

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



Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης
στην Εργασία

Ετοιμασία από το

Ίδρυμα Προώθησης Ισότητας «Υπατία»



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.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	5
Σε ποιους απευθύνεται το εκπαιδευτικό εγχειρίδιο.	5
Περιεχόμενο	5
Πώς να το χρησιμοποιήσεις;	6
Βασικοί Ορισμοί	7
Εκπαιδευτική Ενότητα 1 – Εισαγωγή στη σεξουαλική παρενόχληση	9
📖 Διάρκεια: 5 ώρες	9
Μαθησιακοί στόχοι	9
• 📖 Στόχος Ευαισθητοποίηση (μισή μέρα μάθημα), διευκρίνηση και κατανόηση τι υποκινεί την σεξουαλική παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας και	9
• Διαμόρφωση κοινής αντίληψης βασικών εννοιών ισότητας	9
📖 Ομάδα στόχου Εργαζόμενοι/ες σε ένα οργανισμό Εκπρόσωποι και αξιωματούχοι συνδικαλιστικών οργανώσεων	9
📖 Προετοιμασία εκπαιδευτή/τριας	9
📖 Υλικό	10
Δραστηριότητα 1. Τι είναι σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας;	10
Διάρκεια: 2 ώρες	10
📖 Στόχοι	10
📖 Βασικά θέματα	10
📖 Προετοιμασία εκπαιδευτή/τριας	11
📖 Προτεινόμενη ροή των ασκήσεων	11
Παρουσιάστε τον ορισμό «κόσμος της εργασίας» από το Άρθρο 3 της C190 – Σύμβαση για τη βία και την παρενόχληση, 2019, (No 190)	14
Διάρκεια: 1.5 ώρες	15
📖 Στόχοι	15
📖 Βασικά θέματα	15

☞ Η προετοιμασία των εκπαιδευτών/τριων	16
☞ Προτεινόμενη ροή ασκήσεων Βήμα 1: Εκτίμηση υφιστάμενης γνώσης των καθ' ύλη αρμόδιων παραγόντων και των διαθέσιμων νομικών μέσων (προτεινόμενος χρόνος: 45 λεπτά)	16
Δραστηριότητα 2. Μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.	17
Διάρκεια: 1.5 ώρες	17
☞ Στόχος	17
☞ Βασικά θέματα	17
☞ Προετοιμασία Εκπαιδευτών /τριών	18
☞ Προτεινόμενη ροή και ασκήσεις	19
Εκπαιδευτική Ενότητα 2 – Αντιμετώπιση έμφυλων ανισοτήτων, διακρίσεων και κοινωνικούς κανόνες	21
☞ Διάρκεια 2 έως 3 ώρες	21
☞ Μαθησιακοί στόχοι	21
☞ Στόχος	21
☞ Περιεχόμενο	21
☞ Ομάδες στόχου	21
☞ Προετοιμασία εκπαιδευτή/τριας	21
☞ Υλικό	22
Δραστηριότητα 1. Κατανόηση των βασικών εννοιών που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων	22
Διάρκεια: 1 ώρα	22
☞ Στόχος	22
☞ Βασικά θέματα	22
☞ Ομάδα Στόχος	23
☞ Προετοιμασία εκπαιδευτή	23
☞ Υλικό	23
☞	24
Προτεινόμενη ροή και ασκήσεις	24
Δραστηριότητα 2. Ανισότητες και διακρίσεις	27
Διάρκεια: 1.5 ώρες	27
☞ Στόχος	27

☞ Βασικά θέματα	28
☞ Ομάδα Στόχος	28
☞ Η προετοιμασία των εκπαιδευτών/τριών	28
☞ Υλικό I	29
☞ Προτεινόμενη σειρά και ασκήσεις	29
Εκπαιδευτική Ενότητα 3 – Περιεκτικές δραστηριότητες πρόληψης στο χώρο εργασίας: Πρωταρχική ανάλυση	33
Διάρκεια: 3 ώρες	33
☞ Μαθησιακοί στόχοι:	33
☞ Στόχος	33
☞ Κύρια θέματα	33
☞ Ομάδα στόχου	34
☞ Προετοιμασία Εκπαιδευτή/τριας	34
☞ Υλικό	35
☞ Προτεινόμενη σειρά και ασκήσεις	35
Εκπαιδευτική Ενότητα 4 - Πολιτικές, διαδικασίες και πρακτικές στο χώρο εργασίας	39
Διάρκεια: 4 ώρες	39
☞ Μαθησιακοί στόχοι	39
☞ Στόχος	40
☞ Βασικά θέματα	40
☞ Ομάδες στόχου	40
Βλ. Σύσταση αριθ. ΔΟΕ. 260 που προβλέπει ότι μια ολοκληρωμένη πολιτική στο χώρο εργασίας πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:	40
☞ Υλικό	41
☞ Προτεινόμενη σειρά και ασκήσεις	41
Εκπαιδευτική Ενότητα 5: Αποτελεσματικές διαδικασίες παραπόνων που επικεντρώνονται στην υποστήριξη των θυμάτων	46
Διάρκεια: 4 ώρες	46
☞ Μαθησιακοί στόχοι	46
☞ Στόχος	46
☞ Βασικά θέματα	46

☞ Ομάδα Στόχος	46
☞ Προετοιμασία εκπαιδευτή/τριας	46
☞ Υλικό	47
☞ Προτεινόμενη σειρά και ασκήσεις	48
Εκπαιδευτική Ενότητα 6: Ενεργές προσεγγίσεις παρευρισκομένων	52
Διάρκεια: 2 έως 3 ώρες	52
☞ Μαθησιακοί στόχοι	52
☞ Στόχος	52
☞ Βασικά Θέματα	52
☞ Ομάδα στόχος	53
☞ Προετοιμασία εκπαιδευτή/τριας	53
☞ Υλικό	53
☞ Προτεινόμενη σειρά και ασκήσεις	54
7. Πρακτικά θέματα – σχεδιασμός εκπαιδευτικού σεμιναρίου για τον τρόπο πρόληψης και χειρισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας	57
1. Συνθήκες για αποτελεσματική κατάρτιση	57
2. Ορίσατε την ομάδα στόχου:	57
3. Διαμόρφωση του εκπαιδευτικού σας προγράμματος:	58
4. Μαθησιακοί στόχοι:	58
5. Εκπαιδευτική μεθοδολογία και προετοιμασία του προγράμματος	59
6. Διάρκεια / μορφή:	59
7. Σύνταξη σεναρίου κατάρτισης και προετοιμασία υλικού	59
8. Αξιολόγηση της κατάρτισης	60
Παράρτημα – κατάλογος με χρήσιμες πληροφορίες προς συλλογή	63

Εισαγωγή

Σε ποιους/ποιες απευθύνεται το εκπαιδευτικό εγχειρίδιο

- Πρωταρχική ομάδα στόχο αποτελούν οι εκπαιδευτές/τριες που είναι εξοικειωμένοι/ες με το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας και έχουν εμπειρία στη συμμετοχική κατάρτιση. Το πρόγραμμα κατάρτισης πρόκειται να τους/τις εφοδιάσει με εκπαιδευτικές δεξιότητες και να αποκτήσουν σφαιρική κατανόηση σε θέματα φύλου, και ιδιαίτερα σε θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης (ΣΠ).

Οι τελικοί/ες αποδέκτες/κτριες αποτελούν μια ευρεία ομάδα ατόμων που κατέχουν ποικίλες θέσεις στον κόσμο της εργασίας (εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων, στελέχη ασφάλειας και υγείας, διευθυντές/ντριες, διευθυντές/ντριες τμημάτων ανθρωπίνων πόρων, προσωπικό κλπ.), οι οποίοι/ες δεν γνωρίζουν για την Σεξουαλική Παρενόχληση ή είναι ενήμεροι/ες για το θέμα ή που θα μπορούσαν να εκφράσουν διαφωνίες γύρω από το θέμα.

- Το εγχειρίδιο είναι σχεδιασμένο να καθοδηγεί τους/τις εκπαιδευτές/τριες στην υλοποίηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων για την σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, υιοθετώντας μια μετασχηματιστική προσέγγιση (όπως αναφέρεται στον Οδηγό του έργου ASTRAPI).
- Καθοδηγεί τους/τις εκπαιδευτές/τριες για το πώς θα μπορούσε να διδαχθεί η μετασχηματιστική προσέγγιση σε ομάδες στόχου με διαφορετικά ενδιαφέροντα και καταβολές. Οι εκπαιδευτές/τριες μπορούν να ακολουθούν τη δομή του εγχειριδίου όταν σχεδιάζουν και υλοποιούν το πρόγραμμα κατάρτισης, ωστόσο η συγκεκριμένη δομή δεν είναι δεσμευτική. Ανάλογα με τον σκοπό, τη διάρκεια ή και τις ανάγκες της ομάδας στόχου, οι θεματικές ενότητες θα μπορούσαν να παραδίδονται όπως έχουν σχεδιαστεί ή και να αλλάζει η σειρά τους. Κατευθυντήρια αρχή στην υλοποίηση της κατάρτισης αποτελεί η ευελιξία η οποία ανταποκρίνεται στις εκπαιδευτικές ανάγκες.

Περιεχόμενο

Το παρόν εγχειρίδιο βασίζεται στον Ευρωπαϊκό Οδηγό του Έργου ASTRAPI, ο οποίος αναφέρεται στην αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικών για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας. Το εγχειρίδιο έχει διαμορφωθεί ως πρακτικό εργαλείο για την λειτουργικότητα του Ευρωπαϊκού Οδηγού, ο οποίος περιγράφει μια μετασχηματιστική στρατηγική για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας, ενώ προσφέρει πλούσιο θεωρητικό υλικό καθώς και παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών

Το παρόν εγχειρίδιο εστιάζει στο να βοηθήσει τους/τις εκπαιδευτές/τριες να σχεδιάσουν ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα το οποίο θα δώσει τη δυνατότητα στο εκπαιδευόμενο κοινό να λειτουργεί στο ίδιο επίπεδο. Βασίζεται στη φεμινιστική προσέγγιση της συμμετοχικής μάθησης, ξεκινώντας από τις προσωπικές εμπειρίες και την ανάπτυξη αντανakλαστικών. Στοχεύει στην ενθάρρυνση των εκπαιδευτών/τριών να χρησιμοποιήσουν τις δικές τους εμπειρίες λαμβάνοντας υπόψη το εκπαιδευόμενο κοινό στο οποίο απευθύνονται και το πλαίσιο στο οποίο γίνεται η εκπαίδευση. Επίσης στοχεύει στην ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των εκπαιδευτών/τριών με την χρήση τεχνικών εκπαίδευσης με τις οποίες ίσως δεν είναι εξοικειωμένοι/ες.

Πώς να το χρησιμοποιήσεις;

Μέσω των εκπαιδευτικών ενοτήτων, το εγχειρίδιο παρουσιάζει τη μέθοδο ολοκληρωμένης προσέγγισης σχεδιασμού και υλοποίησης προγραμμάτων εκπαίδευσης σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας. Ακολουθεί μια λογική σειρά μάθησης που βασίζεται στο χτίσιμο δομικών στοιχείων. Ωστόσο, οι εκπαιδευτές/τριες μπορούν να χρησιμοποιήσουν μέρος του εγχειριδίου επιλέγοντας εκπαιδευτικές ενότητες, οι οποίες μπορεί να ανταποκριθούν στις ανάγκες της ομάδας στόχου, στην εξοικείωση τους με το θέμα και στη θέση τους στον οργανισμό που εργάζονται. Όλα τα παραπάνω αποτελούν παράγοντες στη βάση των οποίων θα οριστεί το περιεχόμενο, η προσέγγιση και η έκταση της εκπαίδευσης.

Απαρτίζεται από έξι εκπαιδευτικές ενότητες, οι οποίες διαιρούνται περαιτέρω σε μαθήματα (μαθησιακές δραστηριότητες). Η τελευταία εκπαιδευτική ενότητα είναι αφιερωμένη σε πρακτικά θέματα οργάνωσης του εκπαιδευτικού προγράμματος για τη σεξουαλική παρενόχληση.

Η κάθε εκπαιδευτική ενότητα έχει τη δική της διάρκεια, μαθησιακούς στόχους, στόχευση, κύριες πτυχές και ασκήσεις, οι οποίες θα δομηθούν προκειμένου να επιτευχθούν οι μαθησιακοί στόχοι. Οι προτεινόμενες μέθοδοι των ασκήσεων κάτω από κάθε δραστηριότητα θα μπορούσε να αποτελέσει την έμπνευση για ασκήσεις σε άλλες εκπαιδευτικές ενότητες.

Ο αριθμός των εκπαιδευομένων του προγράμματος δεν θα πρέπει να ξεπερνά τα 25 άτομα.

Το Παράρτημα 1 περιέχει σχετικές πληροφορίες και υλικό το οποίο πρέπει να συλλεχθεί για την ετοιμασία του εκπαιδευτικού υλικού.

Βασικοί Ορισμοί

Το παρόν εγχειρίδιο θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί ως οδηγός για την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης για τη σεξουαλική παρενόχληση και βασίζεται στον Ευρωπαϊκό Οδηγό του Έργου ASTRAPI και αφορά στην αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικής για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας. Ο οδηγός περιέχει στοιχειώδεις έννοιες και ορισμούς (δείτε το Γλωσσάρι). Οι πιο σημαντικές έννοιες που στηρίζονται οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες βρίσκονται παρακάτω:

Ενεργητικός/η Παρευρισκόμενος/η είναι κάποιος(α) που αναλαμβάνει ενεργητικό ρόλο στην πρόληψη και τερματισμό περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, αποφασίζοντας να παρέμβει όταν γίνεται μάρτυρας απρεπούς λόγου, αστείων ή άλλων συμπεριφορών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.

Παρευρισκόμενος/η είναι κάποιος/α ο/η οποίος/α παθητικά γίνεται μάρτυρας περιστατικών σεξισμού, σεξουαλικής παρενόχλησης ή οποιασδήποτε μορφής εκφοβισμού κατά πρόσωπο ή διαδικτυακά.

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.

Έμφυλη βία και παρενόχληση σημαίνει βία και παρενόχληση που ασκείται σε άτομα εξαιτίας του βιολογικού ή κοινωνικού τους φύλου ή που επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου βιολογικού ή κοινωνικού φύλου και περιλαμβάνει σεξουαλική παρενόχληση.

Έμφυλες ανισότητες

Νομικές, κοινωνικές και πολιτισμικές συνθήκες όπου το βιολογικό ή και το κοινωνικό φύλο καθορίζουν δικαιώματα και αξιοπρέπεια σε άνδρες και γυναίκες και οι οποίες αντικατοπτρίζονται στην άνιση πρόσβαση και δικαιώματα στην εργασία, καθώς επίσης και στην υιοθέτηση κοινωνικών και πολιτισμικών στερεότυπων.

Θεσμικός σεξισμός

Ο θεσμικός σεξισμός αναφέρεται στις έμφυλες διακρίσεις οι οποίες αντικατοπτρίζονται στις πολιτικές και πρακτικές οργανισμών, όπως οι κυβερνήσεις, οι εταιρίες (χώροι

εργασίας), οι δημόσιοι οργανισμοί (εκπαιδευτικά ιδρύματα, οργανισμοί υγείας) και τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα.

Διαθεματικότητα : αναγνωρίζοντας και ομολογώντας την αλληλεπίδραση των ανισοτήτων της ταυτότητας του φύλου και άλλων μορφών ανισοτήτων (περιλαμβανομένων του ρατσισμού, της ξενοφοβίας, της κοινωνικής τάξης, της ηλικίας, της ομοφοβίας και της ικανότητας). Η Κίμπερλυ Κρένσω (Kimberle Crenshaw) εισήγαγε την θεωρία και την ιδέα κατά την οποία η ανισότητα φαίνεται να εξακολουθεί να υπάρχει όταν οι παράγοντες φύλο, φυλή, κοινωνική τάξη κατανοούνται πληρέστερα ως επικαλυπτόμενοι και αμοιβαία ενσωματωμένοι παράγοντες, παρά μεμονωμένα και διακριτά.

Φύλο: Διαφορετικά βιολογικά και φυσιολογικά χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών, όπως αναπαραγωγικά όργανα, χρωμοσώματα, ορμόνες, γενετικές καταστάσεις κτλ. Το φύλο καθορίζει εάν ένα άτομο είναι βιολογικά αρσενικό ή θηλυκό¹.

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).

Ο χώρος της εργασίας: Το Άρθρο 3 της Σύμβασης 190 του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για τη βία και την παρενόχληση προνοεί ότι η Σύμβαση εφαρμόζεται για τη βία και την παρενόχληση στον χώρο της εργασίας κατά τη διάρκεια της εργασίας, σχετιζόμενη με αυτή ή συνυφασμένη με τη φύση της εργασίας:

- α) στον χώρο εργασίας, περιλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων όπου λαμβάνει χώρα η εργασία
- β) στον χώρο που ο εργαζόμενος πληρώνεται, κάνει διάλειμμα ή γευματίζει ή χρησιμοποιεί εγκαταστάσεις υγιεινής και αποδυτηρίων
- γ) κατά τη διάρκεια επαγγελματικών ταξιδιών, προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, επαγγελματικές και κοινωνικές εκδηλώσεις
- δ) μέσω επαγγελματικών επικοινωνιών, περιλαμβανομένων αυτών που γίνονται με ΤΠΕ
- ε) σε χώρους διαμονής του εργοδότη και
- στ) κατά τη μεταφορά από και προς την εργασία.

Για περισσότερους ορισμούς, παρακαλώ να απευθυνθείτε στο γλωσσάρι του [Οδηγού του έργου ASTRAPI](#).

¹ Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν αναγνωρίζουμε ότι αυτές οι κατηγορίες είναι περισσότερο ρευστές και όχι τόσο διχοτομικές. Βλ. Εκπαιδευτική Ενότητα 2, δραστηριότητα 1.

Εκπαιδευτική Ενότητα 1 – Εισαγωγή στη σεξουαλική παρενόχληση

 **Διάρκεια: 5 ώρες**

Μαθησιακοί στόχοι

- Κατανόηση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως μια μορφή έμφυλης βίας, η οποία συνεπάγεται μια σειρά συμπεριφορών που πρέπει να ληφθούν υπόψη και να αντιμετωπιστούν.
- Αντίληψη του χώρου εργασίας όπου μπορεί να συμβεί περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Εξοικείωση με το νομοθετικό πλαίσιο και με μέσα πολιτικής που εφαρμόζονται για το πλαίσιο που αφορά τους/τις συμμετέχοντες/σες στο πρόγραμμα κατάρτισης.
- Κατανόηση ότι η καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης προϋποθέτει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση και ευθύνη από πλευράς κάθε οργανισμού.
-  *Στόχος Ευαισθητοποίηση (μισή μέρα μάθημα), διευκρίνηση και κατανόηση τι υποκινεί την σεξουαλική παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας και*
- *Διαμόρφωση κοινής αντίληψης βασικών εννοιών ισότητας*

Περιεχόμενο

1. Τι συνιστά βία στο χώρο εργασίας;
2. Ποιο είναι το θεσμικό πλαίσιο και πλαίσιο πολιτικής σε ό,τι αφορά την σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.
3. Πως ορίζεται μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

 *Ομάδα στόχου Εργαζόμενοι/ες σε ένα οργανισμό, Εκπρόσωποι και αξιωματούχοι συνδικαλιστικών οργανώσεων*

- Διευθυντές/ντρίες (όλων των επιπέδων).
- Διευθυντές/ντρίες ανθρώπινου δυναμικού, ισότητας, κοινωνικής ενσωμάτωσης και διαπολιτισμικότητας.
- Αξιωματούχοι υγείας και ασφάλειας.

 *Προετοιμασία εκπαιδευτή/τριας*

- Εξοικειωθείτε με το νομικό πλαίσιο που ισχύει σε τοπικό επίπεδο για την προετοιμασία της κατάρτισης

- Διερευνήστε τοπικά στοιχεία για τη σεξουαλική παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας. Βλ. European Union Agency for Fundamental Rights, (2014) Violence against women: an EU-wide survey. Main results report, accessible at <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>, and EIGE Gender Equality Index : <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/violence> . Προετοιμαστείτε για ατομικές προκαταλήψεις και αντιστάσεις που βασίζονται σε στερεότυπα.

Υλικό

- Πολύχρωμες Κάρτες (τύπου post-it)
- Καφέ χαρτί, αφίσσα ή πίνακες αναρτήσεων
- Σελοφάν για την ανάρτηση των καρτών ή και πινέζες
- Μαύροι μαρκαδόροι τύπου Artline 70 (ένα για κάθε συμμετέχοντα/ουσα)
- Χαρτί Flip chart
- Έγχρωμοι μαρκαδόροι για τον/την εκπαιδευτή/τρια (μαύροι, μπλε, κόκκινοι , πράσινοι)
- Η/Υ Laptop και τηλεδείκτη

Δραστηριότητα 1. Τι είναι σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας;

Διάρκεια: 2 ώρες

Στόχοι

- Παρακινήστε συζήτηση για τους τύπους συμπεριφορών που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση προκειμένου να εκφραστούν διαφορετικές απόψεις και εμπειρίες των συμμετασχόντων.
- Αναπτύξτε μια βαθύτερη και από κοινού κατανόηση για το τι συνιστά ακατάλληλη σεξιστική συμπεριφορά στον κόσμο της εργασίας.

Βασικά θέματα

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή διάκρισης με βάση το φύλο. Θα μπορούσε να περιλαμβάνει συμπεριφορές που βασίζονται σε *quid pro quo* (όπου κάτι ανταλλάσσεται με κάτι, π.χ. καλύτερη θέση εργασίας με σεξουαλικό αντάλλαγμα ως προϋπόθεση) ή και εχθρικό περιβάλλον εργασίας (ενέργειες και συμπεριφορές που δημιουργούν ένα επιθετικό/εκφοβιστικό περιβάλλον εργασίας). Αυτό αποτελεί μια μορφή έμφυλης βίας που μπορεί να επηρεάσει οποιονδήποτε και οποιανδήποτε εργαζόμενο/η, αν και οι γυναίκες επηρεάζονται δυσανάλογα, και οι εργαζόμενοι/ες έρχονται αντιμέτωποι/ες με πολλαπλές μορφές διακρίσεων, γίνονται ευάλωτοι/ες στην αγορά εργασίας και είναι έκτεθιμένοι/νες σε μεγαλύτερο κίνδυνο.

Ο χώρος εργασίας δεν περιλαμβάνει μόνο τον χώρο όπου εκτελείται η εργασία, αλλά επίσης δημόσιους και ιδιωτικούς χώρους, π.χ. το μέρος που ο/η εργαζόμενος/η κάνει διάλειμμα, τους χώρους υγιεινής, τους χώρους δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία και τους χώρους κοινωνικών δραστηριοτήτων, όταν μετακινούνται από και προς την εργασία.

Βεβαιωθείτε ότι κατά τη διάρκεια του μαθήματος οι συμμετέχοντες/σες αντιλαμβάνονται ότι η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει:

- Οποιαδήποτε μη επιθυμητή συμπεριφορά σεξουαλικού περιεχομένου από προϊστάμενο/η ή συνάδελφο/ισσα. Οποιαδήποτε εύνοια ή πλεονέκτημα που αποκτάται και όπου η σεξουαλική σχέση ή παρενόχληση αποτελεί όρο.
- Οποιοδήποτε είδους συμπεριφορά η οποία δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό ή εξευτελιστικό περιβάλλον εργασίας για το θύμα, καθώς επίσης και για τους/τις συναδέλφους/ισσες.

Προετοιμασία εκπαιδευτή/τριας

- Προετοιμάστε διαφάνειες με ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας² και αν έχετε διαθέσιμα στοιχεία σε συγκεκριμένους οργανισμούς (π.χ. αριθμό παραπόνων).
- Προετοιμάστε κάρτες με τίτλους μορφών σεξουαλικής παρενόχλησης (λεκτική, μη-λεκτική και βίαιης σεξουαλικής παρενόχλησης) και πιθανές περιστάσεις, όπου μπορούν να συμβούν στον χώρο της εργασίας.

Προτεινόμενη ροή των ασκήσεων

Βήμα 1: τι είδους συμπεριφορά μας απασχολεί; (ομαδική συζήτηση: 40 λεπτά)

- Με όλους τους/τις εκπαιδευόμενους/ες παρόντες/σες, ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να γράψουν σε μια κάρτα ένα παράδειγμα συμπεριφοράς το οποίο θεωρούν σεξουαλική παρενόχληση στο πλαίσιο της εργασίας. Δώστε 5 λεπτά. Συλλέξτε τις κάρτες και επικολλήστε στον τοίχο (στην αφίσα, ή τον πίνακα ανακοινώσεων).
- Διαβάστε τις κάρτες φωναχτά και ζητήστε διευκρινίσεις από τους/τις συμμετέχοντες/σες αν χρειαστεί. Απευθυνθείτε σε όλη την ομάδα, να αποφεύγετε να ρωτάτε άμεσα αυτούς/ες που τις έγραψαν.
- Οργανώστε τις κάρτες σε συστάδες³, για παράδειγμα λεκτική, μη λεκτική και βίαιη μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης. Επικολλήστε στον πίνακα κάτω από δύο τίτλους

² Βλ. Ευρωπαϊκό Οδηγό (Toolkit), σελ. 4.

³ Βλ. για παράδειγμα μια λίστα τύπων σεξουαλικής παρενόχλησης: <https://workplacelaw.com/library/harassment/forms-of-sexual-harassment/>. Ή το τμήμα 2 του Guidelines for the prevention of sexual harassment, harassment on grounds of sex and psychological harassment of the Polytechnic University of Madrid (UPM): https://triggerprojectupm.files.wordpress.com/2014/10/guia_acosodiscriminacion20150428_review_eng.pdf

καρτών (Μη επιθυμητή συμπεριφορά σεξουαλικού περιεχομένου και συμπεριφορές που προκαλούν εκφοβιστικό, εχθρικό ή εξευτελιστικό περιβάλλον εργασίας).

- Συζητήστε με τους/τις συμμετέχοντες/σες, βεβαιωθείτε ότι και οι δύο πτυχές (quid pro quo και εχθρικό περιβάλλον) έχουν καλυφθεί. Αν όχι, χρησιμοποιείτε παραδείγματα για να ελέγξετε την κοινή αντίληψη της ομάδας (π.χ. συνάδελφος κάνει αρνητικά σχόλια για γυναίκες, αλλά τα σχόλια δεν περιέχουν σεξουαλικό περιεχόμενο. Είναι αυτό παρενόχληση;)

Βήμα 2: Εισάγετε την ιδέα της αποτροπής του συνεχούς (continuum) της βίας (προτεινόμενος χρόνος 20 λεπτά)

- Παρουσιάστε μια διαφάνεια με τη συνέχεια της σεξουαλικής παρενόχλησης όπως περιγράφεται παρακάτω, τονίζοντας πως οι ανισότητες και έμφυλες νόρμες στον χώρο της εργασίας συνεισφέρουν στην εμφάνιση διαφορετικών τύπων σεξουαλικής παρενόχλησης

Το συνεχές της σεξουαλικής παρενόχλησης					
Οπτική	Λεκτική	Γραπτή	Άγγιγμα	Ισχύς / εξουσία	Δύναμη
Πονηρές ματιές, κάρφωμα του βλέμματος, σεξουαλικές χειρονομίες ή ήχοι Επιδεικνύοντας ή διαδίδοντας πορνογραφικό υλικό, φωτογραφίες ή κινούμενα σχέδια ή γκράφιτι σεξουαλικού περιεχομένου ή άλλου είδους εικόνες και γραφήματα σεξουαλικού περιεχομένου (συμπεριλαμβανομένου του διαδικτύου)	Σκληρό και χυδαίο χιούμορ και καταχρηστική γλώσσα σε σχέση με το φύλο, απειλές και σαρκασμός Κομπορρημοσύνη για σεξουαλικές επιδόσεις ή διάδοση φημών του είδους (συμπεριλαμβανο μένου του διαδικτύου)	Ερωτικά ποιήματα και γράμματα Γράμματα, σημειώσεις και προσκλησεις άσεμνου περιεχομένου	Θώπευμα, αγκαλιές και τρίψιμο στα σώμα κάποιου άλλου Χούφτωμα, τσίμπημα, χάιδεμα και φιλιά Εισβολή σε προσωπικό χώρο, παρεμπόδιση ή παρεμπόδιση κινήσεων	Απαιτώντας ραντεβού ή σεξουαλική εύνοια Απαιτώντας κάποιο άτομο να ντύνεται με σεξουαλικοποιημ ένο τρόπο ή ανάλογα με το φύλο του Πατριαρχική συμπεριφορά με βάση το φύλο	Σεξουαλική επίθεση και βιασμός

Πηγές για αυτή τη διαφάνεια:

https://www.academia.edu/30302477/The_Continuum_of_Sexual_Harassment_from_Sex_to_Gender_Discrimination

- Τονίστε ότι η απρεπής συμπεριφορά, η οποία μπορεί να θεωρείται ήσσονος σημασίας, είναι σημαντικό να εξουδετερώνεται, να δείξετε ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν αφορά μόνο γυναίκες αλλά και διάφορες ομάδες μειονοτήτων όπως οι ΛΟΑΤΚΙ (LGBTQI).
- Εξηγείστε ότι το συνεχές μπορεί να κατανοηθεί ως κλιμάκωση της βίας. Η δεξιά πλευρά του πίνακα αντιστοιχεί σε λιγότερο κοινωνικά αποδεκτές συμπεριφορές (σπανίζουσες). Ωστόσο, η «κατηγορία» της κακομεταχείρισης δεν μπορεί να μετρήσει τη βλάβη που έχει υποστεί ένα θύμα, εκτός από τη σεξουαλική επίθεση και τον βιασμό. Η αντίληψη της βαρύτητας της συμπεριφοράς είναι υποκειμενική και η εμπειρία του κάθε ατόμου διαφορετική. Ο σκοπός δεν είναι για τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συζητήσουν τι

βλάβη προκλήθηκε, αλλά να καταδειχθεί ότι συμπεριφορές ήσσονος σημασίας (τυπικά σεξιστικά αστεία) μπορούν να συμβάλουν σε ένα μη φιλικό και εχθρικό περιβάλλον, το οποίο τελικά μπορεί να αποτελέσει σεξουαλική παρενόχληση.

- Ένα εχθρικό περιβάλλον μπορεί να συμβάλει σε συμπεριφορές που θεωρούνται «κανονικές» και με αυτό τον τρόπο διευκολύνεται η κλιμάκωση.
- Ολοκληρώστε τονίζοντας ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελείται από μια ευρεία γκάμα συμπεριφορών και ότι η αντίληψη του θύματος / αποδέκτη αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην αξιολόγηση τι είναι ανεπιθύμητη συμπεριφορά και η δριμύτητα της βλάβης που έχει προκαλέσει.

Βήμα 3: πλαίσιο της σεξουαλικής παρενόχλησης (προτεινόμενη διάρκεια 30 λεπτά).

- Εξηγήστε ότι μετά τη συζήτηση γύρω από τα είδη συμπεριφορών που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση, τώρα εξετάζουμε πώς εμφανίζονται αυτές οι συμπεριφορές στον «χώρο της εργασίας» (πιθανή εμπλοκή ευθύνης του εργοδότη).

Παρουσιάστε τον ορισμό «χώρος της εργασίας» από το Άρθρο 3 της C190 – Σύμβαση για τη βία και την παρενόχληση, 2019, (No 190)

- Η συγκεκριμένη Σύμβαση έχει εφαρμογή:
 - α. στον χώρο της εργασίας, περιλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρο εργασίας
 - β. στον χώρο που ο/η εργαζόμενος/η αμείβεται, κάνει διάλειμμα ξεκούρασης ή γευματίζει, ή χρησιμοποιεί τους χώρους υγιεινής και τα αποδυτήρια.
 - γ. κατά τη διάρκεια ταξιδιών που σχετίζονται με την εργασία, εκπαιδευτικά σεμινάρια και δραστηριότητες ή κοινωνικές εκδηλώσεις
 - δ. μέσω επικοινωνιών για την εργασία, περιλαμβανομένων αυτών που γίνονται με τη χρήση των τεχνολογιών της πληροφορίας και επικοινωνίας
 - ε. εάν ο/η εργοδότης/τρια παρέχει κατάλυμα
 - στ. στη μετακίνηση από και προς την εργασία.
- Οργάνωση συνεδριών τύπου buzz⁴ (σε ομάδες 2-4 ατόμων): Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συζητήσουν τον ορισμό (χώρος της εργασίας) καθώς και πότε και που λαμβάνει χώρα η σεξουαλική παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη καταστάσεις και περιστάσεις που σχετίζονται με το περιβάλλον εργασίας (π.χ. βάρδιες, εργασία από το σπίτι, επαφή με κοινό, εργάζεται μόνος/μόνη κλπ.).

⁴ Σε μια συνεδρία τύπου buzz μικρές υπο-ομάδες δυο ως τεσσάρων ατόμων ανταλλάσσουν ιδέες πάνω σε ένα θέμα που προτείνεται από τον/την εκπαιδευτή/τρια για ένα σύντομο χρονικό διάστημα (2 ως 5 λεπτά).

- Κυκλοφορήστε κάρτες και ζητήστε να γράψουν μια ιδέα στην κάρτα. Ζητήστε να είναι όσο πιο ακριβείς μπορούν: για παράδειγμα στο γραφείο κάποιου, σε συνάντηση με πελάτη, μέσω e-mail, πρόσωπο με πρόσωπο, κλπ.
- Μετά από 5-10 λεπτά ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/σες να τοποθετήσουν τις κάρτες τους στην αφίσσα που έχει δημιουργηθεί με τον τίτλο και τις ρυθμίσεις, όπως αναφέρονται στο Άρθρο 3 της Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.
- Αν δεν υπάρξουν κάρτες κάτω από ένα κεφάλαιο, συζητήστε το για λίγο με τους/τις συμμετέχοντες/σες για να εντοπίσουν συνάφεια με τον συγκεκριμένο οργανισμό.

Βήμα 4: (προτεινόμενη διάρκεια 20 λεπτά)

- Ολοκληρώστε το εισαγωγικό μέρος παρουσιάζοντας στοιχεία για τη σεξουαλική παρενόχληση αναφορικά με τη χώρα ή σε όποιο άλλο σχετικό επίπεδο, για να τονίσετε αποδεδειγμένα και αντικειμενικά ότι το θέμα είναι υπαρκτό.
- Ολοκληρώστε συνδέοντας τις διαφορετικές μορφές συμπεριφορών που περιλαμβάνονται στον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης σε διαφορετικές εκδοχές του χώρου και του πλαισίου που μπορούν να συμβούν.

Δραστηριότητα 2. Νομικό πλαίσιο και πλαίσιο πολιτικής για την σεξουαλική παρενόχληση

Διάρκεια: 1.5 ώρες

📌 Στόχοι

- Υποκινήστε προβληματισμό για τις τρέχουσες νομικές υποχρεώσεις, εστιάζοντας στο ποιοι/ποιες είναι οι εμπλεκόμενοι/ες και πώς υποστηρίζουν τη δραστηριότητα.
- Ενημερώστε για υπάρχοντα δικαιώματα και διαδικασίες.

👉 Αυτή η Εκπαιδευτική Ενότητα ταιριάζει καλύτερα σε άτομα που έχουν κάποιο βαθμό εξουσίας και τα μέσα για να ενεργήσουν.

📌 Βασικά θέματα

Είναι σημαντικό οι συμμετέχοντες/σες να κατανοήσουν το σκοπό της εκπαιδευτικής ενότητας και να εξοικειωθούν με τα υπάρχοντα νομικά μέσα. Νομοθεσίες, σε διεθνές, ευρωπαϊκό, εθνικό και κάποιες φορές τοπικό επίπεδο έχουν υιοθετηθεί για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι νομοθεσίες αυτές, διαμορφώνουν το πλαίσιο αναφοράς σχετικά με τις υποχρεώσεις διαφόρων μερών (ειδικά των εργοδοτών) καθώς και τις διαδικασίες που ακολουθούνται. Η ύπαρξη εθνικών και διεθνών θεσμικών πλαισίων ή/και συλλογικών συμβάσεων υπογραμμίζει τη σημασία του ζητήματος και μπορεί να παρέχει τα

μέσα για παράγοντες, όπως οι εργοδότες ή οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών φορέων, να εμπνευστούν και να αντλήσουν από παραδείγματα καλών πρακτικών.

Η προετοιμασία των εκπαιδευτών/τριών

- Συμβουλευτείτε το τμήμα 1.2 του Οδηγού για το νομικό πλαίσιο και το πλαίσιο πολιτικής για την σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και προετοιμάστε μια διαφάνεια αναφορικά με τη Διεθνή Σύμβαση, το Ευρωπαϊκό και το Εθνικό νομικό πλαίσιο (περιλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων ή εσωτερικών κανονισμών αν υπάρχουν) που περιέχουν προβλέψεις για τη σεξουαλική παρενόχληση.
- Ειδικές πληροφορίες για μια συγκεκριμένη χώρα μπορούν να βρεθούν στις εκθέσεις νομικών εμπειρογνομόνων που δημοσιεύονται από το δίκτυο European Equality Law network (<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5119-a-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-europe-2019-1-35-mb>).

Προτεινόμενη ροή ασκήσεων Βήμα 1: Εκτίμηση υφιστάμενης γνώσης των καθ' ύλη αρμόδιων παραγόντων και των διαθέσιμων νομικών μέσων (προτεινόμενος χρόνος: 45 λεπτά)

- Ρωτήστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες ποια είναι στην παρούσα φάση τα νομικά μέσα που εφαρμόζονται για τη σεξουαλική παρενόχληση (Διεθνής/Ευρωπαϊκή/εθνική νομοθεσία / συλλογικές συμβάσεις/χάρτα/κώδικας δεοντολογίας κλπ). Ρωτήστε τους/τις συμμετέχοντες/ες σχετικά με τα σημερινά ισχύοντα νομικά μέσα που γνωρίζουν και εφαρμόζονται για την σεξουαλική παρενόχληση.
- Σημειώστε τις απαντήσεις στον χαρτοπίνακα (flip chart) με μαύρο μαρκαδόρο.
- Παρουσιάστε τη διαφάνεια με όλα τα πιθανά μέσα. Ελέγξτε με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες τι απουσιάζει. Συμπληρώστε τον χαρτοπίνακα χρησιμοποιώντας τον μπλε μαρκαδόρο.
- Ρωτήστε τους/τις συμμετέχοντες/ες ποια είναι τα νομικά μέσα στα οποία θα βασίζονταν αν χρειαζόταν να αναλάβουν δράση. Σημειώστε την επιλογή σας σε κύκλο με πράσινο μαρκαδόρο.
- Συζητήστε σε ολομέλεια: γιατί μερικά νομικά μέσα δεν χρησιμοποιούνται (π.χ. είναι πιο περιοριστικά ως προς τον ορισμό τους, δεν έχουν υιοθετηθεί από τον οργανισμό κλπ). Εάν οι συμμετέχοντες/ουσες συμφωνούν ότι μερικά από τα νομικά μέσα που δεν περιλαμβάνονται (με μπλε) είναι σημαντικά, να σημειωθούν σε πράσινο κύκλο.

Βήμα 2: Πως οι συμμετέχοντες/ουσες κατανοούν και χρησιμοποιούν υφιστάμενες διαδικασίες (προτεινόμενος χρόνος: 45 λεπτά)

- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ες να αναλογιστούν ατομικά για την τρέχουσα προσέγγιση ή διαδικασία που υπάρχει στον οργανισμό τους και η οποία ακολουθείται

όταν γίνεται κάποιος/α μάρτυρας ή είναι θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης (2 λεπτά). Είναι σημαντικό να δοθεί η ευκαιρία στους/στις συμμετέχοντες/ουσες να συλλογιστούν βάσει δικών τους γνώσεων και εμπειριών.

- Στη συνέχεια ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να απαντήσουν τις εξής ερωτήσεις⁵ σε υπο-ομάδες 4 με 5 ατόμων. Δώστε 10-15 λεπτά να απαντήσουν στις παρακάτω ερωτήσεις:
 - α. Σε ποιον (άτομο επαφής) και πώς (σύστημα υποβολής παραπόνου) αναφέρεις ένα περιστατικό.
 - β. Πού βρίσκεις πληροφορίες σχετικά με τι μπορείς να κάνεις σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Ζητήστε από την κάθε υπο-ομάδα να σημειώσει την απάντηση της στον χαρτοπίνακα.
- Κάθε ομάδα παρουσιάζει στην ολομέλεια. Ζητήστε να επικεντρώσουν στις ομοιότητες αλλά επίσης και σε εναλλακτικές προοπτικές και προσεγγίσεις στις παρουσιάσεις τους.

➤ **Σε ένα εκπαιδευτικό σεμινάριο που εστιάζει η Εκπαιδευτική Ενότητα 1 και υλοποιείται για συγκεκριμένο οργανισμό, οι απαντήσεις στα δύο παραπάνω ερωτήματα οφείλουν να παρουσιαστούν ξεκάθαρα και να εξηγούνται οι προσεγγίσεις σε λίγες διαφάνειες**

Δραστηριότητα 2. Μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Διάρκεια: 1.5 ώρες

🎯 Στόχος

- Εισάγετε την μετασχηματιστική προσέγγιση του έργου ASTRAPI και τα διαφορετικά στοιχεία.
- Αναπτύξτε την αντίληψη ότι η αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικών απαιτεί μια ολοκληρωμένη (προληπτική και ευαίσθητη) προσέγγιση και ότι ο καθένας και η καθεμία έχει ρόλο να διαδραματίσει.

🎯 Βασικά θέματα

Η αντιμετώπιση του θεσμικού σεξισμού είναι ευθύνη κάθε οργανισμού. Αυτό σημαίνει ότι αυτοί/ες που λαμβάνουν αποφάσεις στον οργανισμό έχουν την ευθύνη να αντικρούσουν άνισους κανόνες φύλου, ρόλους και σχέσεις. Επίσης, σημαίνει την αντιμετώπιση λεπτών και

⁵ Η ιδέα είναι να αποτιμηθεί η γνώση και η πρακτική των συμμετεχόντων/ουσών γύρω από υπάρχουσες διαδικασίες. Δεν έχει να κάνει με το αν κάποιος/α πράττει σωστά ή λάθος. Παρέχει χρήσιμες πληροφορίες για την εκπαίδευση στην Εκπαιδευτική Ενότητα 5 πάνω στις υπάρχουσες διαδικασίες υποστήριξης των θυμάτων.

συστημικών μορφών σεξισμού που διατρέχουν την κουλτούρα ενός οργανισμού, τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τις δομές.

Το έργο ASTRAPI προτείνει ένα πλαίσιο μετασχηματιστικής προσέγγισης για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει οκτώ στοιχεία που λειτουργούν σε ένα αλληλοτροφοδοτούμενο κύκλο (δείτε την απεικόνιση στην επόμενη σελίδα):

1. Το σημείο εκκίνησης σε μια μετασχηματιστική προσέγγιση είναι η συνειδητοποίηση και προθυμία για την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων, των διακρίσεων και των κοινωνικών κανόνων στον χώρο της εργασίας.
2. Η προσέγγιση απαιτεί μια στρατηγική και ένα σχέδιο δράσης για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας.
3. Απαιτεί την ανάπτυξη αποτελεσματικών πολιτικών στον χώρο της εργασίας και διαδικασίες ενσωματωμένες στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και στον κοινωνικό διάλογο, με σαφείς και ισχυρές διαδικασίες τις οποίες εμπιστεύονται οι εργαζόμενοι/ες.
4. Οι αποτελεσματικές διαδικασίες υποβολής παραπόνων είναι ένα ουσιαστικό μέρος της μετασχηματιστικής προσέγγισης. Θα πρέπει να επικεντρώνονται στις ανάγκες των θυμάτων και να διασφαλίζουν ένα υποστηρικτικό περιβάλλον, στο οποίο οι εργαζόμενοι/ες αισθάνονται ασφαλείς να αναφέρουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.
5. Τα θύματα χρειάζονται να έχουν αποτελεσματικές λύσεις και υποστήριξη. Χρειάζονται κάποιον/α να τους ακούσει και να επιληφθούν των αναγκών και των ανησυχιών τους.
6. Οι παριστάμενοι/νες θα πρέπει να έχουν εκπαιδευτεί και ενθαρρυνθεί να αναφέρουν σημάδια σεξουαλικής παρενόχλησης (πρόγραμμα παρισταμένων) προκειμένου να αποτρέπουν περιστατικά και να προσφέρουν καλύτερη υποστήριξη στα θύματα.
7. Η προσέγγιση πρέπει να διασφαλίζει ότι οι δράστες θα λογοδοτήσουν για τις πράξεις τους.
8. Ένα τελευταίο σημείο είναι να διασφαλιστεί η συνεχής ευαισθητοποίηση, η εκπαίδευση και η εκστρατεία στο χώρο εργασίας για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Προετοιμασία Εκπαιδευτών /τριών

- Μια διαφάνεια με τις διαφορετικές πτυχές της μετασχηματιστικής προσέγγισης (δείτε παρακάτω)

Σχήμα 1: Μετασχηματιστικός κύκλος για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης



Προτεινόμενη ροή και ασκήσεις

Βήμα 1 Προσδιορισμός στοιχείων μιας μετασχηματιστικής προσέγγισης (περίπου 60 λεπτά)

- Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε υποομάδες 4 έως 5 ατόμων.
- Μοιράστε τις κάρτες, ζητήστε τους να γράψουν ένα στοιχείο μετασχηματιστικής προσέγγισης σε κάθε κάρτα και να τις ταξινομήσουν με σειρά προτεραιότητας για τον

οργανισμό τους ή τον τομέα τους κλπ., σύμφωνα με την οργάνωση της εκπαίδευσης (15 λεπτά).

- Συζητήστε στην ολομέλεια τα αποτελέσματα κάθε ομάδας, επισημαίνοντας τις ομοιότητες και τις διαφορές. Παρουσιάστε τη διαφάνεια με το διάγραμμα και εξηγήστε εν συντομία σε τι αναφέρονται όλα τα στοιχεία και πώς χτίζουν την ολοκληρωμένη προσέγγιση που απαιτείται για την αποτελεσματική εφαρμογή των πολιτικών και ποιο ρόλο έχει ο καθένας να παίξει (10 λεπτά).
- Εάν χρειάζεται, εξηγήστε πού ταιριάζει η κατάρτιση στον κύκλο και γιατί (5 λεπτά).

Βήμα 2 (προτεινόμενη διάρκεια 20 λεπτά)

- Ζητήστε από τις/τις συμμετέχοντες/ουσες να σκεφτούν μια ιδέα που θα έπαιρναν σπίτι από αυτή την εκπαιδευτική ενότητα και γιατί (5 λεπτά).
- Ζητήστε τους να μοιραστούν απαντήσεις με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας (15 λεπτά).

Εκπαιδευτική Ενότητα 2 – Αντιμετώπιση έμφυλων ανισοτήτων, διακρίσεων και κοινωνικών κανόνων

 Διάρκεια 2 έως 3 ώρες

 Μαθησιακοί στόχοι

- Κατανόηση βασικών εννοιών που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων.
- Κατανόηση ότι οι ανισότητες, οι διακρίσεις και οι κοινωνικοί κανόνες (κοινωνικές νόρμες) κυριαρχούν στην κοινωνία και σε ένα οργανισμό και πρέπει να αντιμετωπιστούν προκειμένου να τερματιστεί η σεξουαλική παρενόχληση.

 Στόχος

- Δείξτε πώς οι κοινωνικοί κανόνες κατασκευάζουν έμφυλους ρόλους, έμφυλες σχέσεις και συμπεριφορές που στηρίζουν την σεξουαλική παρενόχληση.

 Περιεχόμενο

1. Αποσαφήνιση των εννοιών κοινωνικό και βιολογικό φύλο ως συγκεχυμένες κατηγορίες και διαθεματικότητα (πολλαπλές ιδιότητες).
2. Οριοθετήστε το πλαίσιο της σεξουαλικής παρενόχλησης, διερευνώντας σε βάθος τους κοινωνικούς κανόνες και τις έμφυλες ανισότητες στην εργασία.
3. Διερευνήστε πώς οι υφιστάμενοι κοινωνικοί κανόνες (στερεότυπα, πιστεύω, συμπεριφορές και στάσεις) σε έναν οργανισμό θα μπορούσαν είτε να υποθάψουν ή να υπονομεύσουν τον θεσμικό σεξισμό.

Εάν η ομάδα στόχος δεν είναι εξοικειωμένη με τις έννοιες του φύλου (κοινωνικού και βιολογικού) και την διαθεματικότητα, ξεκινήστε με την Δραστηριότητα 1. Εάν έχουν βασική κατανόηση, πηγαίνετε κατευθείαν στην Δραστηριότητα 2.

 Ομάδες στόχου

- Οποιοσδήποτε και οποιαδήποτε εργαζόμενος/η σε έναν οργανισμό
- Μεσαία διευθυντικά στελέχη, Εκπρόσωποι συνδικαλιστικών φορέων, Αξιωματούχοι Ανθρώπινου Δυναμικού και Ασφάλειας και Υγείας

 Προετοιμασία εκπαιδευτή/τριας

- Συγκεντρώστε στοιχεία έμφυλης (αν)ισότητας που σχετίζονται με το κοινό σας (EIGE Index on Gender Equality (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/violence>) or other gender equality index)

Υλικά

- Πολύχρωμες Κάρτες (τύπου post-it)
- Καφέ χαρτί, αφίσα ή πίνακες αναρτήσεων
- Σελοφάν για την ανάρτηση των καρτών ή και πινέζες
- Μαύροι μαρκαδόροι τύπου Artline 70 (ένα για κάθε συμμετέχοντα)
- Χαρτί Flip chart
- Έγχρωμοι μαρκαδόροι για την εκπαιδευτή (μαύροι, μπλε, κόκκινοι, πράσινοι) .
- Η/Υ Laptop και τηλεδεδίκτη

Δραστηριότητα 1. Κατανόηση των βασικών εννοιών που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων

Διάρκεια: 1 ώρα

Στόχος

- Διευκρινίστε τη διαφορά βιολογικού και κοινωνικού φύλου
- Εισάγετε την έννοια της διαθεματικότητας

Βασικά θέματα

Κατά τη γέννηση, στη βάση βιολογικών χαρακτηριστικών, στα άτομα προσδιορίζεται το φύλο είτε ως «αρσενικό» ή ως «θηλυκό».⁶ Κατά τη διάρκεια της παιδικής μας ηλικίας διδασκόμαστε τους ρόλους, τις συμπεριφορές και τα χαρακτηριστικά που είναι κατάλληλα για γυναίκες και άνδρες.⁷

Ο όρος «αρρενωπότητα» αναφέρεται στους ρόλους, συμπεριφορές και τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τους άνδρες και είναι κατάλληλα για τους άνδρες. Ομοίως, ο όρος «θηλυκότητα» αναφέρεται στους κοινωνικά ιδεατούς ρόλους, συμπεριφορές και χαρακτηριστικά που είναι κατάλληλα για τις γυναίκες. Τέτοιες κοινωνικές κατασκευές για την αρρενωπότητα και τη θηλυκότητα ποικίλλουν ανάλογα με τον χρόνο και τον χώρο, αλλά τροφοδοτούν την τρέχουσα αντίληψη μας για την κοινωνία στην οποία ζούμε, συμπεριλαμβανομένης και της άποψης για το τι είναι «φυσικές» ιδιότητες και ικανότητες που αδιαμφισβήτητα καθορίζουν τη θέση μας στην κοινωνία. Για παράδειγμα, τα επαγγέλματα και

⁶ Το ζήτημα των διαφυλικών θα πρέπει επίσης να εξηγηθεί σύντομα, οπότε αξίζει να ελεγχθεί πριν τη συνεδρία η νομοθετική ρύθμιση της απόδοσης βιολογικού φύλου κατά τη γέννηση.

⁷ Δεν γεννιόμαστε γυναίκες, γινόμαστε, ο συχνά αναφερόμενος τίτλος του βιβλίου της Simone de Beauvoir, ισχύει και για τους άνδρες.

οι τομείς στην αγορά εργασίας μπορούν να συσχετιστούν με ένα φύλο βάσει των υποτιθέμενων «φυσικών» χαρακτηριστικών του.

Οι όροι “sex” (φύλο) και “gender” (κοινωνικό φύλο) στην αγγλική χρησιμοποιούνται συχνά εναλλακτικά, ακόμη και σε έγγραφα πολιτικής, αλλά δεν είναι συνώνυμα. Η αξία της χρήσης της έννοιας του κοινωνικού φύλου, μιας κοινωνικής κατασκευής, ως αναλυτικού εργαλείου είναι ότι επιτρέπει την αποκάλυψη κοινωνικών κανόνων, και πρέπει να εξηγηθεί ενόψει της συμμετοχής σε μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Τέλος, καθώς η εμπειρία της σεξουαλικής παρενόχλησης και της σεξιστικής συμπεριφοράς μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με άλλες μεταβλητές όπως η ηλικία, καταγωγή, η τάξη κλπ., είναι σημαντική μια σύντομη εισαγωγή στη διαθεματικότητα.

Καλό είναι να γνωρίζετε τα όρια της προσέγγισης που βασίζεται στην εμπειρία σας. Οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να επιχειρήσουν να χρησιμοποιήσουν την προσωπική τους εμπειρία για να περιθωριοποιήσουν τη γνώση και την έρευνα σχετικά με το φύλο. Συστηματικά να αναφέρεστε σε διεθνή έρευνα, επαληθευμένα δεδομένα και δείκτες, καθώς και πολιτικές δεσμεύσεις που καταδεικνύουν μια τεκμηριωμένη προσέγγιση για την ανάλυση των κανόνων και των ανισοτήτων των φύλων.

Ομάδα Στόχος

- Οποιοσδήποτε/οποιαδήποτε εργαζόμενος/η σε ένα οργανισμό
- Μεσαία διευθυντικά στελέχη
- Εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων
- Αξιωματούχοι Ανθρώπινου Δυναμικού και Ασφάλειας και Υγείας

Προετοιμασία εκπαιδευτή

- Μια διαφάνεια με βασικά στοιχεία αναφορικά με τις έμφυλες ανισότητες του οργανισμού εάν είναι διαθέσιμα, ή αλλιώς του κλάδου, της περιφέρειας ή της χώρας.
- Μια διαφάνεια με το ‘Genderbread Person’ (βλ. παρακάτω).
- Μια διαφάνεια που απεικονίζει τις διαφορετικές πτυχές των ταυτοτήτων φύλου (διαθεματικότητα).

Υλικό

- Δύο χαρτοπίνακες για σχέδιο
- Κάρτες για ομάδες buzz

Προτεινόμενη ροή και ασκήσεις

Βήμα 1: Κοινωνικοί κανόνες φύλου (προτεινόμενη διάρκεια 30 λεπτά)

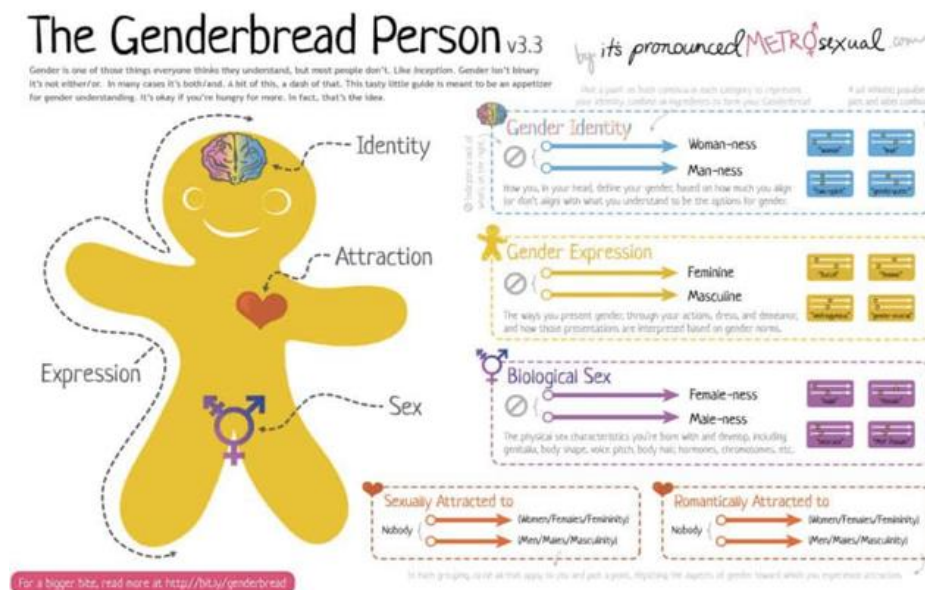
- Ζητήστε από τέσσερα άτομα, ιδανικά δύο γυναίκες και δύο άνδρες, να ζωγραφίσουν μια «τυπική» γυναίκα και ένα «τυπικό» «άνδρα» (π.χ. κάποιον που θα βλέπατε στο δρόμο) και δώστε τους δέκα λεπτά. Οι υπόλοιποι/ες συμμετέχοντες/ουσες παρακολουθούν τη διαδικασία.
- Μετά από 10 λεπτά, ρωτήστε τους/τις παρευρισκόμενους/ες στην αίθουσα ποια στοιχεία της ζωγραφιάς δείχνουν ότι αυτό είναι άνδρας. Χαράξτε κύκλους γύρω από τα στοιχεία με μαύρο μαρκαδόρο. Κάνετε το ίδιο με τη ζωγραφιά της γυναίκας. Στη συνέχεια, ρωτήστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες ποια από αυτά τα στοιχεία βασίζονται σε βιολογικές διαφορές και χαράξτε κύκλο με πράσινο μαρκαδόρο. Σημειώστε τις άλλες διαφορές με κόκκινο. Τέλος, ρωτήστε τους /τις συμμετέχοντες/σες από πού προέρχονται οι άλλες διαφορές (με μαύρο) (δείτε την απεικόνιση παρακάτω). Εξηγείστε την έννοια του κοινωνικού και βιολογικού φύλου. Είναι σημαντικό να δηλώσουμε ότι ενώ μπορούμε εύκολα να αναγνωρίσουμε κοινωνικούς κανόνες που σχετίζονται με τον ενδυματολογικό κώδικα ή άλλα στοιχεία εμφάνισης, αυτό ισχύει λιγότερο για άλλες πτυχές όπως υποτιθέμενες «φυσικές» ικανότητες, κατάλληλες συμπεριφορές κ.λπ. Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε πώς οι κοινωνικοί κανόνες και κατασκευές εκλαμβάνονται ή ντύνονται ως «φυσικά» χαρακτηριστικά.



Σχήμα2: απεικόνιση βιολογικού έναντι κοινωνικού φύλου

Βήμα 2: Βιολογικό και κοινωνικό φύλο ως ρευστές έννοιες στην πολυπλοκότητα των ταυτοτήτων (προτεινόμενη διάρκεια 10 λεπτά)

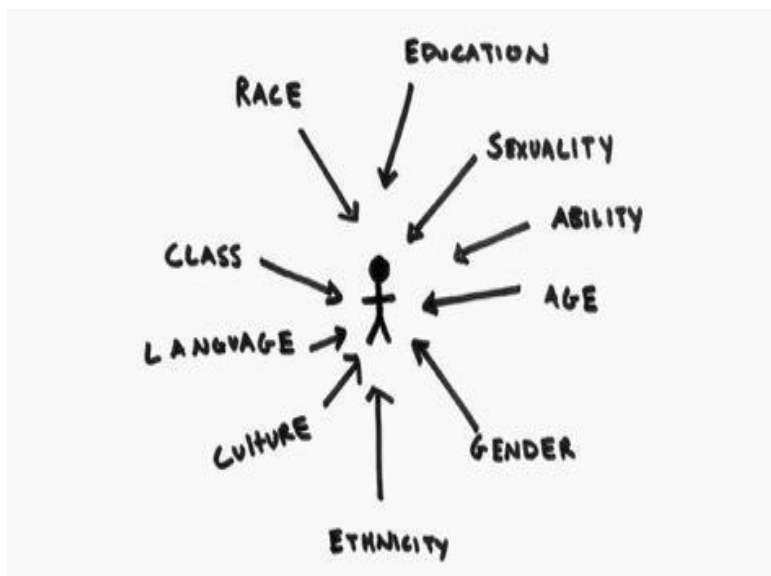
- Το «Genderbread person» (όπως απεικονίζεται παρακάτω) μπορεί να βοηθήσει στη χαρτογράφηση της διαφοράς μεταξύ κοινωνικού φύλου, βιολογικού φύλου, έκφρασης φύλου και σεξουαλικότητας.



Σχήμα 3 : The Genderbread Person

Βήμα 3: διαθεματικότητα (προτεινόμενη διάρκεια 20 λεπτά)

- Σε αυτό το στάδιο, είναι σημαντικό να βοηθήσετε τους/τις συμμετέχοντες/σες να προβληματιστούν σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο βιώνουν τα άτομα την ταυτότητα τους παρά με τις διακρίσεις.
- Εισάγετε την έννοια της διαθεματικότητας της ταυτότητας του φύλου. Κάθε άτομο είναι ένα μωσαϊκό ταυτοτήτων: γυναίκα / άντρας, γέρος / νέος, πλούσιος / φτωχός, παντρεμένος / ανύπαντρος κ.λπ. Οι μέθοδοι κοινωνικής έρευνας αναλύουν ταυτόχρονα φύλο, προέλευση / εθνικότητα, τάξη, σεξουαλικότητα και άλλες κοινωνικές διαφορές. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η ανθρωπότητα αποτελείται από άνδρες και γυναίκες (κατανοούνται ως ρευστές κατηγορίες), αλλά ότι οι άνθρωποι σε αυτές τις δύο κατηγορίες είναι πολύ διαφορετικοί. Μια αναφορά μπορεί επίσης να γίνει για άτομα που απορρίπτουν εντελώς αυτές τις κατηγορίες και αναγνωρίζονται ως «μη δυαδικά».



Στοιχεία της ταυτότητας

(Πηγή: https://iwda.org.au/assets/files/intersectionalitystick_ed.jpg)

- Εν συντομία, δηλώστε ότι αυτό είναι σημαντικό διότι εξετάζει τις ανισότητες, καθώς οι άνθρωποι μπορούν να αντιμετωπίσουν διακρίσεις λόγω διαφορετικών χαρακτηριστικών (ως γυναίκα, ως άτομο με ειδικές ανάγκες, ως άτομο ηλικίας άνω των 50 κ.λπ.), αλλά μπορούν επίσης να αντιμετωπίσουν ανισότητες λόγω συνδυασμού πολλαπλών διακρίσεων (π.χ. ως μαύρη γυναίκα).
- Το πρώτο μέρος ενός βίντεο. Δείτε για παράδειγμα, την Kimberlé Crenshaw Ted να μιλά σχετικά με τη σημασία της έννοιας της διαθεματικότητας που διατίθεται στη διεύθυνση:

https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality

Αυτό το βίντεο είναι διαθέσιμο με υπότιτλους σε διαφορετικές γλώσσες. Τα 10-13 πρώτα λεπτά συγκεκριμένα μπορεί να είναι χρήσιμα για να τα προβάλετε.

Βήμα 4: Έμφυλες νόρμες και ανισότητες (προτεινόμενη διάρκεια 30 λεπτά)

Οργανώστε μια συνεδρία buzz. Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να διηγηθούν ένα περιστατικό ανισότητας που έχουν βιώσει ή που έγιναν μάρτυρες στον οργανισμό τους. Στην ολομέλεια, ζητήστε από κάθε υποομάδα να παρουσιάσει ένα τέτοιο περιστατικό. Εναλλακτικά: εάν έχετε μια μεγάλη ομάδα συμμετεχόντων/ουσών, ζητήστε τους να οργανωθούν σε ζευγάρια και να μιλήσουν για πέντε λεπτά αναφορικά με τις διαφορές που βλέπουν σήμερα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην κοινωνία. Στη συνέχεια, ζητήστε από κάθε ομάδα να δώσει μια άποψη που δεν έχει αναφερθεί ακόμη και σημειώστε τη στο flip chart.

Επισημάνετε διάφορες πτυχές στην καθημερινή ζωή όπου μπορεί να βιώσετε ανισότητες: εργασία, οικογενειακή ζωή, λήψη αποφάσεων, μεταφορά / ή κινητικότητα, πρόσβαση σε υπηρεσίες κ.λπ.

- Χρησιμοποιήστε αυτήν την άσκηση για να εξηγήσετε τη σχέση μεταξύ έμφυλης διαφορετικότητας και ανισοτήτων: το ζήτημα δεν είναι η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως τέτοια, αλλά η διαφορά στον τρόπο με τον οποίο γίνονται αντιληπτά και εκτιμώνται τα χαρακτηριστικά, τα ποιοτικά γνωρίσματα και οι ρόλοι που αποδίδονται και στα δύο φύλα. Ορισμένες πτυχές που σχετίζονται με την «αρρενωπότητα» εξακολουθούν να αποτιμώνται περισσότερο (π.χ. υψηλότερες αμοιβές σε παραδοσιακά ανδρικούς τομείς). Μόνο όταν μια διαφορά οδηγεί σε περιορισμένη πρόσβαση σε πόρους και την απόλαυση των αστικών, πολιτικών, και κοινωνικών δικαιωμάτων κάποιου, τότε καθίσταται ανισότητα.

Το βιολογικό και κοινωνικό φύλο δεν είναι μόνο τα χαρακτηριστικά ενός ατόμου, αλλά αποτελούν επίσης τη βάση ενός συστήματος που οργανώνει και διαμορφώνει τις προσδοκίες και τα πρότυπα αλληλεπιδράσεων μεταξύ των ατόμων. Αυτό το σύστημα δημιουργεί ανισότητες ευκαιριών, διαχωρισμό και διάκριση. Η σεξουαλική παρενόχληση βασίζεται σε αυτό το σύστημα.

Βήμα 5: Τελικό κλείσιμο (προτεινόμενη διάρκεια 10 λεπτά)

- Τονίζοντας τη διαφορά μεταξύ βιολογικού και κοινωνικού φύλου, την αλληλεπίδρασή τους και τις ρίζες των κοινωνικών κανόνων, την αναμενόμενη συμπεριφορά, τις στάσεις ζωής και τις ανισότητες.
- Η αξία της χρήσης της έννοιας του κοινωνικού φύλου και της διαθεματικότητας ως αναλυτικού εργαλείου κοινωνικών κανόνων ενόψει της συμμετοχής σε μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Δραστηριότητα 2. Ανισότητες και διακρίσεις

Διάρκεια: 1.5 ώρες

 Στόχος

- Κατανοώντας καλύτερα την ανισότητα δείχνοντας τους μηχανισμούς προνομίων

- Βοηθώντας τους ανθρώπους να εξετάσουν τα δικά τους προνόμια
- Προώθηση μιας κουλτούρας ένταξης

Βασικά θέματα

Για να αναγνωρίσετε την ύπαρξη και τις ρίζες της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι απαραίτητο να κάνετε τη συσχέτιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων. Μια βασική πτυχή για την καλύτερη κατανόηση των ανισοτήτων είναι η αναγνώριση των προνομίων, επειδή "το προνόμιο είναι αόρατο σε εκείνους που το έχουν".⁸ Τα προνόμια και οι διακρίσεις είναι οι δύο πλευρές του ίδιου νομίσματος: ενώ είμαστε ευαίσθητοι/ες σε καταστάσεις στις οποίες υφιστάμεθα διακρίσεις και τις βιώνουμε ως αδικία, δύσκολα παρατηρούμε τα προνόμια μας σε άλλες περιπτώσεις.

Ομάδα Στόχος

- Μεσαία διευθυντικά στελέχη
- Εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων
- Αξιωματούχοι Ανθρώπινου Δυναμικού και Ασφάλειας και Υγείας

✎ Αυτή η σειρά μπορεί επίσης να είναι χρήσιμη για την εκπαίδευση των εργαζομένων σε έναν οργανισμό, εάν ο στόχος δεν είναι απλώς η ευαισθητοποίηση, αλλά και η ενδυνάμωση τους να γίνουν ενεργά υποστηρικτικοί στα θύματα.

Η προετοιμασία των εκπαιδευτών/τριών

- Προετοιμάστε τον περίπατο των προνομίων: θα χρειαστεί να δημιουργήσετε διαφορετικούς ρόλους (έως 7 για να είναι διαχειρίσιμοι, καθένας σε διαφορετική κάρτα) και να προετοιμάσετε μια λίστα δηλώσεων (δείτε παραδείγματα παρακάτω). Οδηγίες για να οργανώσετε έναν τέτοιο περίπατο (προσαρμογή των ερωτήσεων στην περίπτωση): <https://opensource.com/open-organization/17/11/privilege-walk-exercise>. Ένας τέτοιος περίπατος είναι χρήσιμος όταν έχετε μια ομάδα που αντιστέκεται στην αναγνώριση άνισων ευκαιριών και παρουσιάζει έλλειψη ενσυναίσθησης για ομάδες

⁸ Απόσπασμα από τον Michael Kimmel, βλ. <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2016/jun/08/workplace-gender-equality-invisible-privilege>.

που έχουν υποστεί ή υφίστανται διακρίσεις. Θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί σε μια ομάδα όπου υπάρχει ένας ελάχιστος βαθμός εμπιστοσύνης και σεβασμού μεταξύ των συμμετεχόντων/ουσών.

- Εάν δεν είστε βέβαιοι/ες ότι η άσκηση μπορεί να πραγματοποιηθεί (π.χ. κουλτούρα του οργανισμού), χρησιμοποιήστε ένα βίντεο (π.χ. εμπειρία σε κολέγιο στις ΗΠΑ: <https://www.youtube.com/watch?v=4K5fbQ1-zps> ή ένα κόμικ: https://www.boredpanda.com/privilege-explanation-comic-strip-on-a-plate-toby-morris/?utm_source=ecosia&utm_medium=referral&utm_campaign=organic)
- Προετοιμάστε μια αφίσσα χρησιμοποιώντας τίτλους που αναφέρονται σε είδη συμπεριφοράς και εργασιακά περιβάλλοντα (δείτε τον ορισμό του χώρου της εργασίας κάτω από βασικούς ορισμούς) ή χρησιμοποιήστε τον πίνακα που αναπτύχθηκε στην Ενότητα 1, Δραστηριότητα 1 (εάν πραγματοποιήθηκε αυτό το μέρος της εκπαίδευσης).

Υλικό I

Δείτε την παράγραφο «Προετοιμασία Εκπαιδευτή/τριας» .

Προτεινόμενη σειρά και ασκήσεις

Βήμα 1: Κατανόηση προνομίων (προτεινόμενη διάρκεια 45 λεπτά)

- Παρουσιάστε το υλικό που εξηγεί τι είναι προνόμιο (δείτε συνδέσμους για βίντεο ή κόμικ supra) ή οργανώστε έναν περίπατο. Καταστήστε σαφές ότι τα προνόμια και οι ανισότητες είναι δύο σχετικά ζητήματα και ότι μπορεί να αντιμετωπίσουμε ανισότητες ενώ είμαστε επίσης σε προνομιακή θέση. Συνδέστε το με τις προηγούμενες συζητήσεις για πολλαπλές ταυτότητες και διαθεματικότητα (Ενότητα 2, Δραστηριότητα 1) που μπορεί να οδηγήσει σε συγκεκριμένες / πολλαπλές διακρίσεις.
- Για ένα περίπατο προνομιούχων απαιτούνται τουλάχιστον 7 συμμετέχοντες/σες, στους/στις οποίους/οιες όλοι/όλες έχουν διαφορετικούς ρόλους (εάν υπάρξουν περισσότερα άτομα, μπορούν να είναι παρατηρητές για να περιορίσουν την προετοιμασία). Οι κάρτες με καθορισμένους ρόλους πρέπει να προετοιμάζονται εκ των προτέρων και να διανέμονται στους/στις συμμετέχοντες/ουσες. Και οι 7 συμμετέχοντες/σες καλούνται να σταθούν δίπλα στη σειρά. Σε καθένα/μία δίνεται

μια κάρτα με καθορισμένο ρόλο. Το διάβάζουν μόνοι/ες τους και στη συνέχεια δυνατό για την υπόλοιπη ομάδα. Ο/η διαμεσολαβητής//τρια διαβάζει στη συνέχεια δηλώσεις και πρέπει είτε να προχωρήσουν προς τα εμπρός είτε προς τα πίσω ανάλογα με τον ρόλο τους.

Παραδείγματα ρόλων:

- Άνδρας (38): είστε πρόσφατα διαζευγμένος και έχετε εναλλάξ την επιμέλεια των παιδιών σας. Η εργασία σας πάντα σάς δίνει κίνητρα να δουλεύετε σκληρά και συνηθίζετε να μην εμπλέκεστε πολύ σε θέματα φροντίδας. Τώρα λοιπόν, η νέα σας ζωή είναι περίπλοκη για εσάς. Βρίσκεστε επίσης υπό οικονομική πίεση και θα θέλατε να πάρετε προαγωγή σύντομα.
- Γυναίκα (28): προσληφθήκατε πρόσφατα και αυτή η δουλειά αντιστοιχεί σε αυτό που πραγματικά θέλετε να κάνετε. Γνωρίζετε ότι πρέπει να ταξιδεύετε και να εργάζεστε πολλές ώρες. Ανησυχείτε λίγο για την ιδιωτική σας ζωή καθώς ξεκινήσατε μια σοβαρή σχέση.
- Άνδρας (57): είστε ένας από τους διευθυντές του οργανισμού. Είστε σε σχέση με έναν άντρα σύντροφο εδώ και χρόνια, αλλά θέλετε να κρατήσετε την προσωπική σας ζωή μυστική.
- Γυναίκα (38): μόλις προσληφθήκατε με σύμβαση ορισμένου χρόνου (κατά τη διάρκεια ενός έργου). Θα θέλατε πραγματικά να ξεχωρίσετε στην ομάδα των 10 προσλήψεων προσωπικού και να πάρετε μια σύμβαση αορίστου χρόνου.
- Γυναίκα (48): είσαι μόνη σε όλη σου τη ζωή. Μετά από ένα ατύχημα στην ηλικία των 18 ετών, είσαι σε αναπηρική καρέκλα. Οι ρυθμίσεις στο γραφείο είναι ιδανικές για εσάς (ασανσέρ, μεγάλος χώρος κ.λπ.). Ωστόσο, εξακολουθεί να είναι δύσκολο να πάτε παντού και η μετακίνηση από την εργασία στο σπίτι είναι προβληματική.
- Προσθέστε και άλλους ρόλους αν χρειάζεται...

Παραδείγματα δηλώσεων:

- Ένα από τα παιδιά σας αρρωσταίνει στο σχολείο. Κάντε ένα βήμα προς τα εμπρός εάν δεν είστε αυτός/η που καλούν ή αν μπορείτε να βασιστείτε σε κάποιο άλλο άτομο για να παραλάβετε το παιδί. Κάντε ένα βήμα πίσω αν χρειαστεί να φύγετε από τη δουλειά και να παραλάβετε το παιδί.
- Υπάρχει μια μη προγραμματισμένη συνάντηση στο γραφείο εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας. Αν μείνετε για αυτό, κάντε ένα βήμα μπροστά. Εάν δεν μπορείτε λόγω προβλημάτων μεταφοράς ή φροντίδας οικείων σας, κάντε ένα βήμα πίσω.
- Η εταιρεία ξεκινά μια λέσχη κύκλων για να ενισχύσει τους δεσμούς μεταξύ των μελών του προσωπικού. Συνιστούν ένα καλό ηλεκτρικό ποδήλατο για να μπορέσετε να

ακολουθήσετε την ομάδα. Το σχέδιο είναι να κάνετε τέτοιες εκδρομές με ποδήλατο τα σαββατοκύριακα. Κάντε ένα βήμα μπροστά αν μπορείτε να συμμετάσχετε. Κάντε ένα βήμα πίσω αν δεν μπορείτε να αντέξετε οικονομικά ένα τέτοιο ποδήλατο και δεν έχετε χρόνο (ή είστε κάτω από άλλους περιορισμούς) για να κάνετε ποδηλασία. Μείνετε εκεί που είστε αν δεν μπορείτε να αντέξετε οικονομικά το ποδήλατο ή δεν έχετε χρόνο για αυτό.

- Οι συνάδελφοί/σες σας σας βλέπουν ως ειδικό/η, πραγματικό/η ηγέτη/τιδα και συχνά έρχονται σε εσάς για συμβουλές σχετικά με διάφορα θέματα. Αν συμβαίνει αυτό, κάντε ένα βήμα μπροστά. Κάντε ένα βήμα πίσω, αν δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο.
- Ένας εσωτερικός κύκλος αξιολογήσεων/προαγωγών είναι προ των πυλών στον οργανισμό σας και υπάρχουν πολλές πιθανότητες να πάρετε προαγωγή. Αυτό θα σημαίνει ότι θα πρέπει να ταξιδεύετε εκτενώς με το αφεντικό σας που χρησιμοποιεί σεξιστική γλώσσα και σας έχει κάνει προκλητικά (σεξουαλικά) σχόλια. Κάντε ένα βήμα μπροστά αν νομίζετε ότι αυτό δεν θα είναι πρόβλημα. Κάντε ένα βήμα πίσω αν δεν βλέπετε πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν τέτοιες καταστάσεις.
- Εάν μπορείτε να δείξετε στοργή για τον/τη ρομαντικό/η σας σύντροφο στο κοινό χωρίς τον φόβο γελοιοποίησης ή βίας, κάντε ένα βήμα μπροστά.
- Προσθέστε και άλλες δηλώσεις αν χρειάζεται...

Μετά την άσκηση ρωτήστε τους/τις συμμετέχοντες/σες:

- Πώς ένιωσες να είσαι μπροστά στο γκρουπ, στο πίσω μέρος, στη μέση;
- Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν τη θέση σας ή το προνόμιο που δεν έχετε σκεφτεί ποτέ πριν;
- Ποια δήλωση σας έκανε να σκεφτείτε περισσότερο;

Βήμα 2: Οργάνωση και δομή στο χώρο εργασίας (προτεινόμενη διάρκεια 30 λεπτά)

- Δείξτε την αφίσσα με αναγνωρισμένες ακατάλληλες συμπεριφορές.
- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/σες να αναλογιστούν τους κοινωνικούς κανόνες μέσα στη δική τους οργάνωση και τις σχέσεις εξουσίας στον οργανισμό: ποια στοιχεία μετριάζουν τους κινδύνους ακατάλληλων συμπεριφορών στο χώρο εργασίας (π.χ. οριζόντια ιεραρχία, στυλ διαχείρισης, γυναίκες σε βασικές θέσεις λήψης αποφάσεων, εκπαίδευση προσωπικού / νεοεισερχόμενοι, σχέδιο ισότητας των φύλων, κ.λπ.).
- Παρουσίαση δεδομένων, μελέτες για τις τρέχουσες ανισότητες και διακρίσεις στον οργανισμό ή στον σχετικό τομέα (οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός, λήψη

αποφάσεων, τύπος συμβάσεων, χρονοδιάγραμμα εργασίας, συνθήκες εργασίας, αμοιβές κ.λπ.).

Βήμα 3: Κλείσιμο (προτεινόμενη διάρκεια 15 λεπτά)

- Σχετικά με την πραγματικότητα του προνομίου που γενικά δεν γνωρίζουμε και τον αντίκτυπό του.
- Πόσο βαθιά ριζωμένες είναι οι ανισότητες στον χώρο εργασίας και πώς συνδέονται με τη σεξουαλική παρενόχληση.

Εκπαιδευτική Ενότητα 3 – Περιεκτικές δραστηριότητες πρόληψης στο χώρο εργασίας: Πρωταρχική ανάλυση

Διάρκεια: 3 ώρες

📌 Μαθησιακοί στόχοι:

- Προσδιορισμός ατόμων ως παράγοντες που θα συμμετέχουν άμεσα και έμμεσα στο σχεδιασμό και την εφαρμογή αυτής της πολιτικής.
- Συλλογή των απαραίτητων πληροφοριών για τη διενέργεια ανάλυσης κινδύνου σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Προσδιορισμός ευκαιριών για ανάπτυξη / βελτίωση μιας ολοκληρωμένης πολιτικής / στρατηγικής.
- .

📌 Στόχος

Αυτή η ενότητα επικεντρώνεται στην εξέταση στοιχείων που απαιτούνται για το σχεδιασμό μιας αποτελεσματικής πολιτικής πρόληψης. Αυτό σημαίνει:

- να προσδιορίσετε ποιοι είναι οι εμπλεκόμενοι παράγοντες,
- να αναλογιστείτε σχετικά με τα διακυβευόμενα ζητήματα (συλλογή πληροφοριών σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και ειδικότερα τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία),
- να κάνετε ανασκόπηση στα τρέχοντα μέτρα πρόληψης και διαδικασίες.

📌 Κύρια θέματα

Μια ολοκληρωμένη πολιτική πρόληψης προϋποθέτει τον εντοπισμό απειλών και κινδύνων σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό απαιτεί διαβούλευση με τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους και τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τα συμβάντα και τις διαστάσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης εντός του οργανισμού.

Μπορούν να χρησιμοποιηθούν διαφορετικές τεχνικές για τη συλλογή δεδομένων και την αξιολόγηση κινδύνων: διοικητικά δεδομένα, συνεντεύξεις, ομάδες εστίασης, ερωτηματολόγια, εργαστήρια, παρατήρηση (εθνογραφία) κλπ.

Επιπλέον, η εξέταση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία που υπάρχουν σε έναν οργανισμό ή που επικρατούν στον τομέα πρέπει να αποτελεί μέρος της συλλογής δεδομένων.

Η συμμετοχή των ενδιαφερομένων είναι ένα σημαντικό βήμα για την ανάπτυξη και την εφαρμογή μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής πρόληψης: μπορούν να παρέχουν πληροφορίες για τα ζητήματα που διακυβεύονται και να υποστηρίζουν την αλλαγή. Μια ομάδα παραγόντων

αλλαγής (change agents)⁹ μπορεί να προσδιοριστεί από τη διαβούλευση με τα ενδιαφερόμενα μέρη καθώς και από την κεντρική ομάδα που είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή της πολιτικής.

Η πολιτική πρέπει πάντα να είναι ολοκληρωμένη και να συντονίζει το πλαίσιο για την ισότητα/διαφορετικότητα των φύλων, την υγεία και την ασφάλεια ή οποιαδήποτε άλλα σχέδια ανάλογα με το εθνικό πλαίσιο (νομικό πλαίσιο) και τον πολιτισμό και την ιστορία του οργανισμού (π.χ. παράθυρα ευκαιριών, εάν υπάρχει ήδη σχέδιο ισότητας φύλου ή εάν εσωτερικοί κανονισμοί αναθεωρούνται κ.λπ.), δεδομένου ότι η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει να αποτελεί μέρος συστημικών, ολοκληρωμένων και μακροπρόθεσμων προσεγγίσεων. Σε αυτές πρέπει να περιλαμβάνονται η προστασία των θυμάτων και η δίωξη των θυτών ως προϋποθέσεις που πρέπει να προσδιοριστούν και να εφαρμοστούν με σαφήνεια.

Ομάδα στόχου

- Εκπρόσωποι εργαζόμενων γυναικών αν υπάρχουν
- Εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων
- Διευθυντές/ντρίες όλων των βαθμίδων
- Στελέχη Ισότητας, Ανθρώπινου Δυναμικού και Ασφάλειας
- Παράγοντες Αλλαγής

Προετοιμασία Εκπαιδευτή/τριας

- Προσδιορίστε το ευρύτερο πλαίσιο, στο οποίο θα πραγματοποιηθεί το εκπαιδευτικό εργαστήριο: επανεξέταση της διαδικασίας ή ρύθμιση, εφαρμογή ενός νέου κανονισμού (νομική ή συλλογική σύμβαση), αίτημα από την ιεραρχία κλπ.
- Ελέγξτε με τον οργανισμό ποια μέτρα και διαδικασίες σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση εφαρμόζονται επί του παρόντος και πώς διαμορφώνονται (συστημική ή όχι, υγεία και ασφάλεια, ισότητα των φύλων κλπ.).
- Λάβετε πληροφορίες τόσο για τις υπάρχουσες πολιτικές για την ισότητα / διαφορετικότητα των φύλων όσο και για τις πολιτικές υγείας και ασφάλειας.

⁹ Lunenburg, Fred, (2010), Managing change: the role of change agents, *International Journal of Management, Business and Administration*, Volume 13, Number 1. Παράγοντας ή φορέας αλλαγής είναι το άτομο ή η ομάδα που αναλαμβάνει το καθήκον να εισάγει και να διαχειριστεί αλλαγές σε έναν οργανισμό. Οι παράγοντες/φορείς αλλαγής μπορεί να είναι εσωτερικοί, όπως διευθυντικά στελέχη ή εργαζόμενοι που είναι επιφορτισμένοι με την επίβλεψη της διαδικασίας αλλαγής. Σε πολλές καινοτόμες επιχειρήσεις διευθυντικά στελέχη και εργαζόμενοι/ες εκπαιδεύονται από κοινού για να αναπτύξουν τις απαιτούμενες δεξιότητες για την επίβλεψη των αλλαγών: https://naaee.org/sites/default/files/lunenburg_fred_c._managing_change_the_role_of_change_agent_ijmba_v13_n1_2010.pdf

Υλικά

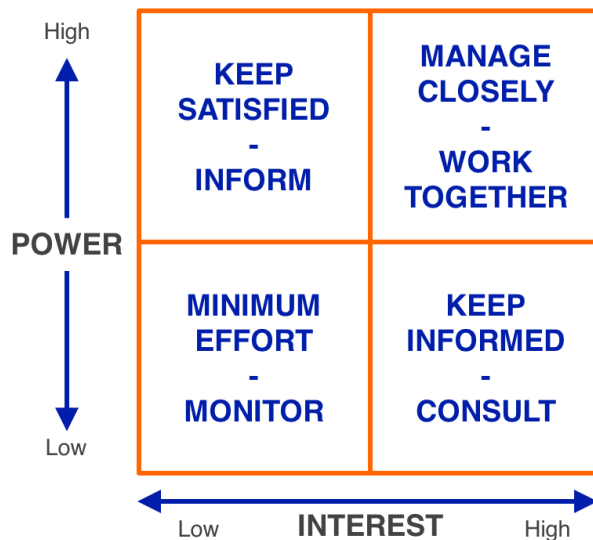
- Κάρτες (τύπου post-it) διαφορετικών χρωμάτων.
- Καφέ χαρτί, αφίσες ή πίνακες με καρφίτσες.
- Ταινία για να στερεώσετε τις κάρτες (ή καρφίτσες).
- Μαύροι μαρκαδόροι τύπου Artline 70 (ένας για κάθε συμμετέχοντα).
- Χαρτί flip-chart.
- Πολύχρωμοι μαρκαδόροι για εκπαιδευτή (μαύρο, μπλε, κόκκινο, πράσινο).
- Αφίσα για χαρτογράφηση των ενδιαφερομένων.
- Αφίσα για την ανάλυση SWOT.
- ΗΥ / φορητός υπολογιστής και ηλεκτρονικός δείκτης.

Προτεινόμενη σειρά και ασκήσεις

Βήμα 1: Προσδιορισμός ενδιαφερομένων (προτεινόμενη διάρκεια 60 λεπτά)

- Για να ξεκινήσετε να αναπτύσσετε ή να αναθεωρείτε ένα σχέδιο δράσης ή μια στρατηγική για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι σημαντικό να προσδιορίσετε πρώτα ποιος πρέπει να εμπλακεί με την ευρεία έννοια για τη συλλογή πληροφοριών ή την εφαρμογή της στρατηγικής.
- Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/σες σε υποομάδες (4-5 ατόμων) και μοιράστε κάρτες. Ζητήστε τους πρώτα να προσδιορίσουν όλους τους πιθανούς ενδιαφερόμενους σημειώνοντας έναν ανά κάρτα. Ζητήστε τους να «σκεφτούν έξω από το κουτί»: άτομα από τον οργανισμό (διευθυντής ανθρώπινων πόρων, εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων...) αλλά και εκτός οργανισμού (εξωτερικοί εμπειρογνώμονες, εκπρόσωποι μιας ένωσης...), επίσημους φορείς (π.χ. συνδικάτα) ή πιο άτυπους (π.χ. γυναικείες οργανώσεις, ερευνητές/τριες), να συμμετάσχουν καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας (υπεύθυνο για την υγεία και την ασφάλεια) ή σε ένα συγκεκριμένο επίπεδο (π.χ. ανώτερος διευθυντής).
- Δώστε σε κάθε υποομάδα έναν κενό χάρτη ενδιαφερομένων. Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/σες να τοποθετήσουν τα ενδιαφερόμενα μέρη τους σύμφωνα με το βαθμό εξουσίας σε σχέση με το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης και το ενδιαφέρον τους (ευνοϊκή στάση για το θέμα).
- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/σες να παρουσιάσουν τα αποτελέσματά τους στην ολομέλεια, επισημαίνοντας τις διαφορές στη χαρτογράφηση τους.

- Εξηγήστε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες ότι ο χάρτης των ενδιαφερομένων είναι χρήσιμος για τον εντοπισμό βασικών παικτών. Είναι αυτοί με υψηλό βαθμό εξουσίας και μεγάλο ενδιαφέρον για σεξουαλική παρενόχληση / ισότητα των φύλων. Παράδειγμα του χάρτη ενδιαφερομένων που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε για να δείξετε το διαφορετικό επίπεδο εμπλοκής



The 'Standard' Stakeholder Map

Reproduced from The Influence Agenda
by Dr Mike Clayton (Palgrave Macmillan)

Πηγή: <https://onlinepmcourses.com/wp-content/uploads/2017/07/Standard-Stakeholder-Map.png>

- Συμφωνείτε για τους/τις βασικούς/ες παίκτες/κτριες.
- Μπορεί να είναι σημαντικό να ζητήσετε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να προσδιορίσουν μια βασική ομάδα παράγοντα αλλαγής που θα συμμετάσχει στη διαδικασία σχεδιασμού και εφαρμογής της στρατηγικής πρόληψης.

Βήμα 2: Προσδιορισμός παραγόντων κινδύνου σεξουαλικής παρενόχλησης (προτεινόμενη διάρκεια 40 λεπτά)

- Οργανώστε μια συνεδρία buzz σχετικά με παράγοντες που αυξάνουν την πιθανότητα βίας και παρενόχλησης. Δείτε την ενότητα του Οδηγού ASTRAPI σχετικά με την εκτίμηση κινδύνου σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (σελ. 29-30).
- Υποδείξτε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες ότι πρέπει να προβληματιστούν σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους σεξουαλικής παρενόχλησης σε τρεις κύριους τομείς:

- Από τις συνθήκες και τις ρυθμίσεις εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων, κατά περίπτωση.
 - Από τρίτα μέρη όπως πελάτες, πάροχοι υπηρεσιών, χρήστες/ριες, ασθενείς και μέλη του κοινού.
 - Από διακρίσεις, κατάχρηση σχέσεων εξουσίας, κοινωνικό φύλο, πολιτιστικοί και κοινωνικοί κανόνες που υποδαυλίζουν τη βία και την παρενόχληση.
- Συλλέξτε τις ιδέες σε ένα flip chart και ταξινομήστε τις σύμφωνα με τους τρεις παραπάνω τομείς.

Βήμα 3: αξιολογήστε τις διαθέσιμες βασικές πληροφορίες σχετικά με τη συχνότητα εμφάνισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και τους παράγοντες κινδύνου (προτεινόμενη διάρκεια 45 λεπτά)

- Στην ολομέλεια ρωτήστε τους/τις συμμετέχοντες/σες ποιες πληροφορίες έχουν επί του παρόντος σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στον οργανισμό τους. Σημειώστε τον τύπο πληροφοριών σε ένα flip chart (π.χ. αριθμός περιστατικών, φύλο του συντάκτη της καταγγελίας και του θύματος, ρόλος / λειτουργία του/της συντάκτη/κτριας κ.λπ.) σε μία στήλη.
- Ρωτήστε τους/τις ποιες άλλες πληροφορίες χρειάζονται για την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης πολιτικής πρόληψης.
- Στην ολομέλεια, ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/σες να συμπληρώσουν τον πίνακα για το πώς / από πού μπορούν να λάβουν τις απαραίτητες πληροφορίες για το σχεδιασμό / ανάπτυξη της πολιτικής τους.

	Πληροφορίες που χρειαζόμαστε	Πως /από πού θα τις πάρουμε;
Πληροφορίες που έχουμε ήδη	αριθμός καταγγελιών - αριθμός περιστατικών το χρόνο - παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με τρίτους....	διοικητικά δεδομένα - έρευνα που πραγματοποιήθηκε το έτος x + 1.
Πληροφορίες που χρειαζόμαστε	τοποθεσία του περιστατικού	- διοικητικά δεδομένα μέσω ενός πρόσθετου πεδίου

	- χαρακτηριστικά των θυμάτων (π.χ. τύπος σύμβασης απασχόλησης) - παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας: διασταύρωση πληροφοριών για συμβάντα και οργάνωση εργασίας, κ.λπ. - παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με διακρίσεις και κατάχρηση εξουσίας: διασταύρωση πληροφοριών σχετικά με το προφίλ του συγγραφέα και του συμβάντος.	- έρευνα από συνδικάτα - συμβουλευτείτε τις γυναίκες εργαζόμενες
--	--	---

Βήμα 4: εντοπίστε τα τρέχοντα πλεονεκτήματα και τα παράθυρα των ευκαιριών για την ανάπτυξη μιας στρατηγικής στον οργανισμό / τομέα τους (προτεινόμενη διάρκεια 60 λεπτά)

- Παρουσιάστε εν συντομία στοιχεία ολοκληρωμένων δραστηριοτήτων πρόληψης στο χώρο εργασίας στους συμμετέχοντες (βλ. Ενότητα Οδηγού ASTRAPI 3, σελ. 26-33) για να ενεργοποιήσετε την ανάλυση SWOT:
 - Εργασία για την αλλαγή της κουλτούρας του οργανισμού
 - Εφαρμογή της πρόληψης μέσω εκτιμήσεων για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία
 - Δέσμευση του εργοδότη για ανάληψη ευθύνης για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης
 - Ύπαρξη μέτρων πρόληψης σεξουαλικής παρενόχλησης στην πολιτική επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας
 - Πραγματοποίηση αξιολόγησης κινδύνου στο χώρο εργασίας
 - Ύπαρξη μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής πρόληψης που να ανταποκρίνεται στο φύλο στον χώρο εργασίας
 - Υφιστάμενοι μηχανισμοί παρακολούθησης και επιβολής των μέτρων πολιτικής
 - Επιθεώρηση εργασίας που ανταποκρίνεται στο φύλο

- Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/σες σε υποομάδες. Ζητήστε τους να ανταλλάξουν απόψεις σχετικά με τα δυνατά σημεία, τις αδυναμίες, τις ευκαιρίες και τις απειλές (Ανάλυση SWOT), με στοιχεία που παρουσιάζονται από ολοκληρωμένες δραστηριότητες πρόληψης.



- Στην Ολομέλεια, κάθε υποομάδα παρουσιάζει τα αποτελέσματά της.
- Λάβετε τη σύμφωνη γνώμη από τους/τις συμμετέχοντες/σες σχετικά με τα δυνατά σημεία και το παράθυρο ευκαιριών για πιθανές δραστηριότητες / σχέδιο δράσης.

Βήμα 5: Κλείσιμο (προτεινόμενη διάρκεια 10 λεπτά)

- Αναφορικά με τους/τις βασικούς/ες παίκτες/κτριες για συμμετοχή και πιθανούς παράγοντες αλλαγής.
- Αναφορικά με πρόσθετες πληροφορίες που απαιτούνται για την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής.
- Αναφορικά με την παρουσία ενός παραθύρου ευκαιριών, εάν υπάρχουν, και στα δυνατά σημεία.

Εκπαιδευτική Ενότητα 4 - Πολιτικές, διαδικασίες και πρακτικές στο χώρο εργασίας

Διάρκεια: 4 ώρες

Μαθησιακοί στόχοι

- Διευκρινίστε ποια είναι τα κύρια στοιχεία μιας πολιτικής στον χώρο εργασίας.
- Να μπορείτε να ελέγχετε τις τρέχουσες πολιτικές στον χώρο εργασίας.

- Μάθετε να αναπτύσσετε ένα σχέδιο δράσης.

Στόχος

- Προσδιορίστε ποια στοιχεία υπάρχουν και εφαρμόζονται επί του παρόντος σε ό,τι αφορά τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τις πρακτικές στον χώρο εργασίας τους.
- Προσδιορίστε στοιχεία που λείπουν και πιθανές ενέργειες για τη βελτίωση των πολιτικών στο χώρο εργασίας.

Βασικά θέματα

Όσον αφορά στη διαδικασία, οι πολιτικές και οι διαδικασίες στο χώρο εργασίας για να είναι αποτελεσματικές πρέπει να ενσωματωθούν στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων και στον κοινωνικό διάλογο με διαδικασίες που εμπιστεύονται οι εργαζόμενοι/ες. Οι πολιτικές στον χώρο εργασίας πρέπει να παρακολουθούνται και να αξιολογούνται τακτικά για να διαπιστωθεί εάν χρειάζονται προσαρμογές. Οι αποτελεσματικές πολιτικές και διαδικασίες στο χώρο εργασίας πρέπει να ενσωματωθούν στις διαδικασίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και στον κοινωνικό διάλογο.

Όσον αφορά το περιεχόμενο, η Σύμβαση αριθ. 190 της ΔΟΕ απαιτεί από τις κυβερνήσεις να υποχρεώσουν τους εργοδότες να χαράξουν πολιτική στο χώρο εργασίας. Η συνοδευτική Σύσταση της ΔΟΕ αρ. 260 προτείνει στοιχεία που θα συμπεριληφθούν στην πολιτική (βλ. Στοιχεία υπό προετοιμασία εκπαιδευτή).

Οι πολιτικές στον χώρο εργασίας πρέπει να περιγράφουν σαφώς τη διαγωγή και τη συμπεριφορά που είναι απαράδεκτες στο χώρο εργασίας και να είναι προσβάσιμες (όσον αφορά στη γλώσσα και στην προσβασιμότητα).

Ομάδες στόχου

- Εκπρόσωπος των εργαζομένων γυναικών, εάν υπάρχει.
- Εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων.
- Όλα τα επίπεδα διοίκησης.
- Ισότητα / Ανθρώπινοι πόροι και υπεύθυνοι υγείας και ασφάλειας.



Προετοιμασία εκπαιδευτή/τριας

Βλ. Σύσταση ΔΟΕ αριθ. 260 που προβλέπει ότι μια ολοκληρωμένη πολιτική στο χώρο εργασίας πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

- Δηλώστε ότι η βία και η παρενόχληση δεν θα γίνονται ανεκτά

- Καθιέρωση προγραμμάτων πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης με στόχους μέτρων
- Προσδιορίστε τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εργαζομένων και των εργοδοτών
- Να περιέχονται πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες καταγγελίας και διερεύνησης
- Προβλέψτε ότι όλα τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης που σχετίζονται με την εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία θα λαμβάνονται δεόντως υπόψη και θα αντιμετωπίζονται κατάλληλα
- Προσδιορίστε το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή των ατόμων και την εμπιστευτικότητα ενώ διασφαλίστε το δικαίωμα των εργαζομένων να ενημερώνονται για όλους τους κινδύνους και συμπεριλάβετε μέτρα για την προστασία των καταγγελλόντων, των θυμάτων, των μαρτύρων και των καταγγελιών από θυματοποίηση ή αντίποινα
- Προετοιμάστε ένα flip chart με το εργαλείο ελέγχου (βήμα 2)

Υλικά

- Κάρτες (post-it type).
- Καφέ χαρτί, αφίσες ή καρφίτσες.
- Ταινία για να στερεώσετε τις κάρτες (ή καρφίτσες).
- Μαύροι μαρκαδόροι τύπου Artline 70 (ένας για κάθε συμμετέχοντα).
- Χαρτί flip chart
- Πολύχρωμοι μαρκαδόροι για εκπαιδευτή/τρια (μαύρο, μπλε, κόκκινο, πράσινο).
- Η/Υ / φορητός υπολογιστής και ηλεκτρονικός δείκτης .

Προτεινόμενη σειρά και ασκήσεις

Βήμα 1: Παρουσίαση των αποτελεσματικών πολιτικών στο χώρο εργασίας (προτεινόμενη διάρκεια 30 λεπτά)

- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να προβληματιστούν σχετικά με το τι πρέπει να περιλαμβάνει μια αποτελεσματική πολιτική στο χώρο εργασίας. Δώστε τους κάρτες για να γράψουν τις ιδέες τους. Προτροπή: τι θα μπορούσε ή πρέπει να καλύπτεται σε μια πολιτική στον χώρο εργασίας;
- Συλλέξτε κάρτες και συζητήστε με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες πώς μπορούν να οργανωθούν σε σχέση με παρόμοια θέματα. Προσθέστε έναν τίτλο σε καθεμιά από αυτές τις ομάδες. Για να διευκολύνετε τη συζήτηση σχετικά με την ομαδοποίηση καρτών, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τα στοιχεία της Σύστασης της ΔΟΕ ή του εργαλείου ελέγχου (παρακάτω).

● **Βήμα 2: Τρέχουσα κατάσταση: εργαλείο ελέγχου (προτεινόμενη διάρκεια 20 λεπτά)**

- Τι περιέχεται στην τρέχουσα πολιτική μας; Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να σκεφτούν τον παρακάτω πίνακα και να προσδιορίσουν πού έχουν υιοθετηθεί ορισμένες πολιτικές και πού όχι και ποιοι είναι οι τομείς στους οποίους πρέπει να εργαστούν. Αυτή η τελευταία πτυχή πρέπει να είναι απλώς μια ευρεία ένδειξη του τι χρειάζεται, καθώς θα συζητηθεί περαιτέρω στο βήμα 4.

Πτυχές	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Περιοχές που χρειάζεται βελτίωση
1. Πολιτική στο χώρο εργασίας για προστασία από τη έμφυλη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών καταγγελιών που είναι αξιόπιστες και αποτελεσματικές.			
2. Πρόληψη της έμφυλης βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της εκτίμησης κινδύνων και μέτρων για τον περιορισμό των κινδύνων.			
3. Ευαισθητοποίηση στον χώρο εργασίας και εκπαίδευση των διευθυντών και των παρευρισκομένων.			
4. Υποστήριξη για θύματα έμφυλης βίας και παρενόχλησης			
5. Μέτρα για να λογοδοτούν οι δράστες/στρίες.			

Βήμα 3: Τι δουλεύει καλά; (προτεινόμενος χρόνος 90 λεπτά)

- Χωρίστε την ομάδα σε υποομάδες (ιδανικά ανά 4 ή τουλάχιστον ζυγός αριθμός αν είναι δυνατόν). Ζητήστε από κάθε υποομάδα να ασχοληθεί με μια πτυχή του εργαλείου ελέγχου όπου έχουν δηλώσει να. Εάν μια πτυχή έχει λάβει ΟΧΙ στο εργαλείο ελέγχου, βεβαιωθείτε ότι δεν υπάρχει πραγματικά κανένας/καμιά που να διηγείται θετικές ιστορίες για αυτό.
- Ζητήστε τους να ανταλλάξουν απόψεις σχετικά με το τι λειτουργεί καλά και πώς υιοθετήθηκε. Δώστε τις ακόλουθες οδηγίες: εστιάστε σε πράγματα που λειτουργούν. Μια ιστορία είναι μια αφήγηση, οπότε θα πρέπει να υπάρχει μια εισαγωγή, στη συνέχεια να παρουσιάζονται ορισμένα προβλήματα που προκύπτουν και ένα συμπέρασμα, μια λύση που βρέθηκε.
- Η πρώτη ομάδα θα ανταλλάξει απόψεις σχετικά με το τι λειτουργεί καλά όσον αφορά στην πολιτική στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών καταγγελίας. Οπότε, για παράδειγμα, θα παρουσιάσει μια αφήγηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο υιοθετήθηκε η πολιτική ή πώς διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι/ες εμπιστεύονται τις διαδικασίες, η δεύτερη αφήγηση σχετικά με την πρόληψη, συμπεριλαμβανομένης της εκτίμησης κινδύνου, η τρίτη για την ευαισθητοποίηση και την κατάρτιση, κοκ.
- Προσοχή: σε κάθε υποομάδα υπάρχουν διαφορετικοί γύροι ανταλλαγών. Πρώτα μια ανταλλαγή 2 προς 2: κάθε άτομο λέει μια ιστορία και το άλλο θέτει ερωτήσεις, προσπαθώντας να αναπτύξει ένα επιχειρήμα γιατί λειτούργησε καλά, για να εξαγάγει χρήσιμους παράγοντες για την επίλυση του προβλήματος. Αυτά τα θετικά στοιχεία είναι γραμμένα σε μια κάρτα.
- Σε δεύτερο γύρο, ένα ζεύγος ανταλλάσσει με ένα άλλο ζεύγος της ίδιας υποομάδας. Κάθε ζευγάρι επιλέγει μία από τις ιστορίες. Ένα μέλος κάθε ζευγαριού συνοψίζει την επιλεγμένη ιστορία και εξηγεί τα θετικά στοιχεία στις κάρτες.
- Στην Ολομέλεια, οι κάρτες εμφανίζονται σε μια αφίσα (καφέ χαρτί). Ο/Η εκπαιδευτής/τρια εξετάζει αν μπορούν να ομαδοποιηθούν. Το πλεονέκτημα αυτής της άσκησης πριν φτάσετε στο βήμα 2 σχετικά με τον προγραμματισμό, είναι ότι θα βοηθήσει την ομάδα να επικεντρωθεί σε πιθανές λύσεις και όχι σε προβλήματα.

Βήμα 4: Πως να βελτιώσετε τις πολιτικές στο χώρο εργασίας (προτεινόμενη διάρκεια 90 λεπτά)

- Επιστρέψτε στο εργαλείο ελέγχου και ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συγκροτηθούν σε υποομάδες. Η κατανομή των συμμετεχόντων/ουσών σε ομάδες εξαρτάται από τις πτυχές που έχουν προσδιορίσει ως «τομείς για εργασία».

- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/σες να προσδιορίσουν 3 πτυχές που χρειάζονται επείγουσα αντιμετώπιση (κάθε ομάδα εργάζεται σε ένα στοιχείο της πολιτικής στο χώρο εργασίας).
- Παρουσιάστε στην Ολομέλεια.
- Προσκαλέστε κάθε υποομάδα να εργαστεί σε μια πτυχή και προσδιορίστε ποιος είναι ο στόχος (π.χ., ευαισθητοποιήστε τους/τις υπαλλήλους, αναθέστε σε ένα άτομο να είναι υπεύθυνο για την καταγγελία, λάβετε επίσημη δέσμευση από την ανώτατη διοίκηση κ.λπ.), πού πρέπει να εμπλακεί, ποιος/α είναι υπεύθυνος/η, ένας προϋπολογισμός που μπορεί να χρησιμοποιηθεί και ένα πιθανό χρονοδιάγραμμα.

Τι	Στόχος	Παράγοντες (που θα εμπλακούν ή ενέργειες που στοχεύετε)	Υπεύθυνο άτομο	Προϋπολογισμός	Χρονοδιάγραμμα
Διοργάνωση εκπαιδευτικού σεμιναρίου για την ΣΠ	Ευαισθητοποίηση των εργαζομένων	Διεύθυνση Ανθρώπινων πόρων Τμήμα κατάρτισης Άτομο στη λήψη αποφάσεων Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες	ΧΧ	Χ Ευρώ	Θα διοργανωθεί από
Υιοθέτηση κώδικα συμπεριφοράς	Διευκρινίστε τις διαδικασίες τόσο επίσημες όσο και άτυπες για	Διευθυντής/ντρια Εκπρόσωπος Συνδικαλιστικού φορέα	ΧΧ	Κανένα	Να υιοθετηθεί εντός

τη διερεύνηση και τον χειρισμό καταγγελιών για ΣΠ	Αξιοματούχ ος Ισότητας των Φύλων Αξιοματούχ ος Ασφάλειας και Υγείας			
---	---	--	--	--

- Παρουσιάστε τα αποτελέσματα των ομάδων εργασίας στην ολομέλεια.

☞ Οι επόμενες δύο ακολουθίες μπορούν επίσης να είναι χρήσιμες εάν η εκπαίδευση πραγματοποιείται σε έναν οργανισμό καθώς δίνει ώθηση στους συμμετέχοντες να αρχίσουν να ενεργούν συγκεκριμένα .

- Ζητήστε από όλους/ες τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να δηλώσουν / ψηφίσουν για μία (ή περισσότερες, ανάλογα με τον αριθμό των ομάδων και τους στόχους της εκπαίδευσης) που θα υλοποιηθεί άμεσα.
- Εάν το επιτρέπει ο χρόνος και, εάν είναι σχετικό με τον στόχο της εκπαίδευσης, ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να εργαστούν σε συγκεκριμένα βήματα για αυτήν την επιλεγμένη ενέργεια.

Τι	Στόχος	Παράγοντ ες (που θα εμπλακού ν ή ενέργειες που στοχεύετε)	Βήματα/εν έργειες	Υπεύθυνο άτομο	Προϋπολο γισμός	Χρονοδιάγ ραμμα
----	--------	---	----------------------	-------------------	--------------------	--------------------

Εκπαιδευτική Ενότητα 5: Αποτελεσματικές διαδικασίες παραπόνων που επικεντρώνονται στην υποστήριξη των θυμάτων

Διάρκεια: 4 ώρες

📌 Μαθησιακοί στόχοι

- Ελέγξτε τις υπάρχουσες επίσημες και άτυπες διαδικασίες από την άποψη της υποστήριξης των θυμάτων.
- Κατανοήστε πώς οι υφιστάμενες διαδικασίες υποστηρίζουν τα θύματα και εάν πρέπει να προσαρμοστούν.

📌 Στόχος

- Αποκτήστε ένα κοινό όραμα για το πώς υποστηρίζονται τα θύματα αυτήν τη στιγμή.
- Διαμορφώστε άποψη για πιθανές λύσεις για τη βελτίωση της υπάρχουσας διαδικασίας και τρόπου που ενεργούν.

📌 Βασικά θέματα

Η σεξουαλική παρενόχληση παραμένει θέμα ταμπού. Τα θύματα δεν μιλούν και δεν αναφέρουν περιπτώσεις, επειδή φοβούνται ότι θα υπάρξουν αρνητικές συνέπειες για αυτά, οι οποίες επιδεινώνονται από τις δυσκολίες να αποδείξουν ότι πρόκειται για σεξουαλική παρενόχληση. Πρέπει να υπάρχουν αποτελεσματικές επίσημες και άτυπες διαδικασίες. Θα πρέπει να υπάρχουν διάφορες διαδρομές και προσεγγίσεις για την αναφορά περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι ισχύουσες διαδικασίες πρέπει να διασφαλίζουν την προστασία των θυμάτων, τον σεβασμό των δικαιωμάτων αυτών που προβαίνουν στην καταγγελία. Μακροπρόθεσμα, οι αποτελεσματικές διαδικασίες θα έχουν αντίκτυπο στη μείωση των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, παρόλο που πρέπει να καταστεί σαφές ότι η απουσία καταγγελιών δεν είναι απαραίτητα ένδειξη απουσίας συμβάντων.

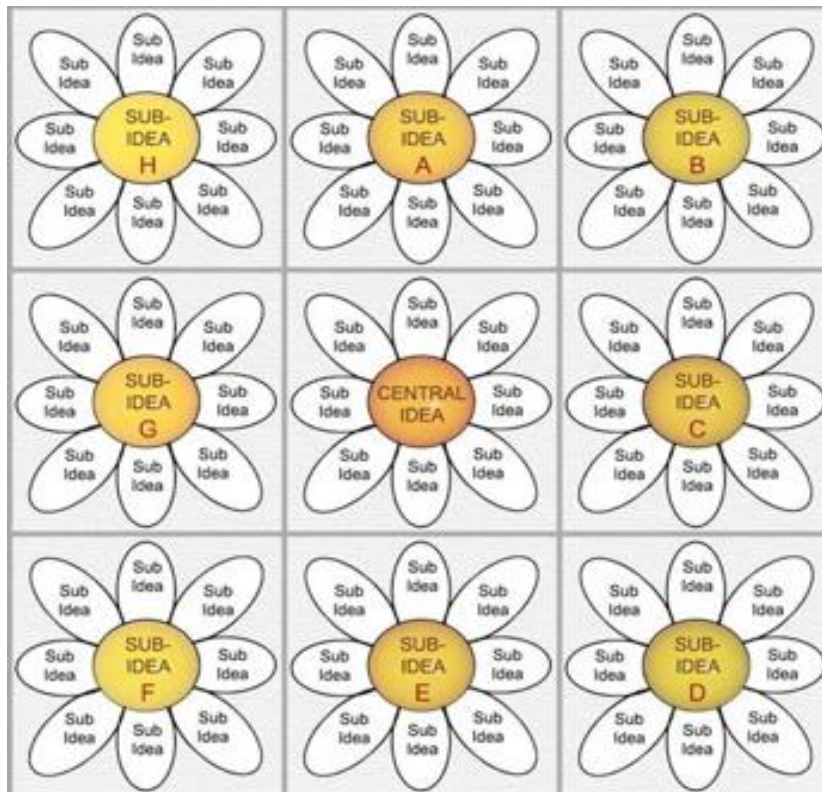
📌 Ομάδα Στόχος

- Εκπρόσωπος των εργαζομένων (για να παρακινηθούν τα άτομα από τον οργανισμό).
- Εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων.
- Διευθυντές/ριες μεσαίου επιπέδου ή εκπρόσωποι του εργοδότη.
- Αξιωματούχοι Ισότητας / Ανθρώπινων Πόρων και Υγείας και Ασφάλειας.

📌 Προετοιμασία εκπαιδευτή/τριας

- Προετοιμάστε ένα παράδειγμα ατόμου (βλ. παράδειγμα παρακάτω).
- Προαιρετικό: ετοιμάστε ένα αφήγημα.

- Για τον οδικό χάρτη , μπορείτε να συμβουλευτείτε: <https://www.atlassian.com/team-playbook/plays/customer-journey-mapping> ή <http://ixd.prattsi.org/2019/11/user-journey-mapping/>
- Σχετικά με τις τεχνικές του άνθους λωτού, δείτε: <https://thoughtegg.com/lotus-blossom-creative-technique/> ή <https://andyeklund.com/brainstorm-technique-lotus-blossom/>



📌 Υλικό

- Κάρτες (τύπου post-it) διαφορετικών χρωμάτων.
- Καφέ χαρτί, αφίσες ή καρφίτσες.
- Ταινία για να στερεώσετε τις κάρτες (ή καρφίτσες).
- Μαύροι μαρκαδόροι τύπου Artline 70 (ένας για κάθε συμμετέχοντα).
- Χαρτί flip chart.
- Πολύχρωμοι μαρκαδόροι για τον εκπαιδευτή (μαύρο, μπλε, κόκκινο, πράσινο).
- Κάρτες Persona (εικόνες προσώπου: λήψη φωτογραφιών από το Διαδίκτυο που αντιπροσωπεύουν άτομα που αντιστοιχούν σε πραγματικές καταστάσεις του τομέα σας. Βεβαιωθείτε ότι έχετε εικόνες ανθρώπων με διαφορετικότητα).
- Αφίσα για άνθη λωτού.
- Φορητός υπολογιστής και δοκός.

Προτεινόμενη σειρά και ασκήσεις

Βήμα 1: Αναπτύσσοντας μια περσόνα (προτεινόμενη διάρκεια 60 λεπτά)

- Ο/η εισηγητής/τρια δείχνει το παράδειγμα της Λίζας και αφηγείται την ιστορία της

LISA, our persona

World:

Lisa is leaving alone with her elderly mother. She is the only one who can financially support both of them. She is struggling in coping with her work, care role and personal life. She would like to have more time for herself.

Activities and interests:

She did sport in the past but have stopped now.



Social network:

She devotes a lot of time to her research and teaching assignments and has little time to socialise.

Professional Career: Finished

her PhD three years ago, followed by one post-doc contract. She would like to get on a tenure track and develop a research agenda of her own.

Η ιστορία της: Η Λίζα παρακολουθεί ομαδικές συναντήσεις κάθε μήνα. Είναι το νεότερο μέλος της ομάδας. Ο διευθυντής της, ένας παντρεμένος άντρας, είναι επιρρεπής σε περιττή στενή φυσική εγγύτητα και «αστεία» με σεξουαλικό περιεχόμενο. Κατά την τελευταία συνάντηση, καθώς εξέφρασε αβεβαιότητα σχετικά με ένα θέμα που συζητήθηκε, ο διευθυντής της είπε ότι καθώς έφευγαν την επόμενη μέρα για ένα διήμερο συνέδριο στο εξωτερικό, θα έπρεπε να έρθει στην κρεβατοκάμαρά του για να λάβει όλες τις απαραίτητες διευκρινίσεις.

- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες να αναπτύξουν μια τέτοια περσόνα, επισημαίνοντας ορισμένα στοιχεία που σχετίζονται με τη σχέση, την κοινότητα (δραστηριότητες και δίκτυο) και την επαγγελματική κατάσταση. Ζητήστε από τους συμμετέχοντες/σες να δημιουργήσουν μια περσόνα και να σκεφτούν ένα αφήγημα και ένα σύντομο ιστορικό σεξουαλικής παρενόχλησης με το οποίο μπορεί να έρθουν αντιμέτωποι.
- Δώστε τις ακόλουθες οδηγίες: με βάση το παράδειγμα της Lisa, αναπτύξτε σε υποομάδα μια περσόνα. Με αυτόν τον τρόπο, σκεφτείτε ένα άτομο, άρρεν ή θήλυ, το οποίο θα είναι ιδιαίτερα ευάλωτο σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης (π.χ. ΔΕΝ είναι ο/η διευθύνων/ουσα σύμβουλος της εταιρείας). Αυτή η άσκηση ανάπτυξης μιας περσόνας σε υποομάδα είναι σημαντική για να βοηθήσει τον/τη συμμετέχοντα/ουσα να εντοπίσει ευάλωτα άτομα και στη συνέχεια να εργαστεί (οδικός χάρτης, επόμενο βήμα) σχετικά με το εάν η διαδικασία που εφαρμόζεται μπορεί να υποστηρίξει τέτοια θύματα.

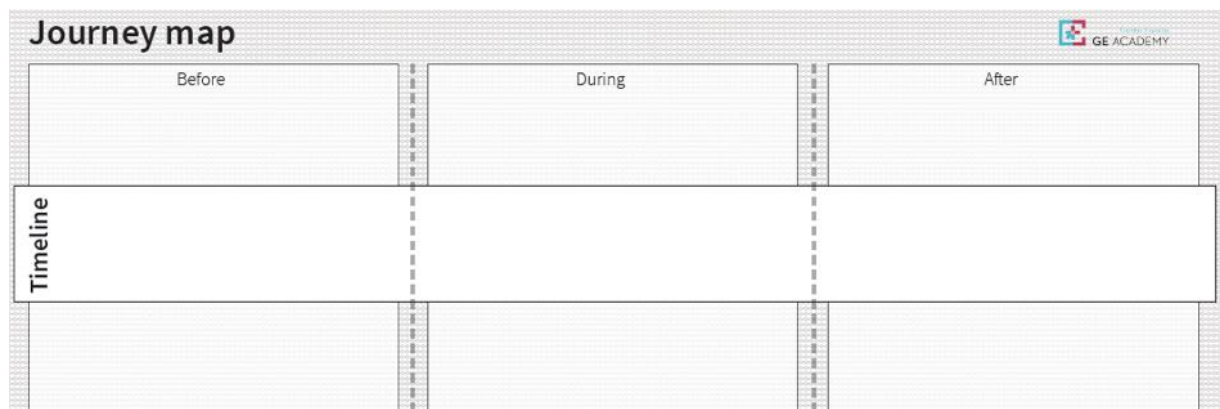
Αυτή η δραστηριότητα βοηθά τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να σκεφτούν διαφορετικούς τύπους προφίλ ατόμων που μπορούν να υποφέρουν από σεξουαλική παρενόχληση λόγω στοιχείων που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας τους και την επαγγελματική τους θέση (π.χ. εργασία με βάρδιες, επαφή με πελάτες, τύπος σύμβασης, αναμονή για προαγωγή κλπ.) ή στοιχεία της προσωπικής τους ζωής.

Βήμα 2: Τι θα μπορούσε να βοηθήσει τη Λίζα; Τι ΛΕΙΠΕΙ? (προτεινόμενη διάρκεια 90 λεπτά)

- Η μέθοδος του οδικού χάρτη μπορεί να χρησιμοποιηθεί εδώ. Είναι μια ισχυρή μέθοδος που βάζει τον «πελάτη» και το θύμα στο επίκεντρο της διαδικασίας, ενώ γενικά η εκπαίδευση επικεντρώνεται στη θεσμική προοπτική και τη λογική. Έτσι, η άσκηση είναι να κοιτάξουμε τη διαδρομή που ακολουθεί ένα θύμα, να εντοπίσουμε σημεία επαφής με τον οργανισμό και πώς μπορούν να βελτιωθούν για να καλύψουν καλύτερα τις ανάγκες του θύματος.
- Με βάση την περσόνα και το αφήγημα που αναπτύχθηκε, ζητήστε από τους συμμετέχοντες να χωριστούν σε υποομάδες και να προβληματιστούν σχετικά με την εμπειρία του ατόμου (π.χ. Lisa). Τι θα κάνει ή τι θα ψάξει; Ποια είναι τα μέτρα που είναι πιθανό να λάβει ή αντίθετα αρνείται να λάβει; Αναλογιστείτε τα διάφορα στάδια της τρέχουσας διαδικασίας (επίσημης και ανεπίσημης)¹⁰ και τις κρίσιμες πτυχές από τη σκοπιά της Λίζας. Η πλήρης διαδρομή πρέπει να χαρτογραφηθεί.
- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να χαρτογραφήσουν πρώτα όλα τα βήματα της διαδικασίας, δεύτερον να προσδιορίσουν όλα τα σημεία αλληλεπίδρασης μεταξύ του θύματος και του οργανισμού και να τα τοποθετήσουν στο χρονοδιάγραμμα. Οι οδηγίες για την ομάδα σε ό,τι αφορά τα βήματα που πρέπει ακολουθηθούν και στη συνέχεια να τα τοποθετήσουν σε μια διαφάνεια, είναι οι ακόλουθες:
 - Πρώτον, χάρτης όλων των βημάτων της διαδικασίας (γράψτε στην κορυφή της αφίσας που παρουσιάζεται παρακάτω).
 - Δεύτερον, προσδιορίστε το σημείο επαφής μεταξύ του/της υπαλλήλου / θύματος και του οργανισμού και τοποθετήστε τα στο χρονοδιάγραμμα.
 - Τρίτον, προσδιορίστε τα σημεία (σημεία επαφής) που είναι κρίσιμα από την άποψη της καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Αποτελέσματα: η ομάδα καταγράφει όλα τα βήματα προτού θυματοποιηθεί κάποιος/α σε σχέση με τις υπηρεσίες του οργανισμού για την υποστήριξη θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης (π.χ. όλες οι ενέργειες που έχουν ληφθεί για να διασφαλιστεί ότι τα άτομα του οργανισμού γνωρίζουν για την πολιτική, τι να κάνουν κλπ). Στη συνέχεια, χαρτογραφήστε τις υπηρεσίες που παρασχέθηκαν στο

¹⁰ Για περισσότερα σχετικά με επίσημες και ανεπίσημες διαδικασίες, βλ. Ευρωπαϊκό Οδηγό/Toolkit, σελ. 38-39.

θύμα κατά τη διάρκεια της παρέμβασης και, τέλος, χαρτογραφήστε τι παρέχεται στα επόμενα στάδια προκειμένου να συνεχιστεί η υποστήριξη του θύματος μετά την παρέμβαση. Προσδιορίστε τα σημεία αλληλεπίδρασης μεταξύ του θύματος και του οργανισμού (συνάδελφος, σημείο επαφής, εκπρόσωπος από συνδικαλιστική οργάνωση, μονάδα/τμήμα) και πώς μπορεί να γίνει αυτό (άμεση επαφή, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, κάλη προτάσεων). Αυτά τοποθετούνται στη χρονολογική σειρά. Δεύτερον, η ομάδα προσδιορίζει τα πιο κρίσιμα σημεία αλληλεπίδρασης.



Πηγή: Yellow Window and the GE Academy¹¹.

- Κάθε ομάδα εργασίας παρουσιάζει στην ολομέλεια τον οδικό χάρτη της και επισημαίνει τι πηγαίνει καλά και ποια είναι τα κρίσιμα σημεία στα οποία πρέπει να αναλάβουν δράση (προτεινόμενη διάρκεια 30 λεπτά).

Βήμα 3: Πιθανές βελτιώσεις (προτεινόμενη διάρκεια 60 λεπτά)

- Ακολουθώντας την εργασία που έγινε με τον οδικό χάρτη, εντοπίστε πιθανές λύσεις για μία από τις κρίσιμες πτυχές που προσδιορίζονται (χρήση της τεχνικής του λωτού). Πιθανά ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν είναι το πώς να προσελκύσετε άτομα από όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων, πώς να χειρίζονται τα παράπονα, πώς να προστατεύετε τα θύματα, πώς να αποφεύγετε την αντιπαράθεση μεταξύ των θυμάτων

¹¹ Ευρωπαϊκό πρόγραμμα «SwafS-13-2018 Gender Equality Academy and dissemination of gender knowledge across Europe», χρηματοδοτούμενο από το Πρόγραμμα έρευνας και καινοτομίας Horizon 2020 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με αριθμό σύμβασης 824585. Βλ. <https://ge-academy.eu>.

και των δραστών. Έχει ενδιαφέρον η χρήση της τεχνικής του λωτού, καθώς βοηθά να εστιάσετε σε ένα κεντρικό πρόβλημα και στις πιθανές λύσεις. Στη συνέχεια, αυτό το πρώτο σύνολο λύσεων αποτελεί με τη σειρά του τα κεντρικά προβλήματα.

Εκπαιδευτική Ενότητα 6: Ενεργητικές προσεγγίσεις παρευρισκομένων

Διάρκεια: 2 έως 3 ώρες

📖 Μαθησιακοί στόχοι

- Κατανοήστε ότι κάθε άτομο έχει να παίξει κάποιο ρόλο στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.
- Κατανοήστε ότι για τη μείωση των κινδύνων σεξουαλικής παρενόχλησης, κάθε συμπεριφορά, ακόμη και αν εκλαμβάνεται ως δευτερεύουσα από τον παρευρισκόμενο, θα πρέπει να αντιμετωπίζεται.
- Λάβετε συμβουλές για πιθανούς τρόπους δράσης.

📖 Στόχος

- Εμπλέξτε ενεργά όλο το προσωπικό στην πρόληψη / διακοπή της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Αφήστε τους ανθρώπους να εκφράσουν τις απόψεις τους για τρόπους δράσης αλλά και να διερευνήσουν πιθανούς φόβους.

📖 Βασικά Θέματα

Κάποιος/α που βλέπει σεξισμό, σεξουαλική παρενόχληση ή οποιαδήποτε μορφή εκφοβισμού, είτε αυτοπροσώπως είτε στο διαδίκτυο, είναι παρευρισκόμενος/η. Ένας upstander (ή ενεργητικά παρευρισκόμενος/η) είναι κάποιος που αναλαμβάνει ενεργό ρόλο για την πρόληψη και τον τερματισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης αποφασίζοντας να παρέμβει όταν γίνει μάρτυρας ακατάλληλης γλώσσας, αστείων ή άλλων σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών στο χώρο εργασίας.

Το να γίνει ένας/μία εργαζόμενος/η ενεργητικά παρευρισκόμενος/η, για να παρέμβει να σταματήσει ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης, απαιτείται να έχει εκπαιδευτεί, να ενθαρρύνεται και να λαμβάνει υποστήριξη προκειμένου να είναι σε θέση να παρατηρήσει τα σημάδια της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ως αποτέλεσμα, οι ενεργητικά παρευρισκόμενοι/ες μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην παρέμβαση για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και την υποστήριξη του ατόμου που έχει γίνει στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Η εκπαίδευση μπορεί να βοηθήσει στην ενδυνάμωση των συναδέλφων/ισών στην εργασία για να αποτρέψουν τη βία και την παρενόχληση. Η οικοδόμηση δεξιοτήτων για να είναι ενεργητικά παρευρισκόμενοι/ες βοηθά τους/τις εργαζόμενους/ες να αναγνωρίζουν τη βία και την παρενόχληση και να ξέρουν πότε είναι κατάλληλο και ασφαλές να παρέμβουν.

Ένα βασικό στοιχείο για την ενίσχυση των ενεργητικά παρευρισκομένων είναι η διασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων που υποστηρίζουν τα θύματα. Η έννοια της δευτερογενούς σεξουαλικής παρενόχλησης (second order sexual harassment - SOSH) αναγνωρίζει ότι οι

υποστηρικτές/ριες ενδέχεται επίσης να αντιμετωπίσουν αντίποινα και να βιώσουν θυματοποίηση όταν προσφέρουν υποστήριξη σε συναδέλφους/ισσες που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση. Το SOSH είναι σεξουαλική παρενόχληση που διαπράττεται εναντίον ενός ατόμου που παρέχει υποστήριξη σε θύματα / επιζήσασες σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό λειτουργεί ως ένας ισχυρός παράγοντας για να κρατήσει τους υποστηρικτές/ριες θυμάτων, τους/τις παρευρισκόμενους/ες και τους/τις μάρτυρες σιωπηλούς/ες στον χώρο εργασίας. Επομένως, το SOSH πρέπει να αναγνωριστεί και να κατονομαστεί για να αντιμετωπιστεί το ζήτημα.

Εντός ενός ερευνητικού οργανισμού μπορεί να είναι παρευρισκόμενοι/ες οι μαθητές/τριες, οι συνάδελφοι/σες, οι δάσκαλοι/ες, το ακαδημαϊκό προσωπικό, οι γονείς και άλλοι/ες ενήλικες που υπηρετούν τη νεολαία. Με τον εκφοβισμό στον κυβερνοχώρο, ακόμη και οι ξένοι/τρίτοι μπορούν να είναι παρευρισκόμενοι/ες. Είναι σημαντικό να προσέχετε ακόμη και την παραμικρή μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, διότι έχει τη δυνατότητα να ανοίξει τους ασκούς για πιο σοβαρά κρούσματα.

Ομάδα στόχος

- Όλα τα μέλη του προσωπικού.
- Εκπρόσωπος των εργαζομένων (για να παρακινηθούν τα άτομα από την οργάνωση).
- Εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων.
- Διευθυντές/ντριες μέσης βαθμίδας ή εκπρόσωποι του εργοδότη.
- Αξιωματούχοι Ισότητας / Ανθρώπινων Πόρων / Υγείας και Ασφάλειας.
- Για αυτήν την ενότητα, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να έχετε ισορροπημένη συμμετοχή ανδρών και γυναικών και να συμμετάσχουν υψηλόβαθμα στελέχη.

Προετοιμασία εκπαιδευτή/τριας

- Προετοιμάστε ένα σενάριο μιας «πραγματικής υπόθεσης» σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Προετοιμάστε μια διαφάνεια για το σκοπό της παρέμβασης των παρευρισκομένων, τους περιορισμούς καθώς και τους κινδύνους.

Υλικό

- Α4 χαρτί με το σενάριο (ένα για κάθε συμμετέχοντα).
- Ταινία για να στερεώσετε τις κάρτες (ή καρφίτσες).
- Μαρκadόροι χρώματος τύπου Artline 70 για (έναν για κάθε συμμετέχοντα).
- Χαρτί Flip chart.
- Πολύχρωμοι μαρκadόροι για τον εκπαιδευτή (μαύρο, μπλε, κόκκινο, πράσινο).

- ΗΥ / φορητός υπολογιστής και δείκτης .
- Η σειρά αυτή πρέπει να βασίζεται στην εμπειρία των συμμετεχόντων/ουσών και να αναπτύσσει ιδέες για το πώς να ενεργούν για να υποστηρίξουν ο/η ένας/μία τον/την άλλον/η. Πρέπει επίσης να δώσει στους/στις συμμετέχοντες/ουσες την ευχέρεια να εκφράσουν τους φόβους τους. Είναι σημαντικό να έχετε άνδρες υψηλόβαθμα στελέχη στην αίθουσα οι οποίοι υποστηρίζουν τέτοια εκπαίδευση.

¶

Αυτή είναι μια αυτόνομη εκπαίδευση, θα πρέπει να ξεκινήσει με μια συνεδρία σχετικά με το τι συνιστά ακατάλληλη συμπεριφορά (διαφορετικοί τύποι, εντοπισμός κλπ., βλ. Ενότητα 1). Η προτεινόμενη διάρκεια αυτής της δραστηριότητας είναι μία ώρα.

Προτεινόμενη σειρά και ασκήσεις

Βήμα 1: Υπόδυση ρόλων (προτεινόμενη διάρκεια 40 λεπτά)

- Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/σες σε υποομάδες των 5 ατόμων.
- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να σκεφτούν ένα σύντομο σενάριο σεξουαλικής παρενόχλησης. Μπορείτε επίσης να παρέχετε ένα σύντομο σενάριο. Για έμπνευση, δείτε για παράδειγμα, Period Guide, It is not that grey¹².
- Ζητήστε από κάθε ομάδα να συμφωνήσει σε δύο συμμετέχοντες που θα «παίξουν» το ρόλο που εμπεριέχει μια ακατάλληλη συμπεριφορά. Οι άλλοι/ες συμμετέχοντες/ουσες πρέπει να θεωρήσουν εαυτούς ότι είναι ενεργητικά παρευρισκόμενοι/ες. Πώς θα ενεργούσαν (με ασφάλεια) (άμεση παρέμβαση ή άλλοι ασφαλείς τρόποι δράσης);
- Μετά το παιχνίδι ρόλων, κάθε υποομάδα ανταλλάσει ιδέες για το πώς να ενεργεί με ασφάλεια, οι οποίες θα πρέπει να σημειωθούν σε ένα flip chart.
- Ζητήστε από την ομάδα να ξαναπαίξει αυτό το σενάριο και να ενσωματώσει συμβουλές για ασφαλείς ενεργητικές παρεμβάσεις των παρευρισκομένων (αυτό μπορεί επίσης να γίνει στην ολομέλεια από κάθε ομάδα, εάν το επιτρέπουν οι χρόνοι).
- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/σες να αναλογιστούν τους φόβους / τις δυσκολίες για να είναι κάποιος/α ενεργητικά παρευρισκόμενος/η.

¹² Period.Brussels (2019), It's not that grey. How to identify the grey area - a practical guide for the twilight zone of sexual harassment, σελ. 18 κ.ε., στο <https://periodbrussels.eu/wp-content/uploads/2019/04/Its-not-that-Grey-Period-Guide-2019-online.pdf>.

Βήμα 2: Παρουσίαση στην Ολομέλεια (προτεινόμενος χρόνος 30 λεπτά)

- Κάθε ομάδα προβάλλει τις ιδέες που έχουν συζητηθεί για να ενεργούν με ασφάλεια καθώς επίσης και τους φόβους και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένας/μία ενεργητικά παρευρισκόμενος/η.

Βήμα 3: Παρακολούθηση και αναφορά (15 λεπτά)

- Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να σκεφτούν πώς να εμπλέξουν την ιεραρχία και πώς να τεκμηριώνουν (σύστημα αναφοράς) τέτοιες παρεμβάσεις (καθώς αυτές ενδέχεται αργότερα να απαιτούν αποδεικτικά στοιχεία).

Βήμα 4: Ολοκλήρωση (30 λεπτά)

- Εμφάνιση διαφανειών για να προσθέσετε / ολοκληρώσετε τρόπους για το πώς μπορεί να ενεργήσει ένας/μία ενεργητικά παρευρισκόμενος/η, όρια παρέμβασης των παρευρισκομένων, τότε να σταθεί πίσω, κ.λπ.

Ένας κατάλογος παρεμβάσεων των παρευρισκομένων

Υποστήριξη – να είστε σε επαφή με το άτομο που έγινε στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης κατά την εκδήλωση του συμβάντος αλλά και αργότερα. Ρωτήστε πώς είναι, εάν θέλει υποστήριξη, να μιλήσει με κάποιον. Ανατρέξτε στις σελίδες 32-34 σε αυτήν την έκδοση για οδηγίες σχετικά με τέτοιες συνομιλίες.

Ανάθεση – εμπλέξτε και άλλα άτομα για να δώσουν λύσεις και απαντήσεις. Σε ένα χώρο εργασίας αυτό που θα μπορούσε κάποιος/α να κάνει είναι να ενημερώσει τον/την προϊστάμενο/η ή άλλο/η συνάδελφο/ισσα. Σε ένα πανεπιστήμιο άλλους/ες φοιτητές/ριες ή το προσωπικό μπορούν να προσεγγιστούν για να παρέμβουν και με άλλους τρόπους προσφέροντας υποστήριξη στο θύμα ή κυρώσεις στους δράστες.

Απόσταση – να έρθετε σε επαφή με το παρενοχλημένο άτομο σε κατοπινό χρόνο, για να ελέγξετε πώς είναι και για αλληλοϋποστήριξη. Ομοίως, εάν κρίνετε ότι είναι ασφαλές, θα μπορούσατε να προσεγγίσετε τον παρενοχλητή αργότερα, για να εκφράσετε ανησυχία π.χ. για το τι συνέβη .

Καταγραφή – η καταγραφή ενός συμβάντος είναι πάντα χρήσιμη για την παρακολούθηση της κουλτούρας και των συμπεριφορών σε έναν οργανισμό. Η καταγραφή θα μπορέσει επίσης να υποστηρίξει οποιαδήποτε καταγγελία μπορεί να ακολουθήσει. Εκείνοι/ες που έχουν εμπλακεί σε ένα τέτοιο περιστατικό μπορεί να μην έχουν το χρόνο ή την ικανότητα να κάνουν μια καταγραφή εκείνη τη στιγμή, οπότε οποιαδήποτε μορφή τεκμηρίωσης (συμπεριλαμβανομένων

φωτογραφιών, screen grabs) μπορεί να είναι χρήσιμα. Εξασφαλίστε την άδεια θύματος/επιζήσαντος για οποιαδήποτε οπτική καταγραφή.

Απόσπαση της προσοχής – μιλώντας ή ενεργώντας έτσι ώστε να τραβήξετε την προσοχή σε κάτι άλλο πέρα από το συμβάν παρενόχλησης. Μπορεί να διακόψετε ένα περιστατικό παρενόχλησης μέσω, για παράδειγμα, να σας πέσουν χαρτιά, χύνοντας ένα ποτό, περπατώντας μεταξύ του δράστη και του θύματος.

Άμεσες παρεμβάσεις – μια προσέγγιση στον δράστη μπορεί να περιλαμβάνει, για παράδειγμα, μια πολύ σύντομη και ξεκάθαρη δήλωση όπως "Είμαι άβολα με αυτό που κάνετε". Αυτό μπορεί να είναι δύσκολο, ειδικά εάν ένα άτομο που βρίσκεται χαμηλότερα στην ιεραρχία είναι μάρτυρας ανάρμοστης συμπεριφοράς από ένα άτομο που βρίσκεται υψηλότερα, με κίνδυνο κλιμάκωσης ή με κίνδυνο να αποτελέσετε εσείς στόχο, οπότε θα πρέπει να γίνεται προσεκτικά. Μπορεί να εκληφθεί ως αντιπαράθεση ή ανυπακοή ανωτέρου.

Πηγή: UN Women (2019) What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment. New York, UN Women. Available at: UN Women, <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>

- Μετά τη συνεδρία, ρωτήστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες εάν αισθάνονται πιο σίγουροι/ες για το πώς είναι να είσαι ενεργητικά παρευρισκόμενος/η.

7. Πρακτικά θέματα – σχεδιασμός εκπαιδευτικού σεμιναρίου για τον τρόπο πρόληψης και χειρισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας

1. Συνθήκες για αποτελεσματική κατάρτιση

- Υποστήριξη στο υψηλότερο επίπεδο, για παράδειγμα ζητώντας από την διεύθυνση του οργανισμού να έρθει να καλωσορίσει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες και να δώσει έμφαση στη σημασία της εκπαίδευσης.
- Σύνδεση με την πολιτική/σχέδιο για την ισότητα των φύλων του οργανισμού. Η εκπαίδευση είναι πάντα μέρος ενός ευρύτερου πλαισίου. Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι η εκπαίδευση εντάσσεται εντός των υφιστάμενων πολιτικών για την ισότητα των φύλων.
- Βεβαιωθείτε ότι οι συμμετέχοντες/ουσες μαθαίνουν τρόπους πρόληψης και δράσης κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης κατανοώντας τι είναι εφικτό και σχετικό με τους ρόλους και τις ευθύνες τους.
- Εξασφαλίστε την ποιότητα και τη δέουσα αυστηρότητα της εκπαίδευσης μέσω αδιάσειστων τεκμηρίων.

2. Ορίστε την ομάδα στόχου:

Ο τρόπος με τον οποίο θα οργανώσετε την εκπαίδευση ή την εκδήλωση ευαισθητοποίησης εξαρτάται από το προφίλ της ομάδας στόχου:

- Το εργατικό δυναμικό εν γένει: είναι σημαντικό να δείτε αν πρέπει να το οργανώσετε για συγκεκριμένες ομάδες
- Αξιωματούχοι Ανθρώπινων Πόρων / Ισότητας του Φύλου / Διαφορετικότητας
- Το επίπεδο διοίκησης, οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων
- Προσωπικό υγείας και ασφάλειας ή άτομα που συμμετέχουν στη διαδικασία καταπολέμησης της ΣΠ
- Κοινωνικοί εταίροι
- Συνδικαλιστικές οργανώσεις

Προσπαθήστε να έχετε μια ισορροπημένη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην εκπαίδευση για να αποφύγετε την περιρρέουσα αντίληψη ότι η σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται «ζήτημα των γυναικών»

3. Διαμόρφωση του εκπαιδευτικού σας προγράμματος:

Είναι σημαντικό να εκτιμηθεί το επίπεδο εξοικείωσης της ομάδας-στόχου με το ζήτημα (βασική ή προχωρημένη εκπαίδευση) και πώς να διαμορφωθεί το πρόγραμμα εκπαίδευσης για να εξασφαλιστεί υψηλό ποσοστό συμμετοχής.

Καθορίστε τον τύπο της εκπαίδευσης σύμφωνα με τις γνώσεις των συμμετεχόντων/ουσών: βασικές ή προχωρημένες (προηγούμενες γνώσεις σχετικά με το θέμα ή έχοντας ειδική λειτουργία, π.χ. υπεύθυνος/η για την υγεία και την ασφάλεια).

Διαμόρφωση του εκπαιδευτικού προγράμματος: βεβαιωθείτε ότι οι άνθρωποι που θα συμμετάσχουν στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, θα δουν οφέλη για τον εαυτό τους. Ποιο είναι το κοινό στο οποίο στοχεύει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα; Προσαρμόστε το περιεχόμενο σύμφωνα με την ομάδα-στόχο και την κουλτούρα του οργανισμού: επιλέξτε τίτλο του εκπαιδευτικού προγράμματος για να προσελκύσετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες και να αποφασίσετε για τη διάρκεια της εκπαίδευσης.

4. Μαθησιακοί στόχοι:

Πρέπει να είναι σαφώς καθορισμένοι και ρεαλιστικοί ενόψει του στοχευμένου κοινού, της διάρκειας και της μεθοδολογίας.

Παραδοσιακά, μπορείτε να έχετε τρεις διαφορετικούς τύπους προσεγγίσεων στην εκπαίδευση:

- Να αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τον αντίκτυπο της σεξουαλικής παρενόχλησης (για όλους).
- Να αναπτύξει τις δεξιότητες και τις γνώσεις σε διευθυντές/ριες (π.χ. πρόληψη, αξιολόγηση κινδύνου, πολιτικές στο χώρο εργασίας, διαδικασίες παραπόνων/καταγγελιών).
- Να ενθαρρύνει το ρόλο του παρευρισκόμενου/ης στο χώρο εργασίας (εργαζόμενοι/ες).

Πιθανοί μαθησιακοί στόχοι:

- Κατανόηση του τι είναι ΣΠ και ο αντίκτυπός της στον οργανισμό και τα άτομα που επηρεάζονται βάσει στοιχείων.
- Συμμετοχή όλων των παραγόντων του οργανισμού, διασφάλιση υποστήριξης της στρατηγικής ή σχεδίου δράσης που θα σχεδιαστεί και θα εφαρμοστεί.
- Πώς να αποτρέψετε τη σεξουαλική παρενόχληση; Καθορισμός στρατηγικής πρόληψης και διαδικασίας για τον χειρισμό περιστατικών.
- Θέστε τη ΣΠ σε ένα ευρύτερο φάσμα ανισοτήτων φύλου και στους κοινωνικούς κανόνες που υπάρχουν σε ένα συγκεκριμένο οργανωτικό περιβάλλον.
- Προσέγγιση των παρευρισκόμενων σε περιστατικό ΣΠ: όλοι οι άνθρωποι καταλαβαίνουν ότι έχουν κάποιο ρόλο να παίξουν και να ξέρουν πώς να ενεργούν σε ένα περιστατικό.

- Προσθέστε οποιονδήποτε άλλο σχετικό μαθησιακό στόχο.

5. Εκπαιδευτική μεθοδολογία και προετοιμασία του προγράμματος

- Χρησιμοποιήστε όσο το δυνατόν περισσότερες συμμετοχικές τεχνικές για να εξασφαλίσετε ένα μερίδιο δύναμης και γνώσης στην ομάδα.
- Να είστε ξεκάθαροι/ες όταν σχεδιάζετε το εκπαιδευτικό σας πρόγραμμα ότι είναι συμβατό με τους μαθησιακούς στόχους.
- Βεβαιωθείτε ότι το εκπαιδευτικό πρόγραμμα είναι προσαρμοσμένο στην ομάδα-στόχο όσον αφορά στη διάρκεια, στην τοποθεσία και στο περιεχόμενο. Για παράδειγμα, η εκπαίδευση με διευθυντές/ριες γραμμών μπορεί να οργανωθεί μέσω τακτικών σύντομων συνεδριών αντί για δύο ολόκληρες ημέρες.

6. Διάρκεια / μορφή:

Προσαρμόστε τη μορφή και τη διάρκεια του προγράμματος σε διαφορετικές ομάδες στόχου και μαθησιακούς στόχους.

- Πρόγραμμα εκπαίδευσης πρόσωπο με πρόσωπο: έως 2 ημέρες. Επιτρέπει την ουσιαστική αντιμετώπιση του θέματος, από την κατανόηση του θέματος έως την ανάπτυξη μιας σαφούς άποψης για το τι μπορεί / πρέπει να γίνει και πώς. Μπορεί να συνδυάσει παρουσιάσεις με διαδραστικές συνεδρίες.

- Εργαστήρια: έως μια ημέρα, για να εκπαιδεύσετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε μικρές ομάδες σε ένα συγκεκριμένο θέμα, όπου η διαδραστικότητα είναι στο επίκεντρο της διαδικασίας. Μπορεί να ενσωματωθεί σε ένα υπάρχον εκπαιδευτικό πρόγραμμα, για παράδειγμα, για νεοεισερχόμενους/ες.

- Διαδικτυακά σεμινάρια: από 1 έως 3 ώρες. Εισαγωγή στο θέμα. Μπορεί να χρησιμεύσει για να "προσελκύσει" άτομα για μια μελλοντική εκπαίδευση ή εργαστήριο. Μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για την παρουσίαση μιας σειράς πρακτικών (έως 3) με μια συνεδρία Ερωτήσεων και Απαντήσεων (Q&A).¹³

7. Σύνταξη σεναρίου κατάρτισης και προετοιμασία υλικού

- Ένα σενάριο πρέπει να διευκρινίζει ποιοι είναι οι μαθησιακοί στόχοι, ομάδες / προφίλ ατόμων που στοχεύει η εκπαίδευση και η ακριβής ακολουθία της εκπαίδευσης.

¹³ Βλ. τον Ψηφιακό Διάλογο που διοργανώθηκε από το UN Women με θέμα «Online Methodologies and Training for Gender Equality» (22 Ιουλίου 2020), <https://www.youtube.com/watch?v=W3IjKYyW5iM>.

Προτεινόμενο μοντέλο για τη σύνταξη ενός σεναρίου

Χρόνος για το πρόγραμμα	Τίτλος του προγράμματος	Μεθοδολογική προσέγγιση	Χρόνος κάθε σειράς	Παρατήρηση / Υλικό

8. Αξιολόγηση της κατάρτισης

- Εκ των προτέρων: κατανοήστε καλύτερα τις προσδοκίες και τις υπάρχουσες γνώσεις των συμμετεχόντων/ουσών.
- Έξοδος (στο τέλος της εκπαίδευσης): βεβαιωθείτε ότι έχουν επιτευχθεί οι μαθησιακοί στόχοι.
- Εκ των υστέρων (μετά από 6 μήνες): ποιο είναι το πραγματικό αποτέλεσμα της εκπαίδευσης; Πιθανά επόμενα βήματα / ανάγκες / εκπαιδευτικό σεμινάριο.

Παράδειγμα περιεχομένου ερωτηματολογίου

	Εκ των προτέρων	Κατά την έξοδο	Εκ των υστέρων
Χαρακτηριστικά αναγνώρισης προσωπικού, όπως φύλο, εθνικότητα, τύπος οργανισμού, θέση εργασίας κ.λπ.	x	x	x
Τι προσδοκάτε να μάθετε από αυτό το πρόγραμμα	x		

κατάρτισης. Ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών σε σχέση με τους μαθησιακούς στόχους του προγράμματος			
Μάθατε αυτό που προσδοκούσατε κατά τη διάρκεια αυτού του μαθήματος		x	x
Έχετε ήδη γνώση του ζητήματος. Ερώτηση πολλαπλών επιλογών: Τυπική εκπαίδευση, κατάρτιση, εμπειρία κλπ.	x	x (είχατε)	x (είχατε)
Είστε ικανοποιημένος/η με την εκπαίδευση; Πολλαπλή επιλογή: συνάφεια με την εργασία σας, περιεχόμενο, μεθοδολογία		x	x
Μπορείτε να εφαρμόσετε μέρος της μάθησης στην εργασία σας;		x	x έχετε
Είστε ευχαριστημένος/η		x	

από τον/την εκπαιδευτή/τρια σας; Πολλαπλή επιλογή: γνώσεις, δεξιότητες επικοινωνίας / κατάρτισης, ευαίσθητη φρασεολογία ως προς το φύλο / επικοινωνιακές . μέθοδοι			
Τι σας έδωσε το πρόγραμμα κατάρτισης; Πολλαπλή επιλογή: χώρος για αλληλεπίδραση. Σκεφτείτε τη δική σας πρακτική. χρήσιμη γνώση. Προσδιορίστε πιθανές αλλαγές (λόγω εκπαίδευσης) στην αντίληψή σας σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση		x	

Παράρτημα – κατάλογος με χρήσιμες πληροφορίες προς συλλογή



Πού βρισκόμαστε στον οργανισμό μου για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Περιεχόμενο

- Εφαρμοστέα ευρωπαϊκή, εθνική ή περιφερειακή νομοθεσία (αναφορά και σύνδεσμος για πρόσβαση στο κείμενο).
- Ισχύει η τρέχουσα εθνική, περιφερειακή ή τοπική πολιτική (αναφορά και σύνδεσμος για πρόσβαση στο κείμενο).

Ορισμός

- Ποιος είναι ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία που χρησιμοποιείται στον οργανισμό.

Συμβάντα περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης

- Έχω ποσοτικά δεδομένα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση που μπορώ να χρησιμοποιήσω.
- Υπάρχουν διαθέσιμες ποιοτικές πληροφορίες (π.χ. έρευνα;)

Ο οργανισμός μου έχει σχέδιο ισότητας των φύλων ή κάποια μέτρα για την ισότητα των φύλων.

- Κύριοι στόχοι
- Προβλεπόμενα κύρια μέτρα
- Καλύπτονται από τα μέτρα η σεξουαλική παρενόχληση ή άλλες μορφές βίας;
- Παρακολουθείται και αξιολογείται η ισότητα των φύλων; Εσωτερικά και / ή εξωτερικά; Πόσο συχνά?
- Αποτελεί μέρος της παρακολούθησης/αξιολόγησης η σεξουαλική παρενόχληση;

Ποιοι είναι οι κύριοι παράγοντες (άτομα με ρόλους) που εμπλέκονται στο σχέδιο στρατηγικής μας άμεσα και έμμεσα (ειδικά στο σχεδιασμό και την εφαρμογή) που σχετίζεται με τη σεξουαλική παρενόχληση;

Κύριες πτυχές της πολιτικής του οργανισμού όσον αφορά:

- πρωταρχική πρόληψη: αποτροπή της βίας πριν ξεκινήσει μέσω της ευαισθητοποίησης και της αλλαγής της κουλτούρας στο χώρο εργασίας
- δευτεροβάθμια πρόληψη μέσω κατάρτισης και ευαισθητοποίησης
- τριτοβάθμια πρόληψη μέσω αποτελεσματικών πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού και διαδικασιών καταγγελιών

Εντοπίστηκαν παράγοντες κινδύνου.

Ποια είναι η διαδικασία για καταγγελίες.

Υπάρχει άτυπη διαδικασία για καταγγελίες.

Βασικά προβλήματα που εντοπίστηκαν όσον αφορά τις διαδικασίες καταγγελίας (π.χ., κανένα παράπονο).