκτυο UNstereotype Alliance και οι δεσμεύσεις των εταιρειών βάσει των Αρχών Ενδυνάμωσης του UN WOMEN.

Σύμφωνα με τη δημοσίευση του Business Fights Poverty «Η ισότητα των φύλων είναι υπόθεση όλων: Η προσέλκυση ανδρών ως συμμάχων για την προώθηση της ισότητας των

⁴⁴ ILO & UN Women (2019) *op cit*.

⁴⁵ <https://www.heforshe.org/en>

⁴⁶ <https://www.unstereotypealliance.org/en>

φύλων σε όλη την αλυσίδα αξίας»⁴⁷ που δεσμεύει τους άνδρες απαιτεί μετασχηματιστικές στρατηγικές. Αυτά υπάρχουν σε τέσσερα επίπεδα: ατομικό, οργανωτικό, πολιτισμικό και κοινωνικό. Σε ατομικό επίπεδο, περιλαμβάνει τη δημιουργία χώρων για ασφαλείς και ανοιχτές συνομιλίες στον χώρο εργασίας, την οικοδόμηση της εκτίμησης των ανδρών να ενεργούν και να το κάνουν προσωπικό τους θέμα και να αναδείξουν τα οφέλη της έμφυλης ισότητας για τους άνδρες στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή. Σε οργανωτικό επίπεδο, αυτό περιλαμβάνει τη διασφάλιση ότι η ισότητα των φύλων βρίσκεται στο επίκεντρο της επιχειρηματικής στρατηγικής ενός οργανισμού, τη συλλογή αναλυτικών δεδομένων και τη δέσμευση του κοινού για αλλαγή. Σε επίπεδο κουλτούρας, αυτό περιλαμβάνει τη μοντελοποίηση συμπεριφοράς χωρίς αποκλεισμούς, τη δημιουργία δικτύων χωρίς αποκλεισμούς και τη δέσμευση να γίνονται καθημερινές αλλαγές για να βοηθήσουμε στην αλλαγή της κουλτούρας ενός οργανισμού. Τέλος, σε κοινωνικό επίπεδο, οι εργοδότες και οι εταιρείες μπορούν να αναλάβουν δράση για τον τερματισμό των επιβλαβών στερεοτύπων για το φύλο, τη δέσμευση επιχειρηματικών εταίρων και την υποστήριξη κυβερνήσεων και άλλων εταιρειών για να επιτρέψουν σε περισσότερους άνδρες να γίνουν σύμμαχοι για την ισότητα των φύλων.

Οι άνδρες στις συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν επίσης να είναι ισχυροί σύμμαχοι στην προώθηση μιας εργασιακής κουλτούρας σεβασμού και αξιοπρέπειας, στη μοντελοποίηση της κατάλληλης συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας και διασφάλιση της ανάληψης δράσης σε όλα τα επίπεδα για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπλέον, η αλληλεπίδραση με άνδρες, υποστηρικτές της ισότητας και της ισονομίας, σε συλλογικότητες ανδρών που έχουν δεσμευτεί να αλλάξουν κοινωνικούς κανόνες και να τερματίσουν τη βία κατά των γυναικών μπορεί να είναι ένας θετικός τρόπος προκειμένου να διαμορφωθούν συμπεριφορές σεβασμού σε κοινωνικό επίπεδο και να προωθηθούν νέα πρότυπα στον χώρο εργασίας.

Κατανοώντας τη δύναμη, την ακατάλληλη και ανεπιθύμητη συμπεριφορά στην εργασία: το ζήτημα της συγκατάθεσης

Οι στρατηγικές μετασχηματισμού για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας απαιτούν την κατανόηση της αλληλεπίδρασης ανάμεσα στις άνισες σχέσεις εξουσίας στην εργασία και στο ζήτημα της συγκατάθεσης. «Άνισες σχέσεις εξουσίας μπορεί να καταστήσουν δύσκολο να αρνηθεί μια γυναίκα τη βία ή να αρνηθεί/ να πει όχι, και συγκεκριμένα να λάβει υπόψη το καταναγκαστικό πλαίσιο στο οποίο δίνεται η συγκατάθεση/συναίνεση»⁴⁸. Ως εκ τούτου, η υποταγή σε σεξουαλική παρενόχληση δεν πρέπει να ερμηνευθεί ως ένδειξη ότι είναι είτε ευπρόσδεκτη είτε επιθυμητή. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή σεξουαλικής διάκρισης και, αν δεν γίνει κατανοητή η συναίνεση στο πλαίσιο των έμφυλων σχέσεων: «Ναι μπορεί να εξαναγκαστεί. Μπορεί να είναι το αποτέλεσμα των αναγκαστικών επιλογών, των αποκλεισμένων επιλογών, των περιορισμένων εναλλακτικών λύσεων, καθώς και των προσαρμοστικών προτιμήσεων

⁴⁷ <https://businessfightspoverty.org/articles/report/how-can-business-tackle-gender-based-violence-in-the-world-of-work-a-toolkit-for-action/>

⁴⁸ O'Connor, M. (2017). Consent, agency, choice and coercion: Complex issues in the lives of prostituted and trafficked women. *UK Women's International Studies Forum*. Volume 62, May–June 2017, pp. 8-16.

που εξαρτώνται από τις ανισότητες»⁴⁹. Επομένως, είναι σημαντικό να αναγνωριστεί η έννοια της ανεπιθύμητης σεξουαλικής συμπεριφοράς στον κόσμο της εργασίας σε δύο κατηγορίες: 1) Ένα εργασιακό περιβάλλον, που αποτελείται από επίμονη ή διάχυτη συμπεριφορά ή από ένα μεμονωμένο σοβαρό συμβάν, ή 2) Πρόταση ή αποδοχή μιας ανταλλαγής πλεονεκτημάτων στον χώρο εργασίας ή απουσία ωφελήματος στον χώρο εργασίας για εξαναγκασμό σε σεξουαλική συμμόρφωση⁵⁰. Ως εκ τούτου, λαμβάνοντας υπόψη τις σχέσεις εξουσίας, μπορεί να μην είναι δυνατό για μια γυναίκα να μην συγκατατεθεί και μάλλον είναι σημαντικό να κατανοηθεί το «καταναγκαστικό πλαίσιο στο οποίο δίνεται η συγκατάθεση» και ότι η υποβολή σε σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί ένδειξη ότι το σεξ είναι αποδεκτό, επιθυμητό ή μη καταχρηστικό»⁵¹. Η πρόθεση του δράστη είναι άσχετη εάν η σεξουαλική συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη.

Η συγκατάθεση είναι ένα κρίσιμο ζήτημα όταν πρόκειται για την κατανόηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της σεξουαλικής επίθεσης στον χώρο εργασίας. Η συναίνεση είναι η εθελοντική συμφωνία για συμμετοχή σε σεξουαλική δραστηριότητα, που σημαίνει ότι ένα άτομο πρέπει να δώσει τη συγκατάθεσή του για τη σεξουαλική δραστηριότητα. Ένα από τα προβλήματα σε πρόσφατες δικαστικές υποθέσεις είναι ότι η συναίνεση εικάζεται/συμπεραίνεται επειδή μια γυναίκα δεν είπε «όχι». Μάλλον η σιωπή της ή η απουσία ενός «όχι» θεωρήθηκε συγκατάθεση, ακόμα κι αν η κρίση της ήταν εξασθενημένη από φόβο, αλκοόλ ή τα ναρκωτικά. Ως αποτέλεσμα, είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη όλες οι μορφές λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας.

Είναι σημαντικό οι διευθυντές/ντρίες, οι επόπτες/τριες και οι εργαζόμενοι/ες να κατανοούν τη συναίνεση και ότι **αυτή η συγκατάθεση σε καμία περίπτωση δεν δίνεται**, όταν ο δράστης χρησιμοποιεί βία, παρενόχληση, απειλή βίας, απειλή δυσμενών ενεργειών κατά του προσωπικού, εξαναγκασμό ή όταν το θύμα κοιμάται, είναι ανίκανο ή αναίσθητο. **Η συγκατάθεση δεν πρέπει ποτέ να υποτίθεται ή να υπονοείται**. Για παράδειγμα, η ανεπιθύμητη σεξουαλική πρόταση προς μια γυναίκα, όπως η επαφή με το στήθος ή τους γλουτούς της στον χώρο εργασίας χωρίς τη συγκατάθεσή της, ορίζεται ως εγκληματική πράξη σε ορισμένες χώρες που τιμωρούνται με φυλάκιση ή πρόστιμο.

Ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου

Ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων/ συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην αλλαγή των κοινωνικών κανόνων και στην προώθηση της ισότητας των φύλων στην εργασία, ιδιαίτερα για τις γυναίκες με τις πιο περιθωριακές και επισφαλείς μορφές απασχόλησης. Ο κοινωνικός διάλογος είναι ένας επίσημος ή άτυπος διάλογος μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Αυτό μπορεί να γίνει σε ανεπίσημο ή επίσημο επίπεδο στον χώρο εργασίας και έχει αποδειχθεί ως αποτελεσματικός τρόπος για την εξεύρεση πρακτικών λύσεων σε προβλήματα που εντοπίζονται από τους/τις εργαζόμενους/ες που έχουν εκφράσει ανησυχίες.

⁴⁹ MacKinnon, C.A. (2005) Women's lives, men's laws (Cambridge MA and London, Belknap Press of Harvard University). p.246

⁵⁰ UN Women (2018) Towards and End to Sexual Harassment: The Urgency and Nature of Change in the Era of #MeToo, p.8.

⁵¹ O'Connor, M. (2017) *op cit*. p. 15

Ο κοινωνικός διάλογος, που περιλαμβάνει τη συνεργασία στον χώρο εργασίας και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, αναγνωρίζονται ευρέως ως ένα σημαντικό εργαλείο και μια μέθοδο για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Η αρχή αυτή είναι σταθερά ενσωματωμένη στη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας⁵². Παρά ταύτα, οι κοινωνικοί εταίροι (συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις) δεν αντιμετωπίζουν σοβαρά το ζήτημα σε πολλές χώρες.

Στην **Κύπρο**, ο κοινωνικός διάλογος διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη χάραξη πολιτικής στον εργασιακό και στον κοινωνικό τομέα, και η βέλτιστη πρακτική δείχνει ότι όταν εφαρμόζεται η αρχή της εμπιστοσύνης και της χάραξης πολιτικής βάσει συναίνεσης μπορεί να υπάρξουν θετικά αποτελέσματα. Ωστόσο, στην Κύπρο, οι κοινωνικοί εταίροι καθυστέρησαν να ενσωματώσουν διατάξεις και πρωτόκολλα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση σε συλλογικές συμβάσεις. Το 2018, το Υπουργικό Συμβούλιο ενέκρινε έναν Κώδικα Συμπεριφοράς για τη σεξουαλική παρενόχληση για τον δημόσιο τομέα. Ο Κώδικας εκπονήθηκε από το Γραφείο Επιτρόπου Διοίκησης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων με τη συνδρομή της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση. Επίσης, εκπονήθηκε εθελοντικός Κώδικας Συμπεριφοράς για τον ιδιωτικό τομέα το 2019 και αναμένεται ότι θα συμπεριληφθεί στις συλλογικές συμβάσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών μόλις εμφανιστούν για ανανέωση. Ο Κώδικας συντάχθηκε και υπογράφηκε από τις μεγαλύτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις ΣΕΚ, ΠΕΟ και την Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) (Δεν κλήθηκαν όλες οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις).

Στη **Δανία**, περίπου το 80% των εργαζομένων καλύπτονται από συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο βιομηχανίας. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καλύπτουν όλους τους τομείς της επαγγελματικής ζωής, συμπεριλαμβανομένης της βίας λόγω φύλου στην εργασία. Στο υψηλότερο επίπεδο, η Δανέζικη Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και η Δανέζικη Οργάνωση Εργοδοτών ορίζουν κανόνες μέσω γενικών συμφωνιών και συμφωνιών συνεργασίας. Αυτό καθορίζει τα πλαίσια των επιχειρήσεων για την κατάρτιση πολιτικών και συμφωνιών. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στη Δανία είναι πολύ δραστήριες στην ανάληψη εκστρατειών και ενημέρωσης. Αυτό περιλαμβάνει μια ομάδα εργασίας για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία δημιουργήθηκε μεταξύ των δανέζικων συνδικάτων και έχει αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης μιας επιτυχημένης εκστρατείας για την αύξηση του προστίμου για τους εργοδότες, βάσει του νόμου περί ίσης μεταχείρισης.

⁵² Pillinger, J. & Wintour, N. (2019) Collective Bargaining and Gender Equality. Newcastle, Agenda Publishing. Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016) Negotiating for Gender Equality. Labour Relations and Collective Bargaining. ILO Issue Brief No. 4. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_528947.pdf. ILO / OECD Global Deal (2019) The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679957.pdf

Στην **Ελλάδα**, η παρουσία συνδικαλιστικών οργανώσεων έχει σημαντική αξία στους χώρους εργασίας και είναι ιδιαίτερα σημαντική στους τομείς όπου κυριαρχούν οι γυναίκες. Η παρουσία τους μπορεί να έχει έναν ισχυρό προληπτικό ρόλο. Για παράδειγμα, η Ομοσπονδία εργαζομένων στον τραπεζικό τομέα έχει δημιουργήσει Γραμματεία για την Ισότητα των Φύλων, στην οποία μπορούν να αναφέρονται περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Ωστόσο, έχουν αναφερθεί πολύ λίγες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στη Γενική Γραμματεία ή μέσω του συνδικάτου σε συγκεκριμένες τράπεζες. Στο επίπεδο της συλλογικής διαπραγματεύσεως δόθηκε ελάχιστη προσοχή στη σεξουαλική παρενόχληση. Το 2006 υπογράφηκε από τους κοινωνικούς εταίρους ένα πρωτόκολλο συνεργασίας για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών στην απασχόληση. Ωστόσο, δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με συγκεκριμένα αποτελέσματα για τη σεξουαλική παρενόχληση.

Τα συνδικάτα στη **Βουλγαρία** είναι πολύ δραστήρια στη διοργάνωση εκστρατειών και συμφωνιών για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Οι προσεγγίσεις βέλτιστης πρακτικής στις συλλογικές συμβάσεις βρίσκονται στον τομέα των μεταφορών, όπου η συλλογική σύμβαση 2012-2014 περιλαμβάνει ειδικό κεφάλαιο με τίτλο «Προστασία από τη βία στον χώρο εργασίας και την ισότητα των φύλων» που περιλαμβάνει προσέγγιση μηδενικής ανοχής, πρόληψη, διαδικασίες και στήριξη των εργαζομένων, μεταξύ άλλων τομέων. Ωστόσο, τα συνδικάτα στη Βουλγαρία αντιμετωπίζουν μια σειρά επίμονων προκλήσεων. Αυτά κυμαίνονται από πολιτιστικούς και κοινωνικούς κανόνες που πρέπει να αντιμετωπιστούν, καθώς επιτρέπουν μια κουλτούρα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Πρέπει να εντοπιστούν νέοι τρόποι αντιμετώπισης του προβλήματος και οι εργαζόμενοι/ες να μπορούν να μιλάνε για τη βία και την παρενόχληση. Επιπλέον, απαιτούνται μέτρα για την ενσωμάτωση της σεξουαλικής παρενόχλησης σε όλες τις συμφωνίες συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τέλος, πρέπει να αντιμετωπιστεί η ευπάθεια των εργαζομένων που εργάζονται σε τομείς, όπου υπάρχει επισφαλής εργασία, κακές συνθήκες εργασίας και χαμηλή αμοιβή, καθώς η σεξουαλική παρενόχληση είναι πιο κοινή στους τομείς αυτούς.

Εκστρατεία για ασφαλή εργασία και χώρους εργασίας χωρίς βία για γυναίκες εργαζόμενες στις μεταφορές στη Βουλγαρία

Η βουλγαρική ένωση μεταφορών FTTUB συμμετείχε ενεργά σε εκστρατεία για τον τερματισμό της βίας κατά των γυναικών εργαζομένων στις μεταφορές. Αυτό ξεκίνησε με μια έρευνα για τις γυναίκες εργαζόμενες «Κάποια να το μοιραστεί», η οποία βασίστηκε σε αυτό-διαχειριζόμενα ανώνυμα ερωτηματολόγια που άφησαν σε καθορισμένα μέρη στον χώρο εργασίας. Οι γυναίκες εργαζόμενες που ανταποκρίθηκαν στην έρευνα τόνισαν τα υψηλά επίπεδα κινδύνου σωματικής και ψυχολογικής βίας, η πλειονότητα των οποίων ήταν βία από τρίτα άτομα. Η έρευνα παρείχε μια σημαντική μαρτυρία που βοήθησε στην ενημέρωση της μετέπειτα εκστρατείας, παροχής συμβουλών και διαπραγματεύσεως των συλλογικών συμβάσεων της FTTUB για τη βία στον χώρο εργασίας. Μετά την εκστρατεία, οι εταιρείες μεταφορών άρχισαν να εισάγουν μέτρα ασφαλείας για γυναίκες οδηγούς λεωφορείων και τραμ. Διεξήχθησαν διαπραγματεύσεις με τέσσερις οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, που οδήγησαν σε βελτιωμένα μέτρα ασφάλειας, ευαισθητοποίηση του κοινού, εργοδότες και εργαζόμενους, και βελτιωμένα μέτρα ασφάλειας και εγκαταστάσεις για τις γυναίκες.

Το πρόγραμμα «Βία κατά των γυναικών» του συνδικάτου FTTUB, «Συμφωνίες σε Δράσεις», περιλαμβάνει ένα πρόγραμμα κατάρτισης για την πρόληψη της βίας κατά των γυναικών και την ανατροφοδότηση για την εφαρμογή των τεσσάρων υφιστάμενων δημοτικών συμφωνιών για τον τερματισμό της βίας κατά των γυναικών. Το FTTUB έχει συνδέσει τις έμφυλες ανισότητες και τον έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό στο εργατικό δυναμικό, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής τους στην εκστρατεία της Διεθνούς Ομοσπονδίας Μεταφορών «Οι ισχυρές ενώσεις χρειάζονται γυναίκες», για την πρόληψη της βίας.

Σε επίσημο επίπεδο, ο διμερής κοινωνικός διάλογος περιλαμβάνει διαπραγματεύσεις στον χώρο εργασίας για συμφωνίες συλλογικών διαπραγματεύσεων και πολιτικές στον χώρο εργασίας. Εκτός από τον διμερή κοινωνικό διάλογο, οι κυβερνήσεις, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι/ες συμμετέχουν σε έναν επίσημο τριμερή διάλογο για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία. Οι πολυεθνικές εταιρείες και τα παγκόσμια / εθνικά συνδικάτα συνάπτουν επίσης παγκόσμιες συμφωνίες-πλαίσια που καλύπτουν πολλές χώρες και σε όλες τις παγκόσμιες αλυσίδες εφοδιασμού (βλέπε παράδειγμα παρακάτω). Όλο και περισσότερο, ο κοινωνικός διάλογος έχει καταστεί εργαλείο για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας και έχει χρησιμοποιηθεί ως βάση για τη σύναψη συμφωνιών και την έγκριση πλαισίου για τις πολιτικές εργασίας και τομεακές πρακτικές και τους κώδικες πρακτικής για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία⁵³.

Παράδειγμα: Παγκόσμια συμφωνία-πλαίσιο για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η δανέζικη πολυεθνική εταιρεία τροφίμων Arla Foods (ARLA) και η Διεθνής Ένωση Τροφίμων, Γεωργίας, Ξενοδοχείων, Εστιατορίων, Τροφοδοσίας, Καπνού και το Allied Workers' Associations (IUF) υπέγραψαν συμφωνία για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στις 27 Σεπτεμβρίου 2019. Η συμφωνία θα εφαρμοστεί σε όλες τις δραστηριότητες της Arla. Η συμφωνία αναγνωρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή διάκρισης λόγω φύλου. Ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως απαράδεκτες συμπεριφορές σεξουαλικής φύσης που προσβάλλουν το άτομο στο οποίο απευθύνεται η συμπεριφορά. Σημειώνει ότι η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να διαπραχθεί από συναδέλφους/ισες, επιβλέποντες/ουσες και διευθυντές/ντριες, αλλά και από υπεργολάβους, προμηθευτές ή τρίτα άτομα που παρέχουν αγαθά ή υπηρεσίες στις εγκαταστάσεις της Arla.

Η συμφωνία απαιτεί μια προσέγγιση μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση και δεσμεύει τα μέρη να αναπτύξουν συγκεκριμένες δράσεις, βασισμένες σε ορθές πρακτικές, για την πρόληψη και τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Θα διεξαχθούν δραστηριότητες κατάρτισης και ευαισθητοποίησης. Θα καταρτιστεί μια διαδικασία που θα λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, με μια προσέγγιση επικεντρωμένη στα θύματα και ένα αποτελεσματικό σύστημα αναφοράς και επίλυσης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.

⁵³ For a more detailed discussion of the role of social dialogue and collective bargaining see: ILO & UN Women (2019) *op cit*. ILO (2018) *op cit*. OECD & ILO Global Deal (2019) The contribution of social dialogue to gender equality. Geneva and Paris: ILO & OECD. Pillinger and Wintour (2019) *op cit*. Pillinger, Schmidt & Wintour 2016, ILO 2018 & 2019.

συμπεριλαμβανομένης της διερεύνησης που αντιμετωπίζεται με εμπιστευτικότητα και ουδετερότητα. Η συμφωνία αναφέρει ότι οι δράστες θα λογοδοτούν και ότι δεν θα υπάρξουν αντίποινα ή απειλές εναντίον ατόμων που αναφέρουν σεξουαλική παρενόχληση. Η εφαρμογή της συμφωνίας θα παρακολουθείται σε τακτική βάση.

ii) Περιεκτικές δράσεις πρόληψης στον εργασιακό χώρο

Το δεύτερο μέρος του μετασχηματιστικού πλαισίου είναι να υπάρχει μια στρατηγική και προγραμματισμένη προσέγγιση για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Αυτό πρέπει να υποστηρίζεται / ενισχύεται από την ισότητα των φύλων και μπορεί να εφαρμοστεί μέσω προγραμμάτων εστιασμένων στο φύλο, επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, αξιολογήσεων κινδύνου και στρατηγικών πρόληψης.

Τα προγράμματα πρόληψης στον χώρο εργασίας συνήθως καλύπτουν τρεις βασικούς τομείς:

- Πρωτοβάθμια πρόληψη, παύση της βίας και της παρενόχλησης προτού ξεκινήσει, μέσω της ευαισθητοποίησης και της αλλαγής της κουλτούρας στον χώρο εργασίας.
- Δευτεροβάθμια πρόληψη, μέσω κατάρτισης και ευαισθητοποίησης.
- Τριτοβάθμια πρόληψη, μέσω αποτελεσματικών πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού και συστημάτων καταγγελιών.

Αυτό το τμήμα εξετάζει την πρωτογενή πρόληψη, με ιδιαίτερη έμφαση στην ισότητα των φύλων. Η δευτερογενής πρόληψη και η τριτογενής πρόληψη συζητούνται λεπτομερέστερα στα επόμενα τμήματα του Toolkit.

Αλλαγή της κουλτούρας ενός οργανισμού

Η εξάλειψη όλων των δραστηριοτήτων πρόληψης είναι η ανάγκη αλλαγής της κουλτούρας ενός οργανισμού. Αυτό απαιτεί μια προσέγγιση που ανταποκρίνεται στο φύλο και στο σύνολο του οργανισμού⁵⁴:

- Η ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων και της μη διάκρισης στο επίκεντρο όλων των δραστηριοτήτων πρόληψης, με έμφαση στα μεταβαλλόμενα κοινωνικά πρότυπα και στα στερεότυπα των φύλων που προϋποθέτουν/εικάζουν ανδρικό έλεγχο και δικαιώματα.
- Δέσμευση υψηλού επιπέδου για την εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, με μηδενική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση που κοινοποιείται σε ολόκληρο τον οργανισμό.
- Διαφάνεια στην ανάπτυξη και εφαρμογή διαδικασιών σεξουαλικής παρενόχλησης και συστημάτων καταγγελιών που εμπιστεύονται οι εργαζόμενοι/ες, υλοποιούμενες μέσω μιας προσέγγισης με επίκεντρο το θύμα.

⁵⁴ For further information on implementing gender-responsive cultural change see UN Women discussion paper on sexual harassment: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/09/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment>

- Προθυμία για την εφαρμογή αλλαγής της κουλτούρας, συμπεριλαμβανομένης της συνεχούς μάθησης από περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και συλλογή αναλυτικών στοιχείων για καταγγελίες.
- Εξασφάλιση ότι ο καθένας και η κάθε μια έχει ρόλο στον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης και ενθάρρυνση των προσεγγίσεων των ενεργών παρευρισκόμενων (bystanders) στον χώρο εργασίας.

Εφαρμογή της πρόληψης μέσω αξιολογήσεων κινδύνου επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας

Ένας σημαντικός τρόπος για να τερματιστεί η σεξουαλική παρενόχληση είναι να διασφαλιστεί ότι θα γίνει αξιολόγηση κινδύνου για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία. Αυτό αναγνωρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα σωματικά και / ή ψυχολογικά προβλήματα υγείας που επηρεάζουν την απόδοση στην εργασία και στην ευημερία στην εργασία⁵⁵.

Η Σύμβαση 190 της ΔΟΕ απαιτεί από τις κυβερνήσεις να καθορίσουν καθήκοντα στους εργοδότες για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης μέσω πολιτικών στον χώρο εργασίας και μέτρων επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας:

α) να υιοθετήσουν και να εφαρμόσουν μια πολιτική στον χώρο εργασίας για τη βία και την παρενόχληση, σε διαβούλευση με τους/τις εργαζομένους/ες και τους εκπροσώπους τους,

β) να λαμβάνουν υπόψη τη βία και την παρενόχληση και τους συναφείς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στη διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας,

γ) να προσδιορίζουν τους κινδύνους και να αξιολογούν τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, με τη συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, και να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο τους, και

δ) να παρέχουν στους/στις εργαζομένους/ες και άλλα ενδιαφερόμενα άτομα πληροφορίες και κατάρτιση, κατά τρόπο πρόσφορο, κατά περίπτωση, σχετικά με τους προσδιορισμένους κινδύνους και τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης και τα συναφή μέτρα πρόληψης και προστασίας (C190, Article 9).

Για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, τα προγράμματα επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας, συμπεριλαμβανομένων των αξιολογήσεων κινδύνου, μπορούν να αποτελέσουν σημαντικά σημεία για τη συζήτηση της ισότητας των φύλων και των κοινωνικών κανόνων. Παρόλο που η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν αποτελεί νέο ζήτημα στον χώρο εργασίας, καθορίζεται όλο και περισσότερο σε σχέση με τις ψυχοκοινωνικές μορφές βίας στην εργασία, που συνδέονται με δυσμενείς συνθήκες εργασίας,

⁵⁵ For further information see: Eurofound and EU-OSHA (2014) Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
WHO Healthy workplace framework and model. WHO, Geneva.
https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/

όπως το άγχος, οι εργασιακές πιέσεις, η ανασφάλεια στην εργασία και οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας.

Οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας επηρεάζουν δυσανάλογα τις εργαζόμενες γυναίκες σε τομείς στους οποίους κινδυνεύουν περισσότερο από σεξουαλική παρενόχληση. Για παράδειγμα, το άγχος στον χώρο εργασίας απειλεί τη σωματική και ψυχολογική ασφάλεια των εργαζομένων και εκθέτει τους/τις εργαζομένους/ες σε άλλους κινδύνους εργασίας. Είναι σημαντική μια διατομεακή προσέγγιση, επειδή οι εργαζόμενοι/ες που περιθωριοποιούνται και αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις συχνά βιώνουν δυσανάλογα τη σεξουαλική παρενόχληση.

Οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας αναφέρονται στη σύμβαση 190 της ΔΟΕ ως επαγγελματικοί κίνδυνοι που πρέπει να αντιμετωπιστούν μέσω αξιολογήσεων του επαγγελματικού κινδύνου και προγραμμάτων πρόληψης (βλ. Πλαίσιο παρακάτω).

Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στη διαχείριση της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας

Η Σύμβαση 190 της ΔΟΕ υπογραμμίζει τους *ψυχοκοινωνικούς κινδύνους όσον αφορά τη διαχείριση των αξιολογήσεων κινδύνου και ασφάλειας στην εργασία*.

Οι εκτιμήσεις επαγγελματικού κινδύνου όπως διατυπώνονται στη Σύμβαση 190 και αναλύονται λεπτομερέστερα στη Σύσταση 206, θα πρέπει επίσης να συμβάλλουν στην αλλαγή των νοοτροπιών, λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες που αυξάνουν την πιθανότητα βίας και παρενόχλησης (όπως το φύλο, τα πολιτιστικά και κοινωνικά πρότυπα).

Σε σχέση με την εκτίμηση κινδύνου στον χώρο εργασίας (που αναφέρεται στο άρθρο 9 (γ) της Σύμβασης), δίδεται ιδιαίτερη προσοχή στους παράγοντες κινδύνου, που αυξάνουν την πιθανότητα βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και ρίσκων. Η σύσταση αναφέρει ότι πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι παράγοντες κινδύνου που:

- α) προκύπτουν από τις συνθήκες εργασίας και τις ρυθμίσεις, την οργάνωση της εργασίας και τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, ανάλογα με την περίπτωση ·
- (β) εμπλέκουν τρίτα άτομα, όπως πελάτες, προμηθευτές, παρόχους υπηρεσιών, χρήστες, ασθενείς και το κοινό και
- (γ) προκύπτουν από διακρίσεις, κατάχρηση εξουσιαστικών σχέσεων και τα έμφυλα πολιτιστικά και κοινωνικά πρότυπα που υποστηρίζουν τη βία και την παρενόχληση.

Σε ορισμένες χώρες της Ευρώπης, αυτή η προσέγγιση έχει εφαρμοστεί στη νομοθεσία. Ένα παράδειγμα αυτής της προσέγγισης είναι ο βελγικός νόμος του 2014 για την ευημερία στην εργασία, όπου η σεξουαλική παρενόχληση και η βία αντιμετωπίζονται ως ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στον εργασιακό χώρο. Ως αποτέλεσμα, το άγχος, η ψυχολογική παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία μπορούν να προκύψουν από την έκθεση των εργαζομένων σε μια πτυχή του εργασιακού περιβάλλοντος ή της συμπεριφοράς πάνω στην

οποία ο εργοδότης έχει κάποιο έλεγχο (π.χ. οργάνωση της εργασίας, περιεχόμενο εργασίας, συνθήκες εργασίας και διαβίωσης στον χώρο εργασίας διαπροσωπικές σχέσεις)⁵⁶.

Διασφάλιση ότι οι εργοδότες αναλαμβάνουν την ευθύνη για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η ανάληψη ευθύνης για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει να βαρύνει τον εργοδότη ως μέρος του καθήκοντος του να φροντίζει το προσωπικό του για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Ένα παράδειγμα αυτής της υποχρέωσης θα ήταν να προβλεφθούν εκτιμήσεις κινδύνου για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, ως σημαντικό μέρος αυτής της προληπτικής δράσης.

Σε ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ, όπως το Βέλγιο, οι εργοδότες έχουν την ευθύνη που ορίζεται στη νομοθεσία να παρέχουν ένα εργασιακό περιβάλλον που δεν κάνει διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων και είναι απαλλαγμένο από τη σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό σημαίνει ότι εάν δεν έχουν λάβει όλα τα εύλογα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, ο εργοδότης μπορεί να είναι υπεύθυνος για σεξουαλική παρενόχληση, ακόμη και αν δεν γνώριζε ότι υπήρχε σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Ωστόσο, αυτή η προσέγγιση δεν έχει εφαρμοστεί σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, για παράδειγμα, στη Δανία και στην Ελλάδα, δεν υπάρχει νομοθεσία που να υποχρεώνει τον εργοδότη να εφαρμόσει μέτρα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Σε έναν μεταβαλλόμενο κόσμο εργασίας, η εξωτερική ανάθεση υπηρεσιών και η υπεργολαβία μπορεί επίσης να επηρεάσει τη σταθερότητα της εργασίας και τις συνθήκες εργασίας και να εμποδίσει δράσεις για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σε αυτό το πλαίσιο, επιβάλλονται μέτρα για την πρόληψη, τον εντοπισμό και τη δράση κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης τόσο στην εταιρεία όσο και στους υπεργολάβους της.

Μέτρα πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης μέσω της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας

- Διασφάλιση ότι τα επαγγελματικά προγράμματα ασφάλειας και υγείας αντιμετωπίζουν τις ανάγκες και τις ανησυχίες των γυναικών στον χώρο εργασίας (δηλαδή ότι ανταποκρίνονται στο φύλο).
- Οι αξιολογήσεις των επαγγελματικών κινδύνων να λαμβάνουν υπόψη τους πολλαπλούς κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών που εργάζονται στις πιο επισφαλείς και ευάλωτες συνθήκες εργασίας και των γυναικών που υφίστανται πολλαπλές μορφές διακρίσεων.
- Δημιουργία κοινής επιτροπής ασφάλειας και υγείας (εργοδότης-συνδικάτα) που θα έχει ως στόχο την εφαρμογή μέτρων πρόληψης που ανταποκρίνονται στο φύλο στον χώρο εργασίας.

⁵⁶ ETUC (2016) *op cit*.

- Δημιουργία μιας κοινής επιτροπής για την ασφάλεια και την υγεία (εργοδότης-συνδικάτα), η οποία θα έχει ως στόχο την εφαρμογή μέτρων πρόληψης στον χώρο εργασίας που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των φύλων.
- Ένας προληπτικός ρόλος πρόληψης μπορεί να εφαρμοστεί εάν προκαταλάβει, εντοπίσει και ενεργήσει για τους κινδύνους. Αυτοί οι κίνδυνοι πρέπει να προσδιορίζουν τις καταστάσεις εργασίας και τους παράγοντες της οργάνωσης της εργασίας που κάνουν τις γυναίκες μη ασφαλείς.
- Κατάρτιση κατευθυντήριων γραμμών και καταλόγων ελέγχου και κατάρτισης με γνώμονα το φύλο, ώστε οι εκπρόσωποι για την ασφάλεια στον χώρο εργασίας να εντοπίζουν κινδύνους που σχετίζονται με το φύλο.

iii) Διεξαγωγή εκτίμησης κινδύνου στον χώρο εργασίας

Οι πιθανοί κίνδυνοι σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας πρέπει να εντοπιστούν μέσω μιας προσέγγισης που να ανταποκρίνεται στο φύλο και να αναγνωρίζει τις διαφορετικές και αλληλένδετες διαστάσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Αυτά περιλαμβάνουν, ιδίως τη σεξουαλική παρενόχληση που διαπράττεται από διευθυντές, επόπτες και συναδέλφους/ισες, από τρίτα άτομα (πελάτες, ασθενείς κτλ) και από στενούς συντρόφους που διαπράττουν ενδοοικογενειακή βία και κακοποίηση εναντίον των νυν συντρόφων και πρώην συντρόφων τους στο χώρο εργασίας. Αν και κάθε μία από αυτές τις διαστάσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης σχετίζεται με ένα διαφορετικό πλαίσιο, όλα αποτελούν μέρος ευρύτερων ανισοτήτων και κοινωνικών κανόνων που διαιωνίζουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων, το σεξισμό και τη σεξουαλική παρενόχληση.

Η εκτίμηση κινδύνου στον χώρο εργασίας θα αξιολογεί τον κίνδυνο ή τον δυνητικό κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης και θα καταρτίζει μια στρατηγική πρόληψης για τον περιορισμό των πραγματικών ή δυνητικών κινδύνων σε τρεις βασικούς τομείς που προκύπτουν (όπως προβλέπεται στη Σύμβαση 190):

- Από τις συνθήκες εργασίας και τις ρυθμίσεις, την οργάνωση της εργασίας και τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, ανάλογα με την περίπτωση.
- Τρίτα μέρη όπως πελάτες, προμηθευτές, παρόχοι υπηρεσιών, χρήστες, ασθενείς και το κοινό και
- Διακρίσεις, κατάχρηση εξουσιαστικών σχέσεων και φύλο, πολιτιστικά και κοινωνικά πρότυπα που υποστηρίζουν τη βία και την παρενόχληση.

Οι αξιολογήσεις κινδύνου θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη το πλήρες φάσμα των κινδύνων που ενδέχεται να οδηγήσουν σε σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Παρακάτω παρατίθεται ένας ενδεικτικός κατάλογος των όσων μπορούν να καλυφθούν σε μια αξιολόγηση κινδύνου:

- ο Αξιολόγηση του τρόπου, με τον οποίο ασχολείται σήμερα ο οργανισμός και ανταποκρίνεται σε καταγγελίες, διερεύνηση και εάν έχει υπάρξει καλή πρακτική μάθησης από προηγούμενες περιπτώσεις.
- ο Εντοπισμός και τεκμηρίωση της θέσης και των συνθηκών υπό τις οποίες συμβαίνει συνήθως η σεξουαλική παρενόχληση με διαβουλεύσεις με εργαζόμενες γυναίκες π.χ. απομονωμένοι χώροι εργασίας, μοναχική εργασία, ασφαλής χώρος στάθμευσης, μεταφορά από την εργασία στο σπίτι και το αντίθετο.
- ο Αντιμετώπιση των κινδύνων στους χώρους εργασίας, στους οποίους ο εργοδότης έχει κάποιο έλεγχο και μπορεί να έχει αντίκτυπο, για παράδειγμα, στην οργάνωση της εργασίας, στο περιεχόμενο της εργασίας, στις συνθήκες εργασίας και στις διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία.
- Αξιολογήστε τους κινδύνους βίας κατά των γυναικών και το εχθρικό εργασιακό περιβάλλον όταν:
 - ο οι γυναίκες εργάζονται σε τομείς που κυριαρχούνται από άνδρες ή σε χώρους εργασίας που κυριαρχούνται από άνδρες·
 - ο οι γυναίκες εργάζονται μόνες ή απομονωμένα·
 - ο οι γυναίκες εργάζονται σε θέσεις εργασίας, όπου υπάρχουν αλληλεπιδράσεις με πελάτες, προμηθευτές, το κοινό σε υπηρεσίες που απευθύνονται σε πελάτες ή με εργολάβους·
 - ο οι γυναίκες εργάζονται πίσω από κλειστές πόρτες και όπου η επιθεώρηση εργασίας είναι σπάνια, επηρεάζοντας τις γυναίκες που εργάζονται ως οικιακές εργαζόμενες ή ως φροντίστριες·
 - ο οι γυναίκες ταξιδεύουν προς και από την εργασία, που πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια μη κοινωνικών ωρών και στο σκοτάδι, συμπεριλαμβανομένων κινδύνων σε χώρους στάθμευσης ή περπατώντας σε στάσεις λεωφορείων·
 - ο οι γυναίκες δεν έχουν πρόσβαση σε ασφαλείς εγκαταστάσεις υγιεινής ή μεταβαλλόμενες εγκαταστάσεις·
 - ο υπάρχουν κίνδυνοι που σχετίζονται με την ευπάθεια μιας γυναίκας στην αγορά εργασίας λόγω εθνικής καταγωγής, ταυτότητας φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας ή άλλων χαρακτηριστικών·
 - ο υπάρχουν κίνδυνοι που σχετίζονται με το καθεστώς του δράστη στην ιεραρχία μιας εταιρείας, σε εταιρείες και στον ιδιωτικό τομέα, πράγμα που μπορεί να σημαίνει ότι ένα «ανώτατο ή «ανώτερο» στέλεχος προστατεύεται από τον οργανισμό·
 - ο υπάρχουν συνθήκες οικονομικής κρίσης και αυξανόμενης ανεργίας, συμπεριλαμβανομένων των συνεπειών της πανδημίας COVID-19, η οποία μπορεί να αποτρέψει τις γυναίκες από την υποβολή καταγγελιών·

iv. Κατάρτιση μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής πρόληψης στον χώρο εργασίας που να ανταποκρίνεται στο φύλο

Μια στρατηγική πρόληψης στον χώρο εργασίας, που ανταποκρίνεται στο φύλο είναι ένα σημαντικό μέρος μιας μετασχηματιστικής προσέγγισης. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι να αντιμετωπίζει παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με τους κοινωνικούς κανόνες, τις άνισες σχέσεις εξουσίας και τις έμφυλες ανισότητες.

Αυτοί οι παράγοντες κινδύνου είναι συχνά ενσωματωμένοι στην οργανωσιακή κουλτούρα (όπως συζητήθηκε παραπάνω)⁵⁷. Οι αλλαγές στην οργανωσιακή κουλτούρα απαιτούν μια βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη προσέγγιση και μπορούν να επιτευχθούν με τη δημιουργία ενός ποικίλου και περιεκτικού περιβάλλοντος εργασίας με σεβασμό, όπου οι γυναίκες είναι παρούσες ως ανώτερα και ηγετικά στελέχη. Αυτό σημαίνει επίσης την ύπαρξη διαφανών και υπεύθυνων πολιτικών και διαδικασιών για την αντιμετώπιση και την εκμάθηση από τις καταγγελίες που υποβάλλονται.

Μια στρατηγική πρόληψης στον χώρο εργασίας πρέπει να περιλαμβάνει ένα πλήρες φάσμα μέτρων για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων των θεμάτων που πρέπει να συμπεριληφθούν στις αξιολογήσεις κινδύνου (που προσδιορίστηκαν παραπάνω). Ο στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση εμποδίζεται σε πρώιμο στάδιο. Για παράδειγμα, τα μέτρα πρόληψης μπορούν να περιλαμβάνουν αποτελεσματικές μορφές οργάνωσης της εργασίας, κατανομής των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων εργασίας. Η διαβούλευση με εργαζόμενες γυναίκες μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό προβλημάτων και κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων των πτυχών της οργανωσιακής νοοτροπίας που οδηγούν σε σεξουαλική παρενόχληση. Η εκπαίδευση και η ευαισθητοποίηση είναι εξίσου σημαντικό μέρος της πρόληψης για τη δημιουργία ενός αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος και μιας κουλτούρας μάθησης για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Έξι βήματα για τη χάραξη και εφαρμογή μιας στρατηγικής πρόληψης

Βήμα 1: Συμβουλευτείτε τις εργαζόμενες γυναίκες. Ρωτήστε τις γυναίκες τι πρέπει να συμπεριληφθεί σε μια στρατηγική πρόληψης. Αυτό θα το κάνει σχετικό με τη ζωή των εργαζομένων γυναικών. Δώστε προτεραιότητα σε δράσεις για την εφαρμογή θετικής κουλτούρας στον χώρο εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος, ζητώντας από τις εργαζόμενες τις απόψεις τους και ακούγοντας τις εμπειρίες τους, ιδέες και προτάσεις για το τι πρέπει να αλλάξει.

Βήμα 2: Διεξαγωγή εμπιστευτικής και ανώνυμης ετήσιας έρευνας για το εργασιακό κλίμα. Αυτό θα βοηθήσει στον εντοπισμό των βασικών ζητημάτων στο περιβάλλον εργασίας, πώς αισθάνονται οι εργαζόμενοι/ες για την ασφάλειά τους στον χώρο εργασίας, εάν αισθάνονται σίγουροι/ες για την υποβολή καταγγελίας και αν όχι για ποιο λόγο, εάν αισθάνονται ότι θα γίνουν πιστευτοί/ες και αν όχι γιατί; αν αντιμετωπίζονται ισότιμα και αν όχι γιατί. Βεβαιωθείτε ότι υπάρχει διαφάνεια, ώστε οι εργαζόμενοι/ες να γνωρίζουν πώς θα

⁵⁷ UN Women (2019) *op cit*.

χρησιμοποιούνται τα δεδομένα και πώς θα διατίθενται τα αποτελέσματα. Χρησιμοποιήστε τα αποτελέσματα της έρευνας για να ενημερώσετε τα μέτρα πρόληψης.

Βήμα 3: Παρέχετε κατάρτιση σε όλο το προσωπικό, τους/τις επιβλέποντες/ουσες και τους/τις διευθυντές/ντριες. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα πρέπει να βασίζονται σε τεκμηριωμένα στοιχεία και, όπου είναι δυνατόν, να καταδεικνύουν προηγούμενες κοινωνικές επιπτώσεις στη μείωση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό θα πρέπει να καλύπτει τον τρόπο πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και την κατανόηση και τις στρατηγικές αντιμετώπισης ευρύτερων έμφυλων ανισοτήτων και των κοινωνικών κανόνων, τον τρόπο αποτελεσματικής λήψης και χειρισμού καταγγελιών και την εφαρμογή μιας προσέγγισης με επίκεντρο τα θύματα.

Βήμα 4: Δημιουργήστε ένα εργασιακό περιβάλλον εμπιστοσύνης, αξιοπρέπειας και σεβασμού μεταξύ των εργαζομένων. Βεβαιωθείτε ότι αυτό διαμορφώνεται σε όλες τις σχέσεις στον χώρο εργασίας, όπως οι ομαδικές εργασίες και οι διαπραγματεύσεις μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης. Λάβετε ενεργά μέτρα για τη μείωση των πιθανών συγκρούσεων, αγένειας, ασεβούς συμπεριφοράς, αρνητικότητας και άγχους στον χώρο εργασίας. Αν αυτά δεν αντιμετωπιστούν, μπορεί να οδηγήσουν σε σεξουαλική παρενόχληση. Χρησιμοποιήστε ομαδικές προσεγγίσεις για την αποκατάσταση, συμπεριλαμβανομένης της οργάνωσης των διαδικασιών εργασίας ή των κατεστραμμένων σχέσεων στον χώρο εργασίας με βάση την αμοιβαία εμπιστοσύνη, για παράδειγμα μέσω προγραμμάτων αποκαταστατικής δικαιοσύνης στον χώρο εργασίας⁵⁸.

Βήμα 5: Εφαρμογή πρακτικών μέτρων. Εφαρμόστε πρακτικά μέτρα σε συνεννόηση με γυναίκες εργαζόμενες, για παράδειγμα σχετικά με τον τρόπο μείωσης των κινδύνων σεξουαλικής παρενόχλησης, τον τρόπο με τον οποίο θα αυξηθεί η ασφάλεια, εντοπίζοντας τομείς του εργασιακού χώρου, όπου οι γυναίκες μπορούν να εργάζονται μεμονωμένα και όπου υπάρχει μεγαλύτερος κίνδυνος σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα πρακτικά μέτρα μπορούν να περιλαμβάνουν «περιπάτους ασφαλείας για σεξουαλική παρενόχληση», καθιστώντας διαθέσιμους πόρους εάν χρειάζεται για συναγερμούς, κλειδιά ταυτότητας, κωδικούς πρόσβασης, κάμερες και προσωπικό, καθώς και εκπαίδευση αυτοάμυνας. Για παράδειγμα, μια βόλτα ασφαλείας στον χώρο εργασίας μπορεί να επιτρέψει στις γυναίκες να εντοπίσουν τμήματα του κτιρίου, διαδικασίες εργασίας ή πτυχές της οργάνωσης της εργασίας που θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια των γυναικών. Είναι σημαντικό να αποφευχθεί η «προσβολή των θυμάτων» ή να τεθεί το βάρος στις γυναίκες να κάνουν αλλαγές στον χώρο εργασίας.

Βήμα 6: Συμπεριλάβετε διατάξεις σχετικά με την ενδοοικογενειακή βία στην εργασία Εξασφαλίστε ότι οι εργαζόμενοι/ες που ανησυχούν για τους κινδύνους ενδοοικογενειακής βίας στον χώρο εργασίας και / ή οι εργαζόμενοι/ες που έχουν περιοριστικά μέτρα ή προστασία έναντι συντρόφου ή πρώην συντρόφου, βοηθούνται με πρακτικό σχεδιασμό ασφάλειας, π.χ. ασφαλή θέση στάθμευσης ή προσωρινή ανακατανομή εργασιών. Αυτά

⁵⁸ For further information see UK Restorative Justice Council:

<https://restorativejustice.org.uk/resources/building-restorative-relationships-workplace-goodwin-development-trust's-journey>

μπορεί να είναι σημαντικά μέτρα πρόληψης για θύματα ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και πληροφορίες σχετικά με τις εξειδικευμένες υπηρεσίες και υποστήριξη (που αναφέρονται παρακάτω).

Παρακολούθηση και εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου μέσω των θεσμών ισότητα και των γραφείων των Επιτρόπων Διοίκησης/Συνηγόρων του Πολίτη (Ombuds offices)⁵⁹ (σημείωση για Κύπρο και Ελλάδα)

Η νομοθεσία για την ισότητα και την απαγόρευση των διακρίσεων χρησιμοποιείται συχνά για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης στην εργασία, ιδίως της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα κρατικά χρηματοδοτούμενα σώματα/θεσμοί ισότητας των φύλων ή καταπολέμησης των διακρίσεων και τα γραφεία των Επιτρόπων Διοίκησης /Συνηγόρων του Πολίτη, έχουν επίσης να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στον εντοπισμό, στην ευαισθητοποίηση και στην εξεύρεση λύσεων για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης κατά των γυναικών στον κόσμο της εργασίας. Μερικές φορές, οι φορείς ισότητας ανταποκρίνονται άμεσα σε περιπτώσεις διακρίσεων και βίας στην εργασία. Λαμβάνουν επίσης μια σειρά προληπτικών ενεργειών, όπως: εκπαίδευση που απευθύνεται στο προσωπικό της αστυνομίας και των δημόσιων οργανισμών, κατάρτιση κωδίκων πρακτικής σχετικά με τη βία στην εργασία, ευαισθητοποίηση καθώς και υποστηρικτικές διαδικασίες σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας⁶⁰.

Επιθεώρηση εργασίας που λαμβάνει υπόψη το φύλο

Οι επιθεωρήσεις εργασίας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην παρακολούθηση και στην εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και των μέτρων για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία. Αναλαμβάνουν όλο και μεγαλύτερο ρόλο στην προώθηση της ισότητας των φύλων και καθώς και στην πρόληψη, στην παρακολούθηση και στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας⁶¹. Είναι ζωτικής σημασίας τα συστήματα επιθεώρησης εργασίας να ανταποκρίνονται στο φύλο και οι επιθεωρητές/τριες να έχουν τη δέουσα κατάρτιση για τον εντοπισμό του φάσματος των κινδύνων σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας⁶². Η ΔΟΕ έχει προβεί σε ορισμένες προτάσεις για συστήματα επιθεώρησης εργασίας με γνώμονα το φύλο, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής περισσότερων γυναικών ως επιθεωρητριών εργασίας, την προώθηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με το φύλο και την εισαγωγή έμφυλων δεικτών ισότητας για τις επιθεωρήσεις και την κατάρτιση, ώστε οι επιθεωρητές/τριες να εντοπίζουν και να αντιμετωπίζουν τη βία και τις διακρίσεις.

⁵⁹ Πρόκειται για οργανισμούς που χρηματοδοτούνται από το κράτος, των οποίων τα καθήκοντα επιβάλλονται στην εθνική νομοθεσία. Τα καθήκοντά τους ποικίλλουν, αλλά μπορούν να παρέχουν νομικές συμβουλές, να προωθήσουν την ισότητα και τη μη διάκριση, να διεξάγουν έρευνες και να παρέχουν αμερόληπτη επίλυση συγκρούσεων. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, αυτές οι λειτουργίες εκτελούνται μέσω ενός δικτύου 63 υποστηρικτικών δομών που εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων.

⁶⁰ See for example: Equinet (2015) Discrimination, harassment and inequality for women. The work of equality bodies informing a new European commission strategy for Gender Equality. Brussels, Equinet.

⁶¹ ILO (2014) Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states: Guide book. Geneva, ILO.

⁶² ILO (2018) Ending violence and harassment in the world of work, Report V(1), International Labour Conference, 108th Session. Geneva, ILO).

Στην Ευρώπη, ορισμένες χώρες, όπως η Κύπρος, οι Κάτω Χώρες και η Ισπανία, έχουν ήδη λάβει μέτρα για να συμπεριλάβουν την ισότητα των φύλων στα συστήματα επιθεώρησης εργασίας⁶³.

Πρόκειται για ένα θέμα που περιλαμβάνεται στη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, σύμφωνα με την οποία οι επιθεωρήσεις εργασίας και άλλες αρχές, που είναι αρμόδιες για λήψη παραπόνων και διερεύνηση, να έχουν την εξουσία να αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας (C.190, άρθρο 10). Περιλαμβάνει επίσης την κατάρτιση για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης με βάση το φύλο, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και ρίσκων, της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και των διακρίσεων κατά συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων (R.206, παράγραφος 20)

Επιπλέον, τα εθνικά όργανα που είναι επιφορτισμένα με την επιθεώρηση εργασίας, την ασφάλεια και υγεία στην εργασία, την ισότητα και την απαγόρευση των διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της ισότητας των φύλων, θα πρέπει να περιλαμβάνουν την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στις αρμοδιότητές τους.

V. Πολιτικές, διαδικασίες και πρακτικές στον εργασιακό χώρο

Η τρίτη διάσταση του μετασχηματιστικού πλαισίου είναι η ανάπτυξη αποτελεσματικών πολιτικών και διαδικασιών στον χώρο εργασίας, οι οποίες ενσωματώνονται στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και στον κοινωνικό διάλογο, με τις διαδικασίες που αναπτύσσονται να μπορούν να τις εμπιστευτούν οι εργαζόμενοι/ες. Εκτός από την κάλυψη όλων των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν σεξουαλική παρενόχληση, οι πολιτικές στον χώρο εργασίας, τα προγράμματα πρόληψης και τα συστήματα καταγγελιών πρέπει να περιλαμβάνουν τη δευτερογενή σεξουαλική παρενόχληση (second-order), που βιώνουν οι εργαζόμενοι/ες όταν παρέχουν υποστήριξη στα θύματα στον χώρο εργασίας. Η αδύναμη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και η απουσία πολιτικών και διαδικασιών μπορούν να συμβάλουν στον κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης⁶⁴. Αυτή η ενότητα εξετάζει κατά πόσο μπορούν να συμβάλουν σε μια μετασχηματιστική προσέγγιση οι αποτελεσματικές πολιτικές και διαδικασίες ανθρώπινων πόρων.

Η Σύμβαση της ΔΟΕ 190 απαιτεί από τις κυβερνήσεις να επιβάλλουν στους εργοδότες την υποχρέωση να καταρτίσουν μια πολιτική στον χώρο εργασίας.

Η συνοδευόμενη **σύσταση 260 της ΔΟΕ** προτείνει όπως οι νόμοι και οι κανονισμοί διευκρινίζουν ότι οι εργαζόμενοι/ες και οι εκπρόσωποί τους συμμετέχουν στον σχεδιασμό, στην εφαρμογή και στην παρακολούθηση της πολιτικής και ότι η πολιτική πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

(α) Δήλωση ότι η βία και η παρενόχληση δεν θα γίνονται ανεκτές·

⁶³ ILO (2012) Gender equality and labour inspection manual. Geneva, ILO. pp. 27-28. ILO (2006) General Survey on Labour Inspection (Chapter V), states that “...it is to be hoped that more steps will be taken to encourage the recruitment, training and promotion of women inspectors and to ensure that there is greater gender awareness throughout the inspection system.” p.60

⁶⁴ ILO (2016) Final Report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3-6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department. Geneva, ILO. p.40

- β) Θέσπιση προγραμμάτων πρόληψης βίας και παρενόχλησης με, ενδεχομένως, μετρήσιμους στόχους·
- γ) Καθορισμός των δικαιωμάτων και των ευθυνών των εργαζομένων και του εργοδότη·
- δ) Συμπερίληψη πληροφοριών σχετικά με τις διαδικασίες υποβολής καταγγελίας και διερεύνησης·
- ε) Πρόβλεψη ότι όλες οι εσωτερικές και εξωτερικές επικοινωνίες που σχετίζονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης θα λαμβάνονται δεόντως υπόψη και θα ενεργούν όπως ενδείκνυται·
- στ) Προσδιορισμός του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή των ατόμων και την εμπιστευτικότητα, όπως αναφέρεται στο άρθρο 10 (γ) της σύμβασης, εξισορροπώντας ταυτόχρονα το δικαίωμα των εργαζομένων να ενημερώνονται για όλους τους κινδύνους και συμπερίληψη μέτρων για την προστασία των καταγγελλόντων, των θυμάτων, των μαρτύρων και όσων καταγγέλλουν ένα αδίκημα από τυχόν θυματοποίησή τους ή αντιποίνων (R206, παράγραφος 7).

Οι πολιτικές στον χώρο εργασίας και / ή οι κλαδικές συμφωνίες συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία στέλνουν ένα ισχυρό μήνυμα ότι η βία και η παρενόχληση δεν θα γίνονται ανεκτές. Οι συλλογικές συμβάσεις που καλύπτουν έναν ολόκληρο κλάδο μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στον καθορισμό του πλαισίου για τις πολιτικές και τις διαδικασίες σε όλους τους χώρους εργασίας ενός κλάδου.

Συγκεκριμένα, οι πολιτικές θα πρέπει να είναι σαφείς στην περιγραφή συμπεριφοράς ή συμπεριφορών που είναι απαράδεκτες στον χώρο εργασίας και στην ενίσχυση της σημασίας της ισότητας των φύλων και των κοινωνικών κανόνων που αλλάζουν στον χώρο εργασίας. Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι οι πολιτικές και οι διαδικασίες γράφονται σε γλώσσες που κατανοούνται και χρησιμοποιούνται από τους/τις εργαζομένους/ες στον χώρο εργασίας. Πρέπει να ληφθούν μέτρα για να καταστεί διαθέσιμη η πολιτική στον ιστότοπο της εταιρείας ή στο Intranet, σε εγχειρίδια προσωπικού και εγχειρίδια πρόσληψης για νέο προσωπικό και να εμφανίζονται σε όλους τους σχετικούς πίνακες ανακοινώσεων και άλλες πηγές παροχής πληροφοριών της εταιρείας. Πρέπει επίσης να διατίθενται πληροφορίες σχετικά με την πολιτική σε προσβάσιμες μορφές, όπως βίντεο, για εργαζόμενους/ες με χαμηλά ακαδημαϊκά προσόντα.

Ένα σημείο εκκίνησης είναι η πολιτική του οργανισμού να δεσμεύεται για **ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από σεξουαλική παρενόχληση**. Αυτό περιλαμβάνει έναν σαφή ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης και να είναι κατανοητός από όλους. Πρέπει να προσδιορίζει το πλήρες φάσμα των μέτρων που θα εφαρμοστούν για να διασφαλιστεί ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από τη σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό πρέπει να περιλαμβάνει την απαίτηση από τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη ότι αναλαμβάνουν να γίνουν το πρότυπο μέσω της μοντελοποίησης της κατάλληλης συμπεριφοράς. Για παράδειγμα, αυτό μπορεί να συμβεί με τακτική διαβούλευση με το προσωπικό για τις ανησυχίες τους και για τον προσδιορισμό τμημάτων του χώρου εργασίας ή της εργάσιμης

ημέρας, όπου οι γυναίκες αισθάνονται ανασφαλείς, αφαίρεση προσβλητικού, πορνογραφικού σεξουαλικού υλικού από τον χώρο εργασίας, παροχή καλά φωτισμένων χώρων εργασίας, συστήματα συναγερμού και ισορροπημένα έμφυλες ομάδες συνεντεύξεων.

Κύπρος: Κώδικας συμπεριφοράς για την πρόληψη και την καταπολέμηση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στη Δημόσια Υπηρεσία

Ο Κώδικας προβλέπει ανεπίσημες και επίσημες μεθόδους για τη διερεύνηση καταγγελιών (με την άτυπη διαδικασία να στοχεύει στην αντιμετώπιση της ανάρμοστης συμπεριφοράς, για να αποφευχθεί η χρονοβόρα επίσημη διαδικασία, εάν είναι δυνατόν). Ο Κώδικας απαιτεί από κάθε διευθυντή/ντρια, κάθε αρμόδια αρχή και τη δημόσια διοίκηση γενικά, να κατανοήσουν ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας συνιστούν διάκριση λόγω φύλου απαγορευμένη από τον νόμο και ότι έχουν τη νομική ευθύνη να διασφαλίζουν ένα ασφαλές, αξιοπρεπές, υγιές και φιλικό περιβάλλον εργασίας. Εάν οι εργοδότες δεν αναλάβουν δράση, είναι νομικά υπεύθυνοι για την παρενόχληση, μαζί με τον δράστη. Συστήνεται η σύσταση επιτροπών για την ισότητα των φύλων σε κάθε Υπουργείο και η κατάρτιση τους σχετικά με την εφαρμογή του Κώδικα. Η κατάρτιση διεξάγεται από την Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης, σε στενή συνεργασία με την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και το Γραφείο Επιτρόπου Διοίκησης και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Ο Κώδικας περιλαμβάνει μια σύντομη εισαγωγή, τη νομική βάση και χρήσιμους όρους και έννοιες. Ο Κώδικας επεξηγεί τι συνιστά μια τέτοια συμπεριφορά και δίνει οδηγίες στους/στις εργαζόμενους/ες για το πώς να αποτρέψουν μια τέτοια συμπεριφορά και τι πρέπει να κάνουν εάν συμβεί. Περιγράφει τους μύθους και τα στερεότυπα σχετικά με την παρενόχληση. Περιλαμβάνει επίσης τις ευθύνες κάθε αρχής, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου πρόληψης της παρενόχλησης και του τρόπου παροχής υποστήριξης σε θύματα παρενόχλησης. Οι υποθέσεις πρέπει να εξετάζονται διακριτικά. Περιλαμβάνει επίσης τα καθήκοντα και τις ευθύνες της αρμόδιας αρχής, την υποχρέωσή τους να διασφαλίζουν ένα περιβάλλον αξιοπρεπούς εργασίας και τα μέτρα της αρμόδιας αρχής για την πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Οι πολιτικές πρέπει να διευκρινίζουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση απαγορεύεται στον χώρο της εργασίας. Συχνά για τους/τις εργαζόμενους/ες υπάρχει ασάφεια για το ποια συμπεριφορά απαγορεύεται, οπότε είναι σημαντικό να δοθούν σαφείς ορισμοί και παραδείγματα σωματικών, λεκτικών, μη λεκτικών και σεξουαλικών μορφών βίας και παρενόχλησης κατά των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενόχλησης μέσω ψηφιακών μέσων και κοινωνικών δικτύων. Πρέπει να αναφέρεται στην απαγόρευση της βίας και της παρενόχλησης από τρίτα άτομα. Μια προειδοποίηση προς τρίτα άτομα ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν θα γίνει ανεκτή μπορεί να κοινοποιηθεί μέσω της εμφάνισης ανακοινώσεων στις εγκαταστάσεις της εταιρείας, π.χ. σε λεωφορεία, σε σιδηροδρομικούς σταθμούς ή σε νοσοκομεία ή αίθουσες αναμονής, σε μπαρ και εστιατόρια. Αυτά θα πρέπει να δηλώνουν ότι κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης δεν θα γίνεται ανεκτή και θα αντιμετωπίζεται ως αδίκημα με σοβαρές ποινές.

Η πολιτική πρέπει να υποστηρίζεται από ανώτερα και ανώτατα ηγετικά στελέχη, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι/ες να γνωρίζουν ότι η εταιρεία δίνει έμφαση στον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Δηλώνεται ότι ο οργανισμός δεν ανέχεται τη σεξουαλική παρενόχληση και ότι τα μέλη του δεσμεύονται να προωθήσουν μια κουλτούρα με αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας και ότι πρέπει όλοι να σέβονται και να διαμορφώνουν αυτή τη συμπεριφορά στον χώρο εργασίας. Η προβολή της πολιτικής είναι σημαντική, για παράδειγμα, όταν ο Διευθύνων Σύμβουλος ή ανώτερα διευθυντικά στελέχη δρομολογούν επίσημα την πολιτική στον χώρο εργασίας. Εάν χρειάζεται, γίνεται δήλωση ότι ο οργανισμός έχει καθήκον να προστατεύει τους/τις εργαζομένους/ες του από τη βία τρίτων ατόμων. Η εταιρεία ή ο οργανισμός δηλώνει ότι θα καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για τη μείωση των κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι/ες, συμπεριλαμβανομένης της διεξαγωγής τακτικών αξιολογήσεων κινδύνου που λαμβάνουν υπόψη τα διάφορα επαγγέλματα, περιοχές, οργάνωση της εργασίας και πρακτικές εργασίας που θέτουν σε κίνδυνο τους/τις εργαζομένους/ες.

Ένα άλλο στοιχείο πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η **ύπαρξη διαδικασιών για την πρόσληψη και την ανέλιξη**, αποφεύγοντας έτσι τις μορφές "quid pro-quo" σεξουαλικής παρενόχλησης που συμβαίνουν ως προϋπόθεση πρόσληψης ή προαγωγής. Με τη θέσπιση διαδικασιών πρόσληψης και ανέλιξης θα είναι δυνατή η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης που συμβαίνει κατά τη διάρκεια συνέντευξης για πρόσληψη ή ανέλιξη. Αυτό εξασφαλίζει ότι οι συνεντεύξεις εστιάζονται στα προσόντα και στις ικανότητες της εργασίας και όχι σε προσωπικά θέματα. Οι έμφυλα ισορροπημένες ομάδες συνέντευξης μπορούν να βοηθήσουν στην εξασφάλιση της τήρησης των διαδικασιών.

Πρωτόκολλα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Ισπανία

Τα ποσοστά αναφοράς της σεξουαλικής παρενόχλησης έχουν βελτιωθεί στην Ισπανία ως αποτέλεσμα της συμμόρφωσης με τη νομοθεσία που αποσκοπεί στη βελτίωση των συστημάτων πρόληψης και εκτίμησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και της κατάρτισης των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων και άλλων ενδιαφερομένων σε θέσεις κλειδιά.

Στην Ισπανία, τα πρωτόκολλα σεξουαλικής παρενόχλησης, που εφαρμόζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις, αποτελούν σημαντικό εργαλείο κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης. Έχουν εντολή βάσει του Νόμου 3/2007 για την ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας και περιλαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και του φύλου (άρθρο 46). Ωστόσο, η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων είναι σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις που δεν καλύπτονται από τη νομοθεσία.

Ο νόμος αυτός απαιτεί από τις επιχειρήσεις να προωθούν συνθήκες εργασίας που αποτρέπουν τη σεξουαλική παρενόχληση λόγω φύλου, καθώς και την υποχρέωσή τους να εφαρμόζουν διαδικασίες για την αντιμετώπιση αναφορών και καταγγελιών από τα θύματα (άρθρο 48). Τα πρωτόκολλα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πολιτικές που καθορίζουν μια διαδικασία που

πρέπει να ακολουθούν οι εταιρείες, συμπεριλαμβανομένου του επίσημου και άτυπου συστήματος καταγγελιών και της παροχής υποστήριξης στα θύματα. Πολλά από αυτά τα πρωτόκολλα συμφωνούνται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επιπλέον, ορισμένες συλλογικές συμβάσεις διαπραγμάτευσης, όπως αυτή της εταιρείας ενέργειας Endesa, αντιμετωπίζουν το ζήτημα της βίας στον χώρο εργασίας ως ζήτημα υγείας και ασφάλειας. Η Endesa έχει δεσμευτεί να προστατεύσει το εργασιακό τους περιβάλλον, έτσι ώστε η ψυχολογική υγεία των εργαζομένων να μην κινδυνεύει ποτέ, με αποτέλεσμα να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην ανίχνευση και την εκτίμηση της πιθανότητας.

Πολιτική Vodafone στον χώρο εργασίας

Ένα καλό παράδειγμα αποτελεί η εθνική συμφωνία αριθ. III της Vodafone για την απασχόληση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, που υπεγράφη από τους κοινωνικούς εταίρους στις 8 Ιουνίου 2015. Καλύπτει την πρόληψη της παρενόχλησης βάσει φύλου και τη θέσπιση πρωτοκόλλων για την εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ένα πρωτόκολλο για τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση σεξουαλικής φύσης συμφωνήθηκε στο πλαίσιο του σχεδίου ισότητας της εταιρείας. Καθορίζει τα πρόσθετα μέσα που η Εταιρεία θα εφαρμόσει για τον εντοπισμό της παρενόχλησης ή / και των διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης μιας φάσης διερεύνησης και πειθαρχικών μέτρων ή απόλυσης για έναν δράστη.

Δεδομένα κατά φύλο στον χώρο εργασίας

Γενικά, υπάρχουν περιορισμένα δεδομένα σχετικά με την επικράτηση και τους τύπους σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Στοιχεία σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, αναλυτικά ανά φύλο / ταυτότητα φύλου, ηλικία και επάγγελμα του θύματος και του δράστη, βοηθούν σε μεγάλο βαθμό στην παρακολούθηση και στην εμφάνιση τάσεων σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Η διατήρηση δεδομένων σχετικά με ανώνυμες αναφορές και καταγγελίες είναι επίσης σημαντική, καθώς αυτό θα βοηθήσει στην κατανόηση των περιστάσεων, των καταστάσεων και της επικράτησης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σε γενικές γραμμές, τα δεδομένα αυτά μπορούν να συμβάλουν στον εντοπισμό προβληματικών περιοχών στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων όπου πρέπει να διατεθούν πόροι για πρωτοβουλίες κατάρτισης, ευαισθητοποίησης και πρόληψης.

Με επαρκή στοιχεία θα είναι δυνατόν να μάθουμε από προηγούμενες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και τον τρόπο αντιμετώπισής τους, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης και της ενδοοικογενειακής βίας που διαπράττεται από έναν στενό συνεργάτη και λαμβάνει χώρα στον χώρο εργασίας. Αυτή η γνώση, συμπεριλαμβανομένης της ανασκόπησης των συμβάντων, μπορεί να βοηθήσει στην εκπόνηση και εφαρμογή μέτρων πρόληψης και οργανωτικών αλλαγών. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης από τρίτα άτομα, όπου ο δράστης μπορεί να μην είναι γνωστός και σε περιπτώσεις όπου δεν έχουν διερευνηθεί επισήμως οι υποθέσεις.

Ανατροφοδότηση από τους εταίρους του προγράμματος ASTRAPI σχετικά με περιορισμούς στη καταγραφή δεδομένων

Περιορισμοί στην καταγραφή δεδομένων υπάρχουν σε όλες τις χώρες του Προγράμματος ΑΣΤΡΑΠΗ. Πρώτον, σημειώνεται σημαντικά μειωμένη υποβολή παραπόνων σεξουαλικής παρενόχλησης σε εργασιακό και θεσμικό επίπεδο. Δεύτερον, όπου υπήρξε άτυπη διευθέτηση στον χώρο εργασίας, αυτό μπορεί να μην έχει καταγραφεί από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού ή σε άλλα συστήματα αναφοράς. Τρίτον, ορισμένες περιπτώσεις υπόκεινται σε «συμφωνίες μη αποκάλυψης» οι οποίες κρατούν το θέμα μυστικό και δεν υπάρχουν πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο επίλυσης του προβλήματος. Επιπλέον, συχνά οι έρευνες δεν περιλαμβάνουν λεπτομερείς ερωτήσεις σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και τα δεδομένα δεν είναι πάντοτε καταναμεμένα ανά φύλο, ούτε μετράνε το γεγονός, το θύμα και τον δράστη ή εάν υπάρχει κάποιο μοτίβο.

Όπως αναφέρουν οι Walby και Towers (2017), υπάρχουν τέσσερις διαστάσεις σχετικά με το φύλο, οι οποίες πρέπει να συμπεριληφθούν στα δεδομένα σχετικά με τη βία κατά των γυναικών, ιδίως το φύλο του θύματος, το φύλο του δράστη, η σχέση μεταξύ δράστη και θύματος (στενός σύντροφος ή άλλο μέλος της οικογένειας, γνωστός/η ή ξένος/η) και αν υπάρχει σεξουαλική διάσταση (μια πιθανή πέμπτη διάσταση είναι αν υπάρχει ένα αναγνωρίσιμο έμφυλο κίνητρο). Καμία χώρα δεν έχει εφαρμόσει αυτό το πλαίσιο⁶⁵.

vi. Αποτελεσματικές διαδικασίες υποβολής παραπόνων

Οι αποτελεσματικές διαδικασίες υποβολής παραπόνων είναι αυτές που είναι ισχυρές και αξιόπιστες από τους/τις εργαζόμενους/ες, και αποτελούν σημαντικό μέρος της μετασχηματιστικής προσέγγισης. Το σύστημα καταγγελιών πρέπει να είναι επικεντρωμένο στα θύματα, να το εμπιστεύονται οι εργαζόμενοι/ες και να αισθάνονται ασφαλείς να αναφέρουν τη σεξουαλική παρενόχληση μέσω ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος. Αυτό επαναλαμβάνεται στη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ, η οποία δηλώνει ότι τα θύματα της βίας λόγω φύλου και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας έχουν αποτελεσματική πρόσβαση σε μηχανισμούς καταγγελίας και επίλυσης διαφορών, στήριξης, υπηρεσιών και διορθωτικών μέτρων που ανταποκρίνονται στο φύλο, με ασφάλεια και αποτελεσματικά. (C.190, Article 10b).

Αυτά τα μέτρα είναι σημαντικά επειδή η πραγματικότητα είναι ότι πολλές γυναίκες δεν αναφέρουν τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία λόγω στίγματος, επειδή δεν έχουν καμία εμπιστοσύνη ότι η καταγγελία θα αντιμετωπιστεί σοβαρά ή αποτελεσματικά ή επειδή φοβούνται ότι θα χάσουν τη δουλειά τους ή θα δεχτούν άλλες μορφές αντιποίνων. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο είναι σημαντικό **οι καταγγελίες να γίνονται μέσω διάφορων διαδρομών**, περιλαμβανομένων των ανεπίσημων και επίσημων διαδικασιών, γραπτώς ή αυτοπροσώπως σε διευθυντικά στελέχη ή μέσω ανώνυμων καταγγελιών που γίνονται

⁶⁵ Walby, S. and Towers, J. S. (2017) Measuring violence to end violence: mainstreaming gender. *Journal of Gender-Based Violence*, 1(1), pp. 11-31. doi: 10.1332/239868017X14913081639155.

εγγράφως μέσω ενός διαδικτυακού εργαλείου, ή μέσω του συνδικαλιστικού εκπροσώπου. Παρόλο που ενδέχεται να μην είναι δυνατή η διεξαγωγή επίσημης έρευνας σχετικά με ανώνυμες καταγγελίες, είναι σημαντικό να ελέγχονται όλες οι καταγγελίες που γίνονται ανώνυμα και να αντιμετωπίζονται τομείς που προκαλούν ανησυχία. Μπορεί να υπάρξει σημαντική εκμάθηση σχετικά με την κουλτούρα του χώρου εργασίας, στην οποία μπορεί να δοθεί συνέχεια ή περιοχές του εργασιακού περιβάλλοντος που ενέχουν συγκεκριμένους κινδύνους. Ως εκ τούτου, η κουλτούρα ενός οργανισμού θα πρέπει να διασφαλίζει ότι υπάρχει ευθύνη και να δέχεται ενεργά την υποβολή παραπόνων μέσω πολλαπλών διαδρομών, ώστε να είναι σε θέση να παρακολουθεί και να παρεμβαίνει για την πρόληψη καταστάσεων που μπορεί να οδηγήσουν σε σεξουαλική παρενόχληση.

Είναι σημαντικό να ερωτάται η καταγγέλλουσα πώς θα ήθελε να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα, καθώς μερικά θύματα θέλουν να ακολουθήσουν μια άτυπη διαδικασία που οδηγεί σε μια συνομιλία με τον δράστη για τη συμπεριφορά του. Μπορεί να οδηγήσει τον δράστη να ζητήσει συγγνώμη και να μάθει για τις συνέπειες της κατάχρησης εξουσίας.

Όταν ο εργοδότης αντιληφθεί ένα περιστατικό βίας και παρενόχλησης, δίνεται στον εργαζόμενο απάντηση, καθορίζοντας ποιες επιλογές είναι διαθέσιμες (συνήθως εντός πέντε ημερών). Διατυπώνεται πλήρης ανάλυση, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας και πειθαρχικών ή άλλων διαδικασιών (κανονικά πρέπει να ολοκληρωθεί εντός έξι μηνών).

Επιπρόσθετα, τα συνδικάτα μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο βοηθώντας στην ανάπτυξη ενός συστήματος καταγγελιών που θα εμπιστευτούν οι εργαζόμενοι/ες και είναι σε θέση να συμβάλουν στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων κατά τη διεκπεραίωση των καταγγελιών, παρέχοντας υποστήριξη και πληροφορίες στους/στις εργαζόμενους/ες κατά την υποβολή παραπόνων. Ιδιαίτερα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, είναι σε θέση να εκπαιδεύσουν τους/τις αντιπροσώπους και υπαλλήλους τους στον χώρο εργασίας, προκειμένου να λάβουν υπόψη τους λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενες δεν αναφέρουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, τα οργανωτικά ή άλλα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και που χρειάζεται να ξεπεράσει ο οργανισμός τους. Σε ορισμένες περιπτώσεις ενδέχεται να είναι δυνατή η υποβολή καταγγελιών μέσω του συνδικάτου.

Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα είναι η εγγύηση ότι υπάρχει εμπιστευτικότητα και **συνειδητή συναίνεση**. Αυτό σημαίνει την παροχή βοήθειας στο θύμα, βοηθώντας το να αποφασίσει ποια μέτρα πρέπει να πάρει και πότε. Οι καταγγέλλουσες και οι κατηγορούμενοι λαμβάνουν επίσης πληροφορίες ότι μπορούν να υποστηριχθούν από έναν/μία συνάδελφο/σα, φίλο/η ή εκπρόσωπο της συνδικαλιστικής οργάνωσης κατά τη διάρκεια της διαδικασίας υποβολής καταγγελίας. Τα συστήματα καταγγελιών θα είναι αποτελεσματικά όταν επιτρέπουν στα θύματα και τους/τις μάρτυρες, τους/τις παρευρισκόμενους/ες να κάνουν μια καταγγελία **εμπιστευτικά και με ασφάλεια**.

Ένα βασικό ζήτημα στην οικοδόμηση της εμπιστοσύνης είναι οι εργαζόμενες που υποβάλλουν καταγγελίες, όσα άτομα παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τις καταγγελίες και εκείνοι/ες που υποστηρίζουν τις καταγγέλλουσες, να είναι βέβαιοι/ες ότι θα **προστατεύονται**

από αντίποινα. Είναι επιτακτική ανάγκη να αναγράφεται αυτό καθαρά στις πολιτικές και στις διαδικασίες για να καθησυχάσει τις εργαζόμενες ότι οι καταγγελίες τους θα ληφθούν σοβαρά υπόψη και χωρίς αντίποινα.

Οι ορθές πρακτικές όσον αφορά τη διεκπεραίωση των καταγγελιών υποδηλώνουν την ανάγκη να εξασφαλιστεί η **έγκαιρη επίλυση της καταγγελίας**, με προσπάθειες να αντιμετωπιστούν οι καταγγελίες έγκαιρα και εντός ρεαλιστικών χρονικών πλαισίων. Θα πρέπει να ληφθούν μέτρα για την επίλυση ενός περιστατικού ανεπίσημα, προτού ξεκινήσει μια επίσημη διαδικασία που περιλαμβάνει μια πιο μακροσκελή και χρονοβόρα διαδικασία και μια εσωτερική ή εξωτερική έρευνα. Μια **ανοικτή και διαφανής διαδικασία** είναι ζωτικής σημασίας, ώστε οι καταγγέλλοντες/ουσες να γνωρίζουν τι συμβαίνει κατά τη διάρκεια και μετά τη διαδικασία καταγγελιών, περιλαμβανομένου του τι συμβαίνει μετά την καταγγελία, σε ποιο άτομο θα υποβάλουν καταγγελία, τα σχετικά χρονοδιαγράμματα, εάν θα διεξαχθεί έρευνα, τι περιλαμβάνεται σε μια διερεύνηση και τα αποτελέσματα της έρευνας.

Υποβολή παραπόνων: επίσημες και ανεπίσημες διαδικασίες

Μια **άτυπη διαδικασία** μπορεί να έχει το πλεονέκτημα μιας γρήγορης επίλυσης για το θύμα. Ένα θύμα μπορεί απλώς να επιθυμεί να της απολογηθεί ο θύτης και να κατηγορηθεί για το ότι η συμπεριφορά του είναι απαράδεκτη και να σταματήσει αυτήν τη συμπεριφορά. Δεν εμποδίζει τον/την καταγγέλλοντα/ουσα να ακολουθήσει επίσημη διαδικασία. Είναι σημαντικό να αποκτηθεί η συγκατάθεση και των δύο μερών προτού προχωρήσει στην άτυπη διαδικασία. Το πρόσωπο που κατηγορείται για σεξουαλική παρενόχληση προσεγγίζεται και δίνονται οι λόγοι για τους οποίους η συμπεριφορά θεωρείται απαράδεκτη και γιατί προκαλεί ανησυχίες. Όλες οι άτυπες διαβουλεύσεις είναι εμπιστευτικές, εκτός εάν υπάρχουν ανησυχίες ότι μπορεί να επηρεαστεί η ασφάλεια ή η ευημερία του προσωπικού. Η άτυπη διαδικασία μπορεί να οδηγήσει σε συζήτηση μεταξύ των δύο μερών και σε απόφαση που είναι αποδεκτή από την καταγγέλλουσα. Αν το ζήτημα παραπέμπεται σε διαμεσολαβητή στην εταιρεία, είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι οι διαφορές εξουσίας μεταξύ των φύλων ενδέχεται να υπάρχουν στη διαμεσολάβηση. Εάν υπάρχει επίλυση της διαφοράς, θα είναι σημαντικό να ελέγχετε τακτικά ότι η ανεπιθύμητη συμπεριφορά έχει σταματήσει.

Εάν δεν επιτευχθεί επίλυση μέσω της άτυπης διαδικασίας, μπορεί να εφαρμοστεί μια επίσημη διαδικασία έρευνας. Το θύμα μπορεί αν θέλει να ακολουθήσει την επίσημη διαδικασία από την αρχή. Το πρώτο βήμα είναι να ξεκινήσει ο **επίσημος μηχανισμός καταγγελίας** ενημερώνοντας αμφότερα τα μέρη για τη διαδικασία και τα αναμενόμενα χρονοδιαγράμματα. Το δεύτερο βήμα είναι η παραπομπή της καταγγελίας στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και στον ανώτερο διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, και αν υπάρχει, στην επιτροπή καταγγελιών. Το τρίτο βήμα είναι ο καθορισμός εσωτερικού/ης ή εξωτερικού/ης ερευνώντα/ούσας λειτουργού (βλ. Περαιτέρω πληροφορίες παρακάτω σχετικά με τη διεξαγωγή ερευνών).

Τα θύματα θα πρέπει επίσης να ενημερώνονται για τα δικαιώματά τους βάσει του νόμου και **να μπορούν να υποβάλλουν την καταγγελία εκτός της εταιρείας**, η οποία μπορεί να διερευνηθεί από το κρατικό όργανο ισότητας (όπως το Γραφείο Συνηγόρου του Πολίτη/Επίτροπος Διοίκησης/Επιθεωρητές ισότητας). Σε σοβαρές περιπτώσεις, οι διευθυντές/ντριες

ανθρώπινου δυναμικού ή οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορούν να συμβουλευούν για την ύπαρξη εξωτερικής έρευνας από ένα κρατικό όργανο ισότητας, οπότε τηρούνται οι ίδιες διαδικασίες διεξαγωγής των ερευνών που περιγράφονται παραπάνω.

Αντιστροφή του βάρους της απόδειξης

Η αποτελεσματικότητα του συστήματος καταγγελιών και η επικέντρωση στο θύμα προϋποθέτει ότι το βάρος της απόδειξης δεν ανήκει στο θύμα/καταγγέλλουσα και αυτό είναι ζωτικής σημασίας για να υποστηριχθούν οι εργαζόμενοι/ες κατά την υποβολή καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση.

Η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης αποτελεί μία από τις διατάξεις της αναθεωρημένης οδηγίας 2006/54 / ΕΚ στην ΕΕ, όπου ισχύουν κανόνες σε ολόκληρη την ΕΕ για το βάρος της απόδειξης σε περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου. Αυτό σημαίνει ότι το θύμα θα χρειαστεί να στοιχειοθετήσει μόνο την εμπειρία της σεξουαλικής παρενόχλησης και ο κατηγορούμενος πρέπει να αποδείξει ότι οι ενέργειές του δεν αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση.

vii. Διεξαγωγή ερευνών

Εάν η καταγγελία ακολουθεί επίσημη διαδικασία, το πρώτο βήμα είναι να ενημερωθούν τα μέρη σχετικά με τη διαδικασία και τον τρόπο διενέργειας εσωτερικής ή εξωτερικής έρευνας. Υπάρχουν μερικά βασικά βήματα που πρέπει να ακολουθηθούν κατά τη διεξαγωγή των ερευνών, συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων που πρέπει να κατέχουν οι ανακριτές:

1. Οι έρευνες διεξάγονται με τρόπο που ανταποκρίνεται στο φύλο, λαμβανομένων υπόψη των κοινωνικών κανόνων, των έμφυλων ανισοτήτων στον χώρο εργασίας και των ειδικών ευάλωτων καταστάσεων και κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον χώρο εργασίας.
2. Δεν πρέπει να υπάρχουν περιορισμοί που καθορίζουν χρονικά πλαίσια για το πότε μπορεί να υποβληθεί μια καταγγελία και να διεξαχθεί έρευνα. Παρόλο που είναι σημαντικό να χειρίζονται και να επιλύονται τα παράπονα έγκαιρα, είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι οι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να έχουν χρονοβόρες διαδικασίες.
3. Υπάρχει σαφής διαδικασία διεξαγωγής ανεξάρτητων εσωτερικών ή εξωτερικών ερευνών. Στην ιδανική περίπτωση, οι έρευνες πρέπει να διεξάγονται από ανεξάρτητους/ες και ειδικευμένους/ες εμπειρογνώμονες στον τομέα αυτό. Εάν υπάρχει εσωτερική έρευνα, μια επιτροπή θα πρέπει να παρέχει εποπτεία στην παρακολούθηση και έλεγχο της έρευνας και των αποτελεσμάτων της. Οι ερευνητές/τριες εκπαιδεύονται για να κατανοήσουν τη σεξουαλική παρενόχληση, τον ρόλο των κοινωνικών κανόνων στη διαιώνιση της ευθύνης των θυμάτων και τη διεξαγωγή ερευνών κατά τρόπο ουδέτερο από πλευράς φύλου.
4. Οι έρευνες διεξάγονται με εμπεριστατωμένο, αντικειμενικό, διαφανή και σαφή τρόπο, με τεκμηρίωση όλων των μέτρων που έχουν ληφθεί, από ποια άτομα πήραν μαρτυρία/συνέντευξη, καθώς και με τα κύρια συμπεράσματα και τις συστάσεις που διατυπώνονται σε γραπτή έκθεση.

5. Είναι επιτακτική ανάγκη τα ευρήματα και οι συστάσεις της έρευνας να αντιμετωπίζονται σοβαρά από τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη και οι συστάσεις να υλοποιούνται πλήρως. Οι έρευνες πρέπει να συνεχίσουν να διεξάγονται ακόμη και αν το θύμα ή ο δράστης έχει παραιτηθεί, καθώς μπορεί να υπάρχει σημαντική γνώση για τον εργοδότη σχετικά με την υπαιτιότητα.
6. Η εμπιστευτικότητα και η ιδιωτική ζωή των εμπλεκόμενων στην έρευνα είναι καθοριστικής σημασίας. Ωστόσο, μπορεί να μην είναι δυνατή η πλήρης εμπιστευτικότητα ή ανωνυμία, για παράδειγμα, κατά τη διεξαγωγή συνεντεύξεων με τη καταγγέλλουσα, τους/τις μάρτυρες και το πρόσωπο που φέρεται ότι έχει κάνει σεξουαλική παρενόχληση. Όπου είναι δυνατόν, η αναφορά των ερευνών θα πρέπει να προστατεύει την ανωνυμία των μαρτύρων.

Δημιουργία επιτροπής ή υποεπιτροπής για τη σεξουαλική παρενόχληση

Ένας άλλος μηχανισμός είναι ο καθορισμός μιας επιτροπής στον χώρο εργασίας, υπεύθυνης για την επίβλεψη της κατάρτισης και της εφαρμογής πολιτικών, πληροφοριών, κατάρτισης, διαδικασιών και ερευνών σχετικά με τον χώρο εργασίας, καθώς και για την υποστήριξη και καθοδήγηση των εργαζομένων. Μπορούν επίσης να επιβλέπουν τις δράσεις πρόληψης και την εφαρμογή στρατηγικών πρόληψης.

Ορισμένες μεγαλύτερες εταιρείες δημιουργούν μια επιτροπή σεξουαλικής παρενόχλησης ή υποεπιτροπές άλλων επιτροπών, όπως η επιτροπή επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Είναι σημαντικό να υπάρχουν διαβουλεύσεις με γυναίκες εργαζόμενες, συνδικαλιστικές οργανώσεις και τοπικές γυναικείες οργανώσεις πριν από τη σύσταση της επιτροπής και να υπάρχει έμφυλη ισορροπία.

Αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στα πανεπιστήμια

Τα τελευταία χρόνια δόθηκε μεγάλη προσοχή στον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στον πανεπιστημιακό τομέα. Στην Ελλάδα, έχουν συσταθεί επιτροπές για την ισότητα των φύλων σε ορισμένα πανεπιστήμια για τον σκοπό αυτό, για παράδειγμα, στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης και στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Στην Ισπανία, υπάρχουν ορισμένα θετικά παραδείγματα, αλλά εξακολουθεί να υπάρχει μια κουλτούρα σιωπής για το θέμα, όπως φαίνεται παρακάτω.

Στην Ισπανία, υπάρχει ένας «νόμος σιωπής» που διαιωνίζει μια κουλτούρα βίας κατά των γυναικών στα πανεπιστήμια. Η έρευνα διαπίστωσε ότι μεταξύ των ερωτηθέντων το 91% των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης δεν ανέφεραν περιπτώσεις και το 92% των φοιτητών/τριών πανεπιστημίου δεν γνώριζαν ότι το πανεπιστήμιο τους είχε υπηρεσία για τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Στην Ισπανία, η σεξουαλική παρενόχληση στα πανεπιστήμια επιδεινώνεται από την υπεροχή των άνισων δομών εξουσίας, την εχθρότητα

έναντι των θυμάτων, την ανοχή της βίας και της παρενόχλησης και τα σεξιστικά στερεότυπα⁶⁶

Περαιτέρω έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ισπανία⁶⁷ εντόπισε τρία θεμελιώδη ζητήματα που σχετίζονται με τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης από τα πανεπιστήμια. Πρώτον, είναι η αναγνώριση του προβλήματος από τα πανεπιστημιακά ιδρύματα και η υπέρβαση της αντίστασης από αυτά. Δεύτερον, είναι η υποστήριξη για τα θύματα από μια προοπτική παρέμβασης από τα παρευρισκόμενα άτομα. Μια αναγνωρισμένη ορθή πρακτική είναι ένα δίκτυο υποστήριξης από συναδέλφους/ισες στην Ισπανία «Δίκτυα αλληλεγγύης θυμάτων βίας λόγω φύλου στα πανεπιστήμια». Τρίτον, είναι η προστασία για όσους/ες υποστηρίζουν τα θύματα μέσω αναγνώρισης και δράσης κατά της δευτερογενούς σεξουαλικής παρενόχλησης (SOSH)⁶⁸, η οποία ασκείται στα πανεπιστήμια για να επιτεθούν σε εκείνα τα άτομα που υποστηρίζουν τα θύματα.

Στην Ισπανία, αυτά τα μέτρα κρίνονται απαραίτητα για την αλλαγή των οργανωτικών κουλτουρών. Συχνά υπάρχει άρνηση ότι υπάρχει το πρόβλημα και το σύστημα τιμωρεί τα άτομα που υποβάλλουν καταγγελίες και εκείνους/ες που υποστηρίζουν τις καταγγέλλουσες. Οι δράσεις αποκλεισμού και όχι μετασχηματισμού διατρέχουν τον πανεπιστημιακό κλάδο. Αυτά συχνά σχεδιάστηκαν για να αποφευχθούν ζημιές στη φήμη και συντηρούνται από έμφυλες ανισότητες εξουσίας.

Το θέμα αντιμετωπίζεται επίσης στο κρατικό σύμφωνο του 2017 για τη βία κατά των γυναικών, το οποίο είναι μια υψηλού επιπέδου κυβερνητική δέσμευση για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών. Περιλαμβάνει μέτρα για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στα πανεπιστήμια, απαιτώντας από τις πανεπιστημιακές μονάδες ισότητας να πραγματοποιούν εκστρατείες πρόληψης και να αντιμετωπίζουν τη σεξουαλική επιθετικότητα στα πανεπιστήμια.

Υπάρχουν μερικές καλές πρακτικές στα πανεπιστήμια μέσω της δημιουργίας μονάδων ισότητας σε ορισμένα ισπανικά πανεπιστήμια, με αρμοδιότητα να χαράζουν πολιτικές και διαδικασίες για να ενθαρρύνουν περισσότερα παράπονα και να αλλάξουν την κουλτούρα. Ορισμένες μονάδες ισότητας έχουν ξεκινήσει εκστρατείες στις πανεπιστημιούπολεις τους για να δώσουν ορατότητα στα πρωτόκολλα σεξουαλικής παρενόχλησης και στα μέτρα που εισήχθησαν στην πανεπιστημιακή κοινότητα (για παράδειγμα, Πανεπιστήμιο της Girona, Αυτόνομο Πανεπιστήμιο της Βαρκελώνης και το Πανεπιστήμιο του Vic).

⁶⁶ Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Garcia-Yeste, C. (2016). Breaking the silence at Spanish universities: findings from the first study of violence against women on campuses in Spain. *Violence against women*, 22(13), 1519-1539.

⁶⁷ Puigvert, L., Valls, R., Garcia Yeste, C., Aguilar, C., & Merrill, B. (2017). Resistance to and Transformations of Gender-Based Violence in Spanish Universities: A Communicative Evaluation of Social Impact. *Journal of Mixed Methods Research*. doi: 10.1177/1558689817731170

⁶⁸ Η σεξουαλική παρενόχληση (second order sexual harassment-SOSH) είναι σωματική ή / και ψυχολογική βία κατά ατόμων που υποστηρίζουν θύματα άμεσης σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό το θέμα είναι το κλειδί στην τρέχουσα επιστημονική συζήτηση για τον τερματισμό της βίας λόγω φύλου. Ο τερματισμός της δευτερογενούς σεξουαλικής παρενόχλησης έχει αποδειχθεί απαραίτητος για την εξάλειψη της έμφυλης βίας.

Οι καλές πρακτικές από την εφαρμογή πολιτικών κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης στα ισπανικά πανεπιστήμια περιλαμβάνουν:

- Μηδενική ανοχή στην έμφυλη βία στο πανεπιστήμιο.
- Υποστήριξη και αλληλεγγύη στα θύματα.
- Προστασία θυμάτων δευτερογενούς σεξουαλικής παρενόχλησης (SOSH)
- Διασφάλιση επαγγελματισμού και επιστημονικής αυστηρότητας στη διερεύνηση και διευθέτηση των υποθέσεων.
- Δημιουργία εμπιστευτικών χώρων, όπου θύματα και μάρτυρες να μπορούν να αναφέρουν σεξουαλική παρενόχληση.
- Ενημέρωση, μέσω διαφορετικών καναλιών (φυλλάδια, αφίσες κ.λπ.) για τις υπηρεσίες που διατίθενται στο πανεπιστήμιο και σπάσιμο της σιωπής σχετικά με αυτό το ζήτημα, δημιουργώντας ευαισθητοποίηση.

viii. Υποστήριξη και διορθωτικά μέτρα για θύματα

Ένα σημαντικό μέρος της μετασχηματιστικής προσέγγισης είναι η προσέγγιση που επικεντρώνεται στο θύμα. Η εφαρμογή μιας προσέγγισης επικεντρωμένης στα θύματα θα διασφαλίσει ότι τα θύματα θα λάβουν αποτελεσματικά μέσα και υποστήριξη, ότι θα ακουστούν και ότι θα ασχοληθούν με τις ανησυχίες και τις ανάγκες τους. Αυτό αποτελεί σημαντικό μέρος του καθήκοντος του εργοδότη να φροντίζει τους/τις υπαλλήλους του. Η παροχή ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος για την υποβολή παραπόνων σημαίνει επίσης ότι δεν υπάρχει δυνατότητα αντιποίνων και ότι τα θύματα δεν θα τιμωρούνται για την υποβολή παραπόνων. Οι διατάξεις σχετικά με την υποστήριξη περιλαμβάνονται επίσης στη σύμβαση 190 της ΔΟΕ.

Δεν υπάρχει κανένα σχέδιο για την παροχή υποστήριξης στα θύματα, καθώς η υποστήριξη πρέπει να προσαρμόζεται στις ανάγκες και τις απαιτήσεις κάθε ατόμου. Τα μέτρα στήριξης μπορεί να περιλαμβάνουν παροχή συμβουλών, καταβολή μισθού ή μέτρα στήριξης της επανένταξης της γυναίκας στην εργασία εάν έχει λάβει άδεια, παροχή οικονομικής αποζημίωσης, η οποία μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντική σε περιπτώσεις όπου η σταδιοδρομία μιας γυναίκας έχει επηρεαστεί εάν αγνοήθηκε στην ανέλιξη ή έχει χάσει την εργασίας της, λόγω της σεξουαλικής παρενόχλησης που υπέστη.

Η στήριξη μπορεί να παρέχεται εσωτερικά, για παράδειγμα, από έναν/μία συνάδελφο/σα, έναν/μία εκπρόσωπο του συνδικάτου, έναν/μία επαγγελματία υγείας ή έναν/μία δικηγόρο στον χώρο εργασίας. Μπορεί επίσης να παρέχεται εξωτερικά εάν ένας εργοδότης έχει αναπτύξει εταιρικές σχέσεις με ΜΚΟ, συνδικαλιστική οργάνωση και εξειδικευμένη γυναικεία οργάνωση για παροχή συμβουλών και υποστήριξης. Στο Βέλγιο, η νομοθεσία προβλέπει τον διορισμό "προσώπων εμπιστοσύνης" στον χώρο εργασίας, τα οποία εξασφαλίζουν την εμπιστευτική υποστήριξη των θυμάτων βίας, που συχνά παρέχουν σημαντικό ρόλο πρόληψης. Σε άλλες χώρες, οι σύμβουλοι στον χώρο εργασίας έχουν εκπαιδευτεί ώστε να παρέχουν εμπιστευτική υποστήριξη, πληροφορίες και συμβουλές στον εργασιακό χώρο.

Ένα άλλο ζήτημα που σχετίζεται με την προώθηση μιας κουλτούρας στον χώρο εργασίας, βασισμένης στον σεβασμό και στην αξιοπρέπεια που ενθαρρύνει την πρόληψη, την αναφορά και την εκμάθηση από καταγγελίες, είναι το να υπάρχει προστασία για τους/τις εργαζόμενους/ες που υποστηρίζουν τα θύματα χωρίς αντίποινα ή περαιτέρω παρενόχληση. Η έννοια της δευτερογενούς (SOSH) σεξουαλικής παρενόχλησης αναγνωρίζει ότι οι υποστηρικτές/τριες – συνάδελφοι/σες, επόπτες/τριες ή διευθυντές/ντριες - μπορεί επίσης να αντιμετωπίσουν αντίποινα και να βιώσουν θυματοποίηση όταν προσφέρουν υποστήριξη σε συναδέλφους/σες που βιώνουν σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να διασφαλιστεί ότι δεν θα υπάρξει ενδεχόμενο συμβάντος **δευτερογενούς σεξουαλικής παρενόχλησης (SOSH)**, η οποία είναι πολύ συχνή. Το SOSH είναι σεξουαλική παρενόχληση που διαπράττεται εναντίον ενός ατόμου που παρέχει υποστήριξη σε θύματα / επιζώντες σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό λειτουργεί ως ένας ισχυρός τρόπος για να κρατήσει τους/τις υποστηρικτές/τριες, τους/τις παρευρισκόμενους/ες και τους/τις μάρτυρες σιωπηλούς/ες στον χώρο εργασίας. Επομένως, το SOSH πρέπει να αναγνωριστεί και να κατονομαστεί σε πολιτικές και διαδικασίες και τα προγράμματα πρόληψης πρέπει να αντιμετωπίσουν το ζήτημα.

Αντίθετα, οι οργανισμοί που επιδιώκουν να αλλάξουν κουλτούρα θα ενθαρρύνουν τους/τις επόπτες/τριες και τους/τις συναδέλφους/σε να μιλήσουν για τη σεξουαλική παρενόχληση και να υποστηρίξουν τα θύματα στον χώρο εργασίας. Συχνά οι συνάδελφοι/σες και οι επόπτες/τριες παραμένουν σιωπηλοί/ες, καθώς δεν γνωρίζουν πώς να προσεγγίσουν το ζήτημα με έναν/μία συνάδελφο/σα και μπορεί να ανησυχούν για λάθος χειρισμό του. Αυτό μπορεί να διορθωθεί μέσω της εκπαίδευσης.

Για πολλά θύματα, η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια τραυματική και ενοχλητική εμπειρία που μπορεί να προκαλέσει απώλεια εμπιστοσύνης, άγχος, προβλήματα ύπνου, κατάθλιψη, θυμό, απομόνωση και απομάκρυνση από τους/τις συναδέλφους/σες, τους/τις φίλους/ες και τα μέλη της οικογένειας. Πολλά θύματα νιώθουν ντροπή και ενοχή και μπορεί να κατηγορήσουν τον εαυτό τους ότι το επέτρεψαν να συμβεί. Είναι σημαντικό να υπάρχει ενσυναίσθηση όταν υποστηρίζετε και μιλάτε σε θύματα. Είναι επομένως ζωτικής σημασίας να είμαστε καλοί/ες ακροατές/τριες και να αναπτύξουμε άλλες δεξιότητες στην επικοινωνία με κάποιον/α που είχε μια δύσκολη εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ένα σημαντικό σημείο εκκίνησης είναι να δώσω κύρος στην εμπειρία του θύματος και η ακρόαση και η συνομιλία μαζί του να γίνεται με ευαισθησία. Αυτό σημαίνει δεξιότητες μάθησης ακρόασης και ενσυναίσθησης. Το κλειδί για αυτό είναι να βοηθηθεί το θύμα να λάβει τις δικές του αποφάσεις. Είναι ζωτικής σημασίας να μην κρίνετε ή να κατηγορήσετε το άτομο για αυτό που συνέβη. Το θύμα μπορεί απλά να χρειάζεται κάποιον/α να είναι δίπλα του και είναι σημαντικό τα λεχθέντα του να γίνονται πιστευτά και να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη. Για ορισμένα θύματα, μπορεί να χρειαστεί χρόνος για να αισθανθούν ικανά να μιλήσουν για τις εμπειρίες σεξουαλικής παρενόχλησης που είχαν.

ix. Ενεργητικές προσεγγίσεις παρευρισκόμενων

Μια σημαντική προσέγγιση για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και την υποστήριξη θυμάτων στον χώρο εργασίας είναι η ενθάρρυνση παρευρισκόμενων να παρεμβαίνουν με προληπτικό τρόπο. Συχνά οι παρευρισκόμενοι/ες είναι παθητικοί/ες, μπορεί να μην αναγνωρίσουν ότι γίνεται σεξουαλική παρενόχληση ή μπορεί να αισθάνονται ότι δεν είναι δική τους ευθύνη η παρέμβαση. Η μετάβαση από το να είσαι παθητικός σε μια ενεργητική στάση σημαίνει ότι γίνεσαι ‘upstander’/ υποστηρικτικός του θύματος, και ότι (ενεργητικά) καταδικάζεις τη λαμβάνουσα χώρα σεξουαλική παρενόχληση.

Τα προγράμματα παρέμβασης των παρευρισκόμενων περιλαμβάνουν εκπαίδευση, υποστήριξη και ενθάρρυνση για τους/τις υπαλλήλους να παρατηρήσουν τα σημάδια της σεξουαλικής παρενόχλησης και να τους/τις προετοιμάσουν για το πώς μπορούν να παρέμβουν για να το αποτρέψουν ή να το σταματήσουν. Οι παρευρισκόμενοι/ες μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό προληπτικό ρόλο στην παρέμβαση για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και την υποστήριξη του ατόμου που γίνεται στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, οι παρεμβάσεις των παρευρισκόμενων είναι αποτελεσματικοί τρόποι που επιτρέπουν στους/στις συναδέλφους/ες να αναλάβουν υποστηρικτικούς ρόλους στον χώρο εργασίας⁶⁹. Αυτό μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην κουλτούρα του εργασιακού χώρου και στο εργασιακό περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένης μιας κουλτούρας ανοίγματος που «σπάει τη σιωπή» και ενθαρρύνει τους/τις εργαζόμενους/ες να αποκαλύψουν, να συζητήσουν και να παρέμβουν στον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Μέσω αυτών των προγραμμάτων, οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να εξουσιοδοτηθούν να γνωρίζουν πότε και πώς να ανταποκρίνονται στον δράστη, να του αναφέρουν ότι η συμπεριφορά του δεν είναι κατάλληλη ή / και να αναφέρουν τη συμπεριφορά αυτή στη διεύθυνση. Αυτή η ενεργή προσέγγιση θα λειτουργήσει εάν οι εργαζόμενοι/ες και οι διευθυντές/ντρίες είναι σίγουροι/ες ότι θα υποστηριχθούν για να αναλάβουν ενεργό ρόλο.

Τα προγράμματα παρέμβασης των παρευρισκόμενων, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης, γίνονται όλο και πιο συνηθισμένα στις πανεπιστημιούπολεις και βοηθούν τους/τις φοιτητές/τριες να παρέμβουν πριν, κατά τη διάρκεια ή μετά από ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης. Ωστόσο, προγράμματα παρέμβασης των παρισταμένων που έχουν δοκιμαστεί και ελεγχθεί υπογραμμίζουν τη σημασία της εκπαίδευσης σχετικά με τον τρόπο παρέμβασης που πρέπει να γίνεται με ασφάλεια και με κατάλληλο τρόπο. Υπάρχουν πολλές υποσχόμενες πρωτοβουλίες στον τομέα του πανεπιστημίου / του κολεγίου, οι οποίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα μοντέλο για τα προγράμματα παρέμβασης των παρευρισκόμενων στον χώρο εργασίας. Αυτή η προσέγγιση στον χώρο εργασίας προωθείται ως μέρος της μετασχηματιστικής προσέγγισης για τον τερματισμό της βίας κατά των γυναικών⁷⁰.

⁶⁹ For further information see: ILO/UN (2019) *op cit.*; and UN Women (2019) What Will It Take? Promoting culture change to end sexual harassment.

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714>

⁷⁰ ILO / UN (2019) *op cit.*

Προγράμματα παρέμβασης από παρευρισκόμενα άτομα

Στην **Ισπανία** υπάρχουν μερικές υποσχόμενες πρωτοβουλίες στον τομέα των πανεπιστημίων που περιλαμβάνουν προγράμματα παρευρισκόμενων, τα οποία θα μπορούσαν να αναπαραχθούν σε όλους τους χώρους εργασίας. Ένα παράδειγμα της προσέγγισης παρευρισκόμενων είναι το δίκτυο υποστήριξης από συναδέλφους/ισες στην Ισπανία «Δίκτυα αλληλεγγύης θυμάτων βίας λόγω φύλου στα πανεπιστήμια⁷¹». Αυτή η πλατφόρμα στοχεύει στην υποστήριξη των θυμάτων έμφυλης βίας στα πανεπιστήμια και στην ευαισθητοποίηση απέναντι στο πρόβλημα, οργανώνοντας δημόσιες εκδηλώσεις και άμεση δράση. Το δίκτυο έχει συμπεριληφθεί στη βάση δεδομένων «καλών πρακτικών» του Ισπανικού Παρατηρητηρίου για την έμφυλη Βία.

Στη **Δανία**, η FIU-Ligestilling έχει προωθήσει αλλαγές στην κουλτούρα της εργασίας βοηθώντας τους συναδέλφους/σες να μιλούν ενάντια στη σεξουαλική παρενόχληση να συμβάλλουν σε μια επαγγελματική κουλτούρα χωρίς σεξουαλική παρενόχληση – στη βάση του κοινού οφέλους και να μπορούν ακόμα να διασκεδάσουν στην εργασία χωρίς προσφυγή σε σεξιστικά αστεία. Ένα βιβλιαράκι με τίτλο «Σεξουαλική παρενόχληση: Ευθύνη και των συναδέλφων/ων να μιλήσουν ανοικτά⁷²» έχει συνταχθεί για να εξοπλίσει τους/τις εργαζόμενους/ες, άνδρες και γυναίκες να μιλήσουν και να βοηθήσουν στην ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος χωρίς σεξουαλική παρενόχληση. Συζητά επίσης τα διλήμματα που συχνά προκύπτουν όταν κάποιος/α είναι μάρτυρας της σεξουαλικής παρενόχλησης και της σεξιστικής συμπεριφοράς και του πώς μπορεί να το αντιμετωπίσει. Δίνει συμβουλές για το πώς να μιλήσουν ως συνάδελφοι/σες.

Τι σημαίνει πρακτικά να είσαι παρευρισκόμενος/η; Ακολουθούν ορισμένες οδηγίες για το τι μπορούν να κάνουν οι συνάδελφοι/σες, οι επόπτες/τριες και οι άλλοι/ες στον χώρο εργασίας:

- Αποδοκιμάστε τον σεξισμό στον χώρο εργασίας π.χ. ακατάλληλα σεξουαλικά σχόλια ή αστεία προσωπικά ή στο διαδίκτυο.
- Οι παριστάμενοι σε άσκηση παρενόχλησης θα πρέπει να υποστηρίζονται με απόκτηση δεξιοτήτων για να προσεγγίσουν με ευαισθησία τον δράστη καταθέτοντας τη μαρτυρία τους και καταδικάζοντας το περιστατικό. Η διακοπή μιας κατάστασης στον χώρο εργασίας μπορεί να είναι ένας άλλος αποτελεσματικός τρόπος για να παρέμβει, π.χ. όταν υπάρχει λεκτική σεξουαλική παρενόχληση παρεμβαίνοντας σε μια συνομιλία.
- Καλέστε άλλους/ες για υποστήριξη που μπορεί να σας βοηθήσει να σταματήσετε μια κατάσταση όπου υπάρχει σεξουαλική παρενόχληση.

⁷¹ Puigvert, L., Valls, R., Garcia Yeste, C., Aguilar, C., & Merrill, B. (2017) *op cit*.

⁷² FIU-Ligestilling (2019) Sexual Harassment – also a colleague’s responsibility to speak out. http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/sexual-harassment-how-to-speak-out-as-a-colleague/

- Συζητήστε τις ενέργειες που γίνονται με συναδέλφους/σες στον χώρο εργασίας και ενθαρρύνετε τους/τις άλλους/ες να υιοθετήσουν μια ενεργή προσέγγιση παρευρισκόμενων.
- Υποστηρίξτε το θύμα, ενημερώνοντάς το ότι αυτό που βίωσαν δεν ήταν δικό τους λάθος, ότι υπάρχουν διαθέσιμες υπηρεσίες υποστήριξης και ότι είναι δυνατή η υποβολή παραπόνων.
- Τεκμηριώνετε τυχόν παρεμβάσεις των παρευρισκόμενων, καθώς αυτές ενδέχεται αργότερα να χρησιμοποιηθούν ως αποδείξεις.

Η εκπαίδευση των παρευρισκόμενων είναι σημαντική για την οικοδόμηση των εργαζομένων ή των εποπτικών αρχών να παίζουν και ενεργό ρόλο παρευρισκόμενου/ης για να βοηθηθούν να καταλάβουν πότε είναι σκόπιμο να παρέμβει ή / και να αποσπάσει την προσοχή από μια δυνητικά επιβλαβή κατάσταση και πότε να μην παρέμβει. Ορισμένα προγράμματα κατάρτισης περιλαμβάνουν εκπαίδευση που αυξάνει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τους κοινωνικούς κανόνες και την ασυνείδητη προκατάληψη⁷³.

Μενού με παρεμβάσεις παρευρισκόμενων: UN Women⁷⁴

Υποστήριξη – Να είσαι σε επαφή με τον στόχο/θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, ακόμα και σε μεταγενέστερο χρόνο. Ρωτήστε πώς είναι, εάν θέλει υποστήριξη, αν θέλει να μιλήσει κάπου.

Ομάδα - εμπλέξτε άλλα άτομα ως απάντηση. Σε ένα χώρο εργασίας αυτό μπορεί να είναι η ενημέρωση ενός/μιας επόπτη/τριας ή άλλο/η συνάδελφο/σα, σε ένα πανεπιστήμιο άλλοι/ες φοιτητές/τριες ή το προσωπικό μπορούν να προσεγγιστούν για να εμπλακούν ή να προσφέρουν υποστήριξη ή επιδοκιμασία με άλλους τρόπους.

Απόσταση- διατήρηση επαφής με το άτομο που έχει παρενοχληθεί, σε μεταγενέστερο χρόνο για να παρασχεθεί στήριξη και βοήθεια. Επίσης, αν κριθεί ασφαλές, επαφή με τον κακοποιητή για να αποδοκιμαστεί η πράξη του

Καταγραφή - Η καταγραφή ενός συμβάντος είναι πάντα χρήσιμη για την παρακολούθηση της κουλτούρας εργασίας και των συμπεριφορών σε έναν οργανισμό. Μπορεί επίσης να υποστηρίξει οποιαδήποτε αναφορά μπορεί να ακολουθήσει. Όσοι έχουν παγιδευτεί σε ένα τέτοιο γεγονός μπορεί να μην έχουν τον χρόνο ή την ικανότητα να το καταγράψουν εκείνη τη στιγμή, οπότε οποιαδήποτε μορφή τεκμηρίωσης (συμπεριλαμβανομένων φωτογραφιών, ψηφιακά στιγμιότυπα) μπορεί να είναι χρήσιμη. Εξασφαλίστε την άδεια του θύματος για οποιαδήποτε οπτική εγγραφή.

Απόσπαση προσοχής - μιλώντας ή ενεργώντας έτσι ώστε να τραβήξετε την προσοχή σε κάτι άλλο. Μπορεί να διαδοθεί ένα περιστατικό μέσω, για παράδειγμα, της ρίψης χαρτιών, χύνοντας ένα ποτό, περπατώντας μεταξύ του θύτη και του θύματος.

⁷³ See ILO & UN Women (2019) *op cit.* for further research and good practices on bystander intervention training.

⁷⁴ UN Women (2019) *op cit.*

Άμεσες παρεμβάσεις - μια προσέγγιση στον δράστη μπορεί να περιλαμβάνει, για παράδειγμα, μια πολύ σύντομη και ξεκάθαρη δήλωση όπως "Νοιώθω άβολα με αυτό που κάνετε". Αυτό μπορεί να είναι δύσκολο, ειδικά εάν ένα υφιστάμενο άτομο είναι μάρτυρας απαγορευμένης συμπεριφοράς από ένα ανώτερο άτομο, με κίνδυνο κλιμάκωσης ή στόχευσης, οπότε δεν πρέπει να γίνεται ελαφριά. Μπορεί να ληφθεί ως αντιπαράθεση ή απειθαρχία.

χ. Ευθύνη του δράστη

Το επόμενο μέρος της μεταρρυθμιστικής προσέγγισης είναι να διασφαλιστεί ότι οι δράστες παραμένουν υπόλογοι για τις ενέργειές τους και ότι αυτό είναι ενσωματωμένο στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και στο να δοθεί τέλος στη νοοτροπία της σεξουαλικής παρενόχλησης.. Οι δράστες πρέπει να γνωρίζουν ότι η εταιρεία ή ο οργανισμός αντιμετωπίζει σοβαρά το θέμα, ότι οι ενέργειές τους είναι λανθασμένες και ότι υπάρχουν πειθαρχικά μέτρα. Οι πολιτικές και οι διαδικασίες στον χώρο εργασίας πρέπει να αναφέρουν σαφώς ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή παραπτώματος και ότι υπάρχουν διαδικασίες έρευνας και πειθαρχίας για την αντιμετώπισή της. Αυτό θα στείλει ένα σαφές μήνυμα ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι αποδεκτή και οι δράστες θα είναι πάντοτε υπόλογοι για τις ενέργειές τους. Οι άτυπες και τυπικές πειθαρχικές διαδικασίες θα πρέπει να καθορίζονται σαφώς, συμπεριλαμβανομένων των τύπων πειθαρχικών μέτρων ή κυρώσεων (όπως προφορικές ή γραπτές προειδοποιήσεις, απόλυση, θεραπεία / συμβουλευτική του δράστη ή συνεχής εποπτεία).

Είναι σημαντικό να διεξάγονται πειθαρχικές ενέργειες κατά τρόπο ανάλογο προς τη σοβαρότητα του παραπτώματος. Είναι επίσης σημαντικό να εφαρμόζονται πειθαρχικά μέτρα με συνεπή τρόπο σε ολόκληρο τον χώρο εργασίας, για παράδειγμα, εξασφαλίζοντας ότι τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη ή οι εργαζόμενοι/ες «υψηλής αξίας» αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο όπως όλοι οι άλλοι/ες εργαζόμενοι/ες που διαπράττουν σεξουαλική παρενόχληση. Μπορεί να υπάρξει ζημιά στην εταιρεία ή στον οργανισμό σε περίπτωση που το θέμα δεν αντιμετωπιστεί σοβαρά.

Τα προγράμματα θεραπείας και παροχής συμβουλών στον δράστη μπορούν επίσης να διαδραματίσουν ρόλο στην αλλαγή χρήσης και στάσης των δραστών απέναντι στη βία. Τα αποδεικτικά στοιχεία στην Ευρώπη δείχνουν ορισμένα θετικά αποτελέσματα από τα προγράμματα των δραστών στην αλλαγή της συμπεριφοράς και τη μείωση της σοβαρότητας και της συχνότητας της βίας. Ορισμένες χώρες διαθέτουν πλέον μεγαλύτερους πόρους στον εντοπισμό βέλτιστων πρακτικών προσεγγίσεων στα προγράμματα θεραπείας των δραστών και στην προσαρμογή των προγραμμάτων σε διαφορετικές τυπολογίες δράστη⁷⁵. Τα προγράμματα των δραστών είναι πιο αποτελεσματικά όταν αποτελούν μέρος συντονισμένων, διυπηρεσιακών παρεμβάσεων σε κοινωνικό, θεσμικό, κοινοτικό και ατομικό επίπεδο, όπως συνίσταται στο πλαίσιο της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης. Σε όλες τις περιπτώσεις και

⁷⁵ See European Commission, Mutual Learning Programme in Gender Equality, Preventing domestic violence with men and boys: Challenges and Opportunities, Sweden - 16-17 September 2019. https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-preventing-domestic-violence-men-and-boys-challenges-and-opportunities-sweden-16-17-september-2019_en

ιδίως όταν η βία και η παρενόχληση είναι επίμονες και σοβαρές, συνιστάται προσοχή και απαιτείται στενή παρακολούθηση των δραστηριοτήτων⁷⁶.

xi. Ευαισθητοποίηση, κατάρτιση, καθοδήγηση στον χώρο εργασίας και εκστρατείες

Το τελευταίο μέρος της μεταρρυθμιστικής προσέγγισης είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνεχής ευαισθητοποίηση, κατάρτιση και εκστρατείες στον εργασιακό χώρο για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ορισμένες από αυτές τις πρωτοβουλίες ενδέχεται να διεξάγονται σε εθνικό επίπεδο μέσω ενημερωτικών εκστρατειών που διοργανώνονται από ΜΚΟ, οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, κρατικές υπηρεσίες, φορείς ισότητας και επιθεωρήσεις εργασίας, μεταξύ άλλων. Η κατάρτιση και η ευαισθητοποίηση θα πρέπει να υποστηριχθούν στα υψηλότερα επίπεδα, για παράδειγμα, ένα ανώτερο στέλεχος το οποίο είναι παρών για να μιλήσει στην έναρξη της εκπαιδευτικής συνάντησης αλλά και για να την παρακολουθήσει, στέλνει ένα ισχυρό μήνυμα ότι η εκπαίδευση για τη βία και την παρενόχληση είναι σημαντική.

Αφενός, αυτές οι πρωτοβουλίες πρέπει να επικεντρωθούν σε ευρύτερες έμφυλες ανισότητες και κοινωνικούς κανόνες. Αυτό θα επιτρέψει στους φορείς να κατανοήσουν καλύτερα την άρρηκτη σχέση μεταξύ των ανισοτήτων εξισορρόπησης των φύλων και της σεξουαλικής παρενόχλησης και να ενισχύσουν τις ικανότητές τους να αμφισβητούν τα στερεότυπα και να αντιμετωπίζουν τις στάσεις όπως το να «κατηγορούνται τα θύματα» και να προωθήσει τη θετική αρρενωπότητα. Από την άλλη πλευρά, πρέπει να δώσουν στους εμπλεκόμενους του χώρου εργασίας τις δεξιότητες για την αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικών και διαδικασιών στον χώρο εργασίας, προσεγγίσεις με επίκεντρο το θύμα, τον εντοπισμό των κινδύνων από την άποψη της ασφάλειας και της υγείας και την εφαρμογή σχετικών διορθωτικών μέτρων. Ένα σημαντικό αποτέλεσμα είναι ότι οι φορείς του εργασιακού χώρου μαθαίνουν τρόπους πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, κατανοώντας τι είναι εφικτό και σχετικό με τους ρόλους και τις ευθύνες τους.

Είναι ζωτικής σημασίας ο τερματισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας να είναι μέρος μιας πολυδιάστατης προσέγγισης. Όπως έχει καταδείξει αυτός ο Οδηγός, ο τερματισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι περίπλοκος και πρέπει να ενσωματωθεί σε μια μετασχηματιστική προσέγγιση, με μεγάλη έμφαση στην πρόληψη. Κυβερνήσεις, εργοδότες, συνδικάτα, ΜΚΟ, διαμορφωτές γνώμης στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και άλλοι κοινωνικοί φορείς, φορείς εκπαίδευσης και αθλητισμού έχουν όλοι να διαδραματίσουν ρόλο για τον τερματισμό μιας κουλτούρας σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η Δανέζικη Αρχή για το Εργασιακό Περιβάλλον συνεργάστηκε πρόσφατα με συνδικάτα και εργοδοτικές οργανώσεις για να ξεκινήσει μια νέα εκστρατεία για τη σεξουαλική παρενόχληση (Πού χαράζουμε τη γραμμή;). Εκτός από μια ταινία που περιγράφει τη σεξουαλική παρενόχληση, κάρτες διαλόγου παρουσιάζουν διαφορετικές καταστάσεις, όπου

⁷⁶ Hennessy, D. (2018). Steps to Freedom: Escaping intimate control. Liberties Press, Dublin.

οι συμμετέχοντες/ουσες παίκτες/κτριες πρέπει να αποφασίσουν πώς να ανταποκριθούν. Οι κάρτες προορίζονται για την έναρξη διαλόγου σχετικά με το περιβάλλον εργασίας⁷⁷.

Η προώθηση ενός καλού ψυχολογικού περιβάλλοντος εργασίας με επίκεντρο την ευημερία και την ειλικρίνεια είναι μια μορφή πρόληψης κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι συστάσεις διατυπώνονται σε σχέδιο δέκα σημείων με τίτλο «Ένα καλό ψυχολογικά εργασιακό περιβάλλον: Ο τερματισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης» συντάχθηκαν από κοινού από τους δανέζικους κοινωνικούς εταίρους και την επιθεώρηση εργασίας και βασίστηκε στις γνώσεις των συνεργατών/τιδων για το εργασιακό περιβάλλον σχετικά με την πρόληψη και τη διαχείριση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην επαγγελματική ζωή⁷⁸.

Οι εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης πραγματοποιήθηκαν επίσης από τις **συνδικαλιστικές οργανώσεις στη Δανία**, συμπεριλαμβανομένης της #notthemenu στον τομέα των εστιατορίων⁷⁹, καθώς και διάφορα ενημερωτικά φυλλάδια της FIU-Ligestilling, μεταξύ άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η FIU-Ligestilling έχει διοργανώσει μια έκθεση που υπογραμμίζει τη σημασία των συζητήσεων για την αλλαγή της κουλτούρας στον χώρο εργασίας⁸⁰. Η εκστρατεία «περνώντας τη γραμμή»-«Crossing the Line» (OverStegen) δημιούργησε κάρτες διαλόγου για ένα διαδραστικό παιχνίδι στα αγγλικά και τα δανέζικα για να αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με την κατάλληλη και ακατάλληλη συμπεριφορά στον χώρο εργασίας και για να ζητήσει από τους/τις συναδέλφους/ισες στην εργασία να συζητήσουν τον σεβασμό της εργασιακής κουλτούρας. Έχει εκπονηθεί ως εργαλείο έναρξης της εκστρατείας «Crossing the Line⁸¹» για να θέσει τη σεξουαλική παρενόχληση στην ημερήσια διάταξη και να επιτρέψει μια συζήτηση για το πότε περνά κάποιος/α τη γραμμή.

Στην **Κύπρο**, έχουν υλοποιηθεί διάφορες δράσεις ευαισθητοποίησης από την κυβέρνηση. Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση για παράδειγμα εξέδωσε μελέτη της κυπριακής νομολογίας⁸² σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, σελιδοδείκτες στα ελληνικά και τα αγγλικά με πρόνοιες της νομοθεσίας ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση: «Είσαι θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία; Ο εργοδότης σου είναι νομικά υπεύθυνος για σένα. Κατάγγειλε το! », ενημερωτικό φυλλάδιο σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία⁸³, τρίπτυχο για τη σεξουαλική

⁷⁷ <https://amid.dk/emner/psykisk-arbejdsmiljoe/seksuel-chikane/viden-om/hvor-gaar-graensen/viden-om/om-kampagnen/>

⁷⁸ https://www.amr.dk/Files/Dokumenter%20og%20publikationer/Forebyg%20seksuel%20chikane/seksuel_chikane_pjece_maj_2019.pdf

⁷⁹ 3F #notthemenu: Fagforening vil stoppe sexchikane mod tjenere: <https://www.dr.dk/nyheder/regionale/hovedstadsomraadet/notonthemenu-fagforening-vil-stoppe-sexchikane-mod-tjenere>

⁸⁰ FIU- Ligestilling (2020) Prevent sexual harassment – talk about boundaries and culture. <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/preventing-sexual-harassment.pdf>

⁸¹ FIU-Ligestilling Crossing the Line campaign / OverStegen www.facebook.com/OverStegenSeksuelChikane or www.overstegen.dk

⁸² [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/\\$file/KYRPIAKH%20NOMOTHEsia%20KA1%20NOMOLOGIA.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/$file/KYRPIAKH%20NOMOTHEsia%20KA1%20NOMOLOGIA.pdf)

⁸³ [http://www.mlsl.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/B3844358A4B4E32BC22580A50026B975/\\$file/Sexual%20harassment.pdf](http://www.mlsl.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/B3844358A4B4E32BC22580A50026B975/$file/Sexual%20harassment.pdf)

παρενόχληση⁸⁴ και πρότυπο κώδικα πρακτικής πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης⁸⁵. Ένα βίντεο που δημιουργήθηκε από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στοχεύει στην ευαισθητοποίηση σχετικά με την υποβολή καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης στην Επιτροπή και τον ρόλο της στη λήψη παραπόνων και στην παροχή νομικής συνδρομής στα θύματα⁸⁶. Το Γραφείο Επιτρόπου Διοίκησης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και το Τμήμα Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχουν επίσης πραγματοποιήσει παρόμοιες δραστηριότητες για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης.

⁸⁴[http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/\\$file/TPIITYXO%20ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ%20ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ%20ΕΙΦ.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/$file/TPIITYXO%20ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ%20ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ%20ΕΙΦ.pdf)

⁸⁵

[http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/\\$file/TPIITYXO%20ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ%20ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ%20ΕΙΦ.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/$file/TPIITYXO%20ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ%20ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ%20ΕΙΦ.pdf)

⁸⁶ Gender Equality Committee, Video: Sexual Harassment at Work: <https://vimeo.com/201674314>

Ενότητα 3: Πολιτική βέλτιστων πρακτικών στον χώρο εργασίας για την πρόληψη και τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Αυτή η τελευταία ενότητα συγκεντρώνει τις οδηγίες βέλτιστης πρακτικής για το τι μπορεί να συμπεριληφθεί σε ένα μοντέλο πολιτικής στον χώρο εργασίας, που έχει σχεδιαστεί για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Βασίζεται στα περιεχόμενο του Οδηγού, σε αποδεικτικά στοιχεία για το τι λειτουργεί από όλο τον κόσμο και περιλαμβάνει λίστες ελέγχου σχετικών ζητημάτων για να συμπεριληφθούν σε μια πολιτική. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο για την ενημέρωση των πολιτικών και των διαδικασιών στον χώρο εργασίας και μπορεί να προσαρμοστεί σε διαφορετικά εθνικά πλαίσια και τομείς.

Τίτλος	Βέλτιστη καθοδήγηση σχετικά με το τι πρέπει να συμπεριληφθεί στην πολιτική
Δήλωση δέσμευσης για τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης	- Περιγράψτε τον ρόλο και τον σκοπό της πολιτικής (π.χ. πρόληψη και απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, συμβολή σε ένα εργασιακό περιβάλλον βασισμένο στον σεβασμό και στην αξιοπρέπεια όλων των εργαζομένων, προσέγγιση μηδενικής ανοχής και ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί βασικό ζήτημα ισότητας των φύλων) . - Δώστε στοιχεία και σύντομη εξήγηση για τον λόγο για τον οποίο πρέπει να αντιμετωπιστεί η σεξουαλική παρενόχληση (π.χ., μπορούν να αντληθούν εθνικά δεδομένα από την έρευνα που διεξάγεται σε όλη την ΕΕ για το FRA ή να αξιοποιηθούν οι διαθέσιμες έρευνες σε εθνικό επίπεδο). - Παρέχετε σαφή και πλήρη ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης (σωματικές, λεκτικές, μη λεκτικές και σεξουαλικές μορφές βίας και παρενόχλησης, καθώς και σεξουαλική κακοποίηση, απειλές βίας και παρενόχλησης, παρακολούθηση και βίαιος κυβερνοχώρος) και τις διάφορες διαστάσεις αυτών (βλ. ορισμούς στην Ενότητα.1 αυτού του Toolkit). Παρατίθενται παραδείγματα ακατάλληλης συμπεριφοράς, όπως η κοινή χρήση σεξουαλικού υλικού διαδικτυακά ή σε κείμενο, αφίσες κτλ. - Καλύπτετε τόσο τη σεξουαλική παρενόχληση όσο και τη δευτερογενή σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό διευρύνει την έννοια του θύματος, συμπεριλαμβάνοντας τα άτομα που έχουν υποστεί άμεση σεξουαλική παρενόχληση αλλά και εκείνα που έχουν παρενοχληθεί για την παροχή υποστήριξης στα θύματα.

	Εκδώστε μια δήλωση που δείχνει την ισχυρή δέσμευση του Διευθύνοντος Συμβούλου και των ανώτερων διευθυντικών στελεχών ότι η πολιτική είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς σεξουαλική παρενόχληση, με σκοπό να συμβάλει στην ευημερία, στην ασφάλεια και στην υγεία του εργατικού δυναμικού, με βάση την αξιοπρέπεια και την ίση αξία των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών.
2. Πεδίο εφαρμογής της πολιτικής	- Η σεξουαλική παρενόχληση λαμβάνει χώρα στον κόσμο της εργασίας κατά τις ώρες εργασίας, (συμπεριλαμβανομένων μετακινήσεων που σχετίζονται με την εργασία, επαγγελματικών ταξιδιών και συναντήσεων εκτός του χώρου εργασίας, και κοινωνικών εκδηλώσεων που σχετίζονται με την εργασία κτλ). - Σεξουαλική παρενόχληση που συμβαίνει εκτός των ωρών εργασίας, όπου περιλαμβάνει εξοπλισμό στον χώρο εργασίας όπως email, internet, κινητά τηλέφωνα κ.λπ. - Συμμετοχή όλων των εργαζομένων, των εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης, των ασκούμενων, των εργολάβων, των εθελοντών/ντριών ή των προσωρινών εργαζομένων που απασχολούνται από την εταιρεία ή σε οποιαδήποτε τοποθεσία εργασίας. - Σεξουαλική παρενόχληση από τρίτα άτομα, π.χ. από πελάτες, προμηθευτές, ασθενείς. - Σεξουαλική παρενόχληση / βία και κακοποίηση από πρώην και νυν συντρόφους στον χώρο εργασίας. - Η εταιρεία αναγνωρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι κατάχρηση εξουσίας στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μεταξύ διευθυντή/ντριας και υπαλλήλου.
3. Αντιμετώπιση του πλήρους φάσματος των κινδύνων σεξουαλικής παρενόχλησης που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες/οι	- Εφαρμόζεται έμφυλη προσέγγιση αντιμετώπισης για τον προσδιορισμό των κινδύνων σεξουαλικής παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι οι εκτιμήσεις κινδύνου και τα μέτρα υγείας και ασφάλειας συμπεριλαμβάνουν τις ανησυχίες των γυναικών, λαμβάνοντας υπόψη τις πολλαπλές και τεμνόμενες ανισότητες και τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν οι LGBTI+ εργαζόμενοι/ες. - Ο εργοδότης, με εκπροσώπους των συνδικάτων και σε συνεννόηση με γυναίκες εργαζόμενες και άλλους εργαζόμενους, θα καταρτίσει μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την πρόληψη και τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. - Η στρατηγική πρόληψης θα λάβει υπόψη την εκτίμηση

	κινδύνου στον χώρο εργασίας, τα μέτρα αντιμετώπισης και μετριασμό των τυχόν εντοπισθέντων κινδύνων και πρόσθετα μέτρα πρόληψης, όπως εκπαίδευση, ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, καθώς και σχετικά με την πολιτική του οργανισμού.
4. Σύσταση επιτροπής στον χώρο εργασίας για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης	• Πριν από τη σύσταση της επιτροπής, γίνεται διαβούλευση με γυναίκες εργαζόμενες, συνδικάτα και εμπειρογνώμονες/ τοπικές γυναικείες οργανώσεις και λαμβάνεται καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης και την κατάλληλη ευαισθησία για τη σεξουαλική παρενόχληση. • Δημιουργία έμφυλης ισόρροπης συμμετοχής στην επιτροπή ισότητας, που θα αποτελείται κυρίως από γυναίκες, συμπεριλαμβανομένων των (γυναικών σε ανώτερες θέσεις) διευθυντών/ντρίων και εργαζομένων και εκπροσώπου των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, συνιστάται να προσκληθεί να συμμετάσχει στην επιτροπή εκπρόσωπος τοπικής συνδικαλιστικής ή γυναικείας οργάνωσης ή εμπειρογνώμονας σε θέματα φύλου. • Ο ρόλος της επιτροπής είναι να παρακολουθεί την εφαρμογή της πολιτικής, να εποπτεύει τις πρωτοβουλίες πρόληψης, να υλοποιεί προγράμματα ενημέρωσης και κατάρτισης και να έχει την ευθύνη να χειρίζεται τις καταγγελίες και τις έρευνες και να παρέχει σχετικές πληροφορίες και να διασφαλίζει ότι υπάρχει συμμόρφωση με νομικά καθήκοντα, για παράδειγμα, υποχρεώσεις αναφοράς και δράσης σε καταγγελία. • Να επιβλέπει τις δραστηριότητες πρόληψης, συμπεριλαμβανομένων των αξιολογήσεων κινδύνου, και να εφαρμόζει πρακτικά μέτρα πρόληψης, όπως είναι οι περίπατοι ασφαλείας στον χώρο εργασίας για την ασφάλεια στον χώρο εργασίας με γυναίκες εργαζόμενες. • Τα μέλη της επιτροπής θα εκπαιδευτούν και θα καταρτιστούν κατευθυντήριες γραμμές για να διασφαλιστεί ότι κατανοούν τον τρόπο ανίχνευσης των κινδύνων σεξουαλικής παρενόχλησης που σχετίζονται με το φύλο και την εφαρμογή δράσεων και λύσεων που

	ανταποκρίνονται στο φύλο. - Αξιολόγηση και επανεξέταση των μέτρων πρόληψης από την οπτική του φύλου, για παράδειγμα, μέσω εκτίμησης κινδύνου, την επανεξέταση παρελθόντων περιστατικών για την ενημέρωση νέων μέτρων πρόληψης και την εφαρμογή οργανωτικών αλλαγών που προάγουν την ασφάλεια των γυναικών. - Παροχή στα μέλη της επιτροπής ειδικής εκπαίδευσης σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και τις διαδικασίες για την εφαρμογή των μέτρων πρόληψης, την αποτελεσματική αντιμετώπιση των καταγγελιών, συμπεριλαμβανομένης μιας εγκεκριμένης εμπιστευτικής διαδικασίας για την τεκμηρίωση καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης στην επιτροπή. - Τεκμηρίωση όλων των αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της εμπιστευτικότητάς όλων των συνεδριάσεων.
5. Ενθάρρυνση μιας κουλτούρας εμπιστευτικής αναφοράς και παράθεσης της σεξουαλικής παρενόχλησης	- Τα θύματα ενθαρρύνονται να αποκαλύπτουν εμπιστευτικά τη σεξουαλική παρενόχληση, ακόμη και αν δεν επιθυμούν να υποβάλουν επίσημη καταγγελία. - Καταβάλλονται προσπάθειες για την οικοδόμηση της εμπιστοσύνης του θύματος και την παροχή μέτρων για την ασφάλεια και τη στήριξη που θα επικεντρώνεται στα θύματα. - Υπάρχουν συστήματα για την πραγματοποίηση εμπιστευτικών ανώνυμων καταγγελιών, μεταξύ άλλων από τρίτα άτομα, και την εφαρμογή συστημάτων για την εκμάθηση και τον εντοπισμό των μορφών σεξουαλικής παρενόχλησης που προκύπτουν από ανώνυμες καταγγελίες. - Τα άτομα που λαμβάνουν γνωστοποιήσεις/αναφορές (π.χ. εποπτικά ή διευθυντικά στελέχη, εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων, σύμβουλοι/νομικοί στον χώρο εργασίας) θα λάβουν κατάρτιση για την κατάλληλη επικοινωνία, ακρόαση και δεξιότητες ενσυναίσθησης, συμπεριλαμβανομένων των σχετικών πληροφοριών για εξειδικευμένες υπηρεσίες στην κοινότητα.
6. Διαδικασίες για χειρισμό καταγγελιών και διεξαγωγή ερευνών	- Η διαδικασία καταγγελιών είναι δίκαιη, κατανοητή και αξιόπιστη για όλο το προσωπικό, καθώς και για παρευρισκόμενους/ες (bystanders) και τους/τις μάρτυρες. - Δίδεται προτεραιότητα για έγκαιρη δράση μέσω της

	έγκαιρης ανίχνευσης των προβλημάτων, της έγκαιρης επίλυσης των καταγγελιών και της έγκαιρης παρέμβασης για την αποτροπή της επανάληψης της βίας κατά των γυναικών. • Καθορίζονται σαφή και λογικά χρονικά πλαίσια σε κάθε στάδιο της διαδικασίας καταγγελιών. • Δεν θα υπάρξουν αντίποινα, απειλές ή αντεκδίκηση εναντίον καταγγέλλοντος/ουσας, μάρτυρα ή παρευρισκόμενου/ης. • Οι επίσημες και ανεπίσημες διαδικασίες καταγγελιών επιτρέπουν την υποβολή καταγγελιών στον εργοδότη μέσω πολλαπλών τρόπων. • Είναι σε λειτουργία συστήματα για την πραγματοποίηση εμπιστευτικών ανώνυμων καταγγελιών, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης από τρίτα άτομα. • Η συναινετική συγκατάθεση της καταγγέλλουσας δίνεται πριν από την ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με μια καταγγελία ή τη διεξαγωγή έρευνας. • Ζητείται η γνώμη της καταγγέλλουσας για το αν επιθυμεί να επιλυθεί το ζήτημα ανεπίσημα ή εάν προτιμά να ληφθούν τα επίσημα πειθαρχικά μέτρα. Δεν υπάρχει καμία πίεση σε κανέναν/καμιά να αποδεχθεί τη μία ή την άλλη επιλογή. • Η άτυπη διαδικασία θα στοχεύει σε μια έγκαιρη επίλυση, πριν αρχίσει οποιαδήποτε επίσημη διαδικασία. • Ενημερώστε τις γυναίκες εργαζόμενες σχετικά με τη διαθέσιμη υποστήριξη από εκπροσώπους του εργασιακού χώρου και τα συνδικάτα κατά τη διάρκεια της διαδικασίας καταγγελιών. • Μετακινήστε το βάρος της απόδειξης από τη γυναίκα στον υποτιθέμενο δράστη. • Κανείς/καμιά δεν θα κληθεί να υπογράψει συμφωνία εμπιστευτικής συμφωνίας/ μη δημοσιοποίησης ως μέρος της επίλυσης μιας καταγγελίας. Ωστόσο, το δικαίωμα της γυναίκας στην εμπιστευτικότητα, όπου είναι δυνατόν, θα γίνεται σεβαστό.
7. Αντικειμενική και διαφανής διερεύνηση των καταγγελιών	• Οι έρευνες ανταποκρίνονται στο φύλο και λαμβάνουν υπόψη τις καταστάσεις τρωτότητας και κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες/οι. • Οι ισχυρισμοί περί σεξουαλικής παρενόχλησης θα αντιμετωπίζονται με σοβαρότητα, ταχύτητα, ευαισθησία και εμπιστευτικότητα.

	• Η προαναφερθείσα επιτροπή για τη σεξουαλική παρενόχληση θα είναι υπεύθυνη για τον χειρισμό και τη διαχείριση της διερεύνησης όλων των καταγγελιών. • Οι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης που χρονολογούνται, εάν έγιναν παλαιότερα δεν υπόκεινται σε χρονικό περιορισμό και μπορούν να ακουστούν και να διερευνηθούν. • Εξασφάλιση ότι οι ερευνητές/τριες είναι ανεξάρτητοι/ες και ότι έχουν πείρα στη διεξαγωγή ερευνών σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία κατά των γυναικών. • Η διερευνητική διαδικασία θα διεξαχθεί εντός εύλογου χρονικού διαστήματος και θα δοθούν πληροφορίες σχετικά με τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας. • Όταν είναι σχετικό, θα παρέχεται ανατροφοδότηση σε όλες τις διαδικασίες διερεύνησης και τα δύο μέρη έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν. • Η καταγγέλλουσα και ο κατηγορούμενος έχουν το δικαίωμα εκπροσώπησης από συνδικαλιστική οργάνωση, φίλο/η ή δικηγόρο.
8. Ο ρόλος δικηγόρων / συμβούλων εμπιστοσύνης στον χώρο εργασίας	• Κάθε εργασιακός χώρος θα έχει καθορισμένο άτομο εκπρόσωπο/δικηγόρο/ σύμβουλο στον χώρο εργασίας, το οποίο ορίζεται από τον εργοδότη ή / και το συνδικάτο. • Θα λαμβάνουν εκπαίδευση σχετικά με τον τρόπο παροχής εμπιστευτικών πληροφοριών, συμβουλών και υποστήριξης σε θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. • Τα ονόματα και τα στοιχεία επικοινωνίας τους θα δημοσιευθούν στον χώρο εργασίας. • Παροχή πόρων για την κατάρτιση των ατόμων αυτών και συμφωνία για την παροχή συμβουλών και υποστήριξης στο πλαίσιο της κανονικής τους εργασίας.
9. Προώθηση προσεγγίσεων για ενεργά παρευρισκόμενα άτομα στον χώρο εργασίας	• Ενθαρρύνετε και υποστηρίξτε τους/τις εργαζόμενους/ες να αναλάβουν τον ρόλο των ενεργών παρευρισκόμενων, αμφισβητώντας τις πρακτικές και τις κουλτούρες στον χώρο εργασίας που μαρτυρούν και συμβάλλουν στη βία κατά των γυναικών και στη σεξουαλική παρενόχληση. • Ενθαρρύνετε ισχυρά όλους /ες- γυναίκες και άνδρες, εργοδότες, συνδικάτα, εργαζόμενους/ες και παρευρισκόμενους/ες, να είναι ενεργοί/ες και να διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στη δημιουργία μιας κουλτούρας στον χώρο εργασίας με σεβασμό και στην εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης.

	• Βοηθήστε τους/τις συναδέλφους/σες να συνεργαστούν για να αμφισβητήσουν την ανάρμοστη συμπεριφορά και να τους ενδυναμώσουν να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα - και ειδικότερα να ενθαρρύνετε ιδιαίτερα τους άνδρες να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο. • Ενθάρρυνση των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων να συμμετέχουν σε ενεργή κατάρτιση για παρευρισκόμενους/ες, ώστε να μπορούν να αναπτύξουν δεξιότητες για να προσδιορίζουν την ανάρμοστη συμπεριφορά στον χώρο εργασίας και τις στάσεις στον εργασιακό χώρο που συμβάλλουν στην καλλιέργεια της ανισότητας των φύλων. • Αύξηση της ευαισθητοποίησης, ζητώντας από τα διευθυντικά στελέχη, τα συνδικάτα και τους/τις εργαζομένους/ες να «αντιδρούν κατά της βίας κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο» και ρωτώντας τους: «Τι θα κάνετε ως ενεργός/η παρευρισκόμενος/η για να τερματιστεί η σεξουαλική παρενόχληση και να βοηθήσετε στη δημιουργία μιας εργασιακής κουλτούρας αξιοπρέπειας και σεβασμού;» • Παροχή πόρων και εκπαίδευσης για το πώς να είναι κάποιος/α ενεργός/η παρευρισκόμενος/η και δέσμευση σε μη συγκρουσιακή αλλαγή συμπεριφοράς.
10. Διασφάλιση ότι οι διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής δεν εισάγουν διακρίσεις	• Καθιέρωση διαφανών διαδικασιών πρόσληψης και προαγωγής χωρίς διακρίσεις. • Καθιέρωση έμφυλα ισορροπημένων επιτροπών επιλογής, οι οποίες να αντικατοπτρίζουν επίσης την ποικιλομορφία των γυναικών και άλλων ομάδων που αντιμετωπίζουν διακρίσεις, συμπεριλαμβανομένων των LGBTI+ εργαζομένων. • Επιβεβαίωση ότι υπάρχουν κατάλληλες και ουδέτερες ως προς το φύλο ερωτήσεις συνέντευξης και ότι δεν υπάρχουν ερωτήσεις που θεωρούνται ότι είναι quid pro quo σεξουαλική παρενόχληση.
11. Συνεργασία: κατάρτιση των κοινωνικών εταίρων, διευθυντικών στελεχών, εποπτών/τριών και εργαζομένων	• Παροχή κατάρτισης σε διευθυντικά στελέχη, επιβλέποντες/ουσες και εργαζομένους/ες σχετικά με τις λεπτομέρειες της διαδικασίας καταγγελιών, τον χειρισμό των καταγγελιών και τον τρόπο αποτελεσματικής ανταπόκρισης στις καταγγελίες των γυναικών για σεξουαλική παρενόχληση. Η κατάρτιση σχετικά με τον χειρισμό παραπόνων παρέχεται στο επίπεδο στο οποίο πρέπει να αντιμετωπιστούν οι καταγγελίες. • Στόχος είναι η επίτευξη κοινού οράματος για τον

	τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης που λαμβάνει υπόψη τις ανισότητες των φύλων, τις επιβλαβείς κοινωνικές νόρμες και την κουλτούρα του χώρου εργασίας.
12. Παροχή πληροφόρησης και υποστήριξης γυναικών εργαζομένων που πλήττονται από σεξουαλική παρενόχληση	• Να διαδοθούν ευρέως πληροφορίες σχετικά με την πολιτική της εταιρείας και τις διαδικασίες υποβολής παραπόνων και να δοθούν συμβουλές για την αναζήτηση υποστήριξης από εκπρόσωπο του συνδικάτου ή εργασιακό σύμβουλο στον χώρο εργασίας. • Να δοθούν πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο μια γυναίκα μπορεί να έχει πρόσβαση σε υποστήριξη για την υποβολή ανεπίσημης ή επίσημης καταγγελίας, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος να συνοδεύεται από ένα άτομο υποστήριξης ή εκπρόσωπο του συνδικάτου κατά τη διάρκεια της ανεπίσημης ή επίσημης διαδικασίας. • Οι ενδιαφερόμενοι/ες εργαζόμενοι/ες και μάρτυρες θα λάβουν υποστήριξη κατά τη διάρκεια της διαδικασίας καταγγελιών, με πρόσβαση εντός και εκτός του χώρου εργασίας σε νομική, ιατρική και οικονομική υποστήριξη. • Η πρόσβαση στην παροχή συμβουλών, που αποζημιώνεται από τον εργοδότη, θα παρέχεται εάν ζητηθεί, προκειμένου να μπορέσει το θύμα να ανακάμψει από τις αρνητικές επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης. • Η ιατρική υποστήριξη που παρέχεται από την εταιρεία ή η παραπομπή σε ειδικό θα πληρώνεται από την εταιρεία. • Θα παρέχονται συμβουλές και πληροφορίες από εξειδικευμένους οργανισμούς που ασχολούνται με τη βία κατά των γυναικών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που παρέχουν νομικές συμβουλές. • Θα προσφέρονται προσωρινές προσαρμογές στο πρόγραμμα εργασίας ή στα καθήκοντα μιας γυναίκας και, εάν είναι απαραίτητο, η παροχή μικρότερων / ευέλικτων ωρών εργασίας ή άδειας μετ' αποδοχών, για να επιτρέψει σε μια γυναίκα να ανακάμψει από τις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης. Θύματα ενδοοικογενειακής βίας ○ Τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας των οποίων η εργασία ή η ασφάλεια επηρεάζονται από την ενδοοικογενειακή βία μπορούν επίσης να επωφεληθούν από πληροφορίες, μέτρα

	ασφαλείας και υποστήριξη στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων: ○ Σχεδιασμός ασφάλειας και προστασίας στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της επανατοποθέτησης των καθηκόντων ή της θέσης εργασίας. ○ Πληροφορίες και παραπομπές σε εξειδικευμένες οργανώσεις ενδοοικογενειακής βίας, συμπεριλαμβανομένης της ασφαλούς στέγας, της νομικής βοήθειας και της παροχής συμβουλών. ○ Δέκα ημέρες άδειας μετ' αποδοχών ετησίως - για να επιτρέψει στο θύμα να έχει πρόσβαση σε υποστήριξη από οργανώσεις ενδοοικογενειακής βίας, να έχει συμβουλευτική, να παρακολουθήσει δικαστήριο, αστυνομία ή άλλα ραντεβού, να μετακομίσει ή να πάρει τα παιδιά σε ένα νέο σχολείο (παρέχεται εκτός από τα υπάρχοντα δικαιώματα άδειας και παρατείνεται εάν υπάρχουν εξαιρετικές περιστάσεις). ○ Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που έχουν συμφωνηθεί για καθορισμένο χρονικό διάστημα και επανεξετάζονται περιοδικά. ○ Χρηματοδοτική βοήθεια έκτακτης ανάγκης σε περίπτωση οικονομικής κακοποίησης.
13. Ενημέρωση στον χώρο εργασίας	• Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που απασχολούνται με μερική ή προσωρινή θέση, εκπαιδευόμενοι/ες, ασκούμενοι/ες και εργολάβοι, θα ενημερωθούν πλήρως για την πολιτική και τις διατάξεις της. • Στον χώρο εργασίας θα διεξάγονται τακτικές εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης σχετικά με την εφαρμογή μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση. • Το προσωπικό ενθαρρύνεται να διεξάγει συζητήσεις και να συζητά ποια είναι η κατάλληλη συμπεριφορά και χρήση του λόγου στον χώρο εργασίας και αυτές οι αρχές πρέπει να περιλαμβάνονται στην εκπαίδευση για την προώθηση μιας εργασιακής κουλτούρας σεβασμού και αξιοπρέπειας. • Προβολή σημάτων για τον σκοπό αυτό σε πινακίδες και ενημερωτικά δελτία στον χώρο εργασίας.
14. Λογοδοσία του δράστη	• Υπάρχει μια συνεπής προσέγγιση για τη λογοδοσία των δραστών και δεν θα δοθεί προστασία ή ειδική μεταχείριση σε «υψηλού επιπέδου άτομα» ή ανώτερα διευθυντικά

	στελέχη. • Εφαρμόζονται συναφή ανεπίσημα ή / και τυπικά πειθαρχικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένων πειθαρχικών μέτρων / κυρώσεων, προφορικών ή γραπτών προειδοποιήσεων, απόλυσης, διαμεσολάβησης, παροχής συμβουλών ή συνεχούς εποπτείας. • Η πειθαρχική ενέργεια θα είναι ανάλογη με την παράβαση και θα είναι σύμφωνη με τις προηγούμενες περιπτώσεις. • Ο δράστης έχει επίγνωση του γεγονότος ότι είναι αδίκημα να διαπράττεται σεξουαλική παρενόχληση κατά τη διάρκεια αλλά και εκτός ωρών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των πόρων του χώρου εργασίας όπως το κινητό τηλέφωνο, του tablet ή του υπολογιστή. • Λαμβάνονται μέτρα για να εξασφαλιστεί ότι ο δράστης δεν θα επαναλάβει το αδίκημα, για παράδειγμα, μέσω παραπομπών σε προγράμματα θεραπείας και σε συμβουλευτικές υπηρεσίες. • Ανάλογα με την περίπτωση, ενδέχεται να υπάρξει αλλαγή θέσεων εργασίας ή της θέσης εργασίας του υποτιθέμενου δράστη ή προσωρινή αναστολή από την εργασία κατά τη διεκπεραίωση μιας καταγγελίας και έρευνας. • Τα θύματα συμβουλευονται και ενημερώνονται για πειθαρχικά ή άλλα μέτρα που έχουν τεθεί σε εφαρμογή.
15. Εφαρμογή, αναθεώρηση και παρακολούθηση της πολιτικής	• Η πολιτική θα αναθεωρείται ανά τριετία και θα τροποποιείται, για να είναι συναφής με τις εξελίξεις των βέλτιστων πρακτικών. • Διαβουλευτείτε με τους/τις εργαζόμενους/ες σχετικά με την πολιτική και τον τρόπο εφαρμογής της. • Η ανώτερη διοίκηση της εταιρείας είναι υπεύθυνη για τη διασφάλιση της πλήρους εφαρμογής της πολιτικής και υπάρχουν επαρκείς πόροι για να διασφαλιστεί αυτό. • Θα τηρούνται εμπιστευτικά αρχεία / δεδομένα κατά φύλο, θα φυλάσσονται και θα επανεξετάζονται σχετικά με τις αποκαλύψεις και τα παράπονα από θύματα, μάρτυρες, εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων, υποστηρικτές του χώρου εργασίας και παρευρισκόμενα άτομα, καταγράφοντας τις ενέργειες που αναλήφθηκαν και η μάθηση που εφαρμόστηκε. • Τα δεδομένα θα συλλέγονται ανώνυμα και θα αναλύονται ανά φύλο / ταυτότητα φύλου, σεξουαλικό προσανατολισμό, ηλικία, φυλή / εθνικότητα και επάγγελμα του θύματος και του δράστη.

	• Όλα τα δεδομένα σχετικά με καταγγελίες και αναφορές σεξουαλικής παρενόχλησης θα ελέγχονται τακτικά προκειμένου να παρακολουθούνται και να αξιολογούνται τακτικά οι τάσεις των καταγγελιών, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου αντιμετώπισής τους, π.χ. μέσω άτυπων και τυπικών διαδικασιών, η γνώση που αποκτήθηκε και τα συμπεράσματα που εξήχθησαν από τα παράπονα που υποβλήθηκαν και τις ενέργειες που πρέπει να αναληφθούν. • Κρατήστε αρχείο των δραστών που έχουν διαπράξει σεξουαλική παρενόχληση και ελέγχετε τακτικά τα δεδομένα. • Διασφαλίστε το απόρρητο και την εμπιστευτικότητα των δεδομένων που συλλέγονται και ότι πληροί τις απαιτήσεις προστασίας των προσωπικών δεδομένων. • Τα δεδομένα θα συλλεχθούν και θα επανεξεταστούν σχετικά με τις καταστάσεις όπου συμβαίνει σεξουαλική παρενόχληση και όπου συνέβη ένα περιστατικό (π.χ. στον χώρο εργασίας από συναδέλφους/σες και διευθυντές/ντρίες, στον χώρο εργασίας που διαπράττονται από τρίτα μέρη, ενδοοικογενειακή βία στην εργασία κ.λπ.).
--	--

Γλωσσάρι

Παριστάμενος σε περιστατικά παρενόχλησης /η Bystander	Ο/η εκπαιδευμένος/η και υποστηριζόμενος/η εργαζόμενος/η που ενθαρρύνεται να παρατηρεί σημάδια της σεξουαλικής παρενόχλησης και να παρεμβαίνει για να τη σταματήσει. Τα παρευρισκόμενα άτομα μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην παρέμβαση για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και στην υποστήριξη του ατόμου που είναι στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Η εκπαίδευση μπορεί να βοηθήσει στην ενδυνάμωση των συναδέλφων που είναι υπεύθυνοι για να αποτρέψουν τη βία και την παρενόχληση. Η οικοδόμηση δεξιοτήτων για να είναι «ενεργοί/ες» παρευρισκόμενοι/ες, βοηθά τους/τις υπαλλήλους να αναγνωρίζουν τη βία και την παρενόχληση και να γνωρίζουν πότε είναι σκόπιμο να παρέμβουν. (Βλ. Επίσης «υπερασπιστής»)
Καταναγκαστικός έλεγχος/ Coercive control	Ένα συστηματικό πρότυπο συμπεριφοράς που έχει σχεδιαστεί για να υπονομεύει ένα θύμα και να δημιουργεί φόβο. Συχνά περιλαμβάνει απειλές, ταπείνωση και εκφοβισμό και στέρηση ενός ατόμου από υποστήριξη και ανεξαρτησία. Είναι μια ψυχολογική ή συναισθηματική μορφή κακοποίησης που χρησιμοποιείται για τον έλεγχο και τον περιορισμό της ελευθερίας ενός/μιας συντρόφου και για τη δημιουργία φόβου.
Παρενόχληση στον κυβερνοχώρο	Έλεγχος και απειλές με τη μορφή παρενόχλησης και καταδίωξης που πραγματοποιούνται μέσω email, μηνυμάτων κειμένου, τηλεφωνικών μηνυμάτων κ.λπ.
Διάκριση	Το άρθρο 10 της Συνθήκης ΕΕ (ΣΛΕΕ) απαιτεί από την ΕΕ να καταπολεμά τις διακρίσεις λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δραστηριοτήτων της. Οι οδηγίες της ΕΕ για τη μη διάκριση και την ίση μεταχείριση απαγορεύουν τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας λόγω ηλικίας, φύλου, αναπηρίας, εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων ή γενετήσιου προσανατολισμού. Αυτό παρέχει ελάχιστα επίπεδα προστασίας για όλους/ες όσους/ες εργάζονται στην ΕΕ.
Χρηματοοικονομική/ οικονομική / κακοποίηση	Έλεγχος των οικονομικών για να αποτραπεί η οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών, από το να έχουν χρήματα για να πληρώσουν για μεταφορικό μέσο για να φτάσουν στην εργασία τους ή για να αγοράσουν κατάλληλα ρούχα για την εργασία μέχρι την κλοπή από τραπεζικό λογαριασμό ή λογαριασμό ταμιευτηρίου και να εξοφλήσουν χρεώσεις στο όνομα του θύματος. Χωρίς οικονομική ανεξαρτησία ή / και πρόσβαση σε πόρους μπορεί να είναι πολύ δύσκολο για ένα θύμα να αφήσει μια βίαιη ή

	καταχρηστική σχέση.
Κοινωνικό Φύλο	Κοινωνικά κατασκευασμένα χαρακτηριστικά γυναικών και ανδρών. Εάν άτομα ή ομάδες δεν «ταιριάζουν» με καθιερωμένους κανόνες φύλου, ενδέχεται να αντιμετωπίσουν στίγμα, διακρίσεις και κοινωνικό αποκλεισμό. Το φύλο επηρεάζεται από τους κανόνες και τις σχέσεις του φύλου, που περιλαμβάνουν στερεότυπα, αξίες, συμπεριφορές, υποθέσεις και δραστηριότητες που η κοινωνία θεωρεί κατάλληλες για γυναίκες και άνδρες. Αυτοί δεν είναι σταθεροί ρόλοι και αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου, και από μια κοινωνία ή κουλτούρα σε άλλη.
Ισότητα των φύλων	Ίσες πιθανότητες ή ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες να έχουν πρόσβαση και έλεγχο σε κοινωνικούς, οικονομικούς και πολιτικούς πόρους, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας βάσει του νόμου.
Έκφραση φύλου	Η εκδήλωση της ταυτότητας του φύλου από το ίδιο το άτομο ή / και αυτή που γίνεται αντιληπτή από άλλους.
Ταυτότητα φύλου	Εσωτερική και ατομική εμπειρία του φύλου ενός ατόμου, η οποία μπορεί ή όχι να αντιστοιχεί στο φύλο που έχει εκχωρηθεί κατά τη γέννηση, συμπεριλαμβανομένης της αίσθησης ολόκληρου του σώματος του ατόμου (το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει, εάν επιλέγεται ελεύθερα, τροποποίηση της σωματικής εμφάνισης ή λειτουργίας από ιατρική, χειρουργική ή άλλα μέσα) και άλλες εκφράσεις φύλου, όπως ντύσιμο, ομιλία και τρόπους.
Έμφυλες νόρμες	Στάσεις και πεποιθήσεις για τις γυναίκες και τους άνδρες που προκύπτουν από την κοινωνικοποίηση - αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου και ποικίλλουν σε διαφορετικά κοινωνικά ή πολιτιστικά πλαίσια. Οι κανόνες των φύλων οδηγούν σε ανισότητες όταν ενισχύουν και διαιώνίζουν τις διαφορές ισχύος
Έμφυλες σχέσεις	Κοινωνικές σχέσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών (με βάση τους κανόνες και τους ρόλους του φύλου). Οι σχέσεις μεταξύ των φύλων μπορεί να δημιουργήσουν άνιση δύναμη μεταξύ γυναικών και ανδρών στην οικογένεια, στην κοινότητα, στον χώρο εργασίας και στην πολιτική εκπροσώπηση.
Ανταποκρινόμενο στο φύλο (Gender responsive)	Δράσεις, σχέδια ή παροχή υπηρεσιών που λαμβάνουν υπόψη και αντιμετωπίζουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων.
Έμφυλοι ρόλοι	Οι ρόλοι που αναμένονται από άνδρες και γυναίκες στην οικογένεια, στην κοινότητα ή στον χώρο εργασίας.
Έμφυλα στερεότυπα	Εικόνες, πεποιθήσεις, στάσεις ή υποθέσεις σχετικά με τις γυναίκες και τους άνδρες - είναι συχνά μειωτικές / περιοριστικές / αρνητικές και βασίζονται σε γνωστούς ή υποτιθέμενους κανόνες φύλου, ρόλους και σχέσεις.
Γενικός κανονισμός προστασίας δεδομένων (GDPR).	Πανευρωπαϊκό πλαίσιο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Το GDPR προβλέπει μια πιο ομοιόμορφη ερμηνεία και εφαρμογή προτύπων προστασίας δεδομένων σε ολόκληρο τον

	ΕΟΧ. Ο GDPR τέθηκε σε ισχύ σε ολόκληρο τον ΕΟΧ στις 25 Μαΐου 2018. Εισάγει νέες απαιτήσεις λογοδοσίας και νέους όρους υποχρεωτικής συναίνεσης.
Διατομεακό	Πολλαπλές διακρίσεις και διατομεακών διαφορετικών λόγων διακρίσεων, όπως φύλο, φυλή, ηλικία, αναπηρία, κατάσταση μετανάστευσης, σεξουαλικός προσανατολισμός και ταυτότητα φύλου.
Intersex	Ένα άτομο που γεννιέται με χαρακτηριστικά φύλου που είναι απροσδιόριστα ή διφορούμενα ή που γεννήθηκε με χαρακτηριστικά περισσότερα του ενός φύλου.
LGBTI+	Λεσβίες, ομοφυλόφιλοι, αμφιφυλόφιλοι, τρανσέξουαλ και διαφυλικοί. Αυτό σχετίζεται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό ενός ατόμου, την ταυτότητα του φύλου, την έκφραση του φύλου και τα χαρακτηριστικά του φύλου (το καθένα ορίζεται σε αυτό το γλωσσάρι).
Θύτης/δράστης	Κάποιος που διαπράττει πράξη βίας, κακοποίησης ή παρενόχλησης.
Φυσική βία	Η σωματική βία μπορεί να οδηγήσει σε τραυματισμό που προκύπτει από χτύπημα, γρονθοκόπημα, κλοτσιές, κάψιμο, μαχαιρώματα και πυροβολισμούς που οδηγούν σε τραυματισμό και στις χειρότερες περιπτώσεις θάνατο.
Πολιτική	Μια σαφής δήλωση προθέσεων σχετικά με τον τρόπο συμπεριφοράς ενός οργανισμού σε σχέση με ορισμένα θέματα.
Διαδικασίες	Γραπτή δήλωση που περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο θα εφαρμοστεί μια πολιτική.
Πρωτόκολλο	Το πρωτόκολλο είναι ένα γραπτό σχέδιο που καθορίζει τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται σε καθορισμένες καταστάσεις. περιγράφει μια παρέμβαση ή ένα σύνολο παρεμβάσεων. Τα πρωτόκολλα είναι πιο ρητά και συγκεκριμένα στη λεπτομέρεια από τις οδηγίες, καθορίζουν ποιος κάνει τι, πότε και πώς.
Ψυχολογική ή συναισθηματική βία	Μια μορφή κακοποίησης που έχει σχεδιαστεί για να υπονομεύσει ένα θύμα, επηρεάζοντας την εμπιστοσύνη και την αυτοεκτίμησή του. Μπορεί να περιλαμβάνει μια σειρά συμπεριφορών όπως ο έλεγχος των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων και της αυτονομίας ή υπονόμευση του ρόλου του θύματος ως γονέα κτλ.
Εκτίμηση κινδύνου	Μια μέθοδος που χρησιμοποιείται για τον εντοπισμό πραγματικών ή δυνητικών κινδύνων και παραγόντων κινδύνου που προκαλούν ή έχουν τη δυνατότητα να προκαλέσουν βλάβη. Οι εκτιμήσεις κινδύνου είναι το πιο σημαντικό μέρος της διαχείρισης κινδύνων στην ασφάλεια και στην υγεία στην εργασία. Είναι μια διαδικασία για την εκτίμηση των πιθανών κινδύνων που ενδέχεται να προκύψουν στον χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, η εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου είναι μια μέθοδος για την εκτίμηση των κινδύνων που μπορεί να επηρεάσουν την υγεία και την ευημερία

	στον χώρο εργασίας ως αποτέλεσμα της έκθεσης σε βία και παρενόχληση. Είναι η διαχείριση κινδύνων που στοχεύει στην εξάλειψη, τον έλεγχο και τη μείωση / περιορισμό των κινδύνων. Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την ασφάλεια και την υγεία, όλοι οι εργοδότες υποχρεούνται να διενεργούν αξιολογήσεις κινδύνου.
Δευτερογενής Σεξουαλική παρενόχληση - SOSH	Το SOSH είναι σεξουαλική παρενόχληση που διαπράττεται εναντίον ενός ατόμου που παρέχει υποστήριξη σε θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.
Σχέδιο ασφάλειας	Ένα σχέδιο που έχει τεθεί σε συνεννόηση με το σχετικό προσωπικό, συμπεριλαμβανομένου του προσωπικού ασφαλείας, για την προστασία από κινδύνους ασφάλισης και ασφάλειας. Συνήθως αυτό ακολουθεί μια αξιολόγηση κινδύνου.
Φύλο- Sex	Διαφορετικά βιολογικά και φυσιολογικά χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών, όπως αναπαραγωγικά όργανα, χρωμοσώματα, ορμόνες, γενετικές καταστάσεις κ.λπ. Το φύλο καθορίζει εάν ένα άτομο είναι βιολογικά αρσενικό ή θηλυκό.
Χαρακτηριστικά φύλου	Τα χρωματοσωμικά, γονιδιακά και ανατομικά χαρακτηριστικά ενός ατόμου. Αυτά περιλαμβάνουν πρωτογενή χαρακτηριστικά όπως αναπαραγωγικά όργανα και γεννητικά όργανα, χρωματοσωμικές δομές και ορμόνες και δευτερεύοντα χαρακτηριστικά όπως μυϊκή μάζα, κατανομή μαλλιών, στήθος ή / και φυσική δομή.
Σεξουαλική παρενόχληση	Οι οδηγίες της ΕΕ για την ισότητα των φύλων ορίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση ως συγκεκριμένο τύπο διάκρισης, όταν η ανεπιθύμητη «λεκτική, μη λεκτική ή φυσική» συμπεριφορά είναι «σεξουαλικής» φύσης (οδηγία για τα αγαθά και τις υπηρεσίες των φύλων, άρθρο 2 στοιχείο δ), Οδηγία για την ισότητα των φύλων (αναδιατύπωση), άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο δ).
Σεξουαλικός προσανατολισμός	Ο σεξουαλικός προσανατολισμός καθορίζει με ποιον/α ένα άτομο προσελκύεται και θέλει να έχει σεξουαλική σχέση. Οι συνήθειες σεξουαλικοί προσανατολισμοί περιλαμβάνουν ομοφυλόφιλους, λεσβίες, straight / ετεροφυλόφιλους και αμφιφυλόφιλους.
Σεξουαλική βία	Ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή και σεξουαλική κακοποίηση, συμπεριλαμβανομένου του βιασμού.
Παρακολούθηση-Stalking	Ανεπιθύμητη ή / και επαναλαμβανόμενη παρακολούθηση ενός ατόμου. Η παρακολούθηση στον χώρο εργασίας συχνά έχει ως αποτέλεσμα ο δράστης να ακολουθεί ένα θύμα από και προς τον τόπο εργασίας του ή να περιφέρεται γύρω από την είσοδο του χώρου εργασίας.
Τρίτο μέρος-Third party	Ένα άτομο ή οργανισμός που αλληλεπιδρά με τον/την εργαζόμενο/η ή τον οργανισμό - αυτό μπορεί να περιλαμβάνει πελάτες, προμηθευτές, ασθενείς, μαθητές / φοιτητές.
Άντρας διαφυλικός τρανσέξουαλ -	Ένα άτομο με ταυτότητα ανδρικού φύλου στο οποίο έχει καταχωρηθεί θηλυκό φύλο κατά τη γέννηση του.

Transgender man	
Γυναίκα διαφυλική τρανσέξουαλ- Transgender women	Ένα άτομο που έχει γυναικεία ταυτότητα φύλου στο οποίο έχει καταχωρηθεί αρσενικό φύλο κατά τη γέννηση του.
Υπερασπιστής- Upstander	Το άτομο που διαδραματίζει ενεργό ρόλο για την πρόληψη και τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης αποφασίζοντας να παρέμβει όταν γίνεται μάρτυρας ακατάλληλης γλώσσας, αστείων ή άλλων σεξουαλικά ενοχλητικών συμπεριφορών στο χώρο εργασίας. Ο όρος ενεργός παρευρισκόμενος χρησιμοποιείται συχνά για να περιγράψει έναν upstander.
Κόσμος της εργασίας- World of Work	Ο κόσμος της εργασίας υπερβαίνει τον φυσικό χώρο εργασίας για να συμπεριλάβει όλους τους χώρους όπου διεξάγεται μια επιχείρηση, εργοτάξια και διαμονή, μετακινήσεις που σχετίζονται με την εργασία, μεταφορές που παρέχονται από την εταιρεία, επαγγελματικά ταξίδια και συναντήσεις εκτός του χώρου εργασίας, κοινωνικές εκδηλώσεις που σχετίζονται με την εργασία, ψυχαγωγικές εκδηλώσεις πελατών κτλ.

Βιβλιογραφία

3F campaign: #notonthemenu: Fagforening vil stoppe sexchikane mod tjenere: <https://www.dr.dk/nyheder/regionale/hovedstadsomraadet/notonthemenu-fagforening-vil-stoppe-sexchikane-mod-tjenere>

Business Fights Poverty (2020). Business @ Covid-19: Action Toolkit Gender-Based Violence and Covid-19: <https://businessfightspovetry.org/articles/how-can-business-respond-to-the-increase-in-domestic-violence-during-covid-19/>

BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2007). European Autonomous Framework Agreement on Violence and Harassment at Work. Brussels, BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME.

BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2011). Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Final joint report by the European Social Partners. Brussels.

Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services.

Council Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast).

Council Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC.

Council Directive 2012/29/EU of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime, and replacing Council Framework Decision 2001/220/JHA

Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention), 2011.

DV@Work Network COVID-19 briefings: <http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>.

EIGE (2019) Intersecting Inequalities: Gender Equality Index 2019. Vilnius, EIGE.

EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, EuroCommerce, CoESS. (2010). Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work. Brussels, EPSU et al.

EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2010), *op cit.* EPSU-UNI (2009). Policies, strategies and implementation: How issues of third-party violence have been tackled in practice by social partners in the commerce, hospital, private security and local and regional government sectors. Brussels, EPSU et al.

EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2013). Report on the follow-up and implementation of the multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence. Brussels, EPSU et al.

Equinet (2015). Discrimination, harassment and inequality for women. The work of equality bodies informing a new European commission strategy for Gender Equality. Brussels, Equinet.

ETF (2017a). Violence against women in transport. Report of ETF Survey of 13 European countries. Brussels, ETF.

ETF (2017b). Violence against women in Transport. Supplementary report on voices of women transport workers, from the ETF survey violence against women in transport. ETF, Brussels.

ETF, Stronger Together. Ending Violence Against Women in Transport, Brussels, ETF.

ETUC (2014). Safe at Home, Safe at Work. Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women: Final report. (Available in five languages. In addition, case study reports are available from eleven countries in English): https://www.etuc.org/documents/safe-home-safe-work-final-report#.WuZc0ldiP_Q.

Eurofound and EU-OSHA (2014). Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Luxembourg, Publications Office of the European Union

European Commission (2019). Summary report of Mutual Learning Programme in Gender Equality, Preventing domestic violence with men and boys: Challenges and Opportunities, Sweden - 16-17 September 2019. https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-preventing-domestic-violence-men-and-boys-challenges-and-opportunities-sweden-16-17-september-2019_en

European Commission (2020). Summary reports on webinar series on gender-sensitive responses to the COVID-19 crisis, including domestic violence. https://ec.europa.eu/info/publications/webinar-series-gender-sensitive-responses-covid-19-crisis_en.

European Parliament (2017). European Parliament resolution of 26 October 2017 on combating sexual harassment and abuse in the EU (2017/2897(RSP)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-10-26_EN.html#sdocta4

FIU booklet: If your colleague is abused at home: dealing with domestic violence in the workplace: http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/

FIU-Ligestilling (2019). Sexual Harassment – also a colleague’s responsibility to speak out. http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/sexual-harassment-how-to-speak-out-as-a-colleague/

FIU-Ligestilling (2020). Prevent sexual harassment – talk about boundaries and culture. <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/preventing-sexual-harassment.pdf>

FIU-Ligestilling Crossing the Line campaign / OverStegen <http://fiu-ligestilling.dk/news/over-stegen-crossing-the-line/>

Fundamental Rights Agency (FRA) (2011). Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU Member States. Summary of findings, trends, challenges and promising practices, Luxembourg, Publications Office.

Fundamental Rights Agency (FRA) (2014). Violence against women: an EU-wide survey. Main results. FRA, Vienna.

Hennessy, D. (2018). Steps to Freedom: Escaping intimate control. Liberties Press, Dublin.

International Finance Corporation (IFC) (2020). COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/covid19+and+gender+based+violence+workplace+risks+and+responses.

International Labour Organisation (ILO) (1998). Equality in Employment and Occupation: General Survey of the Reports on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, Report III (Part 4B), ILC, 75th Session, para. 45.

International Labour Organisation (ILO) (2003). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), ILC, 91st Session.

International Labour Organisation (ILO) (2006). General Survey on Labour Inspection (Chapter V). Geneva, ILO.

International Labour Organisation (ILO) (2012). Gender equality and labour inspection manual. Geneva, ILO.

International Labour Organisation (ILO) (2014). Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states: Guide book. Geneva, ILO.

International Labour Organisation (ILO) (2016). Final Report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3-6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department. Geneva, ILO.

International Labour Organisation (ILO) (2018). Ending violence and harassment in the world of work, Report V(1), International Labour Conference, 108th Session. Geneva, ILO).

International Labour Organisation (ILO) (2019). Eliminating Violence and Harassment in the World of Work. Convention No.190, Recommendation No.206, and the accompanying Resolution. Geneva, ILO. https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_721160/lang--en/index.htm.

International Labour Organisation (ILO) (2020). ILO Standards on Violence and Harassment. What role for Workers' Organizations? Policy Brief. Geneva, ILO. https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_749786/lang--en/index.htm

I

ILO / OECD Global Deal (2019). The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality. Geneva, ILO.

ILO & UN Women (2019). Handbook addressing violence and harassment against women in the world of work. New York, UN Women.

International Commission of Jurists (ICJ) (2007). Yogyakarta Principles – Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity, March 2007. Geneva, ICJ.

MacKinnon, C.A. (2005). Women's lives, men's laws (Cambridge MA and London, Belknap Press of Harvard University).

O'Connor, M. (2017). Consent, agency, choice and coercion: Complex issues in the lives of prostituted and trafficked women. *UK Women's International Studies Forum*. Volume 62, May–June 2017, pp. 8-16.

OHCHR (2015). Discrimination and Violence against Individuals based on Sexual Orientation and Gender Identity. (A/HRC/29/23, May 2015).

OneInThreeWomen survey held in 6 companies: "How does domestic violence impact the workplace?" Paris, Fondation FACE/OneInThreeWomen.

Pillinger, J (2016). Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work. Trade union perspectives and action. Geneva, ILO.

Pillinger, J. & Wintour, N. (2019). Collective Bargaining and Gender Equality. Newcastle, Agenda Publishing.

Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016). Negotiating for Gender Equality. Labour Relations and Collective Bargaining. ILO Issue Brief No. 4. Geneva, ILO.

Puigvert, L., Valls, R., Garcia Yeste, C., Aguilar, C., & Merrill, B. (2017). Resistance to and Transformations of Gender-Based Violence in Spanish Universities: A Communicative

Evaluation of Social Impact. *Journal of Mixed Methods Research*. doi:
10.1177/1558689817731170

TUC (2019). Sexual harassment of LGBT people in the workplace. London, TUC.

UN Human Rights Council (2020). Women's human rights in the changing world of work. UN General Assembly, 16 April 2020.

UN Women (2017). Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda. Summary Report. New York, UN Women.

UN Women (2018). Towards an End to Sexual Harassment: The Urgency and Nature of Change in the Era of #MeToo. New York, UN Women.

UN Women (2019). What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment. New York, UN Women.

UN Women (2019). .What Will It Take? Promoting culture change to end sexual harassment. New York, UN Women.

UN Women (2020). UN Women brief: The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/brief-domestic-violence-in-the-world-of-work>

UN Women (2020). UN Women brief: The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector

UNFPA (2020). Impact of the COVID-19 Pandemic on Family Planning and Ending Gender-based Violence, Female Genital Mutilation and Child Marriage. Interim Technical Note: https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_impact_brief_for_UNFPA_24_April_2020_1.pdf.

Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Garcia-Yeste, C. (2016). Breaking the silence at Spanish universities: findings from the first study of violence against women on campuses in Spain. *Violence against women*, 22(13), 1519-1539.

Vidu, A., Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Joanpere, M. (2017). Second Order of Sexual Harassment - SOSH. REMIE. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 7(1), 1-26.

Walby, S. and Towers, J. S. (2017). Measuring violence to end violence: mainstreaming gender. *Journal of Gender-Based Violence*, 1(1), pp. 11-31. doi: 10.1332/239868017X14913081639155.

WHO (undated) Healthy workplace framework and model. WHO, Geneva. https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/

Active Strategies for prevention and handling of sexual harassment incidents – ASTRAPI

Εταίροι Έργου:

1. Cyprus Academy of Public Administration (CAPA), Applicant
2. HYPATIA Foundation Promoting Equality (HYPATIA) – Cyprus, Partner
3. Open Education Centre Foundation (OECF) - Bulgaria, partner
4. FIU-ligestilling/Dansk Metal (FIU) – Denmark, partner
5. Gender5plus – Belgium, partner
6. European University Cyprus (ECU) – Cyprus (ICT partner)
7. University of Barcelona – Spain, partner
8. PANTEION University - Greece, partner
9. Gender Equality Committee in Employment and Vocational Training (Associated partner)

<https://astrapi-project.eu>

ASTRAPI Partnership



Associated Partner:

