

Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας

Αθηνά Μαλαγαρδή, Δεκέμβριος 2024

Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο στην Ελλάδα

- Επηρεάζει όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από φύλο, γένος, ηλικία ή μορφωτικό επίπεδο. Παγκοσμίως σύμφωνα με τη ΔΟΕ ένας στους 15 εργαζόμενους έχει βιώσει σεξουαλική βία και παρενόχληση στην εργασία.
- Η Ελλάδα κύρωσε το 2021 τη ΔΣΕ 190 για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία εκπέμποντας ένα ηχηρό μήνυμα κατά του φαινομένου, έπειτα από το δυνατό κύμα καταγγελιών το ίδιο έτος.
- Έχουν ήδη ξεκινήσει οι ελεγκτικοί μηχανισμοί των οργάνων της ΔΟΕ για τον έλεγχο της εφαρμογής της ΔΣΕ από τη χώρα μας.

Σήμερα θα παρουσιαστεί η **πρώτη έρευνα** στον ιδιωτικό τομέα που υλοποιήθηκε μετά την επικύρωση της ΔΣΕ 190 από τη χώρα μας που **διεξήχθη μέσα στο πλαίσιο του πανευρωπαϊκού έργου του γερμανικού πολιτικού ιδρύματος Friedrich–Ebert-Stiftung (FES) σε συνεργασία με τη ΓΣΕΕ και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων της ΓΣΕΕ.**

Έργο του Ιδρύματος Friedrich - Ebert Stiftung

“Η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας”

- **Σκοπός του έργου** να υπάρξει **καλύτερη πληροφόρηση και καλύτερη κατανόηση** της τρέχουσας κατάστασης για τη σεξουαλική παρενόχληση και βία στον χώρο εργασίας σε **6 ευρωπαϊκές χώρες**: Τσεχία, Βουλγαρία, Κροατία, Ουγγαρία, Σλοβακία συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας. Κάθε χώρα συνέταξε την Εθνική της Έκθεση και εντός του επόμενου έτους θα συνταχθεί Συγκριτική Έκθεση με αυτές τις χώρες.
- Από τις χώρες αυτές μόνο η Ελλάδα έχει επικυρώσει τη ΔΣΕ 190 (N.4808/2021).
- Η σύνταξη της Μελέτης στο πλαίσιο του έργου αυτού **παρέχει επισκόπηση του νομικού πλαισίου σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο**, αναλύοντας τα ευρήματα και διατυπώνοντας **συστάσεις πολιτικής** για τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Μεθοδολογική προσέγγιση της Έκθεσης Μικτή μεθοδολογία τριών βημάτων

1. **Δημοσκοπική έρευνα** στα αγγλικά και στα ελληνικά που έγινε από τις 9 Ιουλίου έως τις 9 Σεπτεμβρίου 2024
2. **Συνεντεύξεις με θύματα** σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.
3. **Την εξέταση των αποτελεσμάτων από τις δύο εστιασμένες συζητήσεις** (focus groups) που έγιναν στις 30 Σεπτεμβρίου με τη συμμετοχή:
 - της **ΓΣΕΕ, της Γενικής Γραμματείας Ισότητας της ΓΣΕΕ, 6 Ομοσπονδιών** (Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλλήλων Ελλάδας, Ομοσπονδία Ασφαλιστικών Συλλόγων Ελλάδας, Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών, Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας, Πανελλήνια Ομοσπονδία Θεάματος - Ακροάματος και Ένωση Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών) **9 Περιφερειακών Εργατικών Κέντρων** (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Ηράκλειο, Ρόδος, Κόρινθος, Φθιώτιδας, Κατερίνη, Βέροια, Φλώρινας).
 - των **Ανεξάρτητων Αρχών** i. της Επιθεώρησης εργασίας, ii. του Συνηγόρου του Πολίτη, iii. της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, iv. της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου
 - των **Υπουργείων** i. Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ii. Εσωτερικών, iii. Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας

Δημοσκόπηση (9 Ιουλίου -9 Σεπτεμβρίου):

876 συμμετέχοντες:

31,4% θύματα (275περιστατικά):

75,3% γυναίκες

21,1% άντρες

1,5% δεν δήλωσαν ταυτότητα φύλου

77,1% στον ιδιωτικό τομέα

17,8% στον δημόσιο τομέα

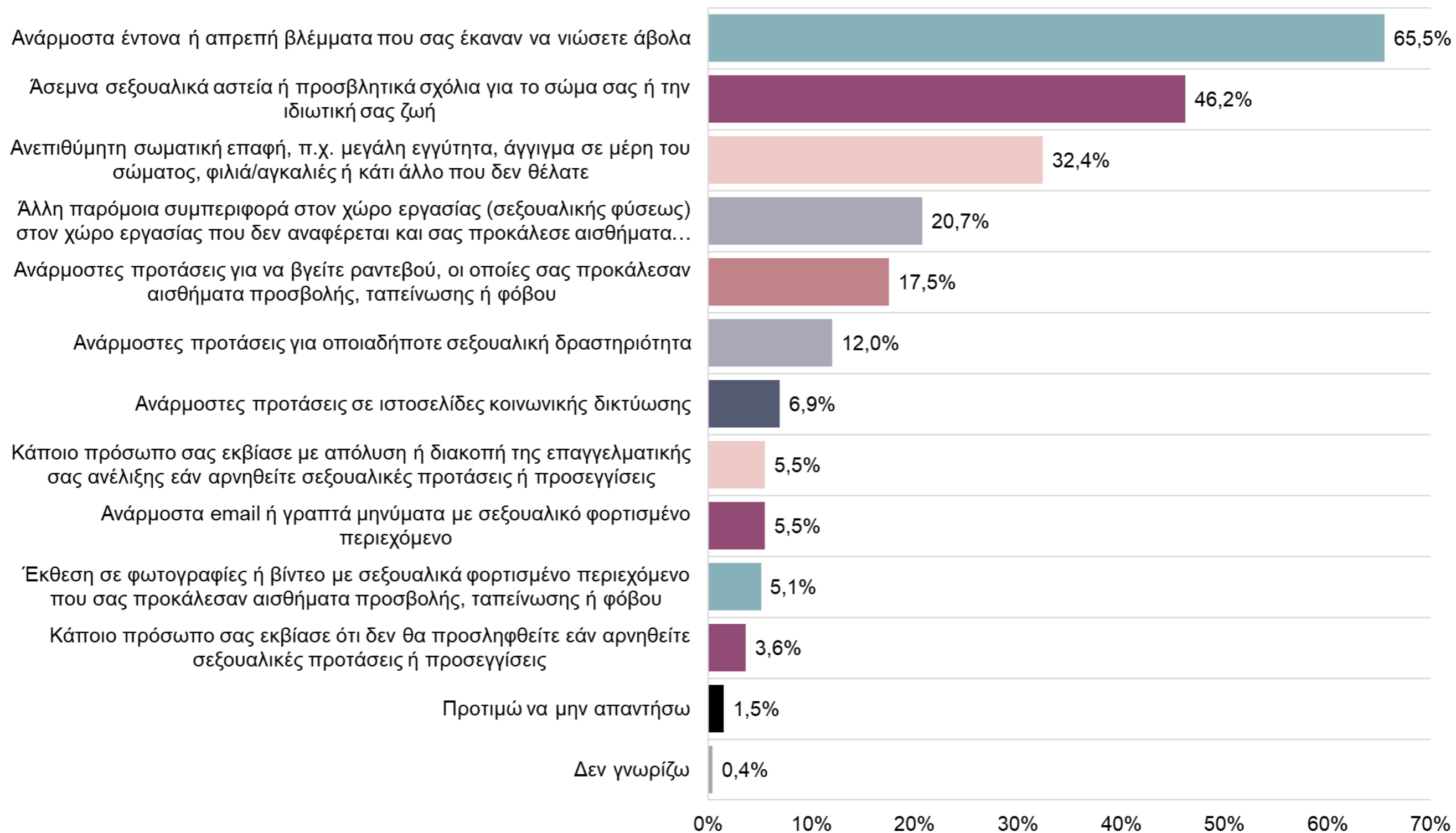
43,5% του γενικού δείγματος δήλωσαν ότι το φαινόμενο είναι συνηθισμένο στον χώρο εργασίας τους και **31,5%** ότι είναι πολύ συνηθισμένο

Ανεπιθύμητες συμπεριφορές:

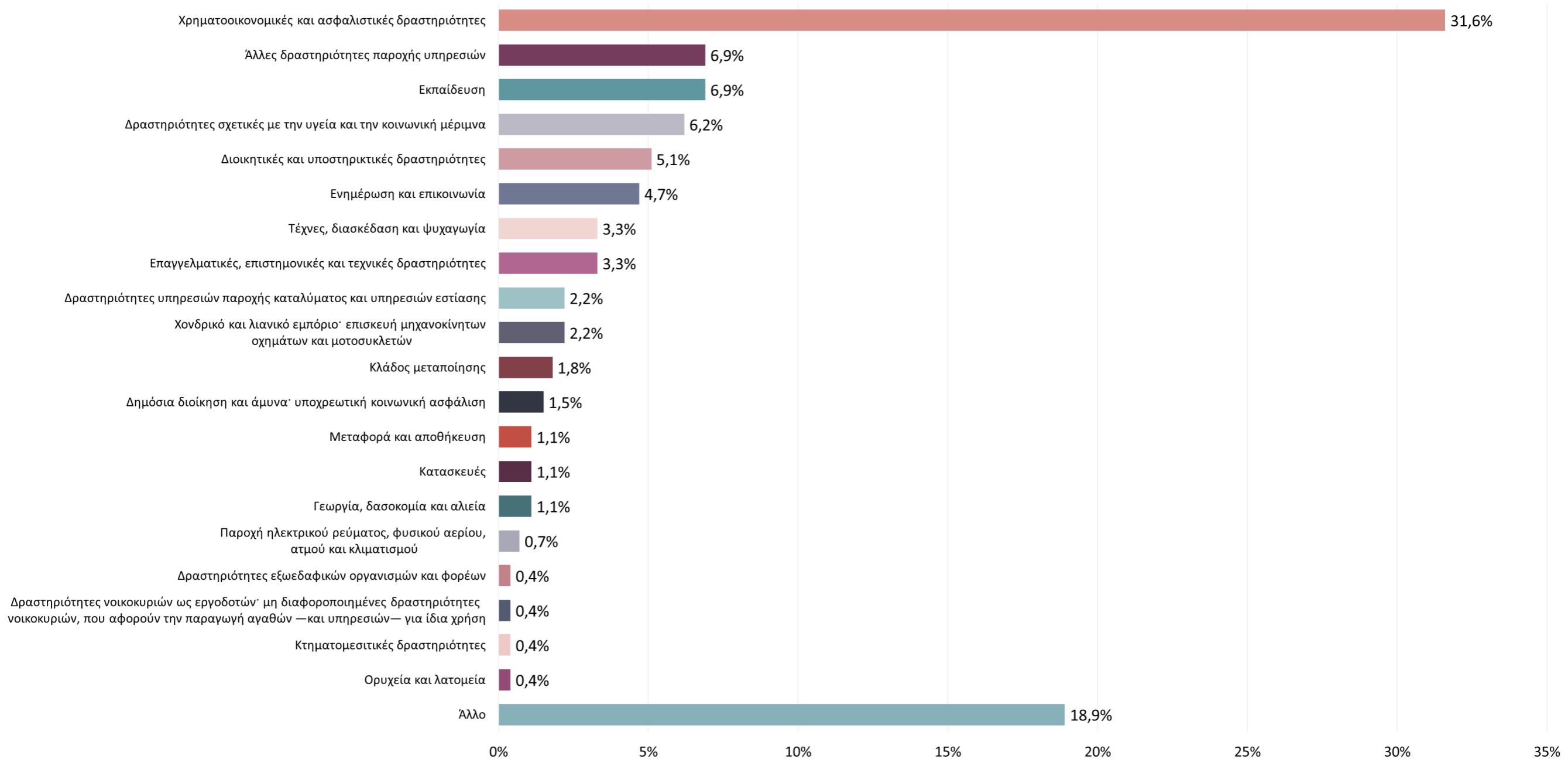
Οι μορφές των ανεπιθύμητων συμπεριφορών είναι

λεκτικές, μη λεκτικές, σωματικές και διαδικτυακές

Έχετε βιώσει κάποια ανεπιθύμητη συμπεριφορά στον τρέχοντα εργασιακό σας χώρο;



Κλάδοι που επηρεάζονται περισσότερο:



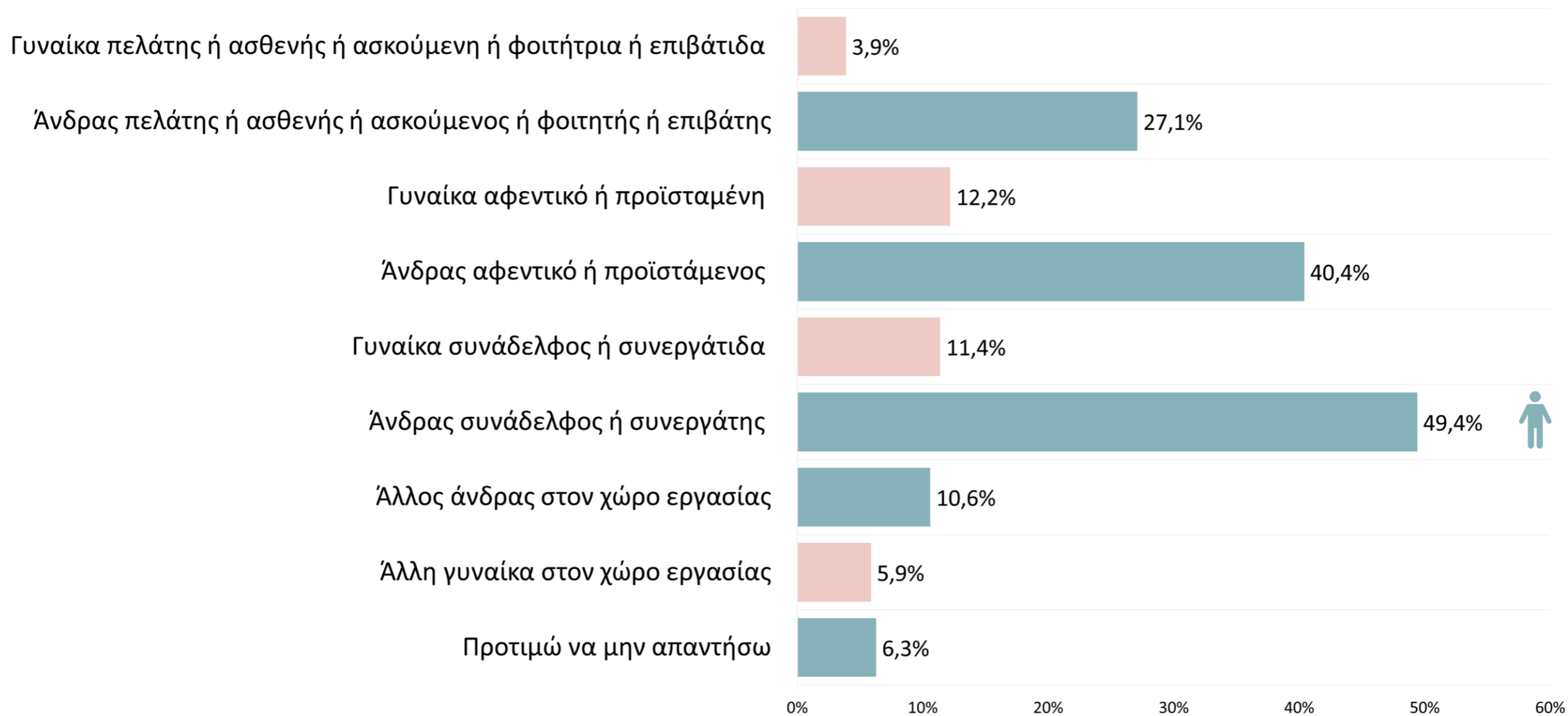
Χαρακτηριστικά του δράστη:

Στο **49,4%** των περιπτώσεων ο δράστης είναι άντρας συνάδελφος ή συνεργάτης (οριζόντια μορφή)

Στο **40,4%** των περιστατικών ο δράστης είναι άντρας εργοδότης ή προϊστάμενος (κάθετη μορφή)

Το **27,1%** των περιστατικών σχετιζόταν με άνδρα πελάτη, ασθενή ή επιβάτη.

Εξετάζοντας όλα τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης που βιώσατε ΠΟΙΟΣ ΤΟ ΕΚΑΝΕ:



Συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης στους εργαζόμενους

67,3% ένιωσαν άβολα στον χώρο εργασίας,

31,9% απέφευγαν τις κοινωνικές επαφές με συναδέλφους,

29,5% δυσκολεύονταν να συγκεντρωθούν ή να εκτελέσουν τα καθήκοντα τους,

24,7% σκέφτηκαν να αποχωρήσουν από την εργασία τους

21,9% εκδήλωσαν κατάθλιψη ή άλλες δυσάρεστες ψυχολογικές συνέπειες

Πολλά θύματα εμφανίζουν **συμπτώματα μετατραυματικού στρες** που συνδέονται με τα πιο σοβαρά περιστατικά και δυσάρεστες εμπειρίες, επίσης σωματική και ψυχική ασθένεια λόγω στρες, καθώς και αλλαγές στη συμπεριφορά, όπως απομόνωση και επιδείνωση των σχέσεων, καθώς και ψυχολογικά τραύματα, όπως ταπείνωση και απώλεια αυτοεκτίμησης.

Αρνητικό αντίκτυπο στην επαγγελματική ανέλιξη Ενίσχυση των στερεοτύπων

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί επίσης να έχει αρνητικό αντίκτυπο **στις αποδοχές των θυμάτων,**
την **επαγγελματική τους ανέλιξη** και
τις **συνθήκες εργασίας**

ενώ δυνητικά μπορεί να εξωθήσει τα άτομα εκτός του κόσμου της εργασίας.

Και καθώς επηρεάζει ιδιαίτερα τις γυναίκες,

ενισχύει τα στερεότυπα σε σχέση με τις ικανότητες και τις φιλοδοξίες τους,

συμβάλλει στη μείωση του αριθμού των γυναικών που εισέρχονται ή παραμένουν στην αγορά εργασίας (αυξάνοντας το χάσμα συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό), **καθώς και στις χαμηλότερες αμοιβές των γυναικών έναντι των ανδρών (επιδεινώνοντας το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων).**

Σημειώνεται εδώ ότι η Ελλάδα είναι **73η ανάμεσα σε 146 χώρες** σε σχέση με τον δείκτη χάσματος μεταξύ των φύλων που εκδόθηκε από το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (WEF) το 2024, σημειώνοντας άνοδο από την **93η θέση το 2023** (Παγκόσμιο χάσμα μεταξύ των φύλων, 2024 - Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ).

Συνέπειες στις επιχειρήσεις- στο Κράτος

Από τη σκοπιά των **εργοδοτών**, επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις, την οργανωτική δομή, τη δέσμευση των εργαζομένων, **καθώς και τη φήμη και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και των οργανισμών**, μειώνει την παραγωγικότητα της επιχείρησης λόγω μειωμένης κρίσης ή υψηλών ποσοστών απουσίας, διακύβευσης της ομαδικής εργασίας και απογοήτευσης. Επίσης, τα άτομα που αναζητούν εργασία δεν θα στραφούν σε χώρους εργασίας όπου φοβούνται σεξουαλική παρενόχληση και, συνεπώς, υπάρχει απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου

Για το **Κράτος**, συνεπάγεται μεταξύ άλλων **οικονομικό κόστος** για ιατρική περίθαλψη, συμβουλευτική, απώλεια παραγωγικότητας, νομικά έξοδα, δικαστικές δαπάνες και διακανονισμούς, δαπάνες μακροχρόνιας αποκατάστασης για τα θύματα και επιδόματα ανεργίας ενώ υπονομεύεται η πρόσβαση των γυναικών σε καλά αμειβόμενες θέσεις υψηλού κύρους, στις οποίες παραδοσιακά κυριαρχούν οι άνδρες.

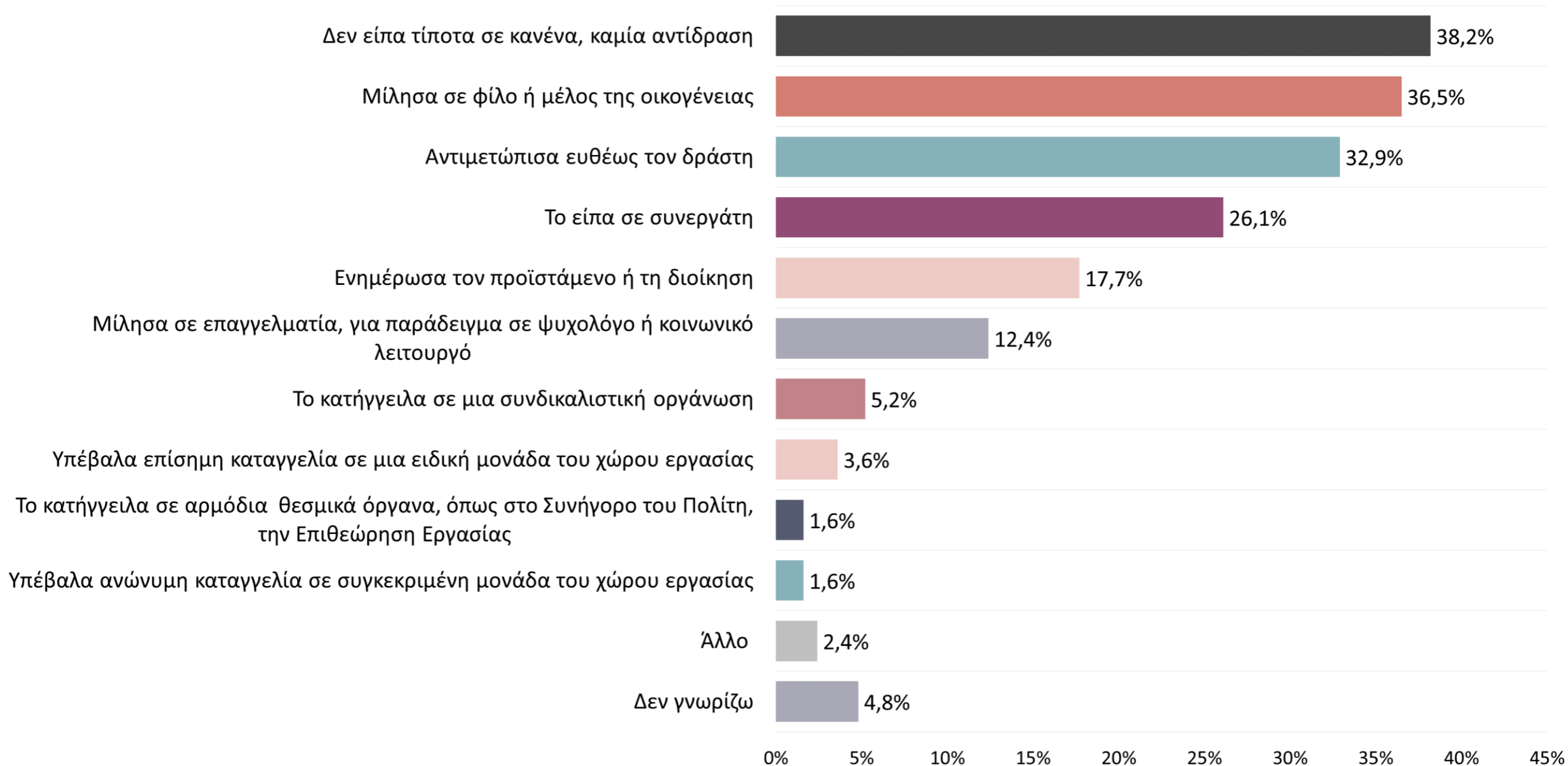
Η αντίδραση των θυμάτων στη σεξουαλική παρενόχληση:

Το **38,2%** απάντησαν ότι **δεν αντέδρασαν καθόλου**

Το **3,6%** υπέβαλλε επίσημη καταγγελία σε ειδική μονάδα του χώρου εργασίας

Το **5,2%** κατήγγειλε το περιστατικό σε συνδικαλιστική οργάνωση

Πώς αντιδράσατε στη σεξουαλική παρενόχληση:



1,6% Των θυμάτων κατήγγειλαν το περιστατικό στις Αρχές

Την ίδια ώρα η Επιθεώρηση Εργασίας στην Ετήσια Έκθεση της αναφέρει ότι για ολόκληρο το έτος 2013 **μόνο 12 υποθέσεις πανελλαδικά** την απασχόλησαν για το ζήτημα

Η εκκωφαντική “βουβή σιωπή” των θυμάτων έχει το δικό της “γιατί”

Το “γιατί” στην αντίδραση των θυμάτων

Το **27,2%** των θυμάτων αντέδρασαν έτσι **γιατί όπως είπαν δεν εμπιστεύονται τα αρμόδια όργανα**

Το **51,1%** των θυμάτων γιατί πίστευαν ότι “δεν θα έκαναν τίποτα”

Το **37%** γιατί **φοβόταν** ότι η καταγγελία θα επηρέαζε αρνητικά την εργασία τους, τη θέση τους ή τις προοπτικές επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Η έλλειψη εμπιστοσύνης στους θεσμούς μας παραπέμπει στο πρόσφατο

Νόμπελ Οικονομίας των Acemogλου/Johnson/Robinson όπου αναλύεται

πως η σημασία των θεσμών αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο για την κοινωνική ευημερία και το κράτος δικαίου,

αρκεί να λειτουργούν με τέτοιο τρόπο που να κερδίζουν την εμπιστοσύνη της κοινωνίας.



Αποτελέσματα της αντίδρασης στις περιπτώσεις που τα θύματα αντιπαρατέθηκαν με τον δράστη ή ενημέρωσαν τα αρμόδια άτομα ή όργανα:

- Το **45,7%** δήλωσαν ότι δεν υπήρξε κανένα αποτέλεσμα
- Το **27,5%** δήλωσε ότι η **παρενόχληση σταμάτησε**
- Το **8,7%** ότι ο ισχυρισμός διερευνήθηκε
- Το **6,5%** ότι ο δράστης μεταφέρθηκε σε άλλο τμήμα

Όσοι είχαν υποβάλει επίσημη καταγγελία δήλωσαν για το αποτέλεσμα της καταγγελίας :

- Το **7,1%** ότι η καταγγελία τους βελτίωσε την κατάσταση
- Το **10%** ότι δεν άλλαξε τίποτα
- Το **6,4%** ότι η καταγγελία επιδείνωσε την κατάσταση

Τι είδους πληροφόρηση και υποστήριξη θα ήθελαν να λάβουν τα θύματα:

- Το **43,8%** ζητάει **επαγγελματική και νομική υποστήριξη** για την καταγγελία της παρενόχλησης και της βίας
- Το **48,1%** ζητάει ενημέρωση/πληροφορίες από τα αρμόδια θεσμικά όργανα σχετικά με **τις ενέργειες σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης**
- Το **41,3%** ζητάει προστασία από άλλη σεξουαλική παρενόχληση και προστασία από αντίποινα
- Το **34,9%** ζητάει ηθική υποστήριξη
- Το **33,2%** ζητάει **επαγγελματική βοήθεια για την κατανόηση των δικαιωμάτων τους**

Για τον ρόλο των συνδικάτων δήλωσαν ότι:

- **78,9%** ότι πρέπει να απαιτήσουν την έκδοση Κανονισμών σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση,
- **79,3%** ότι θα πρέπει να στηρίζουν τους θιγόμενους,
- **75,6%** ότι θα πρέπει να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τους ισχύοντες Κανονισμούς,
- **74,2%** ότι θα πρέπει να αναφέρουν τη μη συμμόρφωση με τους Κανονισμούς στην Επιθεώρηση Εργασίας
- **67,1%** ότι θα πρέπει να παρακολουθούν τη συμμόρφωση με τους Κανονισμούς και
- **64,3%** ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να παρέχουν τακτικά εκπαίδευση

Η αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων Κανονισμών- Ο εργοδότης σας έχει θέσει σε εφαρμογή Κανονισμούς για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την επιβολή κυρώσεων κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης;

Λίγες οι επιχειρήσεις που έχουν εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του Ν. 4808/2021

Μόνο **28,5%** των υφιστάμενων εργοδοτών στην Ελλάδα έχουν **κώδικες δεοντολογίας**,

21,5% διαθέτουν **διαδικασίες για τον τρόπο αναφοράς της σεξουαλικής παρενόχλησης**,

το **21,1%** έχουν **διαδικασίες για τον τρόπο υποβολής καταγγελίας**,

το **11,8%** έχουν **διορίσει ειδικό άτομο / τμήμα** για την υποβολή αναφορών,

μόλις **6,1%** έχουν **τακτική εκπαιδευτική δράση** για τη σεξουαλική παρενόχληση και

το πολύ χαμηλό ποσοστό του **3,1%** **διαθέτει συλλογική σύμβαση με διατάξεις που καλύπτουν τη σεξουαλική παρενόχληση**

Στα focus groups :

Συζητήθηκε μεταξύ άλλων η υποδήλωση του φαινομένου που αγγίζει το 1,6%,

οι αλληλοεπικαλύψεις και τα κενά του θεσμικού πλαισίου,

το ζήτημα συγκέντρωσης στατιστικών για το θέμα,

η ανάγκη θεσμικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου σχετικά με την ισότητα των φύλων,

η ανάγκη για περισσότερες εκστρατείες ευαισθητοποίησης και περισσότερων και στοχευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ευρύτερων συνεργασιών.

Σημαντική η αξιολόγηση του υφιστάμενου πλαισίου καθώς παρατηρούνται ζητήματα στην υλοποίηση και εφαρμογή του

Ο πρόσφατος Ν. 4808/2021 που κύρωσε τη Σύμβαση 190 της ΔΟΕ (άρθρο 1) και τα βασικά εκτελεστικά μέτρα (άρθρα 2–23) παρέχουν το υποχρεωτικό πλαίσιο που πρέπει να εφαρμόζουν οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις για την αποτροπή της παρενόχλησης και της βίας στην εργασία και για την καθιέρωση μιας διαδικασίας υποβολής καταγγελιών στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα.

Δυστυχώς, το προαναφερόμενο πλαίσιο, όπως αποκάλυψε η έρευνα, **παραμένει κατακερματισμένο και υλοποιείται ελλιπώς**. Όπως επισήμαναν τα θύματα, υπάρχει σύγχυση σχετικά με την εξουσία και τις πολλαπλές συναφείς αρμοδιότητες των αρχών σε θέματα προστασίας. Οι τρεις ανεξάρτητες αρχές είναι η Επιθεώρηση Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη και η Εθνική Αρχή Διαφάνειας (ΕΑΔ).

Ουσιαστική η ανάγκη για σαφή οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων των φορέων αυτών (τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα) και για συμμόρφωση.

Σημαντικός ο **θεσμικός τριμερής κοινωνικός διάλογος** προκειμένου να υιοθετηθούν χωρίς καθυστέρηση τα μέτρα αποκατάστασης που είναι απαραίτητα για την καθιέρωση νομικής και διαδικαστικής ασφάλειας και διαφάνειας.

Συστάσεις πολιτικής για τα ενδιαφερόμενα μέρη:

Η μελέτη με βάση την σύνθεση των ευρημάτων από την έρευνα, τις συνεντεύξεις και τις ομάδες εστίασης καταλήγει:

- Αναγκαία η δημιουργία **κουλτούρας** βασισμένης στον αμοιβαίο σεβασμό και την αξιοπρέπεια.
- Αναγκαία η **βαθύτερη αλλαγή της κοινωνίας** με σεβασμό των ανθρωπίνων αξιών, όπως ο σεβασμός για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την ελευθερία, τη δημοκρατία, την ισότητα, το κανόνα δικαίου και τα ανθρώπινα δικαιώματα.
- Σημαντική είναι **διυπουργική συνεργασία** ανάμεσα στο **Υπουργείο Εργασίας** και άλλα Υπουργεία με αρμοδιότητα για την πρόληψη και τον εντοπισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, όπως το **Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας**, το **Υπουργείο Εσωτερικών**, το **Υπουργείο Μετανάστευσης** και επίσης με τις **Ανεξάρτητες Αρχές** και τα θεσμικά όργανα, όπως η **Επιθεώρηση Εργασίας**, ο **Συνήγορος του Πολίτη** και η **Εθνική Αρχή Διαφάνειας**.
- Το **Υπουργείο Παιδείας** μπορεί επίσης να διαδραματίσει κομβικό ρόλο στην αλλαγή της κοινωνίας, ευαισθητοποιώντας τους μαθητές σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας και εκπαιδεύοντας την επόμενη γενιά εργαζομένων και εργοδοτών.

- Απαιτείται μια **συμπεριληπτική, ολοκληρωμένη, ολιστική και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση σε διαφορετικούς τομείς δικαίου** που θα καλύπτει, νομικά και στην πράξη, όχι μόνο αυστηρά τις σχέσεις εργαζομένων-εργοδοτών αλλά **επίσης ανεξάρτητους εργολήπτες, εκπαιδευόμενους, εθελοντές, αιτούντες εργασία και άλλους, καθώς και εργαζόμενους/-ες σε πλατφόρμες.**
- **Εκστρατείες ευαισθητοποίησης:** Μια μέθοδος προς τα εμπρός συνίσταται στην παροχή περισσότερων πληροφοριών **σε πολίτες, εργαζόμενους και εργοδότες.** Επί του παρόντος, είναι ελάχιστες οι πρωτοβουλίες που έχουν αναληφθεί στην Ελλάδα.
- **Προστασία των θυμάτων βίας με αποτελεσματικό θεσμικό πλαίσιο και συνεκτικές και σταθερές εθνικές πολιτικές:** **Κωδικοποίηση νομοθεσίας** που ρυθμίζει τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία στην εργασία και να προχωρήσει χωρίς καθυστέρηση **στην κωδικοποίηση της σύμφωνα με το ενωσιακό και το διεθνές δίκαιο.**

- **Συστηματική και τακτική τήρηση στατιστικών στοιχείων:** Έχει επισημανθεί ότι η τήρηση αξιόπιστων και διαλειτουργικών στατιστικών στοιχείων από την Επιθεώρηση Εργασίας ή το Υπουργείο Εργασίας, το Υπουργείο Εσωτερικών, το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και το Υπουργείο Μετανάστευσης έχει ουσιώδη σημασία για την αντιμετώπιση των αθέμιτων διακρίσεων γενικότερα. Παρά την ανάπτυξη βάσεων δεδομένων στα υπουργεία και τις συναφείς αρχές, **δεν υπάρχει πλήρως συντονισμένη προσέγγιση για τη συλλογή και την ανταλλαγή δεδομένων για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.**
- Σημαντική είναι η **ανάλυση και η αξιολόγηση των παραγόντων κινδύνου και επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας που θα πρέπει να αναλυθούν μέσω της συλλογής επαρκών δεδομένων, ώστε να αξιολογούνται τακτικά μέσω θεσμικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, να δημοσιοποιούνται και να είναι ευχερώς προσβάσιμες από όλους, με ιδιαίτερη βαρύτητα στην επίσημη συλλογή πληροφοριών από την Επιθεώρηση Εργασίας και τις δικαστικές αρχές.**
- Θα πρέπει να παρασχεθεί **εξειδικευμένη κατάρτιση** στις **δημόσιες υπηρεσίες και τα όργανα** για τη συνεκτική υλοποίηση της εθνικής νομοθεσίας, ιδίως σε σχέση με τη **διακριτικότητα στην εξέταση των καταγγελιών, με συνεκτίμηση της προσωπικότητας των καταγγελλόντων/-ουσών, της εμπιστευτικότητας και του απορρήτου.** Είναι σημαντική η **περαιτέρω ανάπτυξη ικανοτήτων των επιθεωρητών** για να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητά τους στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας βάσει σεβασμού, εμπιστοσύνης και αξιοπρέπειας.

Συστάσεις για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις:

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να αναλάβουν **κομβικό ρόλο στην ευαισθητοποίηση** σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία σε όλα τα επίπεδα εκπροσώπησης των εργαζομένων (εθνικό, περιφερειακό, τομεακό, επαγγελματικό, εταιρικό).

Απαιτείται **ειδική εκπαίδευση** σχετικά με το νομοθετικό και διαδικαστικό πλαίσιο για την προστασία των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία, με έμφαση στον **ρόλο και τους πόρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων** στην υποστήριξη των θυμάτων.

Πρέπει να αποκατασταθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δεδομένου του αναγνωρισμένου σημαντικού ρόλου τους στην ανάπτυξη δεσμευτικών διατάξεων για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία. **Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να θεσπίσουν μέτρα που θα αποσκοπούν στην εξάλειψη του κλίματος ατιμωρησίας και σεξισμού**, και να ευνοήσουν πολιτικές πρόληψης και προστασίας σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας και την ευαισθητοποίηση.

Η τακτική και αποτελεσματική **λειτουργία του θεσμικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου** μπορεί να διαδραματίσει ουσιώδη ρόλο στη διαμόρφωση αξιοπρεπούς κουλτούρας του χώρου εργασίας που συνεκτιμά τη διάσταση του φύλου ενώ κοινές εκστρατείες θα μπορούσαν να κινητοποιήσουν την ελληνική κοινωνία.

Σύσταση για εκπαιδευτικά προγράμματα

:

Ένας από τους πυλώνες της συμπεριληπτικής, ολοκληρωμένης και ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο προσέγγισης είναι **η εκπαίδευση** (άρθρο 11 Σύμβασης 190 και σύσταση αριθ. 206).

Βασική σύσταση της Μελέτης αποτελεί η οργάνωση **προγραμμάτων τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων** για τους κινδύνους της σεξουαλικής παρενόχλησης, την υποβολή καταγγελίας, τα μέτρα προστασίας.

Συνέχεια του Έργου:

Follow up

Στη συνέχεια του παρόντος έργου, δίνοντας έμφαση στο σκέλος της υλοποίησης, **προτείνεται να διεξαχθεί ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή εκστρατεία ευαισθητοποίησης (ή και τα δύο) από το επόμενο έτος (2025).**

Η υλοποίηση θα πρέπει να έχει σαφή **πιλοτικό χαρακτήρα** και να είναι ρεαλιστική ως προς τους διαθέσιμους οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους.

Προϋπόθεση αυτών είναι η **συνεργασία όλων των ενδιαφερόμενων μερών, εργαζομένων, εργοδοτών και ανεξάρτητων Αρχών.**

Αρχικά θα μπορούσε να συναφθεί **συμφωνία μεταξύ των μερών αυτών** ή τουλάχιστον μεταξύ των μερών που προτίθενται να συμμετάσχουν σε αυτή την πρωτοβουλία.

Η συνεργασία όλων είναι απαραίτητη για την πρόληψη και καταπολέμηση του φαινομένου.

Με τη συνεργασία όλων το πρόβλημα αυτό μπορεί να αμβλυνθεί και τα θύματα θα αποκτήσουν θάρρος να καταγγείλουν και να αντιμετωπίσουν την παρενόχληση και βία στον χώρο εργασίας.

“Η αξιοπρεπής εργασία δεν είναι ένα προνόμιο, είναι ένα ατομικό δικαίωμα”, ILO

Με την ευκαιρία της 10ης Δεκεμβρίου, παγκόσμιας ημέρας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων είναι ευκαιρία να υπενθυμιστεί ότι τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι οικουμενικά, αδιαίρετα, αναφαίρετα, αλληλοεξαρτώμενα και αλληλένδετα.

Το καθήκον όλων μας είναι σαφές : Να τα προστατέψουμε ! Ας τα υπερασπιστούμε!

Σας ευχαριστώ για την προσοχή σας

Αθηνά Μαλαγαρδή