Πρόληψη & καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης

Πρακτικά βήματα και εργαλεία για εργαζόμενες/ους και αυτοαπασχολούμενους/ες.

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

Οι ανάγκες
και οι προσδοκίες σας

BRAVE SPACE

Agenda

1ο μέρος | Γιατί συζητάμε για τη σεξουαλική παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας;

2ο μέρος | Βασικές έννοιες & μελέτες περίπτωσης

3ο μέρος | Πώς είναι καλύτερα να συμπεριφερόμαστε στη δουλειά;

4ο μέρος | Τρόποι άμυνας, παρέμβασης και υποστήριξης

5ο μέρος | Μύθοι και αλήθειες για τη σεξουαλική παρενόχληση

1ο μέρος

Γιατί συζητάμε
για τη σεξουαλική παρενόχληση
στον κόσμο της εργασίας;

Το **85%** των γυναικών στην Ελλάδα έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους.

Ποιο είναι το κόστος;

Ασφαλές περιβάλλον	Απειλητικό περιβάλλον
Αφοσίωση	Ασθένεια λόγω στρες
Δέσμευση	Σωματική/ψυχική βλάβη
Υψηλή απόδοση	Μείωση κερδών
Συγκράτηση ταλέντων	Δυσφήμηση
Προσέλκυση ταλέντων	Απώλεια ταλέντων

Και τότε, γιατί;

Άγνοια	Φόβος	Συνήθεια
Δεν γνωρίζουμε τη σημασία, τη συχνότητα, τις συνέπειες	Φοβόμαστε μήπως πούμε κάτι λάθος, μήπως εκτεθούμε ή εξοστρακιστούμε	Βασιζόμαστε σε παρωχημένα κριτήρια & βαθιά ριζωμένα στερεότυπα

Ποιος είναι ο ρόλος μας;

Η πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης & βίας στην εργασία είναι υπόθεση όλων μας.

- Ως εργοδότες/τριες καλούμαστε να διασφαλίσουμε ένα ασφαλές περιβάλλον και μια κουλτούρα σεβασμού για το προσωπικό μας.
- Ως επικεφαλής ομάδων, οφείλουμε να λειτουργήσουμε ως πρότυπα συμπεριληπτικής επικοινωνίας και να κάνουμε πράξη τη δέσμευσή μας για μηδενική ανοχή.
- Ως συνάδελφοι, συνεργάτες/ιδές, έχουμε την ευκαιρία να υποστηρίξουμε τα άτομα που υφίστανται παρενόχληση ή και να επαναξιολογήσουμε τις συμπεριφορές μας.

WOMEN ON TOP

2ο μέρος

Βασικές έννοιες και μελέτες περίπτωσης

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

Τύποι σεξουαλικής παρενόχλησης

α. Quid pro quo (πρόταση για αντιπαροχή)
β. Συνθήκες εργασίας (προσβλητικό ή εχθρικό περιβάλλον)

Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

α. Σωματική παρενόχληση
β. Λεκτική παρενόχληση
γ. Μη λεκτική παρενόχληση
δ. Ψηφιακή παρενόχληση

Τι ΔΕΝ είναι σεξ. παρενόχληση

Το φλερτ

Το συναινετικό φλερτ και οι συναινετικές ερωτικές σχέσεις μεταξύ ενήλικων ατόμων.

Μια αστοχία

Ένα μεμονωμένο ατυχές σχόλιο που δεν επαναλήφθηκε όταν διαπιστώθηκε ότι ήταν ανεπιθύμητο.

Άλλες μορφές

Τα μειωτικά σχόλια σε σχέση με το φύλο & οι εκφοβιστικές συμπεριφορές (παραμένουν, όμως, λάθος).

WOMEN ON TOP

Ποι@, πού, γιατί

Άτομα	Σχέσεις	Περιβάλλον
Όχι μόνο από άνδρες προς γυναίκες.	Δυναμική εξουσίας vs Δυναμική ιεραρχίας	Σε κάθε πλαίσιο που σχετίζεται με την εργασία

Μερικές μελέτες περίπτωσης

Η Μ. είναι η μοναδική γυναίκα στην ομάδα της.
Όταν ολοκληρώνουν κάποιο μεγάλο πρότζεκτ
και χρειάζεται να μείνουν στο γραφείο ως αργά,
οι συνάδελφοί της συγκεντρώνονται γύρω από έναν
υπολογιστή και χαζεύουν πορνογραφικό περιεχόμενο.
Όταν η Μ. εκφράζει τη δυσαρέσκειά της,
οι υπόλοιποι την κατηγορούν για υπερευαισθησία
και της λένε ότι έχουν ανάγκη «να χαλαρώσουν».

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

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

3ο μέρος

Πώς είναι καλύτερα να συμπεριφερόμαστε στη δουλειά;

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

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

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

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

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

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

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

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

Και μερικά ακόμα

Ανάγκες	Θέση	Κατανόηση
Η ισορροπία μεταξύ προσωπικών & επαγγελματικών αναγκών	Χαϊδευτικά, υποκοριστικά και προβληματικές προσφωνήσεις	Ενσυναίσθηση πέρα από τις λέξεις

4ο μέρος

Τρόποι άμυνας, παρέμβασης και υποστήριξης

Κι αν μου συμβεί;

Όρια	Υποστήριξη	Στοιχεία
Μιλάμε από νωρίς, καταγγέλλουμε ως αργά	Ζητάμε βοήθεια, διεκδικούμε διαδικασίες	Συγκεντρώνουμε δεδομένα και υποστηρικτικό υλικό

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί παραβίαση του νόμου για την «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης».
Με τον νόμο αυτόν η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως διάκριση λόγω φύλου και για τον λόγο αυτόν μπορεί να αποδοθούν εργοδοτικές ευθύνες για παρενόχληση του προσωπικού (ακόμα και για παρενόχληση που ασκούν εργαζόμενοι σε συναδέλφους) επειδή απέτυχε να δημιουργήσει τις συνθήκες που θα απέτρεπαν την εν λόγω παραβίαση.

Με βάση τα νέα νομοθετικά δεδομένα:

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.
2. Η πολιτική αυτή περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:
α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
β) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή συμπεριφορών,
γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,
δ) πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη
ε) ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης

Με βάση τα νέα νομοθετικά δεδομένα:

1. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από είκοσι (20) άτομα υποχρεούνται να υιοθετούν πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.
2. Η πολιτική αυτή περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:
α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
β) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή συμπεριφορών,
γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,
δ) πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη
ε) ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης

Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμα και εάν έχει λήξει η συγκεκριμένη σχέση, έχει δικαίωμα να:

- Προβεί σε καταγγελία εντός της επιχείρησης βάσει της σχετικής πολιτικής
- Καταθέσει προσφυγή ενώπιον των Διοικητικών Αρχών (βλ. της Επιθεώρησης Εργασίας, Συνηγόρου του Πολίτη).
- Να αιτηθεί δικαστικής προστασίας (π.χ. ασφαλιστικά μέτρα)
- Να αξιώσει ικανοποίηση με οποιαδήποτε άλλη νομική βάση (αγωγή με αξίωση αποζημίωσης, κλπ.)

Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμα και εάν έχει λήξει η συγκεκριμένη σχέση, έχει δικαίωμα να:

- Προβεί σε καταγγελία εντός της επιχείρησης βάσει της σχετικής πολιτικής
- Καταθέσει προσφυγή ενώπιον των Διοικητικών Αρχών (βλ. της Επιθεώρησης Εργασίας, Συνηγόρου του Πολίτη).
- Να αιτηθεί δικαστικής προστασίας (π.χ. ασφαλιστικά μέτρα)
- Να αξιώσει ικανοποίηση με οποιαδήποτε άλλη νομική βάση (αγωγή με αξίωση αποζημίωσης, κλπ.)

Εργαζόμενος/η που έχει υποστεί περιστατικό βίας ή παρενόχλησης μπορεί να επικοινωνήσει με:

• Την Επιθεώρηση Εργασίας [διαδικτυακά]

• Τον Συνήγορο του Πολίτη [με ραντεβού στην έδρα του οργανισμού ή διαδικτυακά]

• Τη Γραμμή Εξυπηρέτησης Πολιτών: 1555

• Την Υπηρεσία Άμεσης ψυχολογικής Υποστήριξης και Συμβουλευτικής των γυναικών

θυμάτων έμφυλης βίας– Γραμμή SOS: 15900

Την υπηρεσία παροχής νομικής συμβουλευτικής για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης Speak Out [http://speakout.actionaid.gr]

Κι αν το παρατηρήσω;

Συμπαράσταση	Υποστήριξη	Μαρτυρία
Με εχεμύθεια και διακριτικότητα	Θέτουμε όρια στον/την αυτουργό	Καταγγελία ή/και επιβεβαίωση

Η σημασία της ομάδας
& η συστηματοποίηση των αξιών

5ο μέρος

Μύθοι και αλήθειες για τη σεξουαλική παρενόχληση

3 (τουλάχιστον) μύθοι

No 1

Ούτε ένα αστείο δεν μπορούμε να κάνουμε πια; Ούτε να φλερτάρουμε;

No 2

Οι γυναίκες έχουν γίνει υπερευαίσθητες και τα παίρνουν όλα πολύ βαριά

No 3

Μπορεί να κατηγορηθώ άδικα για σεξουαλική παρενόχληση

WOMEN ON TOP

Τι μπορώ να κάνω αύριο
για να προλάβω & να αντιμετωπίσω
την παρενόχληση στην εργασία μου;