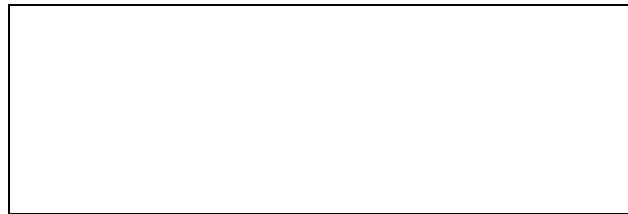


KA2 – Cooperation for innovation and the exchange of good practices

KA204 - Strategic Partnerships for adult education

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

2019-1-CY01-KA204-058414



Επιστημονικό κείμενο πολιτικής

Μάιος 2022

Συγγραφείς: Δημήτρης Παρσάνογλου, Γεωργία Πετράκη, Παρασκευή Τουρή

Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών



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

Περιεχόμενα

<i>Εισαγωγή.....</i>	3
<i>Μεθοδολογία – δείγμα.....</i>	4
<i>Επισκόπηση νομοθεσίας και πολιτικών</i>	6
<i>Καλές πρακτικές.....</i>	15
<i>Προτάσεις.....</i>	25
<i>Συμπεράσματα</i>	31
<i>Παράρτημα: Οδηγός συζήτησης/συνέντευξης.....</i>	33

Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία βασίζεται στην εμπειρία που αποκτήθηκε από τους εταίρους του έργου ASTRAPI σε πέντε χώρες, τη Βουλγαρία, την Κύπρο, τη Δανία, την Ελλάδα και την Ισπανία. Συλλέγει και επιχειρεί να συνθέσει πληροφορίες και τις αντιλήψεις των οργανισμών που συμμετείχαν σχετικά με την υπάρχουσα νομοθεσία και τις καλές πρακτικές γύρω από την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στις πέντε ενδιαφερόμενες χώρες. Αποτελεί το τελευταίο παραδοτέο του Προγράμματος ASTRAPI και απευθύνεται σε ένα ευρύ κοινό που μπορεί να εμπλέκεται ή να ενδιαφέρεται για τις πολιτικές και τις πρακτικές γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.

Η εργασία ακολουθεί τους άξονες των συζητήσεων που διοργανώθηκαν σε όλες τις συμμετέχουσες χώρες, δηλαδή: επισκόπηση της υφιστάμενης νομοθεσίας και των ασκούμενων πολιτικών· υπάρχουσες καλές πρακτικές· συστάσεις για μελλοντικές πολιτικές. Οι συζητήσεις με τους εμπλεκόμενους φορείς πραγματοποιήθηκαν με διάφορες μορφές στις πέντε χώρες, παρέχοντας εμπειρικά δεδομένα που είναι ενδεικτικά του τρόπου με τον οποίο οι σχετικοί θεσμοί, οι βασικοί δρώντες και οι εργαζόμενοι στην πρώτη γραμμή αντιλαμβάνονται και αξιολογούν τα υπάρχοντα νομικά και θεσμικά πλαίσια σε κάθε χώρα. Τα νομικά και θεσμικά πλαίσια σε κάθε χώρα έχουν παρουσιαστεί και αναλυθεί στο πρώτο παραδοτέο του Ερευνητικού Προγράμματος ASTRAPI, το οποίο περιλάμβανε μεταξύ άλλων πέντε εθνικές εκθέσεις που τροφοδότησαν τον Ευρωπαϊκό Οδηγό για την αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικών πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας¹.

Ο στόχος της παρούσας εργασίας υπερβαίνει την περιγραφή του νομοθετικού και πολιτικού πλαισίου όσον αφορά στη σεξουαλική παρενόχληση. Ο κύριος στόχος είναι να επισημανθεί ο τρόπος με τον οποίο αξιολογούνται οι ασκούμενες πολιτικές από τους δρώντες φορείς στο πεδίο, τι είδους πρακτικές εφαρμόζονται από διαφορετικούς φορείς, δηλαδή δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς, ΜΚΟ, πανεπιστήμια, συνδικαλιστικές οργανώσεις κ.λπ., και τι είδους συστάσεις θα μπορούσαν να ενισχύσουν το εύρος και την αποτελεσματικότητα των πολιτικών και των πρακτικών. Υπό αυτή την έννοια, η παρούσα εργασία επιχειρεί να εμπλουτίσει τον δημόσιο διάλογο με τις εμπειρίες και τις προτάσεις των εμπλεκόμενων φορέων που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικά εθνικά και θεσμικά περιβάλλοντα.

¹ Ο Ευρωπαϊκός Οδηγός έχει μεταφραστεί σε πέντε γλώσσες (αγγλικά, βουλγαρικά, δανικά, ισπανικά και ελληνικά) και είναι προσβάσιμος στον ιστότοπο του έργου ASTRAPI: <https://astrapi-project.eu/project-toolkit/>

Μεθοδολογία – δείγμα

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, χρησιμοποιήθηκαν διαφορετικές μέθοδοι σε διαφορετικά πλαίσια, ακολουθώντας ωστόσο έναν κοινό οδηγό συνέντευξης/συζήτησης που κάλυψε τα τρία κύρια θέματα που εξετάζουμε: πολιτικές, πρακτικές και συστάσεις. Ως επί το πλείστον, τα ευρήματά μας βασίζονται σε ομάδες εστίασης και μεμονωμένες συνεντεύξεις, ενώ στην περίπτωση της Δανίας διεξήχθη και ποσοτική έρευνα με μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Πιο συγκεκριμένα, στη **Βουλγαρία**, έγιναν οκτώ συνεντεύξεις με εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων, όπως η Ένωση Βούλγαρων Εκπαιδευτικών και η Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων, οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, όπως το Τμήμα Διοίκησης του Δήμου Ρορονο, ένα δημοτικό νοσοκομείο και ένα δημοτικό επαγγελματικό σχολείο, ενός ιδιωτικού πανεπιστημίου και δύο ιδιωτικών εταιρειών.

Στην **Κύπρο**, διοργανώθηκε εργαστήριο με τη συμμετοχή εκπροσώπων 14 ιδρυμάτων μεταξύ των οποίων: δημόσιοι φορείς, όπως ο Συνήγορος του Πολίτη Κύπρου και ο Επίτροπος Ισότητας, ο Δήμος Λευκωσίας, η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης και το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο της Κύπρου· εργοδοτικές ενώσεις, όπως η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου, καθώς και συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπως η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία, το Παγκύπριο Συνδικάτο Δημοσίων Υπαλλήλων και η Διεθνής Ομοσπονδία Δημοσιογράφων· πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα, όπως το Πανεπιστήμιο Frederick Κύπρου, το Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου και το Μεσογειακό Ινστιτούτο Σπουδών για το Φύλο· ΜΚΟ όπως η Ένωση για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Βίας στην Οικογένεια, το Ίδρυμα Προώθησης της Ισότητας Υπατία.

Στη **Δανία**, η άντληση διαφορετικών εμπειριών έγινε με τη συλλογή ποσοτικών εμπειρικών δεδομένων από διαφορετικούς φορείς και μέσω διαφορετικών μεθόδων. Πιο συγκεκριμένα, εμπειρικά δεδομένα συλλέχθηκαν μέσω έρευνας στην οποία απάντησαν 197 εκπρόσωποι από χώρους εργασίας της Δανίας που συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις μέλη του ευρύτερου συνδικαλιστικού χώρου της Δανικής Συνομοσπονδίας εργατικών συνδικάτων (FH). Οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι ρωτήθηκαν για τον τομέα στον οποίο εργάζονται, για την κατανομή των φύλων στον χώρο εργασίας τους, ποια μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης υπάρχουν στον εργασιακό τους χώρο και ποιες είναι οι εμπειρίες τους και η στάση τους απέναντι σε αυτά. Επιπλέον, πραγματοποιήθηκαν τρεις συνεντεύξεις με ομάδες εστίασης, στις οποίες ζητήθηκε από τις ομάδες εκπροσώπων να μοιραστούν τις σκέψεις τους σχετικά με το ποια θεωρούν ότι είναι τα κύρια εμπόδια για την επίτευξη μιας αγοράς εργασίας χωρίς σεξουαλική παρενόχληση και – κατ' επέκταση – ποιες είναι οι λύσεις που πιστεύουν ότι απαιτούνται για την επίτευξη αυτού του στόχου. Σύμφωνα με το σχεδιασμό της έκθεσης, δόθηκε έμφαση στην

ποικιλομορφία αυτών των τριών ομάδων, με βάση το φύλο, την εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία, την τοπικότητα, το σεξουαλικό προσανατολισμό και την ηλικία. Τέλος, περιγράφονται και αναλύονται οι εσωτερικές προσπάθειες πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης σε δύο συνδικάτα, τη Dansk Metal και την 3F.

Στην **Ελλάδα**, για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας, το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου του Παντείου Πανεπιστημίου διοργάνωσε τέσσερις ομάδες εστίασης (από 18/10/2021 έως 15/11/2021) μέσω της πλατφόρμας Zoom, με συνολικά 31 συμμετέχοντες/ουσες. Οι συζητήσεις που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο των ομάδων εστίασης βασίστηκαν στον κοινό οδηγό συζήτησης/συνέντευξης, που υιοθετήθηκε από το Πρόγραμμα ASTRAPI. Οι συμμετέχοντες/ουσες αντιπροσώπευαν 28 φορείς διαφορετικού τύπου. Πιο συγκεκριμένα, 3 κυβερνητικούς οργανισμούς, 5 ιδιωτικές εταιρείες, 5 ΜΚΟ, 3 συνδικαλιστικές οργανώσεις, 2 εργοδοτικές ενώσεις, 5 Επιτροπές Ισότητας των Φύλων Πανεπιστημίων και 5 Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας.

Στην **Ισπανία**, στην επιτόπια έρευνα συμμετείχαν 22 εκπρόσωποι φορέων, μέσω πέντε συνεντεύξεων και τριών ομάδων εστίασης. Οι συμμετέχοντες/ουσες εκπροσωπούσαν έξι οργανισμούς (το Πανεπιστήμιο της Βαρκελώνης, το Πανεπιστήμιο Rovira i Virgili, το Αυτόνομο Πανεπιστήμιο της Βαρκελώνης, το Πανεπιστήμιο της Ζιρόνα, το συνδικάτο CCOO και την Ομοσπονδία FACEPA). Μερικοί/ες από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες εκπροσωπούσαν διάφορους οργανισμούς που απαρτίζουν το Δίκτυο Αλληλεγγύης Θυμάτων Έμφυλης Βίας σε πανεπιστήμια.

Οι ομάδες εστίασης, οι συνεντεύξεις και η έρευνα που διεξήχθη στις πέντε υπό εξέταση χώρες κάλυψαν τρεις βασικούς τομείς/θεματικούς άξονες, οι οποίοι δομούν την ανάλυση που ακολουθεί στα επόμενα κεφάλαια:

1. Τρέχουσα γνώση και επισκόπηση της υφιστάμενης νομοθεσίας και των εφαρμοζόμενων πολιτικών για τη σεξουαλική παρενόχληση σε κάθε εθνικό πλαίσιο.
2. Εμπειρίες και καλά παραδείγματα πρωτοβουλιών πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην αγορά εργασίας.
3. Πιθανές προτάσεις για το μέλλον που διατυπώνονται από τα εμπλεκόμενα μέρη.

Επισκόπηση νομοθεσίας και πολιτικών

Σε αυτή την ενότητα, παρουσιάζουμε τα ευρήματα που αφορούν στις γνώσεις και τις εμπειρίες των συμμετεχόντων σχετικά με το νομοθετικό και πολιτικό πλαίσιο για τη σεξουαλική παρενόχληση και την εφαρμογή της στον τομέα δράσης τους. Το κύριο ενδιαφέρον σε αυτήν την ενότητα είναι ο τρόπος με τον οποίο οι ενδιαφερόμενοι και οι φορείς πρώτης γραμμής αξιολογούν τα διαθέσιμα νομοθετικά εργαλεία και εργαλεία πολιτικής και εάν μπορούν να τα χρησιμοποιήσουν με αποτελεσματικό τρόπο. Τα θέματα που συζητήθηκαν αφορούσαν στο πόσο εξοικειωμένοι είναι με το νομοθετικό και πολιτικό πλαίσιο για τη σεξουαλική παρενόχληση, εάν ο οργανισμός τους χρησιμοποίησε ποτέ υπάρχοντα νομοθετικά ή εργαλεία πολιτικής για να χειριστεί περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και αν είναι ικανοποιημένοι με το υπάρχον πλαίσιο πολιτικής, επισημαίνοντας το ισχυρότερα και τα πιο αδύναμα στοιχεία του.

Στη **Βουλγαρία**, η σεξουαλική παρενόχληση δεν φαίνεται να είναι κεντρικό ζήτημα στους χώρους εργασίας. Οι περισσότεροι/ες από τους/τις ερωτηθέντες/θείσες δεν ήταν εξοικειωμένοι/ες με τη σχετική νομοθεσία. Μερικοί γνώριζαν τι ρυθμίζεται στον Εργατικό Κώδικα και στο Νόμο για την Προστασία από τις Διακρίσεις, με βάση τον οποίο μπορούν να ληφθούν μέτρα σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Είναι σημαντικό να σημειωθεί, ωστόσο, ότι ο Εργατικός Κώδικας δεν αντιμετωπίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως ζήτημα στο χώρο εργασίας.

Στο ίδιο πνεύμα, οι συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις αναφέρουν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, σε συνεργασία με συνδικαλιστικές οργανώσεις σε ιατρικούς ή υγειονομικούς φορείς, να λαμβάνουν αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη κάθε μορφής διάκρισης, άμεσης και έμμεσης, σωματικής και ψυχοκοινωνικής παρενόχλησης, και τη διασφάλιση συνθηκών εργασίας που προστατεύουν τους εργαζόμενους από χρόνια στρες, και από σωματικές και ψυχολογικές βλάβες στο χώρο εργασίας (άρθρο 65 της Συλλογικής Σύμβασης στον Τομέα Υγείας). Είναι φανερό ότι η σεξουαλική παρενόχληση και η βία στο χώρο εργασίας δεν αναφέρονται ρητά.

Στον τομέα της εκπαίδευσης, το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας αναφέρεται μόνο στην εθνική συλλογική σύμβαση. Στη Σύμβαση του 2020, για παράδειγμα, σημειώνεται ότι το Υπουργείο και οι κοινωνικοί εταίροι θα υπερασπίζονται συστηματικά και σκόπιμα την εξουσία και την αξιοπρέπεια του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού αναπτύσσοντας και εφαρμόζοντας πολιτικές για την αποφυγή άσκησης βίας και επιθετικότητας κατά του διδακτικού και του μη διδακτικού προσωπικού στα εκπαιδευτικά ιδρύματα (άρθρο 3). Όπως ανέφερε εκπρόσωπος της Ένωσης Βουλγάρων Εκπαιδευτικών, «ό,τι γράφει η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας είναι ανεπαρκές, αλλά στην εκπαίδευση το πρόβλημα της σεξουαλικής

παρενόχλησης στο χώρο εργασίας δεν είναι σημαντικό, αφού στη γενική εκπαίδευση οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν τη συντριπτική πλειοψηφία του προσωπικού». Παρόμοια άποψη, ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι κάτι σημαντικό για τα σχολικά περιβάλλοντα, είχε και εκπρόσωπος δημοτικού επαγγελματικού σχολείου, ο οποίος υποστήριξε ότι αυτός είναι ο λόγος που ακόμη και η εθνική συλλογική σύμβαση στην εκπαίδευση δεν αναφέρει συγκεκριμένα τη σεξουαλική παρενόχληση.

Ορισμένοι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι είναι εξοικειωμένοι με διεθνείς συμβάσεις, όπως η Σύμβαση 190 της ΔΟΕ και η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, οι οποίες δεν έχουν επικυρωθεί από τη Βουλγαρία. Αυτό αναφέρεται ως σοβαρό μειονέκτημα της νομοθεσίας στη Βουλγαρία, αφού σύμφωνα με τη Σύμβαση 190 θα πρέπει να γίνουν οι κατάλληλες αλλαγές στον Κώδικα Εργασίας.

Μια ερωτώμενη που εκπροσωπεί ιδιωτικό πανεπιστήμιο τόνισε ότι το τρέχον σύστημα για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας βασίζεται αποκλειστικά στον νόμο περί προστασίας από τις διακρίσεις του 2003. Ο νόμος για την προστασία από τις διακρίσεις απαγορεύει όλες τις μορφές διακρίσεων βάσει ηλικίας, φύλου, εθνοτικής ομάδας, εθνικής καταγωγής, εκπαίδευσης, οικογενειακής και περιουσιακής κατάστασης. Στο πλαίσιο αυτού του νόμου, η παρενόχληση στη βάση του φύλου και η σεξουαλική παρενόχληση «θεωρείται διάκριση», ενώ οι εργοδότες που λαμβάνουν «καταγγελία από εργαζόμενο/η που θεωρεί τον εαυτό του/της θύμα παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, στον χώρο εργασίας πρέπει να διεξαγάγουν αμέσως έρευνα, να λάβουν μέτρα για να σταματήσει η παρενόχληση, καθώς και να επιβάλουν πειθαρχικές κυρώσεις σε περιπτώσεις που η παρενόχληση έχει διαπραχθεί από άλλον εργαζόμενο». Αναγνωρίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ως μορφή διάκρισης ενσωματώνοντας στη νομοθεσία τον ορισμό της ΕΕ για τη σεξουαλική παρενόχληση.

Όπως μπορεί εύκολα να συναχθεί από τα παραπάνω, δεν έχουν αναφερθεί περιστατικά και επίσημες καταγγελίες για παρενόχληση ή βία στους χώρους εργασίας των ερωτηθέντων. Δεν έχουν υποπέσει στην αντίληψή τους τέτοιες περιπτώσεις ακόμη και σε περιοχές, όπως τα νοσοκομεία, όπου θεωρείται ότι οι νοσηλεύτριες είναι συνήθως στόχος παρενόχλησης και βίας, όχι μόνο από γιατρούς αλλά και από ασθενείς. Οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων ανέφεραν επίσης ότι δεν έχουν φτάσει τέτοια στοιχεία ούτε από συνδικαλιστικά μέλη ούτε από τη διοίκηση εταιρειών που θα χρειαζόταν να παρέμβουν σε τέτοιες περιπτώσεις. Με βάση τις μαρτυρίες τους αυτό έχει να κάνει σε ορισμένες περιπτώσεις με τη σύνθεση του εργατικού δυναμικού κατά φύλο, π.χ. πάνω από το 90% του προσωπικού είναι γυναίκες, ή με αλλαγές στις πρακτικές μετά την ιδιωτικοποίηση εταιρειών: «Είναι ενδιαφέρον ότι στον κομμουνισμό κάποιος από τη διοίκηση είχε ερωμένες στο προσωπικό και ένα από τα πρώτα μέτρα στην ιδιωτική πλέον εταιρεία ήταν να σταματήσει τέτοιες πρακτικές».

Στην **Κύπρο**, οι περισσότεροι/ες από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες ήταν εξοικειωμένοι/ες σε κάποιο βαθμό με τη νομοθεσία και το πλαίσιο πολιτικής που ασχολείται με περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Ωστόσο, μόνο τρεις οργανισμοί (Συνήγορος του Πολίτη Κύπρου, Ένωση για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Βίας στην Οικογένεια και Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία) έχουν άμεση εμπειρία στο χειρισμό περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι άλλοι συμμετέχοντες φάνηκαν εξοικειωμένοι με το νομοθετικό πλαίσιο, ως πάροχοι κατάρτισης, ως ερευνητές ή ως εκπαιδευόμενοι σε σχετικά σεμινάρια.

Ωστόσο, ορισμένοι/ες συμμετέχοντες/ουσες εξέφρασαν την ανησυχία τους ότι η γνώση του πλαισίου πολιτικής δεν επεκτείνεται στα μέλη τους, είτε επειδή δεν υπάρχει επιμόρφωση για το θέμα είτε επειδή η εφόπαξ εκπαίδευση δεν επαρκεί για την κατανόηση ολόκληρου του φάσματος και των εργαλείων που είναι διαθέσιμα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης ή και για την παροχή υποστήριξης στα θύματα. Τα περισσότερα από τα ανώτερα στελέχη σε οργανισμούς δεν έχουν παρακολουθήσει κανένα σεμινάριο επιμόρφωσης για το θέμα.

Τουλάχιστον τρεις οργανισμοί, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, έχουν χρησιμοποιήσει πολιτικές και εργαλεία για να χειριστούν καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης. Σε ορισμένες περιπτώσεις, υπήρξε καθυστέρηση στην εξέταση των καταγγελιών από εξωδικαστικούς μηχανισμούς καθώς και σε υποθέσεις που προχώρησαν σε δικαστικές αγωγές. Ορισμένες υποθέσεις κερδήθηκαν στο δικαστήριο. Ακόμη και στις περιπτώσεις που δεν κερδήθηκαν, αναδείχθηκαν κάποια ζητήματα που πρέπει να βελτιωθούν στη σχετική νομοθεσία και στις διαδικασίες χειρισμού.

Το νομικό και πολιτικό πλαίσιο κρίνεται ως επί το πλείστον ικανοποιητικό, ωστόσο αυτό που έχει μεγαλύτερη σημασία είναι η πρακτική εφαρμογή του νόμου και η συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων μερών ώστε τα αποτελέσματα να είναι πιο ουσιαστικά. Επιπλέον, δεν δίνεται έμφαση στις διαδικασίες διερεύνησης καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση και στην παροχή υποστήριξης στα θύματα. Επιπρόσθετα, δεδομένου ότι ο σεξισμός είναι συνυφασμένος με τον ρατσισμό, οι άνθρωποι που προέρχονται από άλλες χώρες υποφέρουν από πολλαπλές διακρίσεις. Οι οικιακές εργαζόμενες από τρίτες χώρες δεν έχουν καμία υποστήριξη και καθοδήγηση για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο σπίτι στο οποίο ζουν. Οι αρμόδιοι φορείς και οι ΜΚΟ διαθέτουν μικρή δυνατότητα για πρόσβαση και παρέμβαση. Οι ίδιες δυσκολίες είναι εμφανείς σε άλλους μη ρυθμιζόμενους τομείς όπου εργάζονται αλλοδαποί, όπως η γεωργία και η κτηνοτροφία. Οι εργαζόμενοι αυτοί είναι σχεδόν αδύνατο να προσεγγιστούν για να τους δοθούν πληροφορίες ή επιμόρφωση και κατευθύνσεις συμπεριφοράς στην πρόληψη και στον χειρισμό περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης. Υπάρχουν επίσης ευάλωτες ομάδες γυναικών, ιδιαίτερα οι μονογονείς, που μαστίζονται από τη φτώχεια ή την ανεργία και για να μην χάσουν τη δουλειά τους σιωπούν σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.

Τα βασικά ζητήματα πολιτικής που πρέπει να εξεταστούν περιλαμβάνουν:

- Την ενσωμάτωση από όλους τους οργανισμούς/εταιρίες του Κώδικα Δεοντολογίας για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ως μέρος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
- Τη θέσπιση μηχανισμών υποστήριξης για τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης κατά τη διάρκεια των διαδικασιών υποβολής καταγγελιών και της παραπομπής τους στο δικαστήριο ή σε εξωδικαστικούς συμβιβασμούς.
- Το ερευνητικό πρόγραμμα ASTRAPI εισάγει ορισμένα νέα στοιχεία που δεν υπάρχουν επί του παρόντος στην κυπριακή νομική πραγματικότητα και μπορεί να προσφέρει επιχειρήματα για να προταθεί η τροποποίηση του νομοθετικού πλαισίου, κυρίως όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση από τρίτους ή σε περιβάλλον εργασίας ή επίσης πώς μπορεί να αντιμετωπιστεί η ενδοοικογενειακή βία στο χώρο εργασίας.
- Στο νομικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης θα πρέπει να περιλαμβάνεται υποχρεωτική διάταξη, σύμφωνα με την οποία κάθε εργοδότης είναι υποχρεωμένος να έχει μια επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας, η οποία μεταξύ άλλων θα ασχολείται με την σεξουαλική παρενόχληση.
- Χρειάζεται να εστιάσουμε στο πώς θα δημιουργηθούν αποτελεσματικοί μηχανισμοί για τη διερεύνηση τέτοιων καταγγελιών και με ποια μέτρα και ποιους τρόπους υποστηρίζονται πρακτικά οι άνθρωποι που αποφασίζουν να υποβάλουν μια τέτοια καταγγελία.
- Το πλαίσιο πολιτικών θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνει ρήτρες σχετικά με την ευθύνη του εργοδότη να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη και την προστασία των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία αναφέρθηκε σε μια υπόθεση που χειρίστηκαν στο δικαστήριο λέγοντας «Πραγματικά σας ομολογώ ότι δεν θα ήθελα να είμαι στη θέση της κοπέλας που έκανε την καταγγελία. Η πίεση, η ενοχοποίηση και το κλίμα ήταν τέτοια που πρέπει να έχει κανείς στήριξη για να μπορεί να αντέξει τη διαδικασία από τη στιγμή που θα αποφασίσει να προχωρήσει σε καταγγελία».

Στη **Δανία**, η αξιολόγηση των πολιτικών έγινε, όπως προαναφέρθηκε, μέσω ποσοτικής έρευνας. Ο τρόπος και το πεδίο χειρισμού μιας υπόθεσης σεξουαλικής παρενόχλησης διαφέρει στους διάφορους χώρους εργασίας και δεν υπάρχει σαφής ή ξεκάθαρη απάντηση στο πώς αντιμετωπίζεται τοπικά η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας. Οι χώροι εργασίας δεν είναι υποχρεωμένοι να έχουν πολιτικές σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και τον τρόπο αντιμετώπισής της, παρόλο που αναγνωρίζεται πόσο σημαντικό είναι για όλες τις εταιρείες να έχουν σαφείς οδηγίες για κάθε βήμα της διαδικασίας όταν χειρίζονται μια υπόθεση – από τη στιγμή που κάποιος καταθέσει για μια υπόθεση σεξουαλικής παρενόχλησης και μέχρι την οριστική επίλυση.

Η άσκηση πολιτικών για τη σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα σημαντικό και θεμελιώδες βήμα τόσο για την αντιμετώπιση όσο και για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ως εκ τούτου, οι ερωτηθέντες ρωτήθηκαν εάν η εταιρεία τους έχει πολιτική σε αυτόν τον τομέα. Περίπου τα 2/3 των ερωτηθέντων απαντούν ότι ο χώρος εργασίας τους έχει πολιτική αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, κάτι που είναι θετικό. Ωστόσο, δεν είναι ασήμαντο ότι γύρω στο 1/3 των ερωτηθέντων απαντούν είτε ότι δεν έχουν – είτε ότι δεν γνωρίζουν αν ασκούνται τέτοιες πολιτικές. Η άσκηση πολιτικής είναι ένα σημαντικό σημείο εκκίνησης για κάθε χώρο εργασίας που θέλει να δημιουργήσει έναν χώρο εργασίας απαλλαγμένο από σεξουαλική παρενόχληση.

Στην ερώτηση κατά πόσο οι ερωτηθέντες/είσες είναι ικανοποιημένοι/ες με την πολιτική του χώρου εργασίας τους – στη περίπτωση που ασκείται τέτοια πολιτική – η πλειοψηφία απάντησε καταφατικά. Μεταξύ των περίπου 2/3 των ερωτηθέντων που λένε ότι ο χώρος εργασίας τους έχει πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση, το ποσοστό ικανοποίησης είναι αρκετά υψηλό. Περίπου το 1/3 των ερωτηθέντων έχει μια πολιτική με την οποία είναι «πολύ ικανοποιημένοι» και επιπλέον το 1/3 των ερωτηθέντων έχει μια πολιτική με την οποία είναι «κάπως ικανοποιημένοι». Μόνο περίπου το 7% όσων έχουν πολιτική απαντούν ότι είτε «δεν είναι πολύ ικανοποιημένοι» ή «δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι» με την πολιτική του χώρου εργασίας σε αυτόν τον τομέα.

Για να γίνει κατανοητό εάν η σεξουαλική παρενόχληση είναι κάτι που έχουν συνηθίσει να αντιμετωπίζουν οι χώροι εργασίας των ερωτηθέντων – και αν έχουν επιτύχει στις προσπάθειές τους – οι συμμετέχοντες/ουσες στην έρευνα ρωτήθηκαν εάν στον εργασιακό τους χώρο έχουν καλές εμπειρίες με το χειρισμό ή την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σχεδόν το μισό, το 42%, λέει ότι δεν έχει εμπειρία ούτε στην πρόληψη ούτε στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους. Αυτός είναι ένας υψηλός αριθμός και η σεξουαλική παρενόχληση δεν φαίνεται να είναι ένα ζήτημα που συνηθίζουν να αντιμετωπίζουν οι χώροι εργασίας. Η απάντηση θα μπορούσε επίσης να υποδηλώνει ότι πολλοί χώροι εργασίας δεν είχαν ποτέ κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης, πιθανότατα όχι επειδή δεν υπάρχει, αλλά επειδή το θέμα δεν αντιμετωπίζεται ανοιχτά και με ασφάλεια, πράγμα που σημαίνει ότι είναι πολύ απίθανο κάποιος να τολμήσει να το θέσει .

Ωστόσο, συνολικά, το 1/3 όλων των ερωτηθέντων λένε ότι έχουν καλές εμπειρίες σε κάποιο βαθμό: περίπου το 1/4 όλων των ερωτηθέντων λένε ότι είχαν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης τα οποία έχουν αντιμετωπίσει καλά. Το 5,6% δηλώνει ότι έχει καλές εμπειρίες πρόληψης και το 5,6% δηλώνει ότι έχει καλές εμπειρίες τόσο στην αντιμετώπιση όσο και στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. Το 7,18% απαντά ότι υπήρξαν προσπάθειες στον εργασιακό χώρο για την αντιμετώπιση ή την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά ότι δεν ήταν πολύ επιτυχημένη.

Οι απαντήσεις εδώ υποδηλώνουν ότι παρόλο που περίπου τα 2/3 απαντούν ότι υπάρχει μια πολιτική, η οποία μπορεί να βοηθήσει τόσο στην αντιμετώπιση όσο και στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, μόνο ένα μικρότερο ποσοστό των ερωτηθέντων, το 1/3, λέει ότι έχει καλές εμπειρίες στο χώρο εργασίας, είτε στην αντιμετώπιση είτε στην αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό θα μπορούσε να υποδηλώνει ότι δεν είναι ακόμη ένας τομέας στον οποίο η πλειονότητα των χώρων εργασίας έχει μεγάλη εμπειρία δέσμευσης, πέρα από την εφαρμογή μιας πολιτικής, η οποία είναι προφανώς σημαντική, αλλά μια προσπάθεια που δεν αρκεί από μόνη της.

Στην **Ελλάδα**, οι περισσότεροι/ες από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες ήταν εξοικειωμένοι/ες σε κάποιο βαθμό με τη νομοθεσία και το πλαίσιο πολιτικής που αντιμετωπίζει περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας είτε άμεσα, π.χ. ο νόμος 4808/2021 που επικυρώνει τη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ για τη βία και την παρενόχληση και τη Σύσταση 206, είτε έμμεσα (ο νόμος 4604/2019 που συστήνει Επιτροπές Ισότητας των Φύλων σε Περιφέρειες και Δήμους και ο Νόμος 4589/2019 που συστήνει Επιτροπές Ισότητας των Φύλων σε Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα).

Ελάχιστοι από τους εκπροσώπους των οργανώσεων που συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης ανέφεραν ότι έπρεπε να χειριστούν καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση. Συγκεκριμένα, οι μεγάλες πολυεθνικές χρησιμοποίησαν τις εσωτερικές τους διαδικασίες για την υποβολή των καταγγελιών και την τελική «λύση» που σε ορισμένες περιπτώσεις ήταν η απόλυση ή η αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος του εργαζομένου που κατηγορήθηκε και αποδείχθηκε ως κακοποιητής. Στον δημόσιο τομέα, όταν έγιναν κάποιες καταγγελίες, οι διαδικασίες ήταν πολύ αργές και τα αποτελέσματα δεν ήταν τόσο θετικά για τους υπαλλήλους που υπέβαλαν τις καταγγελίες, κάποιιοι από αυτούς αναγκάστηκαν να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα ή αναγκάστηκαν να αλλάξουν θέση εργασίας.

Υπάρχει μια ορισμένη συναίνεση μεταξύ των υποκειμένων από τα οποία έχουμε πάρει συνέντευξη ότι το νομικό πλαίσιο είναι επαρκές και παρέχει όλα τα εργαλεία που διευκολύνουν τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης να αναφέρουν τα περιστατικά και να καταδιώξουν διοικητικά ή νομικά τους δράστες. Ωστόσο, τα κρούσματα που αναφέρονται κάθε χρόνο είναι πολύ λιγότερα από την εκτιμώμενη έκταση του φαινομένου.

Ορισμένοι εκπρόσωποι των σωματείων των εργαζομένων ανέφεραν ότι υπάρχει κατακερματισμός της νομοθεσίας και ασυνέχεια του νομοθετικού πλαισίου. Επίσης, επικρίθηκε ότι υπάρχουν κάποια σημεία του νόμου 4808/2021 που πρέπει να επιβεβαιωθούν κατά την εφαρμογή του και πρέπει να διευκρινιστούν. Για παράδειγμα, η δημιουργία ενός αυτόνομου τμήματος εντός του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας που θα επιβλέπει τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ένα θετικό βήμα, αλλά αυτό που είναι κρίσιμο είναι η ενίσχυσή του με προσωπικό και πόρους.

Μια άλλη αδυναμία του προαναφερθέντος νόμου είναι ότι οι διαδικασίες δεν είναι τόσο ξεκάθαρες, ειδικά σε μικρές επιχειρήσεις ή στον δημόσιο τομέα. Ο νόμος αναφέρεται κυρίως στις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, κάτι που ισχύει για ένα πολύ μικρό ποσοστό των επιχειρηματικών μονάδων στην Ελλάδα. Ένα άλλο χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα που αναφέρθηκε από εκπροσώπους από εκπροσώπους εργατικών σωματείων στις συναντήσεις εργασίας είναι ότι για ένα σημαντικό μέρος του εργαζόμενου πληθυσμού οι συνθήκες εργασίας όντας επισφαλείς, οι εργαζόμενοι/ες δυσκολεύονται να αντιδράσουν σε συμπεριφορές παρενόχλησης από φόβο μήπως απολυθούν ή δημιουργηθεί δυσμενές κλίμα απέναντί τους.

Οι μεγάλες πολυεθνικές προσαρμόστηκαν σχεδόν αμέσως και εμπλούτισαν τις εσωτερικές τους διαδικασίες προκειμένου να συμμορφωθούν με τη νομοθεσία. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις δεν έχουν τους πόρους και τα κίνητρα για να εκπαιδεύσουν το προσωπικό τους σε αυτά τα θέματα. Εκπρόσωποι εργοδοτικών ενώσεων πρότειναν ότι το άτομο που θα διοριστεί να χειρίζεται καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση να είναι εξωτερικός από την επιχείρηση και όχι υπάλληλος ή εκπρόσωπος του Σωματείου.

Η **ισπανική** περίπτωση έχει κάποιες ιδιαιτερότητες, επειδή οι πληροφορίες που συλλέγονται προέρχονται αποκλειστικά από πανεπιστήμια που έχουν αναπτύξει διάφορα εργαλεία πολιτικής για τον χειρισμό περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης. Όλα τα πανεπιστήμια που συμμετείχαν έχουν συγκεκριμένες μονάδες που ασχολούνται με την ισότητα των φύλων και όλα έχουν αναπτύξει σχέδια και πρωτόκολλα που καλύπτουν θέματα φύλου. Υπάρχουν επίσης πρωτόκολλα για την πρόληψη, τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση καταστάσεων σεξουαλικής παρενόχλησης, τα οποία περιλαμβάνουν επίσης συγκεκριμένες ενέργειες στον τομέα της σεξιστικής και ΛΟΑΤΚΙ βίας.

Επομένως, σύμφωνα με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες στην έρευνα, τα κύρια πλεονεκτήματα και οι αδυναμίες που εντοπίστηκαν σχετικά με το πλαίσιο πολιτικής μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

Δυνατά σημεία:

- Παρουσία πλαισίου πολιτικής για τη σεξουαλική παρενόχληση.
- Εφαρμογή πολιτικών που βασίζονται σε ερευνητικά δεδομένα.
- Αρχική ενσωμάτωση μιας οπτικής «απομόνωσης της έμφυλης βίας» σε ορισμένες πολιτικές.
- Σημασία των άτυπων δικτύων υποστήριξης και αναφοράς.

Αδυναμίες:

- Πολλά άλλα πανεπιστήμια δεν έχουν πρωτόκολλα, ή αυτά δεν είναι γνωστά.
- Υπάρχουν πανεπιστήμια που αποφεύγουν να πάρουν θέση πάνω σε αυτά τα ζητήματα.
- Ανάγκη βελτίωσης των συστημάτων επιλογής των υπευθύνων για την εφαρμογή των πολιτικών.
- Έλλειψη μηχανισμών πρόληψης και διαχείρισης της απομόνωσης της έμφυλης βίας.
- Ανάγκη για εργαλεία κυρώσεων για την καταπολέμηση του αισθήματος ατιμωρησίας.

Η ύπαρξη πολιτικών, πρωτοκόλλων και μονάδων ισότητας στα ισπανικά πανεπιστήμια σχετίζεται με τον νόμο του 2007 για την αποτελεσματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το άρθρο 48 του νόμου απαιτεί από τις εταιρείες να θεσπίζουν συγκεκριμένα μέτρα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ορίζοντας τη θέσπιση διαδικασιών για τη διευκόλυνση της αναφοράς παρενόχλησης από τα θύματα και την υποχρέωση των εκπροσώπων των εργαζομένων να αναφέρουν στον επικεφαλής μιας εταιρείας οποιαδήποτε περίπτωση παρενόχλησης για την οποία είναι ενήμεροι. Επιπλέον, το άρθρο 62 του Νόμου απαιτεί την ανάπτυξη πρωτοκόλλων για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης από εταιρείες, ορίζοντας την ανάγκη διερεύνησης των καταγγελιών και τον σαφή προσδιορισμό του ατόμου που είναι υπεύθυνο για την παροχή βοήθειας στα θύματα. Παρά τη συγκεκριμένη πρόοδο που προέβλεπε ο νόμος αυτός όσον αφορά τα μέτρα που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση και την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, τα ισπανικά πανεπιστήμια αγνόησαν κατά κύριο λόγο τον νόμο λόγω της συνεχιζόμενης έλλειψης αναγνώρισης της ύπαρξης βίας κατά των γυναικών στα ιδρύματά τους. Ως εκ τούτου, τα μέτρα που θεσπίζει ο νόμος για την ουσιαστική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, όπως η ανάπτυξη ειδικών πρωτοκόλλων κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης από επιτροπές ισότητας, δεν έχουν εφαρμοστεί στα περισσότερα ισπανικά πανεπιστήμια.² Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα πανεπιστήμια διαθέτουν πολιτικές και πρωτόκολλα, αλλά αυτά είναι άγνωστα στα περισσότερα μέλη του οργανισμού.

Η θεσμική δέσμευση έχει επισημανθεί ως κρίσιμο στοιχείο, καθώς σε πολλές περιπτώσεις τα πανεπιστήμια διαθέτουν επίσημους μηχανισμούς. Ωστόσο, είναι αναποτελεσματικοί καθώς οι άνθρωποι που καταλαμβάνουν τις κεντρικές θέσεις δεν είναι αφοσιωμένοι στο πρόβλημα. Σε πολλές περιπτώσεις, η σεξουαλική παρενόχληση δεν έχει προτεραιότητα στις πρωτοβουλίες που προωθούνται ή οι Μονάδες Ισότητας δίνουν προτεραιότητα στην εστίαση των ενεργειών τους σε λιγότερο αμφιλεγόμενα ζητήματα που δεν απαιτούν σαφή θέση. Το στοιχείο αυτό σχετίζεται και με τη βελτίωση των συστημάτων επιλογής των υπευθύνων για τις Μονάδες Ισότητας. Σε πολλές

² Βλ. García-Lastra, M., & Díaz-Díaz, B. (2013). Equality of opportunities at Spanish universities? Learning from the experience. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 2, 255-283.

περιπτώσεις, στα ισπανικά πανεπιστήμια, αυτές οι θέσεις χορηγούνται σε άτομα με αναγνώριση στο ίδρυμα. Αυτά, σε ορισμένες περιπτώσεις, αποκτούν αυτή τη θέση λόγω της ιδιότητάς τους ή των σχέσεών τους και όχι επειδή έχουν επιδείξει αναγνωρισμένη ερευνητική σταδιοδρομία στον τομέα της έμφυλης βίας ή της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η έλλειψη αντικειμενικών κριτηρίων για την απόδοση αυτών των θέσεων οδήγησε σε μέτρα που αρχικά είχαν σχεδιαστεί για την προστασία των θυμάτων που χρησιμοποιούνται για την προστασία του ιδρύματος και ακόμη και των δραστών. Ως εκ τούτου, στα ιδρύματα όπου συμβαίνει αυτό τροφοδοτείται το μήνυμα της ατιμωρησίας προς τους δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης.

Από την άλλη πλευρά, έχουν εντοπιστεί περιπτώσεις όπου η θέση του ιδρύματος είναι να τερματιστεί η σεξουαλική παρενόχληση. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι υπεύθυνοι αυτών των θέσεων παρουσιάζουν σχετικές επιδόσεις στη διεθνή έρευνα κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και δίνουν προτεραιότητα στη συμπερίληψη πολιτικών και ενεργειών που βασίζονται σε ερευνητικά δεδομένα (βλ. ενότητες για τις βέλτιστες πρακτικές). Αυτά τα πανεπιστήμια καταφέρνουν να δημιουργήσουν ένα κλίμα μηδενικής ανοχής απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση, το οποίο βοηθά να διασφαλιστεί ότι οι προσπάθειες από πάνω προς τα κάτω συμπληρώνονται από πρωτοβουλίες από τη βάση προς τα πάνω (π.χ. δίκτυα υποστήριξης θυμάτων).

Καλές πρακτικές

Εκτός από τη γνώση του νομικού και πολιτικού πλαισίου, μια σημαντική πτυχή του χειρισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η ύπαρξη και η εφαρμογή καλών πρακτικών στους χώρους εργασίας. Αυτές οι καλές πρακτικές ενδέχεται να προέρχονται από το νομικό πλαίσιο, με την έννοια της συγκεκριμενοποίησης κανονισμών σε συγκεκριμένα οργανωτικά περιβάλλοντα· μπορεί επίσης να προέρχονται από *ad hoc* πρωτοβουλίες που δημιουργούνται από συγκεκριμένους οργανισμούς ή από δρώντες εντός των οργανισμών.

Στην περίπτωση της **Βουλγαρίας** φαίνεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν αντιμετωπίζεται ως σημαντικό θέμα στους διάφορους χώρους, που αντιπροσωπεύονται από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες στην έρευνα. Δεν έχει αναφερθεί κανένα κρούσμα, ακόμη και σε άτομα που είναι υπεύθυνα για την ασφάλεια και την υγεία στο χώρο εργασίας. Είναι ενδεικτικό για παράδειγμα ότι στο Σωματείο Δασκάλων δεν έχουν σημειωθεί περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης ή τουλάχιστον δεν έχουν φτάσει ποτέ πληροφορίες για τέτοιες περιπτώσεις στη διοίκηση του σωματείου. Σύμφωνα με τον εκπρόσωπο του σωματείου, επί τόπου οι υποθέσεις αυτές λύνονται από τον εργοδότη ή υποβάλλονται καταγγελίες στις Περιφερειακές Επιτροπές Προστασίας από Διακρίσεις. Ομοίως, η έλλειψη αναφερόμενων περιπτώσεων αναφέρθηκε από όλους/ες τους/τις συμμετέχοντες/ουσες, που εκπροσωπούν δημόσιους, δημοτικούς, ιδιωτικούς ή μη κυβερνητικούς οργανισμούς.

Είναι αποκαλυπτικό ότι στα πανεπιστήμια, παρόλο που γίνεται πολύς λόγος για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και για παρόμοιες πρακτικές – κυρίως από διδάσκοντες προς φοιτήτριες – σχετικά με τις εξετάσεις, δεν έχουν γίνει καταγγελίες. Εκπρόσωπος πανεπιστημίου ανέφερε ότι δεν γνώριζε τέτοια περιστατικά, ακόμη και στο παρελθόν όταν ήταν Κοσμήτορας μιας από τις σχολές, ούτε η Επιτροπή για την Προστασία από τις Διακρίσεις έχει προσεγγιστεί, πράγμα που σημαίνει ότι δεν υπήρξαν καταγγελίες στο Πανεπιστήμιο. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι αυτό δεν φαίνεται να ισχύει μόνο για το συγκεκριμένο πανεπιστήμιο. Το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας στον εργασιακό χώρο δεν έχει συζητηθεί ποτέ στις μόνιμες συναντήσεις των πρυτάνεων των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων της χώρας.

Ειδικές διαδικασίες καθορίζονται σε εθνικό επίπεδο μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και τομείς, όπως η συλλογική σύμβαση του Ανεξάρτητου Συνδικάτου Εργαζομένων στις Μεταφορές,³ η οποία παρέχει συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές και μέτρα όπως:

³ Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι αυτό το κανονιστικό πλαίσιο δημιουργήθηκε χάρη στις προσπάθειες της Enaterina Yossifova, Προέδρου του συνδικάτου εργαζομένων στις μεταφορές, η οποία είχε σημαντική συμβολή στη δημιουργία και την υιοθέτηση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ, η οποία δεν έχει ακόμα κυρωθεί από τη Βουλγαρία.

- Ο εργοδότης πρέπει να έχει πολιτική μηδενικής ανοχής για να σταματήσει τη βία στην εργασία στις διάφορες εκφάνσεις της - σωματική, ψυχική, σεξουαλική (άρθρο 66).
- Ο εργοδότης πρέπει να εφαρμόζει μια πολιτική για την ευαισθητοποίηση των διευθυντών και των εργαζομένων μέσω εκπαίδευσης, προκειμένου να εντοπίζονται τα σημάδια παρενόχλησης και βίας στο χώρο εργασίας και να λαμβάνει προληπτικά ή διορθωτικά μέτρα για να βοηθήσει τα θύματα. Τα μέτρα πρέπει να καλύπτουν και να εφαρμόζονται και στην περίπτωση βίας από τρίτα πρόσωπα (άρθρο 67).
- Ο εργοδότης οφείλει να εφαρμόζει διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται σε περιπτώσεις παρενόχλησης ή βίας, οι οποίες να περιλαμβάνουν τουλάχιστον: άμεση εσωτερική έρευνα και αμερόληπτη ακρόαση· τήρηση στατιστικών στοιχείων· αναζήτηση ανατροφοδότησης· λήψη κατάλληλων πειθαρχικών μέτρων κατά των δραστών εάν είναι υπάλληλοι της ίδιας επιχείρησης· υποστήριξη του θύματος και, εάν χρειαστεί, παροχή ψυχολογικής βοήθειας για την επανένταξή του (άρθρο 68).
- Μέτρα που στοχεύουν στην πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, θα πρέπει να περιλαμβάνονται στους εσωτερικούς κανονισμούς στο χώρο εργασίας.

Ένας άλλος τομέας που αντιμετώπισε συστηματικά τη βία και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας και έχει συμπεριλάβει συγκεκριμένες διατάξεις σε κλαδικές συλλογικές συμβάσεις καθώς και τη σύσταση επιτροπών ασφάλειας και υγείας στην εργασία, είναι ο τομέας της υγείας. Η κλαδική συλλογική σύμβαση ορίζει ότι ο εργοδότης, σε συνεργασία με τα συνδικάτα στον τομέα της υγείας, πρέπει να λαμβάνει αποτελεσματικά μέτρα για την αποτροπή κάθε μορφής διάκρισης (άμεσης ή έμμεσης) ή σωματικής ή ψυχοκοινωνικής παρενόχλησης και πρέπει να διασφαλίζει συνθήκες εργασίας που προστατεύουν τους εργαζόμενους από χρόνιο στρες, σωματικές και ψυχολογικές βλάβες στο χώρο εργασίας.

Από τα παραπάνω, δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι κανένας από τους συμμετέχοντες οργανισμούς δεν έχει σχέδιο για την ισότητα των φύλων ούτε σχεδιάζει να εκπονήσει. Ομοίως, δεν έχουν οργανώσει ή ενθαρρύνει τα μέλη τους να συμμετάσχουν σε οποιοδήποτε είδος εκπαίδευσης για την πρόληψη ή την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το τελευταίο θα ενδιέφερε μέλη ιδιωτικών εταιρειών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά μέχρι στιγμής δεν έχει προσφερθεί τέτοια εκπαίδευση.

Η κατάσταση στην **Κύπρο** μπορεί να θεωρηθεί διαφορετική, καθώς υπάρχουν κάποιες πρωτοβουλίες που αναλαμβάνονται από διάφορους φορείς. Από το 2018 και μετά, το Γραφείο Συνηγόρου του Πολίτη ήταν ένας από τους κύριους θεσμούς που προχώρησαν στην προετοιμασία του Οδηγού για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο δημόσιο τομέα. Επιπλέον, το Γραφείο διοργανώνει τακτικά σεμινάρια στον ευρύτερο δημόσιο τομέα για να συζητήσει με το προσωπικό αυτά τα θέματα. Οργανώνουν σε βάθος ενημέρωση και εκπαίδευση για αυτά τα θέματα, με τις επιτροπές ισότητας και τους υπαλλήλους

ισότητας που έχουν συσταθεί πρόσφατα σε οργανισμούς δημόσιων υπηρεσιών για να χειρίζονται καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση εντός του οργανισμού τους.

Επιμορφωτικά σεμινάρια για τα μέλη τους διοργανώνονται και από συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώ η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων διοργανώνει επιμορφωτικά σεμινάρια για τα μέλη της αλλά και άλλους φορείς, π.χ. δήμους. Τέλος, ΜΚΟ όπως το Mediterranean Institute of Gender Studies, η Ένωση για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Βίας στην Οικογένεια και το Ίδρυμα ΥΠΑΤΙΑ διοργανώνουν εκπαιδευτικά σεμινάρια για τα μέλη τους καθώς και για μέλη άλλων οργανισμών, ακαδημαϊκών ιδρυμάτων και ενδιαφερόμενων φορέων.

Πέρα από τα σεμινάρια, στο Σχέδιο για την Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ένας από τους επτά θεματικούς στόχους είναι η καταπολέμηση της έμφυλης βίας, όπου η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως μια μορφή βίας, η οποία ως παγκόσμιο φαινόμενο μαστιάζει όλους τους άνδρες και τις γυναίκες, αλλά σίγουρα η πλειοψηφία είναι γυναίκες. Δημόσιοι φορείς, δήμοι και συνδικάτα έχουν προσαρμόσει κώδικες δεοντολογίας σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. Άλλα ακαδημαϊκά ιδρύματα βρίσκονται στη διαδικασία προετοιμασίας του δικού τους Κώδικα Δεοντολογίας. Επιπλέον, ορισμένοι από τους συμμετέχοντες οργανισμούς έχουν προσαρμόσει σχέδια για την ισότητα των φύλων ή παρόμοιες επίσημες πολιτικές.

Για τους περισσότερους από τους συμμετέχοντες οργανισμούς υπάρχουν διατάξεις για την αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, ωστόσο ορισμένοι από αυτούς δεν έχουν ακόμη χρησιμοποιήσει τις διαδικασίες που περιγράφονται στο νομικό πλαίσιο ή στον Κώδικα Δεοντολογίας, καθώς δεν έχουν υποβληθεί καταγγελίες. Ωστόσο, η Μονάδα Πρόληψης και Αντιμετώπισης Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας, ενός από τα μεγαλύτερα συνδικάτα της χώρας, έχει χειριστεί υποθέσεις εργαζομένων· ορισμένες υποθέσεις διεκπεραιώθηκαν εξωδικαστικά, άλλες στο δικαστήριο.

Στη **Δανία**, φαίνεται να υπάρχουν αρκετές καλές πρακτικές στους χώρους εργασίας μέσω της πρωτοβουλίας των εργοδοτών ή/και των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αρκετοί/ες συμμετέχοντες/ουσες στην έρευνα απαντούν ότι η εργασία τους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελείται τόσο από πιο επίσημα μέτρα, όπως ενημερωτικές συναντήσεις και συνέπειες για τους υπαλλήλους που παρενοχλούν, αλλά και από πιο ανεπίσημες συζητήσεις και δηλώσεις σχετικά με το πώς η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι αποδεκτή.

Συνολικά, οι απαντήσεις μπορούν να χωριστούν σε τέσσερις κατηγορίες:

- άτυπες προληπτικές πρωτοβουλίες (μιλώντας για τον πολιτισμό τακτικά),

- επίσημες πρωτοβουλίες οικοδόμησης κουλτούρας με επίκεντρο τον διάλογο (κατάρτιση, συναντήσεις),
- εστίαση στις συνέπειες για τους παρενοχλητές και την ισχυρή διαχείριση και τις πολιτικές,
- κατευθυντήριες γραμμές και παρόμοια.

Αρκετοί/ές ερωτηθέντες/είσες αναφέρουν ότι επικεντρώνονται στη διασφάλιση μιας συνεχούς συνομιλίας γύρω από το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό είναι θετικό, καθώς σε όλους θα υπενθυμίζεται η συμπεριφορά που αναμένεται από αυτούς – και θα τους υπενθυμίζεται ότι υπάρχει διαθέσιμη βοήθεια εάν υποβάλλονται σε σεξουαλική παρενόχληση. Επιπλέον, αρκετοί/ές απαντούν ότι έχουν πραγματοποιήσει συναντήσεις όπου η διαλογική προσέγγιση έχει χρησιμοποιηθεί προληπτικά: «Μαζί με την εργοδοτική οργάνωση έχουμε αναπτύξει ένα εργαλείο διαλόγου. Το παίξαμε αυτό στο χώρο εργασίας και οδήγησε σε καλές συζητήσεις».

Όσον αφορά τις καλές εμπειρίες σχετικά με την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, αρκετοί/ές υπογραμμίζουν τη σημασία της γρήγορης και σωστής απάντησης από τη διοίκηση όταν γίνεται αναφορά σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και τη σημασία των ηγετών που παίρνουν τις αναφορές στα σοβαρά, αναλαμβάνοντας ηγετικό ρόλο στη διασφάλιση ότι η κατάσταση παρενόχλησης έχει σταματήσει. Τέλος, οι ερωτηθέντες/είσες υπογραμμίζουν επίσης ότι οι πολιτικές τους, ο κώδικας συμπεριφοράς ή το σύστημα καταγγελιών παίζουν σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση και την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στην περίπτωση της Δανίας δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στις πρωτοβουλίες που ανέλαβαν δύο μεγάλα συνδικάτα. Η πρώτη είναι η Dansk Metal – ή Δανική Ένωση Μετάλλου, η οποία είναι μια ένωση που μετρά 125 χρόνια ζωής και περιλαμβάνει εργαζόμενους/ες στον κλάδο της βιομηχανίας, των κατασκευών και των μεταφορών. Προκειμένου να αποκτήσουμε πληροφορίες σχετικά με τις πρωτοβουλίες της Dansk Metals που στοχεύουν στην αντιμετώπιση και την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης εντός του οργανισμού, πραγματοποιήθηκε μια συνέντευξη με έναν σύμβουλο στην Ομάδα Ισότητας των Φύλων και Πολυπολιτισμικότητας, ο οποίος υπήρξε σημαντικό μέρος τόσο της ανάπτυξης όσο και της υλοποίησης αρκετών από τις πρωτοβουλίες της Dansk Metal. Οι κύριες πρωτοβουλίες της Dansk Metal για τη σεξουαλική παρενόχληση είναι οι ακόλουθες (κάποιες έχουν ήδη εφαρμοστεί και κάποιες είναι προγραμματισμένες αλλά δεν έχουν ήδη ξεκινήσει):

- Πρωτοβουλία 1: Πολιτική «Σεξουαλική παρενόχληση και εκφοβισμός»
- Πρωτοβουλία 2: Εσωτερικά προληπτικά εργαστήρια σε όλες τις ομάδες της Dansk Metal
- Πρωτοβουλία 3: Μαθήματα σε τοπικά παραρτήματα της Δανέζικης Συνομοσπονδίας Μετάλλου
- Πρωτοβουλία 4: Έρευνα για την ευημερία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, μεταξύ των εργαζομένων του οργανισμού

- Πρωτοβουλία 5: Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση μεταξύ των μελών
- Πρωτοβουλία 6: Πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον τομέα της αυτοκινητοβιομηχανίας και τμήματα βέλτιστων πρακτικών
- Πρωτοβουλία 7: Ισότητα των φύλων ως μέρος της αρχικής εκπαίδευσης των εκπροσώπων της Dansk Metal

Το άλλο σωματείο που εξετάστηκε είναι η 3F ή η Ενωμένη Ομοσπονδία Εργαζομένων στη Δανία, που είναι το μεγαλύτερο σωματείο στη Δανία που καλύπτει υπαλλήλους που εργάζονται στον τομέα του πράσινου, στον βιομηχανικό τομέα, στον οικοδομικό τομέα, στον δημόσιο τομέα, στον τομέα των ξενοδοχείων και των εστιατορίων και τον τομέα των μεταφορών. Η 3F έχει αναπτύξει τις ακόλουθες πρωτοβουλίες για τη σεξουαλική παρενόχληση:

- Πρωτοβουλία 1: Η πολιτική της 3F για την παρενόχληση
- Πρωτοβουλία 2: Εργαστήρια «Crossing the line»⁴ εντός του οργανισμού
- Πρωτοβουλία 3: Πολιτική ενθάρρυνσης καταγγελιών της 3F
- Πρωτοβουλία 4: Εργαστήρια «Crossing the line» στα τοπικά υποκαταστήματα της 3F
- Πρωτοβουλία 5: Συλλογή πληροφοριών για τον αριθμό των περιπτώσεων στα τοπικά σωματεία της 3F

Στην **Ελλάδα**, παρά τα προβλήματα στην αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας, η οποία αξιολογείται ως ολοκληρωμένη αλλά δύσκολο να εφαρμοστεί ευρέως, έχουν αναφερθεί αρκετές καλές πρακτικές κατά τη διάρκεια των εργαστηρίων. Αυτά περιλαμβάνουν δημοσίευση εργαλείων, έρευνα, δημιουργία μηχανισμών, σχέδια δράσης και υλοποίηση εστιασμένων έργων. Οι φορείς που εμπλέκονται σε αυτές τις δραστηριότητες είναι διαφορετικοί με ποικίλο πεδίο εφαρμογής και στόχων.

Αρχικά, το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) δημοσίευσε τον Μάρτιο του 2022 ένα Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο για τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.⁵ Εν τω μεταξύ, η Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων διεξήγαγε έρευνα ευρείας κλίμακας για να τεκμηριώσει σε ποιο βαθμό οι εργαζόμενοι/ες στο δημόσιο τομέα υφίστανται σεξουαλική και ηθική παρενόχληση και σεξιστικές συμπεριφορές κατά τη διάρκεια της εργασίας

⁴ Το «Διαβαίνοντας τη γραμμή» (“Crossing the line”) είναι ένα παιχνίδι διαλόγου που αναπτύχθηκε από το συνδικάτο. Το παιχνίδι παίζεται με το διαχωρισμό των συμμετεχόντων/ουσών σε ομάδες όπου τους ζητείται να συζητήσουν για διάφορες δηλώσεις που είναι γραμμένες σε κάρτες. Αυτές οι δηλώσεις μπορεί να είναι του τύπου «Φαίνεται πολύ όμορφη σήμερα!», «Αυτό το φόρεμα σου πάει πολύ», «Οι προαγωγές δίνονται στο δωμάτιο φωτοτυπιών», κ.ο.κ. Η ιδέα του παιχνιδιού είναι να συζητήσουν οι συμμετέχοντες/ουσες για το αν πιστεύουν ότι κάθε δήλωση από αυτές ξεπερνά τα όρια ή όχι, και σε ποιο επίπεδο. Ο διάλογος μεταξύ των συμμετεχόντων/ουσών – εκφράζοντας και ακούγοντας τι λέει ο καθένας/μία – είναι η καρδιά του παιχνιδιού. Με αυτό τον τρόπο το παιχνίδι εκπαιδεύει τους/τις εργαζόμενους/ες στο να συνειδητοποιήσουν ότι ο/η καθένας/μία μας έχουμε διαφορετικά όρια. Τους/Τις εκπαιδεύει, επίσης, στο να αποκτήσουν την ικανότητα να επικοινωνούν και να συζητούν για αυτά τα όρια.

⁵ https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI_sexual_harassment.pdf

τους και πώς μπορούν να εξαλειφθούν αυτές οι συμπεριφορές μέσω της υιοθέτησης συγκεκριμένων μέτρων και πολιτικών. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας πρόκειται να δημοσιευτούν σύντομα.

Στο επίπεδο των εργοδοτών, πρέπει να σημειωθεί ότι ορισμένες μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες έχουν δημιουργήσει διαδικτυακούς μηχανισμούς παραπόνων, τους οποίους διαχειρίζονται τρίτες εταιρείες, όπου οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να υποβάλλουν τις καταγγελίες τους τηλεφωνικά ή αυτοπροσώπως. Εκπρόσωπος μεγάλης πολυεθνικής ασφαλιστικής εταιρείας τόνισε ως πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό του Κώδικα Δεοντολογίας τους ότι συνδημιουργήθηκε από τη διοίκηση και τους εργαζόμενους, δηλαδή ήταν μια διαδικασία από τα κάτω προς τα πάνω, που δεν επιβλήθηκε από την εταιρεία. Επιπλέον, η μεγαλύτερη εργοδοτική ένωση στη χώρα και αρκετές εταιρείες συμμετέχουν σε ένα χρηματοδοτούμενο από την ΕΕ έργο με τίτλο EMBRACIVE «Ασπαζόμενοι τη διαφορετικότητα και προάγοντας την ένταξη στον εργασιακό χώρο»,⁶ το οποίο στοχεύει στην προώθηση της διαφορετικότητας στις επιχειρήσεις, τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Κύπρο. Στην Ελλάδα περισσότερες από 150 εταιρείες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, με περισσότερους από 50.000 εργαζομένους, έχουν ήδη υπογράψει τον Ελληνικό Χάρτη Διαφορετικότητας, ενσωματώνοντας στην καθημερινή τους λειτουργία πρακτικές αποτελεσματικής ένταξης διαφορετικών εργαζομένων, με πολύπλευρα οφέλη.

Υπήρξαν επίσης ορισμένες εξελίξεις σε επίπεδο κρατικής, περιφερειακής και δημοτικής διακυβέρνησης. Αυτό έχει ενισχυθεί από τον Ιανουάριο του 2021, όταν ένα κίνημα #Metoo εμφανίστηκε στην Ελλάδα, καθιστώντας τη σεξουαλική παρενόχληση και την έμφυλη βία κεντρικά ζητήματα στη δημόσια σφαίρα. Στο πλαίσιο αυτό, το Metoogreece.gr είναι ο ιστότοπος της Πολιτείας που συλλέγει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες και τηλέφωνα έκτακτης ανάγκης για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης, κακοποίησης και αυταρχικής βίας καθώς και ενέργειες για την καταπολέμησή τους. Ο ιστότοπος ανακοινώνει επίσης πρωτοβουλίες που στοχεύουν να βοηθήσουν όλους να δράσουν ενάντια σε οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης και κακοποίησης. Επιπλέον, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημοσίευσε – στο πλαίσιο των άρθρων 9 και 10 του Ν. 4808/2021 που επικύρωσε τη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ – υπόδειγμα πολιτικής και το έθεσε στη διάθεση των επιχειρήσεων και των οργανισμών για τη διευκόλυνσή τους να δημιουργήσουν τις δικές τους σχετικές διαδικασίες.

Σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, ορισμένοι Δήμοι και Περιφέρειες έχουν εγκρίνει Σχέδια για την Ισότητα των Φύλων που περιλαμβάνουν δράσεις για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο Δήμος Αθηναίων ειδικότερα συνέταξε ένα Σχέδιο Δράσης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης που εστιάζεται κυρίως στα εξής: τη δημόσια δέσμευση για πολιτική μηδενικής ανοχής κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης,

⁶ <https://embracive.eu>

εκπαίδευση του προσωπικού, εκστρατείες ευαισθητοποίησης στον οργανισμό, στην πόλη και σε άλλους Δήμους, αλλαγή του πλαισίου του κανονισμού και καθιέρωση διαδικασιών παραπόνων, συνεργασία με άλλα ιδρύματα και αξιολόγηση του σχεδίου δράσης.

Σημαντικές δραστηριότητες για το θέμα αυτό έχουν αναπτυχθεί από πολλές ΜΚΟ. Μία από τις προσκεκλημένες ΜΚΟ μάς ενημέρωσε για ένα νέο έργο που συντονίζει, το «PRESS| Σεξουαλική και διαδικτυακή βία| Πρόληψη, ανταπόκριση, υποστήριξη νέων επιζώντων», που στοχεύει στην προώθηση της έγκαιρης ανίχνευσης και πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας, με ιδιαίτερη έμφαση στην έμφυλη σεξουαλική βία στον κυβερνοχώρο και στην προσφορά υπηρεσιών υποστήριξης σε γυναίκες, νέους και ΛΟΑΤΚΙ θύματα ή πιθανά θύματα αυτών των τύπων έμφυλης βίας.

Μια άλλη ΜΚΟ υλοποιεί το έργο «Σταθείτε ενάντια στη σεξουαλική παρενόχληση στο δημόσιο χώρο».⁷ Κατά τη διάρκεια του έργου πραγματοποιήθηκαν εκπαιδευτικά σεμινάρια για φοιτητές/τριες, εργαζόμενες και μη γυναίκες όλων των ηλικιών και εργαζόμενες σε μεγάλες εταιρείες. Στόχος αυτών των σεμιναρίων ήταν η ενημέρωση και η ενδυνάμωση μιας ευρύτερης ομάδας ανθρώπων με διαφορετικές συνθήκες διαβίωσης, η οποία θα τους ωθήσει να ορθοποδήσουν και να νιώσουν ασφάλεια σε περίπτωση που παρενοχληθούν σε δημόσιο χώρο για να γίνουν μάρτυρες παρόμοιου περιστατικού. Ένας άλλος εκπρόσωπος ΜΚΟ ανέφερε το έργο «Speak out»,⁸ το οποίο προσφέρει δωρεάν νομική βοήθεια σε γυναίκες που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Τέλος, μια ΜΚΟ διεξήγαγε έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στην τουριστική βιομηχανία, η οποία είναι πολύ σημαντική στην Ελλάδα.⁹

Όσον αφορά στα πανεπιστήμια, ορισμένα από αυτά έχουν δημιουργήσει ένα διαδικτυακό εργαλείο για να λαμβάνουν αναφορές για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Το Πάντειο Πανεπιστήμιο έχει επίσης υλοποιήσει το έργο USVReact: Universities Supporting Victims of Sexual Violence,¹⁰ κατά τη διάρκεια του οποίου κάθε πανεπιστήμιο-εταίρος δημιούργησε ένα μοντέλο εκπαίδευσης 80 στελεχών του –ακαδημαϊκούς και διοικητικούς– καθώς και φοιτητές/τριες και πραγματοποίησε ανεξάρτητη αξιολόγησή του. Ορισμένα πανεπιστήμια έχουν επίσης συντάξει κατευθυντήριες γραμμές για τον τρόπο αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Όσον αφορά στην εκπαίδευση, η πλειονότητα των οργανισμών που συμμετείχαν στην έρευνα είτε έχουν συμμετάσχει σε σχετική εκπαίδευση είτε στη διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων για τη σεξουαλική παρενόχληση. Εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων ανέφεραν ότι

⁷ <https://www.standup-international.com/gr/el/>

⁸ <https://speakout.actionaid.gr>

⁹ “Not part of our job”: https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf

¹⁰ <https://usvreact.eu>

σχεδιάζουν να οργανώσουν προγράμματα κατάρτισης για υπαλλήλους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Ορισμένες ιδιωτικές εταιρείες εκπαιδεύουν κάθε χρόνο το προσωπικό τους σε θέματα ισότητας των φύλων και έμφυλης βίας. Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης προσφέρει επίσης εκπαίδευση σε θέματα ισότητας των φύλων σε εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα.

Τέλος, ορισμένοι από τους συμμετέχοντες οργανισμούς, ειδικά αυτοί που έχουν ιδρύσει Επιτροπές Ισότητας των Φύλων (δηλαδή Πανεπιστήμια, Δήμοι και Περιφέρειες), έχουν προσαρμόσει τα Σχέδια Δράσης τους για την Ισότητα των Φύλων ώστε να συμπεριλάβουν την πρόληψη και τον χειρισμό περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης ως έναν από τους κύριους στόχους τους. Ιδιαίτερα τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα υποχρεούνται να υιοθετήσουν Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων για να μπορούν να λαμβάνουν χρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο του προγράμματος HORIZON EUROPE.

Στην **Ισπανία**, οι κορυφαίες καλές πρακτικές που εντοπίστηκαν βασίζονται στα ακόλουθα:

- Ένταξη της οπτικής της απομόνωσης της έμφυλης βίας στις πολιτικές.
- Διαμόρφωση επίσημων και άτυπων μηχανισμών υποστήριξης θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Εφαρμογή πολιτικών βασισμένων σε επιστημονικά στοιχεία με αποδεδειγμένο κοινωνικό αντίκτυπο.
- Ενσωμάτωση διαδικασιών συνδημιουργίας στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η προστασία εκείνων που προστατεύουν τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι θεμελιώδης για τον τερματισμό του προβλήματος. Για το σκοπό αυτό, τα πρωτόκολλα και οι πολιτικές πρέπει να ενσωματώνουν την οπτική της απομόνωσης της έμφυλης βίας. Το Πανεπιστήμιο της Ζιρόνα (UdG) ήταν το πρώτο πανεπιστήμιο που συμπεριέλαβε την οπτική αυτή στο Σχέδιο Ισότητάς του. Συγκεκριμένα, το Δεύτερο Σχέδιο Ισότητας του UdG (που εγκρίθηκε στο Διοικητικό Συμβούλιο 3/2021 της 29ης Απριλίου 2021) αναφέρει την ανάγκη θέσπισης μηχανισμών πρόληψης και δράσης για την απομόνωση της έμφυλης βίας.¹¹

Η διεθνής έρευνα δείχνει ότι τα θεσμικά μέτρα από μόνα τους αποτυγχάνουν να αποτρέψουν την παρενόχληση και, ως εκ τούτου, πρέπει να δημιουργηθούν και άλλοι τρόποι. Τα δίκτυα αμοιβαίας υποστήριξης είναι ένα από αυτά. Υπάρχουν εξαιρετικές εμπειρίες στο θέμα αυτό, όπως το πρόγραμμα PAVE (Promoting Awareness Victim Empowerment) στο Πανεπιστήμιο

¹¹ UdG Equity Plan: <https://www.udg.edu/en/compromis-social/arees/igualtat-de-generes/el-pla-digualtat>

του Wisconsin, μεταξύ πολλών άλλων. Υπό αυτή την έννοια, το Δίκτυο Αλληλεγγύης Θυμάτων έμφυλης βίας στα Πανεπιστήμια¹² είναι το πρώτο δίκτυο αμοιβαίας υποστήριξης στην Ισπανία. Το δίκτυο αυτό, που δημιουργήθηκε το 2013, αποτελείται από φοιτητές/τριες, αποφοίτους και καθηγητές/τριες διαφόρων Ισπανικών Πανεπιστημίων. Έχει αναγνωρισθεί ως καλή πρακτική από το Παρατηρητήριο κατά της βίας των φύλων του Ιδρύματος Γυναικών του Υπουργείου Ισότητας της Ισπανίας και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Το δίκτυο αυτό δίνει τη δυνατότητα σε συναδέλφους να γίνουν σύμμαχοι, δημιουργώντας χώρους υποστήριξης, βοήθειας και αλληλεγγύης.¹³

Τα περισσότερα διεθνή πανεπιστήμια υψηλού κύρους έχουν μια συγκεκριμένη θεσμική πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση, ώστε το πανεπιστήμιο να είναι ένας χώρος όπου μια τέτοια κατάσταση δεν είναι αποδεκτή. Η πολιτική αυτή ρυθμίζει τα πειθαρχικά μέτρα τόσο για επιβεβαιωμένες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης όσο και για κακόβουλες καταγγελίες. Οι πολιτικές αυτές εφαρμόζονται σε προγράμματα και σχέδια δράσης, τα οποία σχεδιάζονται, αναπτύσσονται και αξιολογούνται από συγκεκριμένα γραφεία. Πρόκειται συνήθως για γραφεία που συλλέγουν επίσης καταγγελίες. Τα γραφεία αυτά αναλύουν επίσης τα προγράμματα που εκτελεί το πανεπιστήμιο και διερευνούν τις στρατηγικές που αποτρέπουν την έμφυλη βία για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ορισμένα από αυτά τα γραφεία δημοσιεύουν ετήσιες εκθέσεις για τη σεξουαλική παρενόχληση και τις σεξουαλικές επιθέσεις στο πανεπιστήμιο. Για παράδειγμα, στην περίπτωση του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης, μεικτές επιτροπές αποτελούνται από καθηγητές/τριες, φοιτητές/τριες και προσωπικό του πανεπιστημίου για τη διεξαγωγή έρευνας σε περιπτώσεις παρενόχλησης.

Προηγούμενη έρευνα του CREA έχει εντοπίσει μια ευρεία ποικιλία πρωτοβουλιών που σχετίζονται με την πρόληψη και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. Αυτές περιλαμβάνουν φυλλάδια, γραφεία καταγγελιών, τηλεφωνικές γραμμές, εργαστήρια πρόληψης (π.χ. Πανεπιστήμιο Princeton, Πανεπιστήμιο Yale), εκστρατείες, οργανώσεις ανδρών (π.χ. N.O.M.O.RE στο Πανεπιστήμιο Yale ή Men Against Violence στο Πανεπιστήμιο Columbia), συμβούλους σεξουαλικής παρενόχλησης ή παραπομπές, ή ιστότοπους και φόρουμ όπου τα θύματα μπορούν να μοιραστούν τις εμπειρίες τους. Στο πλαίσιο αυτό, αξίζει επίσης να αναφερθούν οι στρατηγικές που προσδιορίστηκαν από το πρόγραμμα UNI4Freedom, το οποίο στοχεύει στον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης κατά της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας.

¹² <https://www.facebook.com/RedSolidariaVGU/>

¹³

https://redsolidariadevictimasvdgunis.blog/?fbclid=IwAR1MTBPm6FPCbmMwqxZ9Y_IJQGeeCay5gCD_BsvL100wE4IwzLkdwoRTzzU

Μεταξύ αυτών είναι οι Gay-Straight Alliances,¹⁴ πρωτοβουλίες όπως το Campus Pride¹⁵ και οι Safe Zones,¹⁶ καθώς και οι υπηρεσίες φροντίδας και υποστήριξης των θυμάτων.

¹⁴ <https://gsanetwork.org>

¹⁵ <https://www.campuspride.org>

¹⁶ <https://thesafezoneproject.com>

Προτάσεις

Με βάση τις εμπειρίες τους και την αξιολόγηση των υφιστάμενων πολιτικών και πρακτικών, οι συμμετέχοντες/ουσες στην έρευνα στις πέντε χώρες κλήθηκαν να παράσχουν πληροφορίες σχετικά με τη συμμετοχή τους σε συμβουλευτικές υπηρεσίες και αν έχουν επεξεργαστεί προτάσεις πολιτικής σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας.

Στη **Βουλγαρία**, σύμφωνα με τους/τις ερωτηθέντες/είσες, το νομικό πλαίσιο εξακολουθεί να απουσιάζει, οπότε οι όποιες ιδέες, όπως τα εργαλεία που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο του έργου ASTRAPI, προσκρούουν στην πραγματικότητα. Δεν υπήρξαν διαδικασίες διαβούλευσης για την επικύρωση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ. Δεδομένης της πανδημίας του Covid και της έλλειψης μίας λειτουργικής κυβέρνησης στη Βουλγαρία κατά το τελευταίο έτος, η διαδικασία επικύρωσης δεν τίθεται υπό συζήτηση, αλλά αυτό αναφέρθηκε ως ένας από τους στόχους της Συνομοσπονδίας Ανεξάρτητων Συνδικάτων. Πιο συγκεκριμένα, ο κύριος στόχος της Συνομοσπονδίας στον τομέα αυτό είναι πρώτα να επιβάλει την κύρωση της Σύμβασης 190 και στη συνέχεια να εισαχθούν οι σχετικές κανονιστικές αλλαγές στον Εργατικό Κώδικα, και ως εκ τούτου να αποτυπωθούν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, ώστε να επιτευχθεί η ανάπτυξη ενός μηχανισμού και διαδικασιών για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας στο χώρο εργασίας.

Στην **Κύπρο**, ορισμένοι από τους οργανισμούς, συμπεριλαμβανομένου του Γραφείου Συνηγόρου του Πολίτη, της Επιτρόπου Ισότητας και των συνδικάτων, συμμετείχαν σε διαδικασίες διαβούλευσης και συνέταξαν ή/και κοινοποίησαν προτάσεις πολιτικής κατά τη σύνταξη της σχετικής νομοθεσίας ή την προετοιμασία και προσαρμογή των Κωδίκων Δεοντολογίας.

Όσον αφορά στις προτάσεις, έχει επισημανθεί ότι η κατάρτιση για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πολύ σημαντική. Ωστόσο, ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να περιλαμβάνει:

- Αξιολόγηση αναγκών, π.χ. τι χρειάζεται να γνωρίζετε και ποια είναι η αντίληψή σας για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης,
- να αφαιρέσετε το φόβο από τη συμπεριφορά με τους συναδέλφους ότι θα κατηγορηθείτε είτε ως δυνητικοί δράστες είτε ως δυνητικά θύματα,
- βιωματική επιμόρφωση σε ομάδες ως μεθοδολογία ανταλλαγής απόψεων, κατανόησης και γνώσεων, ώστε να αναλάβουν την ευθύνη και να αισθανθούν μέρος της μεταβολής των αντιλήψεων,
- κατανόηση των έμφυλων στερεοτύπων και του τρόπου με τον οποίο επηρεάζουν την εκπαίδευση, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και την κοινωνική πολιτική ως μέσο διαίωνισης των πατριαρχικών αντιλήψεων,

- να καταστήσουν τους/τις εργοδότες/τριες υπεύθυνους/ες για την προσαρμογή των μέτρων πρόληψης και κατάλληλου χειρισμού των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.

Καθώς η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο είναι μια σχέση εξουσίας, ο Κώδικας Δεοντολογίας δεν θα πρέπει να δημιουργείται από άτομα με εξουσία στον εργασιακό χώρο. Θα πρέπει να κληθούν εξωτερικοί εμπειρογνώμονες να αναπτύξουν τον κώδικα που θα αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο κατάρτισης, παρουσιάζοντας βασικές αρχές και δεξιότητες.

Χρειάζεται συστηματική και αδιάλειπτη προσπάθεια ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σε όλες τις πτυχές της πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά και επαρκές προσωπικό για την παροχή καθοδήγησης και υποστήριξης στα θύματα της παρενόχλησης. Επιπλέον, πρέπει να υπάρχει ένας αποτελεσματικός μηχανισμός για την επιβολή του νόμου όσον αφορά την ταχεία εξέταση των καταγγελιών και την κοινωνική και ψυχολογική υποστήριξη των θυμάτων.

Τέλος, είναι πολύ σημαντικό να εκπαιδεύονται οι υπηρεσίες και οι φορείς που έχουν την ευθύνη για τη διερεύνηση υποθέσεων και/ή τη δίωξη περιστατικών. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να καταβληθεί μεγαλύτερη προσπάθεια για την κατάρτιση των αρχών διερεύνησης, των εισαγγελικών αρχών ή ακόμη και των ίδιων των δικαστών, ώστε να αποφεύγεται η εκ νέου θυματοποίηση των θυμάτων σε όλα τα επίπεδα όταν υποβάλλεται επίσημη καταγγελία.

Στη **Δανία**, οι προτάσεις που συγκεντρώθηκαν στο πλαίσιο της έρευνας που διεξήχθη χωρίζονται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: γενικές προτάσεις, προτάσεις για τη διαχείριση των περιστατικών και προτάσεις για την πρόληψη.

Οι γενικές προτάσεις μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- Μετάβαση από μια άμεση σε μια έμμεση γλώσσα στις έρευνες σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στην αγορά εργασίας. Να μη γίνεται (μόνο) η ερώτηση «Σας έχουν παρενοχλήσει σεξουαλικά;», αλλά ερωτήσεις για διάφορα, συγκεκριμένα είδη ανεπιθύμητης σεξουαλικής προσοχής («αστεία», σχόλια, αγγίγματα, προσκλήσεις κ.λπ.). Τον Δεκέμβριο του 2020, το Εθνικό Κέντρο Ερευνών για το Εργασιακό Περιβάλλον διευκρίνισε ότι εργάζεται για τη διατύπωση διαφορετικών και πιο συγκεκριμένων ερωτήσεων, ώστε στο μέλλον να μην ρωτά για εμπειρίες «σεξουαλικής παρενόχλησης», αλλά να ρωτά για εμπειρίες συγκεκριμένων μορφών ανεπιθύμητης σεξουαλικής προσοχής.
- Περισσότερη (συγκεκριμένη) νομοθεσία σχετικά με το τι υποχρεούται να κάνει μια εταιρεία για την αντιμετώπιση και την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η

αγορά εργασίας δεν θα είναι απαλλαγμένη από τη σεξουαλική παρενόχληση έως ότου ανατεθεί μεγαλύτερη ευθύνη στους εργοδότες/εταιρείες.

- Υποχρεωτική εκπαίδευση για τη διοίκηση και τους εκπροσώπους σχετικά με τον τρόπο πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Απαίτηση από τις εταιρείες να δημιουργήσουν ένα φόρουμ όπου, μεταξύ άλλων, η σεξουαλική παρενόχληση θα είναι στην ημερήσια διάταξη.
- Να εισαχθεί ένα σύστημα ανταμοιβής ή κάτι παρόμοιο, ανοιχτό στο κοινό, το οποίο να δείχνει πώς μια εταιρεία ανταποκρίνεται στο έργο της για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Με αυτόν τον τρόπο, οι εταιρείες μπορούν να χρησιμοποιήσουν την ορθή δέσμευσή τους για να αποκτήσουν θετικό εμπορικό σήμα στους πελάτες και στους νέους εργαζόμενους.
- Το επίπεδο αποζημίωσης πρέπει να αυξηθεί περαιτέρω. Δεν υπάρχουν επαρκή οικονομικά κίνητρα για να διασφαλιστεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν συμβαίνει.
- Να μείνει εκτός – στις πολιτικές, στις συζητήσεις κ.λπ. – η εστίαση στο πώς οι παρενοχλούμενοι/ες πρέπει να μιλούν ανοιχτά κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Οι συστάσεις σχετικά με το χειρισμό των υποθέσεων μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- Να διερευνηθεί τι αποτρέπει τις εταιρείες που δεν έχουν πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση από το να την αποκτήσουν.
- Να απαιτηθεί από τις εταιρείες να διαθέτουν πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση που να περιλαμβάνει: μια δήλωση που να λέει ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι εντάξει· με ποιον μπορεί να επικοινωνήσει κάποιος αν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση· ότι οι όποιες ανησυχίες θα ληφθούν σοβαρά υπόψη· και πώς να χειριστεί μια υπόθεση, το τελευταίο με όσο το δυνατόν περισσότερες λεπτομέρειες.
- Καθιέρωση πολιτικών για καταγγέλλοντες, αλλά με προσοχή ώστε η πολιτική για καταγγέλλοντες να μην αποδυναμώνει ή να μην εμποδίζει άλλες πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Οι συστάσεις για την πρόληψη μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- Να ανατρέχει κανείς στην πολιτική της εταιρείας σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση κατά την πρόσληψη νέων εργαζομένων.
- Να δίδεται ιδιαίτερη προσοχή στους εργαζόμενους που αποτελούν έμφυλη μειονότητα σε έναν εργασιακό χώρο: γυναίκες σε χώρους εργασίας που κυριαρχούν οι άνδρες και άνδρες σε χώρους εργασίας που κυριαρχούν οι γυναίκες (και ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα). Για παράδειγμα, να δημιουργούνται πρωτοβουλίες καθοδήγησης όπου ένας διευθυντής, εκπρόσωπος ή υπάλληλος παρακολουθεί στενά τον εργαζόμενο που ανήκει στη

μειονότητα και ελέγχει τακτικά για να συζητά για την ικανοποίηση από την εργασιακή ζωή και την παρενόχληση. Αυτό μπορεί να συμβάλει στο να διασφαλιστεί ότι ο εργαζόμενος της μειονότητας δεν θα υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, ότι θα λάβει βοήθεια αν συμβεί κάτι τέτοιο και ότι δεν θα εγκαταλείψει τη θέση εργασίας του, καταλήγοντας έτσι να συμβάλει σε μια αγορά εργασίας με διαχωρισμό μεταξύ των φύλων αντί να συμβάλει στην κατάρρευσή της.

- Να ενημερωθούν οι εταιρείες, οι διευθυντές, οι αντιπρόσωποι, το προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού κ.λπ. ότι οι συζητήσεις σχετικά με τα όρια, το χιούμορ, τη γλώσσα, την κουλτούρα κ.λπ. είναι σημαντικά και αποτελεσματικά εργαλεία για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, επειδή δημιουργείται μεγαλύτερη κατανόηση των διαφορετικών ορίων και εμπειριών και επειδή εκπαιδεύονται οι εργαζόμενοι να επικοινωνούν για αυτά ακριβώς τα πράγματα.

Στην **Ελλάδα**, ορισμένοι από τους οργανισμούς συμμετείχαν σε σχετικές διαδικασίες διαβούλευσης, π.χ. στη διαβούλευση για το νομοσχέδιο που κύρωσε τη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ τον Ιούνιο του 2021, αλλά οι εκπρόσωποί τους δεν είναι ικανοποιημένοι από το αποτέλεσμα. Η ερευνητική ομάδα που διεξήγαγε την έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον δημόσιο τομέα για λογαριασμό της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων συνέστησε ότι για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τους δημόσιους υπαλλήλους (νόμος 3528/2017) πρέπει να συμπληρωθεί και να προσαρμοστεί σύμφωνα με το ισχύον διεθνές και ενωσιακό δίκαιο και ιδίως με την πρόσφατη κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης 190 για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Παράλληλα, προτείνεται η άμεση σύνταξη ενός «Πρωτοκόλλου για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο δημόσιο τομέα», σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές άλλων οργανισμών στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.

Πολλοί εκπρόσωποι ανέφεραν ότι είναι πολύ σημαντικό να δημιουργηθεί και να καθιερωθεί μια πολιτική μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας και φυσικά στην κοινωνία. Κάθε οργανισμός, εταιρεία, ΜΚΟ θα πρέπει να καταστήσει σαφές με κάθε δυνατό τρόπο ότι αυτές οι συμπεριφορές δεν είναι ανεκτές. Ένα άλλο σημαντικό πράγμα είναι ότι οι άνθρωποι σε κάθε επίπεδο (εργαζόμενοι, εργοδότες, πελάτες, προμηθευτές) θα πρέπει να ενημερωθούν για τα δικαιώματά τους και για το πώς μπορούν να υπερασπιστούν τον εαυτό τους απέναντι σε αυτές τις συμπεριφορές ή πώς να παρέμβουν όταν υποπίπτουν στην αντίληψή τους. Είναι επίσης σημαντικό να εκπαιδεύονται οι υπηρεσίες και οι φορείς που έχουν την ευθύνη να διερευνούν υποθέσεις ή/και να διώκουν περιστατικά.

Ορισμένοι συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης πρότειναν να υπάρξει ευρύτερη συνεργασία μεταξύ των οργανισμών (ιδίως των ΜΚΟ και των πανεπιστημίων) που είναι εξοικειωμένοι με τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και εκείνων που προσπαθούν τώρα να θέσουν το πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση αυτού του είδους των περιστατικών. Θα πρέπει

να υπάρξει μεταφορά γνώσεων, με δραστηριότητες κατάρτισης και ευαισθητοποίησης. Ορισμένοι εκπρόσωποι των δήμων πρότειναν επίσης ότι θα πρέπει να υπάρχουν ξεχωριστοί κωδικοί στους ετήσιους προϋπολογισμούς των οργανισμών τους για τις δραστηριότητες που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων, τα θέματα βίας λόγω φύλου και τη σεξουαλική παρενόχληση, ώστε οι επιτροπές ισότητας των φύλων να είναι πιο ευέλικτες για την οργάνωση αυτών των δραστηριοτήτων. Ορισμένοι εκπρόσωποι συνδικάτων ανέφεραν ότι υπάρχουν πολλές δράσεις, ευκαιρίες κατάρτισης και εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης που δεν δημοσιεύονται ευρέως και στο τέλος οι άνθρωποι που αντιμετωπίζουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης δεν είναι καλά ενημερωμένοι ή προετοιμασμένοι για το πώς να το χειριστούν, ακόμη και όταν το βιώνουν οι ίδιοι ή οι συνάδελφοί τους.

Οι προτάσεις που ελήφθησαν στην **Ισπανία** μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- Η οπτική της απομόνωσης της έμφυλης βίας πρέπει να συμπεριληφθεί ως βασικό στοιχείο στον αγώνα κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης σε όλους τους δημόσιους χώρους, τόσο διαδικτυακά όσο και μη διαδικτυακά, σε όλα τα πεδία (εκπαιδευτικό, πολιτικό και κοινωνικό). Το πρώτο βήμα είναι η δημόσια αναγνώριση αυτού του είδους βίας, καθώς και η σαφής τοποθέτηση απόρριψης.
- Τα προγράμματα πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης από την πρώιμη παιδική ηλικία, συμπεριλαμβανομένου του νηπιαγωγείου, του δημοτικού σχολείου, του γυμνασίου και του πανεπιστημίου, πρέπει να βασίζονται σε επιστημονικά δεδομένα. Τα προγράμματα αυτά δεν μπορούν να προσανατολίζονται μόνο από ηθικές αντιλήψεις, αλλά και από τη γλώσσα της επιθυμίας, αναφερόμενα στους βίαιους ανθρώπους ως δειλούς και αναφερόμενα σε όσους υποστηρίζουν τα θύματα και υφίστανται βία ως γενναίους. Αυτού του είδους η γλώσσα πρέπει να συμπεριληφθεί σε όλα τα εκπαιδευτικά στάδια και σε όλα τα κοινωνικά πεδία (επιχειρήσεις, χώροι αναψυχής, δρόμος, διαδίκτυο, νοσοκομεία κ.λπ.), καθώς χωρίς τη σύνδεση της γλώσσας της επιθυμίας με τη γλώσσα της ηθικής δεν μπορούμε να σημειώσουμε πρόοδο στην εξάλειψη αυτού του είδους της παρενόχλησης. Η σύνδεση της γλώσσας της επιθυμίας και της ηθικής πρέπει επίσης να συμπεριληφθεί στις οπτικοακουστικές παραγωγές, τόσο στον κινηματογράφο όσο και στην αυξανόμενη βιομηχανία των βιντεοπαιχνιδιών. Επισημαίνουμε την ανάγκη τα προγράμματα αυτά να βασίζονται σε επιστημονικά δεδομένα και όχι σε περιστατικά, όπως έχει αποδειχθεί, για παράδειγμα, ότι ο έρωτας με ένα μη βίαιο άτομο γίνεται παράγοντας πρόληψης της έμφυλης βίας και όχι αιτιολογικός παράγοντας, όπως κάποιες ομιλίες προσπάθησαν να παρουσιάσουν, καθώς και να προωθήσουν νέες εναλλακτικές αρρενωπότητες.
- Ιδιαίτερη σημασία για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο διαδίκτυο έχει δοθεί στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, είτε πρόκειται για μέσα κοινωνικής δικτύωσης, είτε για παραδοσιακά μέσα μαζικής ενημέρωσης, είτε για άλλες επιχειρήσεις που

λειτουργούν στο διαδίκτυο. Η κοινωνία διεκδικεί τη βελτίωση των μηχανισμών αναφοράς και προστασίας που ήδη υπάρχουν αλλά δεν είναι αρκετοί. Μια άλλη συμβολή είναι η αναγνώριση του έργου εκείνων των δημοσιογράφων ή των παραγωγών μέσων ενημέρωσης που έχουν δεσμευτεί να υποστηρίξουν τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης και κάνουν σχολαστική δουλειά, συμπεριλαμβανομένων των διεθνών συνεισφορών που σχετίζονται πιο σημαντικά με την κάλυψη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στο δικό μας πλαίσιο, διαπιστώνουμε ότι υπάρχουν μέσα ενημέρωσης που υποστηρίζουν τα θύματα, αλλά και άλλα που προστατεύουν τους παρενοχλητές και εκείνους που επιτίθενται στα θύματα, υπό τη σκέπη της ελευθερίας της έκφρασης. Αυτή η συζήτηση, ωστόσο, έχει λυθεί εδώ και πολύ καιρό στην έρευνα και στον κοινωνικό κόσμο της πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης: η υποστήριξη των θυμάτων είναι πιο σημαντική από το δικαίωμα της ελευθερίας έκφρασης των μέσων ενημέρωσης, όποτε αυτή η έκφραση εξυπηρετεί την ενοχοποίηση του θύματος και προστατεύει τους παρενοχλητές.

Επιπλέον, έχουν γίνει ορισμένες συγκεκριμένες συστάσεις που πρέπει να ληφθούν υπόψη από τη σφαίρα της πολιτικής:

- Εκπαίδευση ολόκληρης της πανεπιστημιακής κοινότητας σε επιστημονικά στοιχεία αναγνώρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Δημιουργία δικτύων αλληλεγγύης που υποστηρίζουν και ενθαρρύνουν τις συνεργασίες.
- Αυτενέργεια και καταγγελία σε περίπτωση που κάποιος/α γίνεται μάρτυρας σεξουαλικής παρενόχλησης, υποστηρίζοντας και προστατεύοντας το θύμα χωρίς να το επαναθυματοποιεί. Να μετατραπούμε σε ενεργοί μάρτυρες που προχωρούν μια υπόθεση (upstanders).
- Δημιουργία γραφείου για την παρακολούθηση και υποστήριξη των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης με εκπροσώπους από ολόκληρη την πανεπιστημιακή κοινότητα, ώστε να διασφαλίζεται η ενεργοποίηση των πρωτοκόλλων κατά τη λήψη μιας καταγγελίας.
- Συμπερίληψη στα προγράμματα σπουδών περιεχομένου σχετικού με τη σεξουαλική παρενόχληση.
- Περιοδική αξιολόγηση των μέτρων που λαμβάνονται για την πρόληψη και την καταγραφή της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Συμπεράσματα

Το παρόν κείμενο συγκεντρώνει την εμπειρία που αποκτήθηκε από τους πέντε εταίρους της κοινοπραξίας του προγράμματος ASTRAPI σχετικά με τις απόψεις και τις εμπειρίες των αρμόδιων φορέων στις αντίστοιχες χώρες. Το επίπεδο ευαισθητοποίησης, η αξιολόγηση των υφιστάμενων πολιτικών και καλών πρακτικών, καθώς και γενικές και ειδικές προτάσεις παρουσιάζονται στα σχετικά κεφάλαια. Η έρευνα που διεξήχθη στις πέντε χώρες παρείχε πλούσιο υλικό που προέρχεται από το πεδίο και καλύπτει σε διαφορετικό βαθμό διάφορους τομείς και περιβάλλοντα: από τους χώρους εργασίας και τις δράσεις που αναλαμβάνουν οι εργοδότες και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μέχρι τα πανεπιστήμια και τις τοπικές αρχές.

Ένα συμπέρασμα που μπορεί να εξαχθεί από το υλικό που συγκεντρώθηκε και παρουσιάζεται στην παρούσα μελέτη του έργου ASTRAPI είναι ότι υπάρχει μια ορισμένη ασυμμετρία μεταξύ των εξεταζόμενων χωρών όσον αφορά στις πολιτικές και τις πρακτικές για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Όλες οι εξεταζόμενες χώρες είναι κράτη μέλη της ΕΕ και όλες έχουν μεταφέρει στην εθνική τους νομοθεσία τις οδηγίες της ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες παρέχουν έναν ολοκληρωμένο ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης ως μορφή διάκρισης και συνακόλουθα εργαλεία και μηχανισμούς για την αντιμετώπισή της. Παρ' όλα αυτά, φαίνεται να υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών όσον αφορά το εύρος των πολιτικών και των πρακτικών γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση.

Από τη μια πλευρά, στη Δανία, τόσο σε νομοθετικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο ρυθμίσεων στον χώρο εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, η σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζεται με διάφορους τρόπους, ορισμένοι από τους οποίους είναι συμμετοχικοί. Από την άλλη πλευρά, στη Βουλγαρία η σεξουαλική παρενόχληση δεν φαίνεται να αποτελεί ζήτημα ούτε στους δημόσιους φορείς ούτε στους χώρους εργασίας, ενώ οι συνεχείς προσπάθειες των συνδικάτων δεν έχουν ακόμη αποφέρει απτά αποτελέσματα, π.χ. δεν έχουν καταφέρει να πείσουν την κυβέρνηση να κυρώσει τη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ. Στην Ισπανία, τα πανεπιστήμια έχουν διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της προβολής και της ευαισθητοποίησης γύρω από αυτά τα ζητήματα με ορισμένα σημαντικά νομοθετικά αποτελέσματα. Στην Κύπρο, οι αρμόδιες αρχές και τα συνδικάτα φαίνεται να είναι πιο ενεργά στον τομέα αυτό, ενώ στην Ελλάδα το κίνημα #Metoo που προέκυψε από τον Ιανουάριο του 2021, μαζί με τις επίμονες προσπάθειες αρκετών ΜΚΟ, έχουν αυξήσει το ενδιαφέρον για τα θέματα φύλου γενικά και τη σεξουαλική παρενόχληση ειδικότερα.

Μιλώντας για την ποικιλομορφία των παραγόντων στο πεδίο, μπορεί κανείς να διαπιστώσει, αφενός, διαφορές στην προθυμία και την ευελιξία των οργανισμών να προσαρμόσουν τους κανόνες και τους κανονισμούς τους ή να δημιουργήσουν μηχανισμούς και εργαλεία για την πρόληψη και τον χειρισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης: φαίνεται ότι οι μεγάλοι και

καθιερωμένοι οργανισμοί, είτε πρόκειται για εταιρείες είτε για δήμους ή πανεπιστήμια, είναι πιο ικανοί να εφαρμόσουν πραγματικές πολιτικές από ό,τι οι μικροί οργανισμοί. Από την άλλη πλευρά, φαίνεται ότι οι πολιτικές και οι πρακτικές που απευθύνονται και αναπτύσσονται απευθείας στους χώρους εργασίας – οποιουδήποτε είδους – είναι πιο πιθανό να εμπλέξουν τους ανθρώπους στη σκέψη και τη δράση με τρόπους που θα μπορούσαν να αποτρέψουν τους πιθανούς δράστες και να βοηθήσουν τις επιζήσασες.

Το ερώτημα που τίθεται επανειλημμένα σε όλα τα κοινωνικά περιβάλλοντα – σε ορισμένα με πολύ μεγαλύτερη ένταση – είναι αυτό της ενημέρωσης και της δυνατότητας στα άτομα που κινδυνεύουν, να έχουν πρόσβαση στους υπάρχοντες μηχανισμούς. Ακόμη και στα πιο επεξεργασμένα και εμπειριστατωμένα πλαίσια προστασίας, π.χ. στη Δανία, τα αναφερόμενα κρούσματα παραμένουν πολύ χαμηλότερα από τα πραγματικά. Αυτό επιβεβαιώνει για άλλη μια φορά ότι απομένουν πολλά να γίνουν σε επίπεδο επικοινωνίας και ανταλλαγής προκειμένου να υπάρξει επαναδιαπραγμάτευση των ορίων του τι μπορεί και τι δεν μπορεί να είναι αποδεκτό σε ένα ασφαλές και συναδελφικό περιβάλλον. Η παρούσα εργασία, μαζί με όλα τα άλλα αποτελέσματα του έργου ASTRAPI, στοχεύει ακριβώς στην παροχή ερεθισμάτων για περαιτέρω προβληματισμό και αναζήτηση καινοτόμων λύσεων.

Παράρτημα: Οδηγός συζήτησης/συνέντευξης

1. Χαρακτηριστικά του οργανισμού

- Τύπος (δημόσιο/ιδιωτικό κ.λπ.)
- Τομέας (σε περίπτωση εργασιακών χώρων, ενώσεων εργοδοτών ή εργαζομένων)
- Μέγεθος
- Ρόλος του ερωτώμενου/ης
- Κατανομή προσωπικού του φορέα κατά φύλο

2. Επισκόπηση της νομοθεσίας και των πολιτικών

- Είστε εξοικειωμένοι/ες με το νομοθετικό πλαίσιο και το πλαίσιο πολιτικής για τη σεξουαλική παρενόχληση;
- Έχει χρησιμοποιήσει ποτέ ο οργανισμός σας υπάρχοντα νομοθετικά ή εργαλεία πολιτικής για να χειριστεί περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης; Ποιο ήταν το αποτέλεσμα?
- Είστε ικανοποιημένος/η με το υπάρχον πλαίσιο πολιτικής; Ποια είναι τα πιο δυνατά και ποια τα πιο αδύναμα στοιχεία του;

3. Καλές πρακτικές

- Ο οργανισμός σας διαθέτει καλές πρακτικές σχετικά με την πρόληψη και τον χειρισμό περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης;
- Ο οργανισμός σας έχει συντάξει κάποιου είδους κανόνες ή κώδικα συμπεριφοράς σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση;
- Προβλέπει ο οργανισμός σας συγκεκριμένες διαδικασίες για την αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης;
- Ο οργανισμός σας έχει οργανώσει ή ενθαρρύνει τα μέλη του να συμμετάσχουν σε οποιοδήποτε είδος εκπαίδευσης για την πρόληψη/την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία;
- Ο οργανισμός σας έχει αντιμετωπίσει περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης; Με ποιο τρόπο; Ποιο ήταν το αποτέλεσμα;
- Έχει υιοθετήσει ο οργανισμός σας σχέδιο για την ισότητα των φύλων;

4. Συστάσεις/Προτάσεις

- Έχει συμμετάσχει ο οργανισμός σας σε σχετικές διαδικασίες διαβούλευσης, π.χ. στη διαβούλευση για το νομοσχέδιο που επικύρωσε τη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ τον Ιούνιο του 2021;
- Ο οργανισμός σας έχει συντάξει και κοινοποιήσει συστάσεις πολιτικής σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση;
- Τι θα προτείνατε για τη βελτίωση των πολιτικών που στοχεύουν στην πρόληψη και τον χειρισμό περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία;
- Θα ήταν ο οργανισμός σας ανοιχτός/πρόθυμος να υιοθετήσει μια νέα πολιτική στο χώρο εργασίας, όπως αυτή που προτείνει το έργο Astrapi (<https://astrapi-project.eu/project-toolkit/>);