



Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε φορείς
και επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα

Ερευνητική Έκθεση

Πακέτο Εργασίας 2: «Διερεύνηση των στάσεων εργοδοτών καθώς και
προσώπων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα σε
θέματα παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον»

Έρευνα-Συγγραφή: Αγγελική Καζάνη
Ναυσικά Μοσχοβάκου

Επιστημονική Επιμέλεια: Ναυσικά Μοσχοβάκου

Αθήνα, 2023



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε φορείς και επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα

Ερευνητική Έκθεση

Έρευνα-Συγγραφή: Αγγελική Καζάνη
Ναυσικά Μοσχοβάκου

Επιστημονική Επιμέλεια: Ναυσικά Μοσχοβάκου

Αθήνα, 2023

Το παρόν κείμενο αποτελεί Παραδοτέο του Πακέτου Εργασίας 2 «Διερεύνηση των στάσεων εργοδοτών καθώς και προσώπων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα σε θέματα παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον» της Πράξης «Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε φορείς και επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα»

Η Πράξη «Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε φορείς και επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα» υλοποιείται από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) με τη χρηματοδότηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» (2014-2020).

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτής της έκδοσης, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright) ή η χρήση της σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)
Πινδάρου 2, 106 71 Αθήνα
Τηλ.: 210 3898022, E-mail: kethi@kethi.gr
www.kethi.gr

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Συνοπτική παρουσίαση του Έργου	4
1. Εισαγωγή: αντικείμενο και στόχοι της έρευνας	8
2. Ερευνητική Μέθοδος	10
2.1. Η ποσοτική ερευνητική προσέγγιση	10
2.1.2 Το δείγμα	12
2.2. Η ποιοτική ερευνητική προσέγγιση	14
3. Αποτελέσματα της έρευνας	18
3.1. Γνώση θεσμικού πλαισίου για τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας	18
3.2. Δράσεις φορέων για τη βία και παρενόχληση στην εργασία	25
3.3. Στάσεις και αντιλήψεις για τη βία και παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον και το σχετικό θεσμικό πλαίσιο	31
3.4. Ανάγκες φορέων για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης	39
3.5. Εσωτερική διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης: προκλήσεις και ανάγκες	47
Συμπεράσματα	58
Βασικές πηγές μελέτης	62
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	64
Παράρτημα I Ερωτηματολόγιο διερεύνησης αναγκών φορέων για την καταπολέμηση παρενοχλητικών συμπεριφορών στο εργασιακό περιβάλλον	64
Παράρτημα II Βασικά ερωτήματα ομάδων εστιασμένης συζήτησης	72

Συνοπτική παρουσίαση του Έργου

Η εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον αποτελεί μια διαχρονική πρόκληση σε παγκόσμιο επίπεδο. Σε αυτό συμβάλλουν πολλοί παράγοντες, όπως η ελλιπής ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών/-τριών και των εργαζομένων, έτσι ώστε να αναγνωρίζουν παρενοχλητικές συμπεριφορές, με σημαντικές συνέπειες τόσο για τους/τις εργαζόμενους/-ες, σε ατομικό επίπεδο (π.χ. επιβάρυνση της ψυχολογικής και σωματικής υγείας κ.ά.), όσο και για τους φορείς και τις επιχειρήσεις, σε συλλογικό και οργανωσιακό επίπεδο (π.χ. δημιουργία αρνητικού εργασιακού κλίματος, μείωση παραγωγικότητας κ.ά.). Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια τα ζητήματα βίας και παρενόχλησης έχουν ενταχθεί στη δημόσια συζήτηση, με αποτέλεσμα να προωθούνται πολιτικές για την εξάλειψη της παρενόχλησης και της βίας στον κόσμο της εργασίας.

Σε αυτό το πλαίσιο, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization - ILO), το 2019, θεσμοθετεί τη «Σύμβαση 190 για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας», η οποία αποτελεί το πρώτο διεθνές θεσμικό κείμενο που καθορίζει τα παγκόσμια πρότυπα για την παρενόχληση και τη βία που σχετίζονται με την εργασία και αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση στην εργασία αποτελούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς επίσης αποτελούν απειλή για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών.

Σχεδόν δύο χρόνια αργότερα, τον Ιούνιο του 2021, η Ελλάδα κυρώνει -πρώτη στην Ευρώπη- τη Σύμβαση 190, και πλέον, με τον Νόμο 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021), ενισχύει περαιτέρω την εθνική νομική βάση για ζητήματα ίσης μεταχείρισης στην εργασία. Ειδικότερα, ο Νόμος 4808/2021, σε εναρμόνιση με τη Σύμβαση 190, θεσμοθετεί και ορίζει συγκεκριμένες υποχρεώσεις για φορείς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, σχετικά με τη λήψη μέτρων για την πρόληψη και την καταπολέμηση παρενοχλητικών συμπεριφορών στο εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, η αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου 4808/2021, απαιτεί την υλοποίηση ενός πλέγματος δράσεων ουσιαστικής ενίσχυσης των φορέων

Ο Νόμος 4808/2021 ορίζει:

1. Δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς ανεξαρτήτως αριθμού προσωπικού να λαμβάνουν **μέτρα για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης** (άρθρο 5). Στα μέτρα αυτά εντάσσονται: α) η ανεμπόδιστη παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση κάθε καταγγελίας, β) η παροχή συνδρομής και πρόσβασης για τη διερεύνηση καταγγελιών, γ) η πληροφόρηση των εργαζομένων σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, και δ) ανάρτηση ενημερωτικού υλικού για την πολιτική και τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση παρενοχλητικών συμπεριφορών.
2. Επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα με προσωπικό άνω των είκοσι (20) ατόμων να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν: α) **Πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης** (άρθρο 9) και β) **Πολιτικές για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών** (άρθρο 10).

(δημόσιων και ιδιωτικών), προκειμένου να εκπληρώσουν με επάρκεια τις νομικές τους υποχρεώσεις.

Στην κατεύθυνση αυτήν, το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) επιδιώκει να αναλάβει καθήκοντα που προκύπτουν από τον ρόλο του ως ένας από τους εθνικούς μηχανισμούς ισότητας των φύλων, αξιοποιώντας την υφιστάμενη εμπειρία και τεχνογνωσία του, προκειμένου να συμβάλλει στην αποτελεσματική εφαρμογή του νέου θεσμικού πλαισίου για τη βία και παρενόχληση στην εργασία. Παράλληλα, αφορμή για την ενεργοποίηση του ενδιαφέροντος του ΚΕΘΙ για την παρακολούθηση της εφαρμογής του Ν.4808/2021, αποτέλεσε η διατύπωση αιτημάτων από φορείς του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα προς τον φορέα, προκειμένου να λάβουν υποστήριξη στην προσπάθεια συμμόρφωσής τους με τις νομικές υποχρεώσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, που απορρέουν από τον παραπάνω Νόμο. Για αυτόν τον λόγο το ΚΕΘΙ αρχικά εκπόνησε το «Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο: Βία και Παρενόχληση στον Κόσμο της Εργασίας»¹ και στη συνέχεια σχεδίασε και πρότεινε την Πράξη «**Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε Φορείς και Επιχειρήσεις του Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα**», η οποία στη συνέχεια εντάχθηκε στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα (ΕΠ) «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» (2014-2020).

Ειδικότερα, η εν λόγω Πράξη, που υλοποιείται από το ΚΕΘΙ με τη χρηματοδότηση του παραπάνω ΕΠ, ως βασικό σκοπό έχει την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας μέσα από την υποστήριξη της ουσιαστικής εφαρμογής της νομοθεσίας και την ενημέρωση των εμπλεκόμενων φορέων και προσώπων. Πιο αναλυτικά, στις δράσεις της Πράξης εντάσσονται πρωτοβουλίες για την υποστήριξη φορέων, προκειμένου να εκπληρώσουν τις νομικές υποχρεώσεις σχετικά με την ανάπτυξη πολιτικών, την ενημέρωση και την επιμόρφωση εργαζομένων σύμφωνα με το νέο νομικό πλαίσιο για τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, καθώς και για την ευρύτερη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση στο εν λόγω πεδίο, μέσα από τη συνεργασία εμπλεκόμενων φορέων (π.χ. Επιμελητήρια, συλλόγους εργαζομένων, ενώσεις εργοδοτών/-τριών).

Συγκεκριμένα, μέσα από την υλοποίηση των επιμέρους δράσεων της Πράξης, το ΚΕΘΙ επιδιώκει να επιτύχει τους ακόλουθους στόχους:

¹ Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2022). *Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο: βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, στο: <https://www.kethi.gr/ekdoseis/ekpaideytiko-egheiridio-bia-kai-parenohlisi-ston-kosmo-tis-ergasias>

- Ανίχνευση των αναγκών φορέων και επιχειρήσεων για την εφαρμογή των νομικών τους υποχρεώσεων, σε σχέση με την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, μέσω διεξαγωγής έρευνας πεδίου σε φορείς του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα.
- Υποστήριξη φορέων προκειμένου να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους σχετικά με την ενημέρωση και την επιμόρφωση εργαζομένων, σύμφωνα με το νέο νομικό πλαίσιο για τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.
- Ανάπτυξη δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σε θέματα βίας και παρενόχλησης, σε συνεργασία με φορείς που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της εργασίας και της ίσης μεταχείρισης.

Για την επίτευξη των παραπάνω η Πράξη δομείται σε τέσσερα (4) **Πακέτα Εργασίας (ΠΕ)**, τα οποία διαμορφώνονται ως εξής:

- **ΠΕ 1. Συντονισμός της Πράξης:** Το ΠΕ1 αφορά στον σχεδιασμό, τον συντονισμό και την οργάνωση όλων των απαραίτητων ενεργειών για την υλοποίηση των δράσεων της Πράξης.
- **ΠΕ2. Διερεύνηση των στάσεων εργοδοτών καθώς και προσώπων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα σε θέματα παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον.** Το ΠΕ2 αφορά στη διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας με δείγμα εργοδότες/-τριες, άτομα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα και υψηλόβαθμα στελέχη σε θέσεις ευθύνης του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, προκειμένου να καταγραφούν οι στάσεις τους σε θέματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία, οι ανάγκες τους για υποστήριξη προκειμένου να εφαρμόσουν τις νομικές τους υποχρεώσεις, καθώς και ο βαθμός γνώσης του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου.
- **ΠΕ3. Ενημέρωση και επιμόρφωση εργαζομένων σε θέματα παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον.** Το ΠΕ3 περιλαμβάνει τη διοργάνωση εκπαιδευτικών/επιμορφωτικών σεμιναρίων για διευθυντικά στελέχη και εργαζόμενους/-ες, σύμφωνα με όσα προβλέπονται από τον Νόμο 4808/2021, σχετικά με τις ενέργειες που έχουν την υποχρέωση να αναπτύξουν και τους τρόπους με τους οποίους πρέπει να διαχειρίζονται περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης (ανάπτυξη σχετικών πολιτικών). Στόχο των σεμιναρίων αποτελεί η παροχή γνώσεων και ορθής πληροφόρησης, προκειμένου οι παρενοχλητικές συμπεριφορές να καταγγέλλονται και να αντιμετωπίζονται όπως ορίζεται στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο.
- **ΠΕ4. Δικτύωση και ευαισθητοποίηση για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.** Το ΠΕ4 στοχεύει στην ευαισθητοποίηση

του κοινού και στην ανάπτυξη συνεργιών με φορείς που σχετίζονται με το πεδίο της απασχόλησης για τη διάχυση της πληροφόρησης, προκειμένου να συμβάλουν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η «**Σύμβαση 190 για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας**» της Διεθνούς Οργάνωση Εργασίας (ILO), ορίζει τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας ως «*μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ'επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση*». Στη Σύμβαση -μεταξύ άλλων- αναγνωρίζονται τα ακόλουθα:

- Το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης.
- Η βία και η παρενόχληση στην εργασία αποτελούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων, απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία.
- Είναι κρίσιμη η διασφάλιση νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης.
- Τα Μέλη έχουν σοβαρή ευθύνη να προωθούν ένα γενικό περιβάλλον μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση, ώστε να διευκολύνουν την πρόληψη τέτοιων μορφών συμπεριφοράς και πρακτικών και ότι όλοι οι δρώντες στον κόσμο της εργασίας πρέπει να αποφεύγουν, να προλαμβάνουν και να αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση.
- Η βία και η παρενόχληση επηρεάζουν: α) την ψυχολογική και σωματική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον και β) την ποιότητα των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών και μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως γυναικών, στην αγορά εργασίας.
- Η βία και η παρενόχληση είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον/στην εργαζόμενο/-η, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα.
- Η έμφυλη βία και παρενόχληση επηρεάζουν δυσανάλογα γυναίκες και κορίτσια και μια συνεκτική και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, που αντιμετωπίζει αίτια και παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στερεότυπων λόγω φύλου, πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων και άνισες σχέσεις ισχύος βάσει του φύλου, είναι ουσιαστική για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.
- Η ενδο-οικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση, την παραγωγικότητα, την υγεία και την ασφάλεια, και όλοι οι θεσμοί της αγοράς εργασίας μπορούν να βοηθήσουν στην αναγνώριση, αντίδραση και αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ενδοοικογενειακής βίας.



1. Εισαγωγή: αντικείμενο και στόχοι της έρευνας

Η πρωτογενής έρευνα που παρουσιάζεται στο παρόν κείμενο, εντάσσεται -όπως ήδη αναφέρθηκε- στις ενέργειες που υλοποιούνται στο πλαίσιο του Πακέτου Εργασίας 2 με τίτλο: «Διερεύνηση των στάσεων εργοδοτών καθώς και προσώπων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα σε θέματα παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον» της Πράξης «Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε φορείς και επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα».

Κατά τον σχεδιασμό της Πράξης, και με γνώμονα τους στόχους που παρουσιάστηκαν στην προηγούμενη Ενότητα, κρίθηκε σκόπιμο, πριν την ανάπτυξη δράσεων για την υποστήριξη των φορέων και την ευαισθητοποίηση σε θέματα βίας και παρενόχλησης, να πραγματοποιηθεί έρευνα για την καταγραφή των αναγκών και των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν δημόσιοι φορείς και ιδιωτικές επιχειρήσεις, στην προσπάθειά τους να υλοποιήσουν όσα προβλέπει το θεσμικό πλαίσιο.

Ειδικότερα, σχεδιάστηκε και πραγματοποιήθηκε πρωτογενής -ποιοτική και ποσοτική- έρευνα με δείγμα εργοδότες/-τριες, άτομα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα, υψηλόβαθμα στελέχη σε θέσεις ευθύνης του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, καθώς επίσης και στελέχη από ενώσεις εργαζομένων και εργοδοτών/-τριών, προκειμένου να καταγραφούν οι στάσεις τους σε θέματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία, οι ανάγκες τους για υποστήριξη προκειμένου να εφαρμόσουν τις νομικές τους υποχρεώσεις, ο βαθμός γνώσης του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου κ.λπ.

Ως βασικοί στόχοι των ερευνητικών εστιάσεων (ποιοτική και ποσοτική έρευνα), των οποίων οι μέθοδοι και τα αποτελέσματα που προέκυψαν παρουσιάζονται στις επόμενες Ενότητες, ορίστηκαν οι ακόλουθοι:

- Καταγραφή των αναγκών των φορέων για την εφαρμογή των νομικών τους υποχρεώσεων, όπως αυτές ορίζονται στο νέο θεσμικό πλαίσιο για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.
- Διερεύνηση των στάσεων των εργοδοτών/-τριών και των διοικήσεων φορέων (ιδιωτικού και δημόσιου τομέα) σε θέματα βίας και παρενόχλησης στα εργασιακά περιβάλλοντα.
- Παραγωγή επιστημονικής γνώσης στο πεδίο της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, με βάση πρωτογενή δεδομένα.

2. Ερευνητική μέθοδος

Στην Ενότητα αυτήν παρουσιάζονται συνοπτικά οι ερευνητικές μέθοδοι που ακολουθήθηκαν, καθώς και οι ενέργειες που πραγματοποιήθηκαν για τη διερεύνηση των στάσεων εργοδοτών/-τριών και ατόμων που κατέχουν θέσεις ευθύνης σε δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς σε θέματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την καταγραφή των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν στην προσπάθειά τους να εκπληρώσουν τις νομικές τους υποχρεώσεις, που απορρέουν από τον Νόμο 4808/2021. Με βάση τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στη συνέχεια, το ΚΕΘΙ θα διαμορφώσει το περιεχόμενο επιμορφωτικών σεμιναρίων, καθώς και μια σειρά από δράσεις για την ευαισθητοποίηση και τη σχετική πληροφόρηση φορέων, στο πλαίσιο της Πράξης «Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε Φορείς και Επιχειρήσεις του Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα».

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας που πραγματοποιήθηκε, όπως αναλυτικά παρουσιάζεται στη συνέχεια, τηρήθηκαν οι κανόνες δεοντολογίας που διέπουν την κοινωνική έρευνα, και πιο συγκεκριμένα την κάθε μέθοδο που επιλέχθηκε ως η καταλληλότερη για την πρόσβαση στην επιδιωκόμενη πληροφόρηση. Ειδικότερα, πραγματοποιήθηκε συνδυαστική και συμπληρωματική χρήση **ποσοτικής** και **ποιοτικής** (focus group/ομάδες εστιασμένης συζήτησης) μεθόδου, διασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο την ολοκληρωμένη περιγραφή και εξήγηση των υπό διερεύνηση διαστάσεων. Η χρήση ποσοτικής μεθόδου διευκόλυνε την ευρύτερη κάλυψη και τη συλλογή δεδομένων από μεγαλύτερο δείγμα, ενώ η διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας (με τη διενέργεια ομάδων εστιασμένης συζήτησης) διευκόλυνε την πρόσβαση και την εμπάθυνση στις απόψεις και τις εμπειρίες του ερευνητικού δείγματος.

Είναι κρίσιμο να σημειωθεί ότι κατά την προετοιμασία της έρευνας μελετήθηκε σχετική βιβλιογραφία και -κυρίως- πρόσφατες έρευνες που διενεργήθηκαν στην Ελλάδα, καθώς και άλλα κείμενα (νομοθεσία, υπουργικές αποφάσεις, κείμενα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας κ.λπ.) που σχετίζονται με το υπό διερεύνηση πεδίο. Δεδομένου ότι το ΚΕΘΙ, το 2022 εκπόνησε και εξέδωσε το «Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο – Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας», το οποίο παρουσιάζει εκτενώς το σχετικό θεωρητικό πλαίσιο, στην παρούσα Έκθεση τα ερευνητικά αποτελέσματα, που παρουσιάζονται στη συνέχεια, σχολιάζονται με βάση αυτό το Εγχειρίδιο, καθώς και με ορισμένες **βασικές πηγές** που μελετήθηκαν και παρατίθενται μετά από την Ενότητα των ερευνητικών αποτελεσμάτων.

2.1. Η ποσοτική ερευνητική προσέγγιση

Η προσέγγιση και η εφαρμογή της ποσοτικής έρευνας, όπως ήδη επισημάνθηκε, στόχευε στη διερεύνηση των αναγκών φορέων (ιδιωτικών και δημόσιων), σε σχέση με την εκπλήρωση των νομικών τους υποχρεώσεων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Συνεπώς, κατά τον μεθοδολογικό σχεδιασμό και για την εξαγωγή ασφαλών και στατιστικά σημαντικών συμπερασμάτων δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στο ερευνητικό εργαλείο/ερωτηματολόγιο, προκειμένου να αποτελέσει ουσιαστική πηγή συγκέντρωσης των επιθυμητών ερευνητικών δεδομένων.

Για τον σχεδιασμό του εργαλείου της ποσοτικής έρευνας / ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα Ι) οι ερευνήτριες βασίστηκαν στη μελέτη της βιβλιογραφίας και του θεωρητικού πλαισίου σχετικά με το υπό διερεύνηση αντικείμενο και τις ποσοτικές μεθόδους έρευνας. Στην κατεύθυνση αυτή, κατά τον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου, και σύμφωνα με το αντικείμενο της έρευνας, έδωσαν ιδιαίτερη βαρύτητα στους σκοπούς και τους στόχους της διερεύνησης, στο θεωρητικό και επιστημολογικό υπόβαθρο, στα ερευνητικά ερωτήματα, στις μεθόδους παραγωγής του ερευνητικού υλικού, στη στρατηγική της δειγματοληψίας, στην ανάλυση του ερευνητικού υλικού, στην αναστοχαστικότητα τους και στις αρχές και τα ζητήματα δεοντολογίας που διέπουν την ερευνητική διαδικασία.

Ειδικότερα, για τη διενέργεια της ποσοτικής έρευνας κατασκευάστηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο μέσω εργαλείου δημιουργίας φορμών στο διαδίκτυο, με σκοπό την άμεση πρόσβαση από τους/τις υποψήφιους/-ες ερωτώμενους/-ες, το οποίο διακινήθηκε μέσω συνδέσμου (link). Η παρούσα δειγματοληπτική έρευνα είχε ως πληθυσμό-στόχο εργοδότες/-τριες, άτομα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα και άτομα σε θέσεις ευθύνης του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Επομένως, το δειγματοληπτικό πλαίσιο που εφαρμόστηκε ήταν ένας συνδυασμός στοχευμένης δειγματοληψίας (targeted sampling) με πληροφοριοδότες/-τριες κλειδιά (key informants). Αναλυτικά, το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο προωθήθηκε σε δημόσιους φορείς, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, σε κοινωνικούς εταίρους, σε συνδικαλιστικούς φορείς, αλλά και σε φορείς με αρμοδιότητες που σχετίζονται με το αντικείμενο της έρευνας ή με σχετικά δραστηριότητα, καθώς επίσης σε γνωριμίες των ερευνητριών, που προέκυψαν από προηγούμενη ενασχόλησή τους με έρευνες στο πεδίο της εργασίας/απασχόλησης.

Το ερευνητικό αντικείμενο της έρευνας, η κάλυψη των διαφορετικών φορέων σε συνδυασμό με τη θέση εργασίας στην οποία έπρεπε να βρίσκονται οι ερωτώμενοι/-ες, κατέστησαν απαραίτητη την πιλοτική φάση της έρευνας για να διαπιστωθεί η λειτουργικότητα και η σαφήνεια του ερωτηματολογίου. Η πιλοτική έρευνα (pilot survey) πραγματοποιήθηκε το διάστημα 10-17 Οκτωβρίου 2022 και ο αριθμός του δείγματος ανήλθε στα 15 άτομα. Τα αποτελέσματα της πιλοτικής έρευνας έδειξαν ότι το ερωτηματολόγιο δεν εμφάνισε δυσκολίες και ήταν κατανοητό από τα άτομα που το συμπλήρωσαν. Επομένως, δεν πραγματοποιήθηκαν αλλαγές στο ερευνητικό εργαλείο για τη διεξαγωγή της κύριας έρευνας. Το κύριο μέρος της έρευνας έλαβε χώρα κατά το διάστημα 18 Οκτωβρίου 2022 έως 13 Δεκεμβρίου 2022. Το χρονικό διάστημα εκπόνησης της έρευνας αποφασίστηκε έπειτα από τη δυσκολία συλλογής δεδομένων, αλλά και επειδή κρίθηκε σκόπιμο να διεξάγεται ταυτόχρονα με την περίοδο υλοποίησης των ομάδων εστιασμένης συζήτησης (focus groups).

Τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από τη συλλογή των 98 συμπληρωμένων ερωτηματολογίων της έρευνας αναλύθηκαν και τέθηκαν σε επεξεργασία με τη χρήση του στατιστικού πακέτου για τις κοινωνικές επιστήμες SPSS 26.0 (IBM Statistics SPSS V.26). Ειδικότερα η επεξεργασία και η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε ακολουθώντας τα εξής στάδια: α) Εξαγωγή των αποτελεσμάτων, σε excel, από το εργαλείο φορμών στο διαδίκτυο, β) Έλεγχος τιμών, γ) Κωδικοποίηση απαντήσεων, δ) Εισαγωγή δεδομένων στο SPSS, ε) Στατιστική επεξεργασία, και στ) Εξαγωγή αποτελεσμάτων. Παράλληλα, με τα παραπάνω στάδια πραγματοποιήθηκε η μελέτη κατανομών των μεταβλητών για να υπολογιστούν στατιστικά μεγέθη και να παρουσιαστούν σε πίνακες.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 34 ερωτήσεις-μονάδες, οι οποίες διακρίνονται σε τρεις ενότητες (βλ. Παράρτημα Ι). Η πρώτη ενότητα αφορούσε σε δημογραφικά στοιχεία του/της ερωτώμενου/-ης (φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο), καθώς και σε πληροφορίες σχετικά με τον φορέα που εργάζονται οι ερωτώμενοι/-ες (π.χ. ιδιωτικό ή δημόσιο, θέση εργασίας). Η δεύτερη ενότητα αποτελούνταν από ερωτήσεις σχετικά με το επίπεδο γνώσης του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου για θέματα βίας και παρενόχλησης, καθώς και τις δράσεις ή ενέργειες ή πολιτικές που αναπτύσσουν οι φορείς σε συμμόρφωση με το παραπάνω θεσμικό πλαίσιο. Η τελευταία ενότητα συμπεριελάμβανε ερωτήσεις σχετικά με τις ανάγκες και τις στάσεις των φορέων σε σχέση με την αποτελεσματική διαχείριση περιστατικών παρενόχλησης στην εργασία και την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας στο εργασιακό περιβάλλον.

2.1.2 Το δείγμα

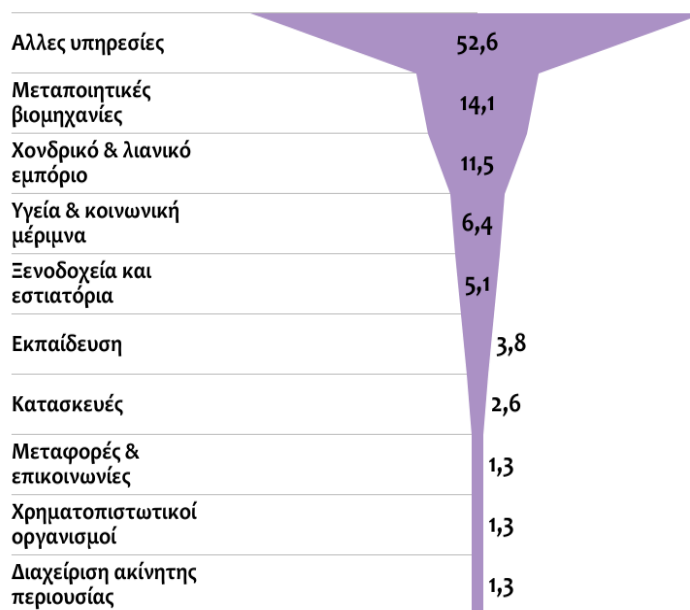
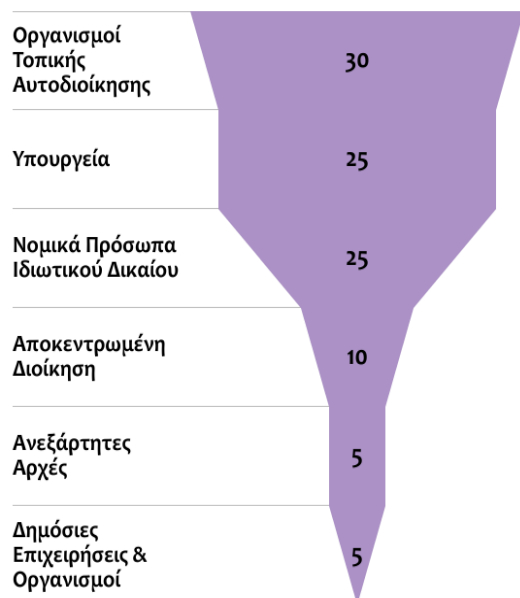
98 φορείς

Δημόσιος/ κρατικός τομέας

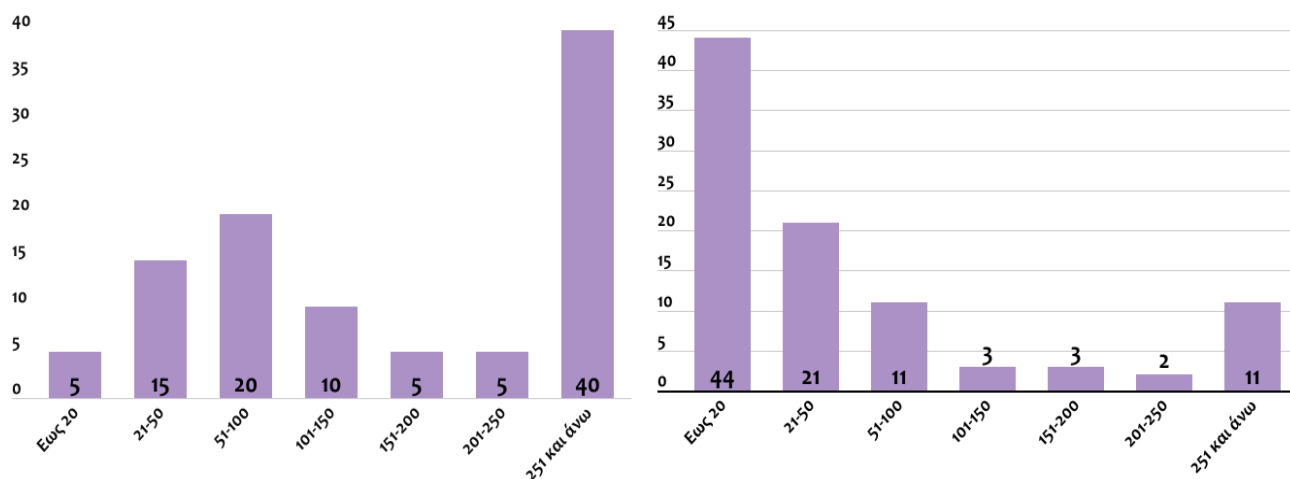
20,4%

Ιδιωτικός τομέας

79,6%



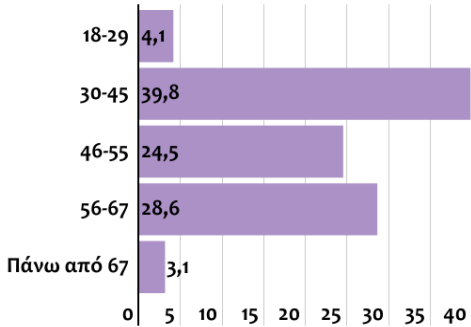
Αριθμός εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα



Φύλο



Ηλικία



Διδακτορικός τίτλος

9,2

Μεταπτυχιακός τίτλος

48,0

Ανώτατη τριτοβάθμια εκπαίδευση

27,6

Ανώτερη τριτοβάθμια εκπαίδευση

4,1

Μεταλυκειακή εκπαίδευση

6,1

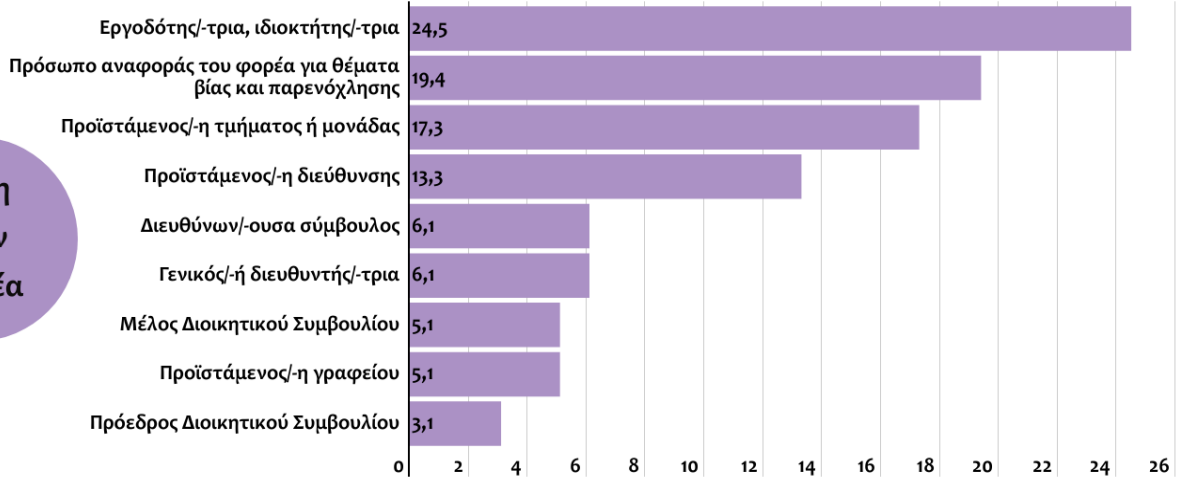
Απόφοιτος/-η Λυκείου

5,1

Εκπαιδευτικό επίπεδο



Θέση στον φορέα



Περίπου στις μισές επιχειρήσεις του δείγματος, που απασχολούν περισσότερα από 100 άτομα, οι άνδρες υπερεκπροσωπούνται στο σύνολο του προσωπικού, με το ποσοστό τους να κυμαίνεται από 60-80%!!

2.2. Η ποιοτική ερευνητική προσέγγιση

Για την ποιοτική διερεύνηση των αναγκών και δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι φορείς στην προσπάθειά τους να θέσουν σε εφαρμογή πολιτικές για τη βία και τη παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας και να συμμορφωθούν με τις προβλεπόμενες νομικές τους υποχρεώσεις, καθώς επίσης και για την εξέταση των στάσεων εργοδοτών/-τριών και διευθυντικών στελεχών σε θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, ορίστηκε η διενέργεια ομάδων εστιασμένης συζήτησης (focus groups) ως η πλέον κατάλληλη μέθοδος.

Οι ομάδες εστιασμένης συζήτησης που σχεδιάστηκαν και πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο της ποιοτικής διερεύνησης, είχαν ως κοινή βάση τους ευρύτερους στόχους της έρευνας, όπως παρουσιάστηκαν παραπάνω. Ειδικότερα, με γνώμονα τον σκοπό και τους στόχους της ερευνητικής διαδικασίας, καθώς επίσης και τις ενέργειες που προβλέπονται στο πλαίσιο της συγκεκριμένης μεθόδου, οι ερευνήτριες σχεδίασαν αναλυτικά τα βήματα για την άρτια και αποτελεσματική διοργάνωση των ομάδων εστιασμένης συζήτησης. Πιο αναλυτικά, οι ερευνήτριες, σε πλήρη συμφωνία με το δεοντολογικό πλαίσιο που διέπει τη συγκεκριμένη ερευνητική μέθοδο, προχώρησαν στα εξής βήματα για την προετοιμασία των focus groups: α) κατάρτιση χρονοδιαγράμματος διεξαγωγής των ομάδων εστιασμένης συζήτησης (focus groups), β) καταγραφή επιμέρους στόχων κάθε ομάδας εστιασμένης συζήτησης, γ) ορισμός προτιμώμενης σύνθεσης για κάθε ομάδα με βάση τους ειδικούς στόχους, δ) ανάπτυξη μεθόδου προσέγγισης του δείγματος/ βασικών πληροφορητών/-τριών (key-informants), και ε) σχεδιασμός ερευνητικών ερωτημάτων και υπο-ερωτημάτων για κάθε ομάδα εστιασμένης συζήτησης. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο σχεδιασμός της ποσοτικής διερεύνησης και η ανάπτυξη του αντίστοιχου ερωτηματολογίου, επηρέασαν σημαντικά την προετοιμασία των ομάδων εστιασμένης συζήτησης, καθώς οι δύο ερευνητικές εστιάσεις (ποσοτική και ποιοτική) επιχειρούσαν να απαντήσουν στα ίδια βασικά ερωτήματα και να εξυπηρετήσουν τους ίδιους γενικούς στόχους. Τα αποτελέσματα της προετοιμασίας των ομάδων εστίασης (χρονοδιάγραμμα, σύνθεση, στόχοι, ερευνητικά ερωτήματα κ.λπ.) αποτυπώθηκαν υπό τη μορφή ενός ημι-δομημένου πλαισίου συζήτησης, στους Οδηγούς Ερευνητριών² (βλ. Παράρτημα II), που αναπτύχθηκαν για τις ανάγκες υλοποίησης της εν λόγω ενέργειας.

² Οι Οδηγοί Ερευνητριών που δημιουργήθηκαν για τις ανάγκες της ποιοτικής διερεύνησης διακρίνονταν σε πέντε (5) βασικές θεματικές ενότητες, οι οποίες σχετίζονται με την εξέλιξη της συζήτησης. Οι Ενότητες αυτές είναι οι εξής: α) Εισαγωγή, β) Γνωριμία και

Με βάση τα παραπάνω, κατά τον μήνα Δεκέμβριο 2022, διενεργήθηκαν τέσσερις (4) ομάδες εστιασμένης συζήτησης, με τη συμμετοχή είκοσι πέντε (25) ατόμων συνολικά. Από αυτές τις ομάδες, οι τρεις (3) πραγματοποιήθηκαν στα γραφεία του ΚΕΘΙ, ενώ η μία (1) έλαβε χώρα με τη χρήση διαδικτυακής πλατφόρμας διασκέψεων. Η σύνθεση των ομάδων εστιασμένης συζήτησης διαμορφώθηκε ως εξής:

- Πρώτη ομάδα: Στην εν λόγω ομάδα κλήθηκαν και συμμετείχαν στελέχη από φορείς και επιχειρήσεις του **ιδιωτικού τομέα** με αρμοδιότητα την ανάπτυξη και παρακολούθηση δράσεων και πολιτικών, σχετικών με το περιεχόμενο του Νόμου 4808/2021 ή με την προώθηση της ισότητας των φύλων ευρύτερα. Πρόσκληση συμμετοχής απευθύνθηκε σε επιχειρήσεις που αναπτύσσουν πολιτικές ισότητας. Κάποιες από αυτές τις επιχειρήσεις είχαν απευθυνθεί στο ΚΕΘΙ, προκειμένου να λάβουν υποστήριξη για την ανάπτυξη δράσεων προώθησης της ισότητας ή/και για τη συμμόρφωση τους με τις υποχρεώσεις που προβλέπονται από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο για τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.
- Δεύτερη ομάδα: Στην εν λόγω ομάδα κλήθηκαν και συμμετείχαν στελέχη από φορείς του **δημοσίου τομέα** με αρμοδιότητα την ανάπτυξη και παρακολούθηση δράσεων και πολιτικών, σχετικών με το περιεχόμενο του Νόμου 4808/2021 ή με την προώθηση της ισότητας των φύλων ευρύτερα. Στο πλαίσιο διοργάνωσης αυτής της ομάδας εστιασμένης συζήτησης, το ΚΕΘΙ απευθύνθηκε σε δημόσιους φορείς με τους οποίους έχει συνεργαστεί, καθώς και σε φορείς που έχουν αναπτύξει δημόσια δράση για τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.
- Τρίτη ομάδα: Στην τρίτη ομάδα εστιασμένης συζήτησης κλήθηκαν να συμμετάσχουν εκπρόσωποι από **συνδικαλιστικούς φορείς** εργαζομένων, καθώς και από **κοινωνικούς εταίρους**, προκειμένου να καταθέσουν την εμπειρία τους μέσα από την επαφή τους με φορείς του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα, αναφορικά με τα προβλήματα που εντοπίζονται ως προς τη συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις που προβλέπονται από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο για τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.
- Τέταρτη ομάδα: Στην τέταρτη και τελευταία ομάδα εστιασμένης συζήτησης κλήθηκαν και συμμετείχαν εκπρόσωποι φορέων, με **αρμοδιότητες που σχετίζονται με το αντικείμενο της Πράξης ή με σχετική δραστηριότητα**.

κοινωνικά/δημογραφικά στοιχεία, γ) Γνώση θεσμικού πλαισίου και αντίστοιχες δράσεις, δ) Ανάγκες και στάσεις και ε) Κλείσιμο συζήτησης.



Κατά τη διεξαγωγή των ομάδων εστιασμένης συζήτησης μία (1) ερευνήτρια ορίστηκε ως μεσολαβήτρια (facilitator), συντονίζοντας τη συζήτηση και φροντίζοντας, ώστε να συλλεχθούν τα ποιοτικά δεδομένα με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα και σύμφωνα με τη συγκεκριμένη ερευνητική μέθοδο. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι σημαντικό ρόλο κατά τη διεξαγωγή των ομάδων εστιασμένης συζήτησης διαδραμάτισε η δυναμική που αναπτύχθηκε μεταξύ των συμμετεχόντων/-ουσών κάθε ομάδας, η μελέτη της οποίας προσέφερε σημαντικά δεδομένα, που διευκόλυναν τη σε βάθος ερμηνεία και προσέγγιση του υπό διερεύνηση πεδίου. Η μέση διάρκεια κάθε συζήτησης ήταν δύο (2) ώρες, ενώ κατά την έναρξη κάθε συζήτησης παρουσιάστηκε η πολιτική Προστασίας των Προσωπικών Δεδομένων, όπως είχε οριστεί από το ΚΕΘΙ, και διασφαλίστηκε η συμφωνία των συμμετεχόντων/-ουσών με αυτήν, μέσω της υπογραφής ειδικού Εντύπου Ενημερωμένης Συναίνεσης³. Συνεπώς, όλες/-οι οι συμμετέχουσες/-οντες πριν ξεκινήσει η ερευνητική διαδικασία, γνώριζαν ότι η συμμετοχή τους ήταν εθελοντική, ότι η εμπιστευτικότητα των ερευνητικών και προσωπικών δεδομένων (ανωνυμία) διασφαλίζεται πλήρως και ότι τα συλλεχθέντα δεδομένα αξιοποιούνται αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της έρευνας.

Κατά την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων που συγκεντρώθηκαν και παρουσιάζονται στη συνέχεια της παρούσας, ακολουθήθηκαν τα βήματα που προτείνονται στο πλαίσιο της μεθοδολογίας για ποιοτική έρευνα, και πιο συγκεκριμένα για έρευνα με τη διεξαγωγή ομάδων εστιασμένης συζήτησης. Σε πρώτο στάδιο απομαγνητοφωνήθηκε το περιεχόμενο των ομάδων εστιασμένης συζήτησης και στη

³ Το Έντυπο Ενημερωμένης Συναίνεσης αναπτύχθηκε για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας και διανεμήθηκε στην αρχή κάθε συζήτησης, προκειμένου να διαβαστεί και να υπογραφεί από όλους και όλες τους/τις συμμετέχουσες, βάσει των απαιτήσεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR).

συνέχεια το απομαγνητοφωνημένο υλικό μελετήθηκε και κατηγοριοποιήθηκε, αρχικά σύμφωνα με τις θεματικές ενότητες του Οδηγού Ερευνητριών και, στη συνέχεια, με βάση άλλες θεματικές ενότητες που αναδύθηκαν μέσω της συζήτησης. Κατά τη διαμόρφωση των θεματικών ενότητων υπό τις οποίες ταξινομήθηκαν τα ποιοτικά δεδομένα, ελήφθησαν υπόψη τόσο σημεία ειδικού ενδιαφέροντος που εντοπίζονται στη σχετική με το υπό διερεύνηση αντικείμενο βιβλιογραφία, όσο και οι θεματικές περιοχές δεδομένων της ποσοτικής έρευνας, καθώς η σύνθεση των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων αποτελούσε ζητούμενο για τη συνολική παρουσίαση των ερευνητικών αποτελεσμάτων της ποσοτικής και ποιοτικής εστίασης. Ιδιαίτερη έμφαση κατά την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων δόθηκε στο είδος και το θέμα των πληροφοριών που αυτά παρείχαν. Συνεπώς, στη συνέχεια της παρούσας Ερευνητικής Έκθεσης, μεταξύ άλλων, έχουν επιλεγεί και παρουσιάζονται αποσπάσματα από τις ερευνητικές συζητήσεις, τα οποία αξιολογήθηκαν ως κρίσιμα για την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Οι σημαντικότερες **προκλήσεις**

κατά τη διάρκεια διενέργειας της έρευνας, που ανέδειξαν τη χαμηλή προτεραιοποίηση του ζητήματος της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας:

- Δυσκολία προσέγγισης δείγματος κατά την ποσοτική διερεύνηση.
- Απροθυμία φορέων να λάβουν μέρος στην ποσοτική έρευνα και να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο.
- Ασυνέπεια φορέων του ιδιωτικού τομέα ως προς τη συμμετοχή τους στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης.
- Απροθυμία φορέων για την προώθηση του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου και τη διάχυση της πληροφόρησης από το ΚΕΘΙ.

3. Αποτελέσματα της έρευνας

Στην Ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ποσοτική και ποιοτική διερεύνηση σχετικά με την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, σύμφωνα με τους στόχους που ήδη αναφέρθηκαν. Ειδικότερα, η παρουσίαση των ερευνητικών αποτελεσμάτων οργανώνεται σε θεματικές υπο-ενότητες, όπως διαμορφώθηκαν με βάση τόσο τους άξονες των ερευνητικών εργαλείων που αξιοποιήθηκαν (ερωτηματολόγιο ποσοτικής έρευνας και βασικά ερωτήματα/άξονες των ομάδων εστιασμένης συζήτησης), όσο και τα δεδομένα που συλλέχθηκαν. Μέσα από τη διάρθρωση των υπο-ενοτήτων που ακολουθούν, επιχειρείται η παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων κατά τρόπο συνεκτικό, έτσι ώστε να διευκολύνεται η/ο αναγνώστρια/-ης και να παρέχονται με σαφήνεια οι πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν. Σε κάθε θεματική υπο-ενότητα συμπεριλαμβάνονται και παρουσιάζονται συνδυαστικά ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα, τα οποία λειτουργούν συμπληρωματικά για να αναδείξουν με αποτελεσματικό τρόπο τις σημαντικότερες πτυχές που αναδύθηκαν για το υπό διερεύνηση πεδίο. Συνεπώς, με βασικό γνώμονα την κατά το δυνατόν καλύτερη και πιο χρηστική αποτύπωση των πλούσιων ερευνητικών δεδομένων, στην Ενότητα αυτή τα αποτελέσματα οργανώνονται και παρουσιάζονται στις ακόλουθες θεματικές:

- Γνώση θεσμικού πλαισίου για τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας
- Δράσεις φορέων για τη βία και παρενόχληση στην εργασία
- Στάσεις και αντιλήψεις για τη βία και παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον και το σχετικό θεσμικό πλαίσιο
- Ανάγκες φορέων για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης
- Εσωτερική διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης: προκλήσεις και ανάγκες

3.1. Γνώση θεσμικού πλαισίου για τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας

Κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας (Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2022), ο Νόμος 4808/2021, ο οποίος εισάγει ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζομένων από βία και παρενόχληση, και για τον σκοπό αυτόν ορίζει μια σειρά από υποχρεώσεις για τους εργοδότες φορείς του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα, είχε συμπληρώσει περισσότερο από ένα έτος που βρισκόταν σε ισχύ. Επιπλέον, από τις τρεις (3)

Υπουργικές Αποφάσεις⁴ που έχουν εκδοθεί για την εξειδίκευση και την υποστήριξη της εφαρμογής του, κατά την ίδια περίοδο (Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2022) είχαν εκδοθεί δύο (2): η Υπουργική Απόφαση που περιλάμβανε υποδείγματα πολιτικής και η Υπουργική Απόφαση που καθόριζε το ύψος των προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Η τρίτη Υπουργική Απόφαση, η οποία ορίζει τις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας και παρενόχλησης, καθώς και τα μέτρα προστασίας για τον δημόσιο τομέα, εκδόθηκε σε μεταγενέστερο χρόνο.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τον Νοέμβριο του 2021 εξέδωσε Υπουργική Απόφαση με υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.

«[...] όταν υπάρχει ο κίνδυνος και η απειλή του προστίμου, βοηθάει πολύ περισσότερο στο να έχουμε μέσα πίεσης για να επιλυθεί εξωδικαστικά η περίπτωση. [πλέον] οι κυρώσεις μπαίνουν και για μη εφαρμογή πολιτικών (άρθρα 9, 10, 11) και για την παραβίαση των άρθρων 4, 12, 13 [...]. Σε αυτήν την περίπτωση θα πρέπει ο εργοδότης να αποδείξει ότι τήρησε την εσωτερική διαδικασία διαχείρισης των καταγγελιών, που πρέπει, όταν οι εργαζόμενοι είναι πάνω από 20 άτομα.»
(Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

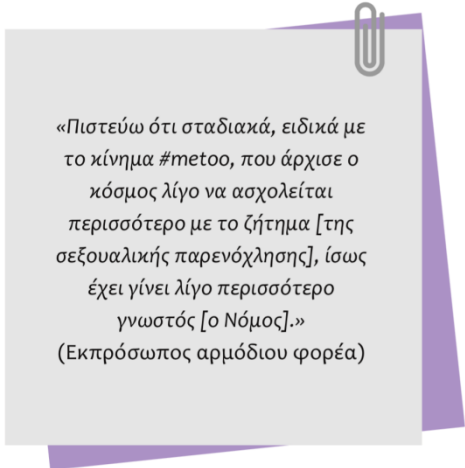
Σε κάθε περίπτωση εξαιτίας του ικανού διαστήματος που είχε προηγηθεί από την ψήφιση του Νόμου 4808/2021, καθώς επίσης και των υποχρεώσεων που εισήγαγε ο τελευταίος για φορείς του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα, η ερευνητική ομάδα θέλησε να διερευνήσει τον βαθμό γνώσης του νέου θεσμικού πλαισίου, αλλά και του θεσμικού πλαισίου που προϋπήρχε για την εφαρμογή ίσης μεταχείρισης στην εργασία και την απασχόληση⁵, σύμφωνα με το οποίο η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί διάκριση λόγω φύλου.

⁴ 1) **Υπουργική Απόφαση 82063/01.11.2021** (ΦΕΚ Β'/5059/01-11-2021) «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του Ν.4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του Ν.4808/2021 (Α' 101)», 2) **Υπουργική Απόφαση 80016/31.08.2022** (ΦΕΚ Β'/4629/01.09.2022) «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις: α) κοινής εργατικής νομοθεσίας, β) βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γ) συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας, καθώς και δ) για ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και υγείας και ασφάλειας στην εργασία», και 3) **Υπουργική Απόφαση Αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19.01.2023** (ΦΕΚ Β'/343/26-01-2023) «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου».

⁵ **Νόμος 4443/2016** (ΦΕΚ Α' 232/09.12.2016) I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, II) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την

Ειδικότερα, ο βαθμός γνώσης του θεσμικού πλαισίου αφενός αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την εφαρμογή του, και αφετέρου θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι συνιστά ένδειξη του βαθμού ενδιαφέροντος των εργοδοτών για θέματα που σχετίζονται με την προστασία των εργαζομένων τους από παρενοχλητικές συμπεριφορές. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 1, η πλειοψηφία (79,6%) όσων συμμετείχαν στην ποσοτική έρευνα, γνωρίζει τον Νόμο 4808/2021. Ωστόσο, από τους/τις 78 εκπροσώπους φορέων που δήλωσαν ότι γνωρίζουν τον εν λόγω Νόμο, μόνο το 23,1% θεωρεί ότι έχει πολύ καλή γνώση του περιεχομένου του, ενώ το 3,8% δεν το γνωρίζει καθόλου. Μάλιστα, από τους 18 φορείς (23,1%) που γνωρίζουν πολύ καλά τον Νόμο 4808/2021, οι 13 ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα. Αυτό συμβαίνει πιθανά εξαιτίας των συγκεκριμένων υποχρεώσεων που αυτός εισάγει σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 20 άτομα.

Επομένως, όπως προκύπτει, ενώ ο νέος Νόμος έγινε ευρέως γνωστός, πιθανώς και λόγω της δημοσιότητας που έλαβε εξαιτίας της σημασίας του, αλλά και εξαιτίας του γεγονότος ότι τα ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης αναδείχθηκαν στο πλαίσιο της πρόσφατης δημόσιας συζήτησης, αρκετοί είναι οι φορείς που δεν έχουν μελετήσει το περιεχόμενό του, και -συνεπώς- δεν έχουν προβεί στις ενέργειες που τους υποχρεώνει ο Νόμος.



«Πιστεύω ότι σταδιακά, ειδικά με το κίνημα #metoo, που άρχισε ο κόσμος λίγο να ασχολείται περισσότερο με το ζήτημα [της σεξουαλικής παρενόχλησης], ίσως έχει γίνει λίγο περισσότερο γνωστός [ο Νόμος].»
(Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του ΕΚ και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125 ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, III) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης-πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις.

Γνώση του Νόμου 4808/2021



■ Ναι ■ Όχι

Βαθμός γνώσης του Νόμου 4808/2021



■ Πολύ ■ Αρκετά ■ Μέτρια ■ Λίγο ■ Καθόλου

Διάγραμμα 1. Γνώση του Νόμου 4808/2021

Από τις ομάδες εστιασμένης συζήτησης αναδείχθηκαν και πιο ποιοτικές διαστάσεις, που συνδέονται με τη γνώση του θεσμικού πλαισίου. Ειδικότερα, φάνηκε ότι στον ιδιωτικό τομέα **ο βαθμός γνώσης του Νόμου 4808/2021 διαφοροποιείται ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων**. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την άποψη εκπροσώπου κοινωνικού εταίρου, **οι μεγάλες επιχειρήσεις στις οποίες υπάρχουν υπηρεσίες και μηχανισμοί που παρακολουθούν το νομικό πλαίσιο και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις, είναι ενημερωμένες σχετικά με το περιεχόμενο του Νόμου**, χωρίς ωστόσο αυτό να σηματοδοτεί απαραίτητα ότι έχει προκύψει και ανάλογη δράση.

«Στις **μεγάλες επιχειρήσεις** η πληροφορία έχει φτάσει, είναι δεδομένο. Έχει φτάσει και από τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και από τους νομικούς συμβούλους των επιχειρήσεων ή και τα λογιστήρια των επιχειρήσεων, ανάλογα με το μοντέλο λειτουργίας. Αυτό που είναι ζήτημα προς διερεύνηση είναι το κατά πόσο οι προβλέψεις του Ν. 4808/2021 έχουν μετουσιωθεί πλήρως σε πολιτικές, όπως προβλέπεται.» (Εκπρόσωπος κοινωνικού εταίρου)

Στην ίδια κατεύθυνση εκπρόσωπος από φορέα με αρμοδιότητες σχετικές με το περιεχόμενο του Νόμου 4808/2021, χωρίς να αμφισβητεί ότι οι επιχειρήσεις έχουν λάβει γνώση για τη θεσμοθέτηση του νέου πλαισίου, υποστηρίζει ότι το περιεχόμενό του δεν έχει γίνει κατανοητό και ότι ακόμα σε πολλές περιπτώσεις μεγάλων επιχειρήσεων δεν έχει υπάρξει ανάλογη δράση. Στην περίπτωση αυτή η αδράνεια ερμηνεύεται ως ένδειξη αδιαφορίας.

«[...] θέλει ακόμα δουλειά για να καταλάβουν όλες οι επιχειρήσεις ότι πρέπει το ελάχιστο περιεχόμενο που προβλέπει και ο νόμος στα άρθρα 9, 10 αλλά και η υπουργική με τα υποδείγματα τα σχετικά ότι θα έπρεπε ήδη, ενάμιση χρόνος έχει περάσει [...] δεν είναι καλό ότι βλέπουμε ότι πολλές **ακόμα και μεγάλες επιχειρήσεις δεν το έχουν κάνει**. Και δε τους νοιάζει κιόλας.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Η εικόνα αυτή είναι η πλέον συνηθισμένη στις περιπτώσεις μικρότερων επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα. Ειδικότερα, **στις μεσαίες επιχειρήσεις η γνώση του θεσμικού πλαισίου σε κάποιες περιπτώσεις λαμβάνει τη μορφή γενικής ενημέρωσης,**

χωρίς να μεταφράζεται σε γνώση των υποχρεώσεών τους και συνεπώς σε λήψη των μέτρων που προβλέπει ο Νόμος 4808/2021.

«Έχουμε μια **γενική εικόνα** και σχετικά με τον Νόμο 4808/2021. Ενημερωθήκαμε ότι βγήκε ένας συγκεκριμένος νόμος για τη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά δεν ξέρουμε ακριβώς το περιεχόμενο αυτού του νόμου και το τι πρέπει ακριβώς να κάνουμε. [...] σίγουρα χρειαζόμαστε να μάθουμε περισσότερα.» (Εκπρόσωπος **μεσαίας** επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

Το χάσμα σχετικά με τον βαθμό γνώσης του πρόσφατου σχετικού πλαισίου διευρύνεται ακόμα περισσότερο στην περίπτωση των μικρών επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα, **στις μικρές επιχειρήσεις καταγράφεται ένας προβληματισμός** που σχετίζεται με την κατανόηση του εννοιολογικού περιεχομένου του Νόμου, καθώς και του τρόπου με τον οποίον καλούνται να θέσουν σε εφαρμογή όσα αυτός προβλέπει.

«Αφουγκραζόμαστε και ένα τεράστιο ερωτηματικό και «βάρος» -σε εισαγωγικά το βάζω- που έχουν οι **μικροί επιχειρηματίες**. Έναν προβληματισμό για την κατανόηση και τις δυνατότητες εφαρμογής [...]. Οι έννοιες σαν ασαφείς, σαν μη κατανοητές, δημιουργούν μεγάλο πρόβλημα και προβληματισμό. Και λαμβάνοντας υπόψη τη δυναμική των [μικρών] επιχειρήσεων, πώς μπορούν, με τι πόρους, με τι χρόνους, με τι δυνατότητες να τα εφαρμόσουν;» (Εκπρόσωπος κοινωνικού εταίρου)

Αυτή η διαφορά μεταξύ μεγάλων και μεσαίων/μικρών επιχειρήσεων συνδέεται και με το γεγονός ότι, σε πολλές περιπτώσεις μεγάλων επιχειρήσεων, συναφείς πολιτικές προϋπήρχαν της ψήφισης του συγκεκριμένου Νόμου, σε αντίθεση με τις μικρές επιχειρήσεις, αλλά και δημόσιους φορείς.

«Οι μεγάλες επιχειρήσεις, δηλαδή πολυεθνικές κ.λπ. έχουνε πλήρη γνώση, είχαν πολιτικές πριν από τον Ν.4808/2021. **Οι μικρές επιχειρήσεις συνήθως δεν είχαν γνώση ή δε γνώριζαν ακριβώς στις πλείστες των περιπτώσεων [...] και το δημόσιο επίσης.** Θεωρώ ότι αν εξαιρέσουμε τους φορείς που ασχολούνται, πάρα πολλοί άλλοι και δημόσιες υπηρεσίες δε γνωρίζουν. [...]» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

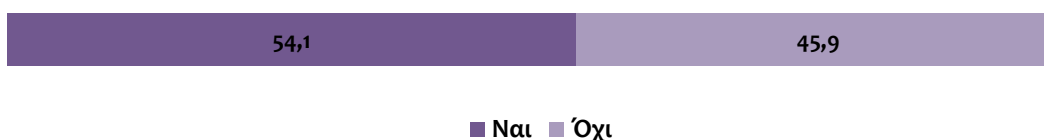
Επιπλέον, μέσα από τοποθετήσεις συμμετεχόντων/-ουσών στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης προέκυψε ότι παρατηρούνται διαφοροποιήσεις στον βαθμό γνώσης του Νόμου και μεταξύ επιχειρήσεων διαφορετικών κλάδων. Ειδικότερα, σημειώνεται ότι σε κλάδους της βαριάς βιομηχανίας, όπου οι άνδρες υπερεκπροσωπούνται, αργεί να φθάσει η πληροφόρηση, αντανακλώντας το μειωμένο ενδιαφέρον για θέματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

«Υπάρχουν κλάδοι στους οποίους οι πληροφορίες (για τον Νόμο 4808/2021) έχουν φτάσει πάρα πολύ γρήγορα, [...] και **κλάδοι** –βαριά βιομηχανία– στους οποίους αργεί πάρα πολύ το μήνυμα. Έτσι κι αλλιώς είναι αργές από τη φύση τους, συν το ότι εκεί έχουμε, δυστυχώς, φαινόμενα υπερεκπροσώπησης του ανδρικού φύλου στο σύνολο των εργαζομένων και τα θέματα αυτά είναι σε χαμηλή προτεραιότητα.» (Εκπρόσωπος κοινωνικού εταίρου)

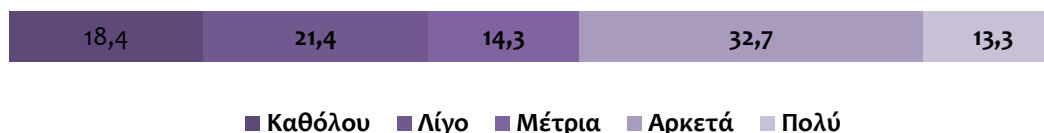
Αναφορικά με τη γνώση ειδικότερων προβλέψεων που σχετίζονται με την εφαρμογή του Νόμου 4808/2021, και πιο συγκεκριμένα με τα προβλεπόμενα πρόστιμα από την Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις που σχετίζονται με τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση και τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της

εργασίας, όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 2, λίγο παραπάνω από τους/τις μισούς/-ές ερωτώμενους/-ες (54,1%) έχουν λάβει γνώση. Σε παρόμοια κατεύθυνση, στο ίδιο Διάγραμμα, παρατηρείται ότι περισσότεροι/-ες από τους/τις μισούς/-ές ερωτώμενους/-ες δεν είναι αρκετά ή πολύ ενήμεροι/-ες για τον τρόπο υποβολής αναφοράς για σεξουαλική παρενόχληση ή για διάκριση, παρόλο που η σχετική νομοθεσία δεν αποτελεί πρόσφατη υπόθεση.

Προβλεπόμενα πρόστιμα Επιθεώρησης Εργασίας



Τρόπος υποβολής αναφοράς σεξουαλικής παρενόχλησης ή διάκρισης σε αρμόδιο φορέα



Διάγραμμα 2. Γνώση ειδικότερων προβλέψεων του Νόμου 4808/2021

Σε ερωτήματα σχετικά με το κατά πόσον το προσωπικό του φορέα όπου εργάζονται αυτοί/-ές που συμμετείχαν στην έρευνα, έχει γνώση ή ενημέρωση για δράσεις ή για θέματα που έχουν σχέση με το περιεχόμενο ή την εφαρμογή του Νόμου 4808/2021, τα δεδομένα αλλάζουν σημαντικά (βλ. Διάγραμμα 3). **Μόλις το 43,9% των ερωτώμενων θεωρεί ότι το σύνολο του προσωπικού έχει λάβει γνώση / είναι ενήμερο για τις ενέργειες που έχει πραγματοποιήσει ο**

φορέας τους για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης, ενώ -αντίστοιχα- το 30,6% θεωρεί ότι το σύνολο των εργαζομένων δεν έχει καμία γνώση. Αξίζει να σημειωθεί ότι το 25,5% του δείγματος δεν απάντησε ή δήλωσε ότι δεν γνώριζε να απαντήσει στη σχετική ερώτηση. Αυτό το ποσοστό αντιστοιχεί σε 25 φορείς, από τους οποίους οι 20 ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα.

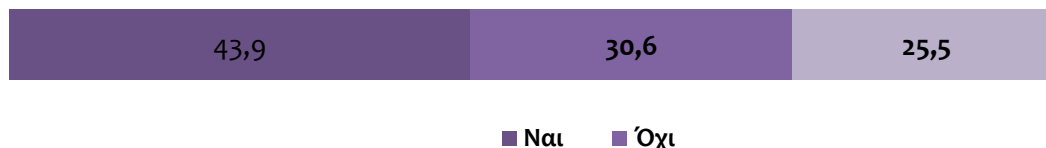
«Η αντίληψη που έχουμε εμείς [...] είναι ότι, ειδικά στους εργαζόμενους, δεν έχει φτάσει το περιεχόμενο αυτής της νομοθεσίας και ο τρόπος με τον οποίο αυτή θα εφαρμοστεί.»
(Εκπρόσωπος συνδικαλιστικού φορέα)

Παρόλα αυτά, σύμφωνα με τοποθετήσεις εκπροσώπων από φορείς που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της απασχόλησης, **στον δημόσιο τομέα συναντάται επίσης σημαντικό έλλειμμα στην ενημέρωση των εργαζομένων** σχετικά με το περιεχόμενο της νομοθεσίας για τη βία και παρενόχληση στην εργασία.

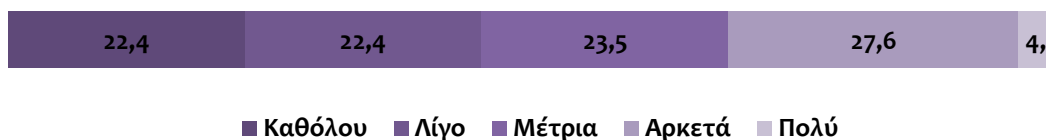
«Νομίζω ότι καταρχάς υπάρχει ένα τρομερό έλλειμμα ενημέρωσης στον **δημόσιο** τομέα [...] μιλάμε για γιατρούς εργασίας, για όλα όσα προβλέπει η Σύμβαση. Δε γνωρίζουν ότι υπάρχει γιατρός, δε γνωρίζουν ότι υπάρχει αυτή η Σύμβαση, δε γνωρίζουν ότι έχουν δικαιώματα. [...] το παράλογο είναι ότι, μιλάμε για την Επιθεώρηση Εργασίας στον ιδιωτικό τομέα και δεν υπάρχει ένα αντίστοιχο όργανο για το δημόσιο.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Επιπλέον, **μόλις το 27,6% των ερωτώμενων δήλωσε ότι θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι/-ες είναι αρκετά ενημερωμένοι/-ες** σχετικά με το πώς να κάνουν μια αναφορά σεξουαλικής παρενόχλησης ή διάκρισης σε αρμόδιο τομέα, το 23,5% είναι μέτρια ενημερωμένοι/-ες και το 44,8% είναι λίγο ή καθόλου ενημερωμένοι/-ες. Αντίστοιχα, σε λιγότερο από τους μισούς φορείς (41,8%) το δείγμα απαντά ότι οι εργαζόμενοι/-ες γνωρίζουν σε ποιες ενέργειες πρέπει να προβούν σε περίπτωση που είναι μάρτυρες περιστατικού βίας ή παρενόχλησης στο εργασιακό πλαίσιο.

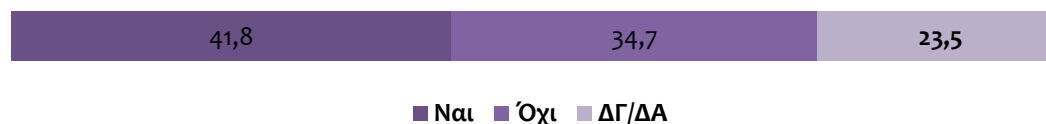
Γνώση για τις ενέργειες που έχει πραγματοποιήσει ο φορέας για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης



Γνώση για τον τρόπο υποβολής αναφοράς σεξουαλικής παρενόχλησης ή διάκρισης σε αρμόδιο φορέα



Γνώση απαιτούμενων ενεργειών από μάρτυρες περιστατικού βίας ή παρενόχλησης στο εργασιακό πλαίσιο



Διάγραμμα 3. Γνώση του προσωπικού του φορέα για θέματα που σχετίζονται με το περιεχόμενο του Νόμου 4808/2021

Οι παραπάνω απαντήσεις αναδεικνύουν με σαφήνεια **προκλήσεις που έχουν να κάνουν με την ενημέρωση όλων των εργαζομένων, προκειμένου να αξιοποιήσουν τις**

δυνατότητες που τους παρέχει το θεσμικό πλαίσιο για την προστασία των δικαιωμάτων τους. Όπως καταγράφεται μέσα από την έρευνα, δεν έχει φθάσει με συστηματικό τρόπο η γνώση για την υφιστάμενη νομοθεσία σε σχέση με την πρόληψη και την καταπολέμηση παρενοχλητικών συμπεριφορών στην εργασία. Η βαθύτερη ενασχόληση με τις θεσμικές δυνατότητες και υποχρεώσεις, συνήθως πραγματοποιείται ad hoc, με αφορμή τη διαχείριση κάποιου περιστατικού παρενόχλησης (όταν αυτό αναφέρεται), με αποτέλεσμα να μη διασφαλίζεται ότι όλοι/-ες οι εργαζόμενοι/-ες έχουν τη γνώση και, συνεπώς, την αξιοποιούν. Επομένως, **προκύπτει σαφώς η ανάγκη για διαρκή ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων** για «**βασικά θέματα που άπτονται της εργασιακής κατάστασης και των εργασιακών σχέσεων**».

«**Νομίζω ότι [οι εργαζόμενοι] έχουν μία πολύ γενική αντίληψη για την ύπαρξη του θεσμικού πλαισίου. Μόνο σε περιπτώσεις στις οποίες ανέκυπτε κάποιο ζήτημα γινόταν μια πιο συστηματική συζήτηση και ενδεχομένως μια πιο βαθιά ενασχόληση με αυτό. Καλό είναι κατά καιρούς [...] να επανέρχονται στη δημοσιότητα κάποια θέματα, κυρίως που αφορούν το θεσμικό πλαίσιο ισότητας, είτε μέσω ενημερώσεων είτε μέσω ημερίδων, έτσι ώστε να επανέρχονται στην επιφάνεια και μέσα σε αυτόν τον πληθωρισμό νομοθεσίας που έχουμε στη Διοίκηση, να μην ξεχνάμε τα βασικά θέματα που άπτονται της εργασιακής κατάστασης και των εργασιακών σχέσεων.**»
(Εκπρόσωπος συνδικαλιστικού φορέα)

3.2. Δράσεις φορέων για τη βία και παρενόχληση στην εργασία

Σε συνέχεια της εξέτασης του βαθμού γνώσης του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου για τη βία και παρενόχληση στην εργασία, ένα σημαντικό ζήτημα το οποίο κρίθηκε σκόπιμο να διερευνηθεί ήταν κατά πόσον οι φορείς του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα έχουν αναλάβει και υλοποιήσει σχετικές δράσεις, είτε σε συμμόρφωση με τον Νόμο 4808/2021 ή και ανεξάρτητα από αυτόν. Με τη συλλογή αυτών των δεδομένων η ερευνητική επιδίωξη ήταν να διαπιστωθεί αφενός κατά πόσον η γνώση του θεσμικού πλαισίου έχει μεταφραστεί σε δράση ή και αντίστροφα, εάν κάποιοι φορείς αναπτύσσουν δράσεις για την καταπολέμηση της παρενόχλησης, χωρίς να έχουν σαφή γνώση για το νέο θεσμικό πλαίσιο, αλλά λόγω του ενδιαφέροντός τους για τα ζητήματα αυτά.

Για παράδειγμα, κατά τη διεξαγωγή των ομάδων εστιασμένης συζήτησης, ορισμένοι/-ες συμμετέχοντες/-ουσες αναφέρθηκαν στο ενδιαφέρον των φορέων τους

τόσο για το ζήτημα της παρενόχλησης, όσο και για θέματα που σχετίζονται ευρύτερα με την έμφυλη ισότητα (π.χ. κατά φύλο ποσοτώσεις).

«Η εταιρεία έχει αρκετά υψηλά το ζήτημα και της βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, της ηθικής συμπεριφοράς γενικά [...] και της ποσόστωσης φύλου ειδικά σε διευθυντικές θέσεις, παρότι και σε μας πάντα υπολείπονται οι γυναίκες, όπως στις περισσότερες εταιρείες στην Ελλάδα.» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

Άλλοι/-ες εκπρόσωποι, που συμμετείχαν στην ποιοτική έρευνα, αναφέρθηκαν στον σχεδιασμό δράσεων για πεδία που συνδέονται με το αντικείμενο της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (και του Νόμου 4808/2021), τα οποία είναι αδιερεύνητα και είναι απαραίτητο να εξεταστούν, καθώς καταγράφεται σχετική ανάγκη.

*«Ήδη είμαστε στη διαδικασία συγκρότησης επιστημονικής ομάδας για να εξετάσουμε και το θέμα της εργασιακής βίας ή αυτό που λέγεται **mobbing** [...], γιατί έχουμε πολλά περιστατικά τα οποία έρχονται στον φορέα μας γι' αυτό θέμα και έχουμε σκεφτεί ότι πρέπει να εξεταστεί κι αυτό.» (Εκπρόσωπος συνδικαλιστικού φορέα)*

Στην ίδια κατεύθυνση, κατά την ποσοτική διερεύνηση οι ερωτώμενοι/-ες κλήθηκαν να απαντήσουν εάν ο φορέας όπου εργάζονται, έχει προβεί σε μια σειρά ενεργειών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης. Όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 4, **το 38,8% των φορέων που εκπροσωπήθηκαν στην έρευνα δεν έχει υλοποιήσει κάποια ενέργεια για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης**, γεγονός που είναι μάλλον αναμενόμενο έπειτα από τα δεδομένα που ήδη παρουσιάστηκαν σχετικά με τον βαθμό γνώσης του Νόμου 4808/2021. Ωστόσο, για τους φορείς που έχουν προχωρήσει σε κάποια δράση οι δημοφιλέστερες ενέργειες αφορούν σε: α) πληροφόρηση των εργαζομένων για τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης, μέτρα πρόληψης και προστασίας, καθώς και τα αντίστοιχα δικαιώματα και υποχρεώσεις (37,8%), και β) κατάρτιση πολιτικών που αφορούν την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης (33,7%).

Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ανέφερε ότι με αφορμή τον Νόμο 4808/2021, αναπτύχθηκε πολιτική για τη βία και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, μετατρέποντας την «ευαισθησία» που προϋπήρχε σε ουσιαστικό μέτρο.

*«Το πλαίσιο του Νόμου 4808 μελετήθηκε φυσικά και **συμμορφωθήκαμε, συντάξαμε και εκδώσαμε πολιτική και ό,τι προβλεπόταν** εν πάση περιπτώσει[...]. Δεν είχαμε μελετήσει θα έλεγα ιδιαίτερα θεσμικά ζητήματα πάνω σε αυτό το θέμα. Απλώς μια σχετική θα έλεγα ευαισθησία υπήρχε και πριν τον [Νόμο] 4808.» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)*

Στη συνέχεια, όπως φαίνεται στο παρακάτω Διάγραμμα, ακολουθούν με χαμηλότερη συχνότητα άλλες δράσεις (π.χ. δημόσιες δηλώσεις και δεσμεύσεις, κατάρτιση πολιτικής διαχείρισης περιστατικών), ενώ στις απαντήσεις που

συμπλήρωσαν οι ερωτώμενοι/-ες -μεταξύ άλλων- σημειώθηκε ότι οι φορείς τους έχουν καταρτίσει Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.



Διάγραμμα 4. Ενέργειες φορέων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης

Το ζήτημα της κατάρτισης Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων τέθηκε στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης από κρατικούς φορείς, οι οποίοι σημείωσαν ότι έχουν αναπτύξει Σχέδια Ισότητας.

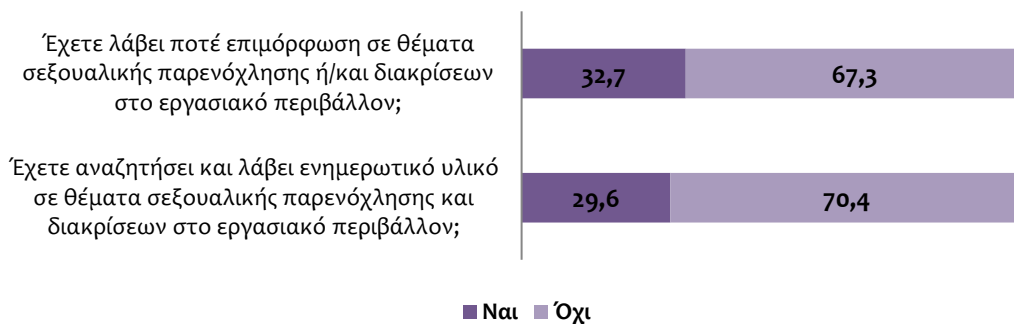
«Πλέον υπάρχει το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στον φορέα, όπου έχουν προβλεφθεί και συγκεκριμένες δράσεις ως προς τη συμμετοχή γυναικών, καθώς επίσης και συγκεκριμένες διαδικασίες. Προβλέπεται η συγκρότηση επιτροπών και μεικτών ομάδων εργασίας για τον ορισμό διαδικασιών σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση.» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

Ωστόσο, κάποιοι φορείς ανέφεραν ότι η κατάρτιση Σχεδίου Ισότητας έχει πραγματοποιηθεί, προκειμένου να μπορούν να συμμετάσχουν σε διαγωνιστικές διαδικασίες όπου αυτό είναι προαπαιτούμενο, χωρίς όμως αυτό να συνεπάγεται και ουσιαστική δράση, αλλά να αξιοποιείται μόνο επικοινωνιακά.

«[...] είναι εντυπωσιακό ότι πολλές φορές για να είμαστε επιλέξιμοι, στο πλαίσιο υποβολής προτάσεων, μπαίνουμε στη διαδικασία να φτιάξουμε πολιτικές φύλου, τις αναρτούμε στις ιστοσελίδες μας, υπάρχει ένας μηχανισμός παρακολούθησης αυτών των πολιτικών εσωτερικά. Τυπικά είμαστε εντάξει, ουσιαστικά όμως δεν είμαστε σε

θέση να διαχειριστούμε αυτό που πρεσβεύουμε ότι μπορούμε να κάνουμε ή θα υποστηρίξουμε.» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

Σημαντικό εύρημα, ιδιαίτερα εάν αναλογιστούμε ότι η έρευνα διενεργήθηκε για να καταγραφούν οι ανάγκες των φορέων του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα και - στη συνέχεια - να σχεδιαστούν τα αντίστοιχα σεμινάρια του ΚΕΘΙ, αποτελεί το γεγονός ότι **το 67,3% των ερωτώμενων δεν έχει λάβει ποτέ επιμόρφωση σε θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης ή/ και διακρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον**, καθώς και ότι **το 70,4% των ερωτώμενων δεν έχουν αναζητήσει ή λάβει ενημερωτικό υλικό** πάνω σε τέτοια θέματα (Διάγραμμα 5). Τα δεδομένα αυτά επιβεβαιώνουν την ανάγκη για την επιμόρφωση στελεχών σε θέματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία, προκειμένου να εφαρμόσουν αποτελεσματικά και ουσιαστικά τις νομικές τους υποχρεώσεις, αλλά παράλληλα καταδεικνύουν ότι ένα πολύ μεγάλο ποσοστό φορέων δεν έχει αναζητήσει υλικό για να ενημερωθεί για τα θέματα που καλύπτει το σχετικό νομικό πλαίσιο, αντανακλώντας -πιθανά- και το μειωμένο ενδιαφέρον τους για την αντιμετώπισή τους.



Διάγραμμα 5. Επιμόρφωση/ενημέρωση για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και διακρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον

Ο Νόμος 4808/2021 ορίζει ότι οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα με προσωπικό άνω των είκοσι (20) ατόμων υποχρεούνται να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν: α) Πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 9), και β) Πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών (άρθρο 10). Επομένως, κατά την εξέταση των δράσεων που έχουν αναπτυχθεί για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης, κρίθηκε σκόπιμο -στις περιπτώσεις των φορέων που έχουν αναπτύξει σχετικές πολιτικές (βλ. προηγούμενο Διάγραμμα)- να καταγραφεί εάν το περιεχόμενο των πολιτικών εναρμονίζεται με τα υποδείγματα πολιτικής που ορίζει η Υπουργική Απόφαση (82063/01.11.2021).

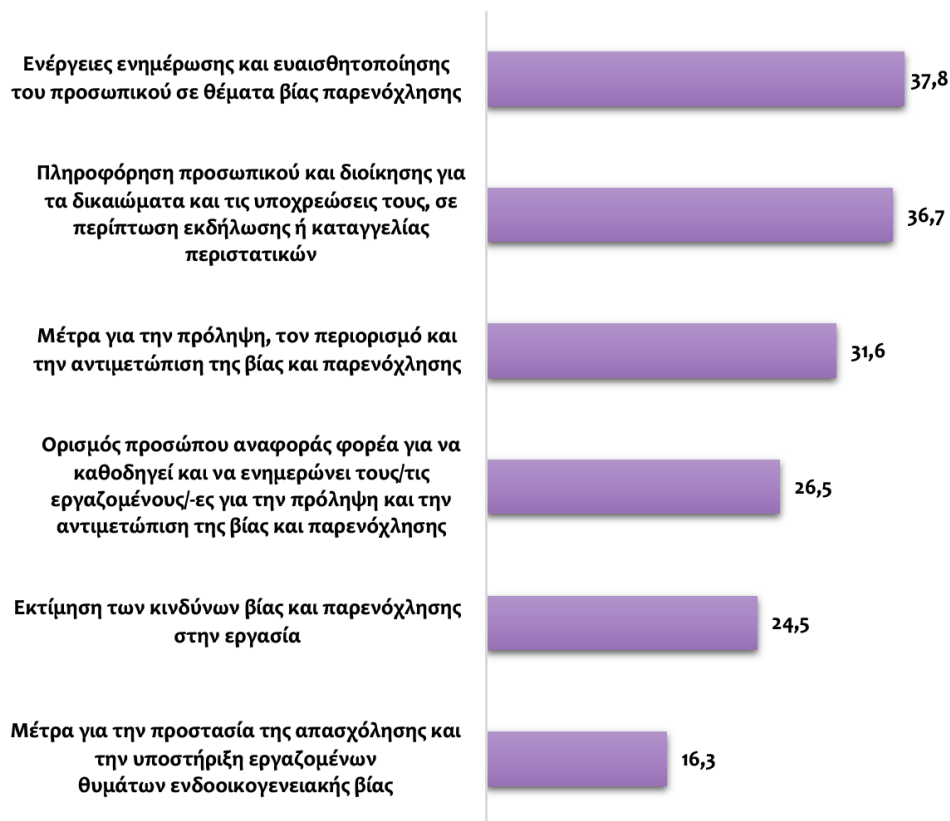
Αξίζει να σημειωθεί ότι σε ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις, κυρίως πολυεθνικές, υπήρχαν σχετικές πολιτικές και πριν την ψήφιση του Νόμου 4808/2021, οι οποίες προσαρμόστηκαν, έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στις προβλέψεις που εισάγονται με

το νέο θεσμικό πλαίσιο, χωρίς βέβαια αυτό να σηματοδοτεί απαραίτητα ότι αυτές οι πολιτικές είναι κατανοητές ή εύκολο να εφαρμοστούν.

«Οι περισσότερες μεγάλες επιχειρήσεις ήδη είχαν πολιτικές. Απλώς προσαρμόσαν τις πολιτικές και διαδικασίες τους στις απαιτήσεις του Νόμου. Είναι προφανές ότι οι πολυεθνικές επιχειρήσεις, δηλαδή οι θυγατρικές που στην Ελλάδα ακολουθούσαν το μοντέλο και το mandate της μητρικής, δηλαδή είχαν ένα οργανωτικό σχήμα επίλυσης διαφορών και υποβολής καταγγελιών. Τώρα, το κατά πόσον οι προβλέψεις του νόμου *per se* είναι κατανοητές και εφαρμόσιμες στο σύνολο των επιχειρήσεων –δηλαδή και στις διοικήσεις και στους εργαζόμενους– είναι πάρα πολύ νωρίς να απαντηθεί [...]»
(Εκπρόσωπος κοινωνικού εταίρου)

Για τους φορείς που έχουν καταρτίσει **πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης**, οι εκπρόσωποί τους, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 6, ανέφεραν ότι σε αυτήν οι περισσότεροι έχουν συμπεριλάβει: **ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης** του προσωπικού σε θέματα βίας και παρενόχλησης (37,8%), **πληροφόρηση του προσωπικού και της διοίκησης** για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς καταγγελίας σχετικών περιστατικών (36,7%) και **μέτρα για την πρόληψη, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης** (31,6%). Λιγότερες είναι οι περιπτώσεις όπου οι φορείς στις πολιτικές για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης, έχουν εντάξει μέτρα για την προστασία και την υποστήριξη των εργαζόμενων θυμάτων ενδο-οικογενειακής βίας.

«Μετά τον Νόμο, αναβαθμίσαμε όλες τις πολιτικές μας όσον αφορά την αναφορά παραπόνων, την εσωτερική αναφορά παραπόνων [...]. Σίγουρα δεν είμαστε στο 100% πρέπει να γίνουν προσπάθειες και εκπαιδεύσεις και να γίνει λίγο πιο κατανοητό το περιεχόμενο του Νόμου σε όλο το προσωπικό.»
(Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)



Διάγραμμα 6. Περιεχόμενο πολιτικών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στους φορείς

Αξίζει να σημειωθεί ότι **το ζήτημα της πρόληψης της βίας και παρενόχλησης αναδείχθηκε ως πρωτεύον** κατά τη διάρκεια των ομάδων εστιασμένης συζήτησης, όπου πολλές/-ες συμμετέχουσες/-οντες δήλωσαν ότι αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τον περιορισμό εκδήλωσης παρενοχλητικών συμπεριφορών.

«το βασικό πριν φτάσει στο σημείο να εξεταστεί εσωτερικά μια υπόθεση είναι [...] η πρόληψη από την πλευρά του εργοδότη. Δηλαδή να κάνει ό,τι καλύτερο περνάει από το χέρι του και να δώσει τη σημασία που χρειάζεται σε αυτές τις περιπτώσεις, έτσι ώστε να μη χρειαστεί καν να φτάσουν σε αυτό το σημείο της εσωτερικής εξέτασης μιας καταγγελίας. Να εξασφαλίζει τέλος πάντων το εργασιακό περιβάλλον, το ειρηνικό εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζόμενους του.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Επιπλέον, κατά την ποιοτική διερεύνηση έγινε ειδική αναφορά σε **συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων**, οι οποίες είναι πιο ευάλωτες και είναι πιο πιθανό να βιώσουν **παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση**. Για παράδειγμα, συμμετέχοντες και συμμετέχουσες στις ομάδες εστίασης, αρκετές φορές αναφέρθηκαν σε κλάδους εργαζομένων γυναικών, που συχνά έρχονται αντιμέτωπες με περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, επισημαίνοντας ότι η ανάγκη ενημέρωσης αυτών των ομάδων εργαζομένων είναι μεγάλη. Για τον σκοπό αυτόν, εκπρόσωπος φορέα του δημοσίου ανέφερε ότι έχουν αναπτύξει στοχευμένες δράσεις.

«Οι γυναίκες δεν είναι καθόλου ενημερωμένες και γι' αυτό είπαμε λοιπόν [...] Θα πάμε από διεύθυνση σε διεύθυνση [...] να μας ακούσουν όλες οι γυναίκες. Πάρα πολλά φαινόμενα έχουμε στη **καθαριότητα**, που εκεί ξέρετε υπάρχουν οι επόπτες, που εκμεταλλεύονται σε αφάνταστο σημείο ιδιαίτερα τις γυναίκες που δουλεύουν.» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

Για τους φορείς που έχουν καταρτίσει **πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών**, οι εκπρόσωποί τους, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 7, ανέφεραν ότι σε αυτήν έχουν οι περισσότεροι συμπεριλάβει: **ορισμό ασφαλών και εύκολα προσβάσιμων διαύλων επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών (35,7%), προσδιορισμό αρμόδιου/-ων προσώπου/-ων για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών (36,1%) και διαδικασία για την εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων ατόμων(28,6%).**



Διάγραμμα 7. Περιεχόμενο πολιτικών διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών στους φορείς

3.3. Στάσεις και αντιλήψεις για τη βία και παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον και το σχετικό θεσμικό πλαίσιο

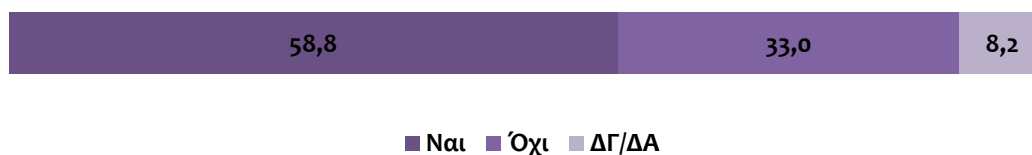
Είναι γεγονός πως για την ουσιαστική εφαρμογή των θεσμικών ρυθμίσεων και των νομικών υποχρεώσεων, είναι σημαντικό αυτοί/-ές που καλούνται να αναλάβουν δράση, να έχουν «πειστεί» για τη χρησιμότητά τους. Για τον λόγο αυτόν κρίθηκε σκόπιμο από την ερευνητική ομάδα να εξεταστούν τόσο οι αντιλήψεις των ερωτώμενων σε θέματα

βίας και παρενόχλησης, όσο και η νοοτροπία που επικρατεί στα εργασιακά περιβάλλοντα για τα οποία μετέφεραν τις απόψεις τους.

Ενδεικτικά, όπως αναφέρθηκε στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης, στους φορείς συχνά εντοπίζεται μια «σεξιστική νοοτροπία», η οποία εκδηλώνεται μέσα από σχόλια και αστεία, δηλαδή από παρενοχλητικές συμπεριφορές που είναι συνήθεις στα εργασιακά περιβάλλοντα, όπως προκύπτει και μέσα από σχετικά ερευνητικά δεδομένα.⁶

«Οφείλω να αναφέρω ότι η σεξιστική νοοτροπία και αντίληψη του ανδρικού φύλου, που εκφράζεται κυρίως μέσα από αστεία, μέσα από μεταξύ τους συζητήσεις, δεν είναι κάτι που δεν υπάρχει. Ακόμα και σε έναν χώρο, που σε πρώτη ανάγνωση είναι καλά τα πράγματα και στις θέσεις ευθύνης και στις συμπεριφορές [...] αυτό υπάρχει, είναι μέσα στη νοοτροπία.» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

Είναι χαρακτηριστικό, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 8, ότι στο 1/3 των φορέων που εκπροσωπούσαν μέσω του δείγματος στην ποσοτική προσέγγιση του πεδίου, σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων/-ουσών, δεν υπάρχει σαφής αίσθηση των επιτρεπτών και μη επιτρεπτών (παρενοχλητικών) συμπεριφορών μεταξύ των εργαζομένων.

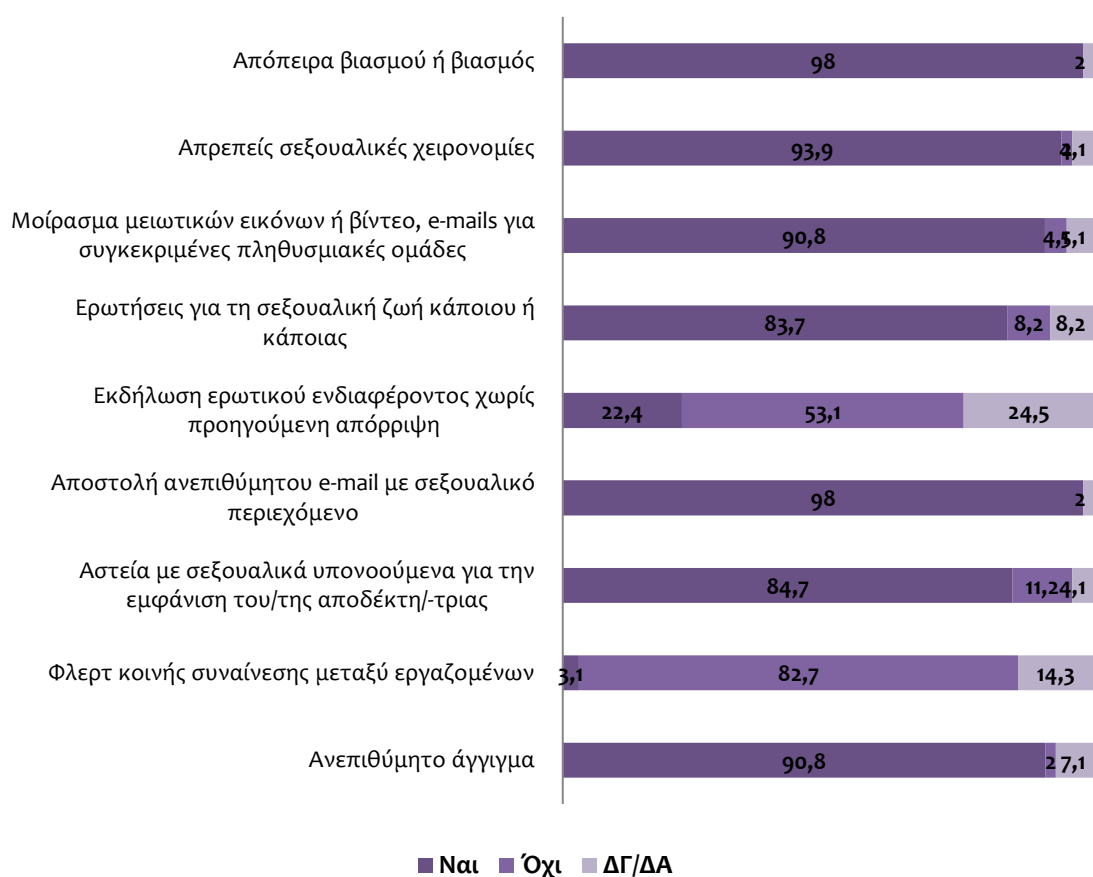


Διάγραμμα 8. Σαφής ή μη αίσθηση επιτρεπτών και μη επιτρεπτών (παρενοχλητικών) συμπεριφορών στον φορέα

Αυτή η δυσκολία διάκρισης των ορίων σε συμπεριφορές ως προς τον παρενοχλητικό ή μη χαρακτήρα τους, αποτελεί ένα κεντρικό ζήτημα για την αναφορά τους. Στις περιπτώσεις όπου αυτή η ασάφεια δεν αποτελεί πρόσχημα για την αποποίηση ευθυνών, συνδέεται και με την ελλιπή γνώση ή πληροφόρηση σχετικά με τις μορφές που λαμβάνει και τις συνέπειες που μπορεί να έχει τόσο για την ψυχολογική και σωματική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, όσο και για τους φορείς εργασίας (ιδιωτικούς και δημόσιους). Συνεπώς, στο πλαίσιο της ποσοτικής διερεύνησης, κρίθηκε σκόπιμο να εξεταστεί και κατά πόσον οι ερωτώμενοι/-ες γνωρίζουν τις συμπεριφορές που εμπίπτουν στο πλαίσιο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Είναι γνωστό ότι η σεξουαλική παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας εκδηλώνεται με πολλούς τρόπους και μορφές και περιλαμβάνει ένα ευρύ πεδίο συμπεριφοράς που είναι **ανεπιθύμητη**

⁶ Για ερευνητικά δεδομένα για το ζήτημα της παρενόχλησης στην εργασία, βλ. αναλυτικά: Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου (2022).

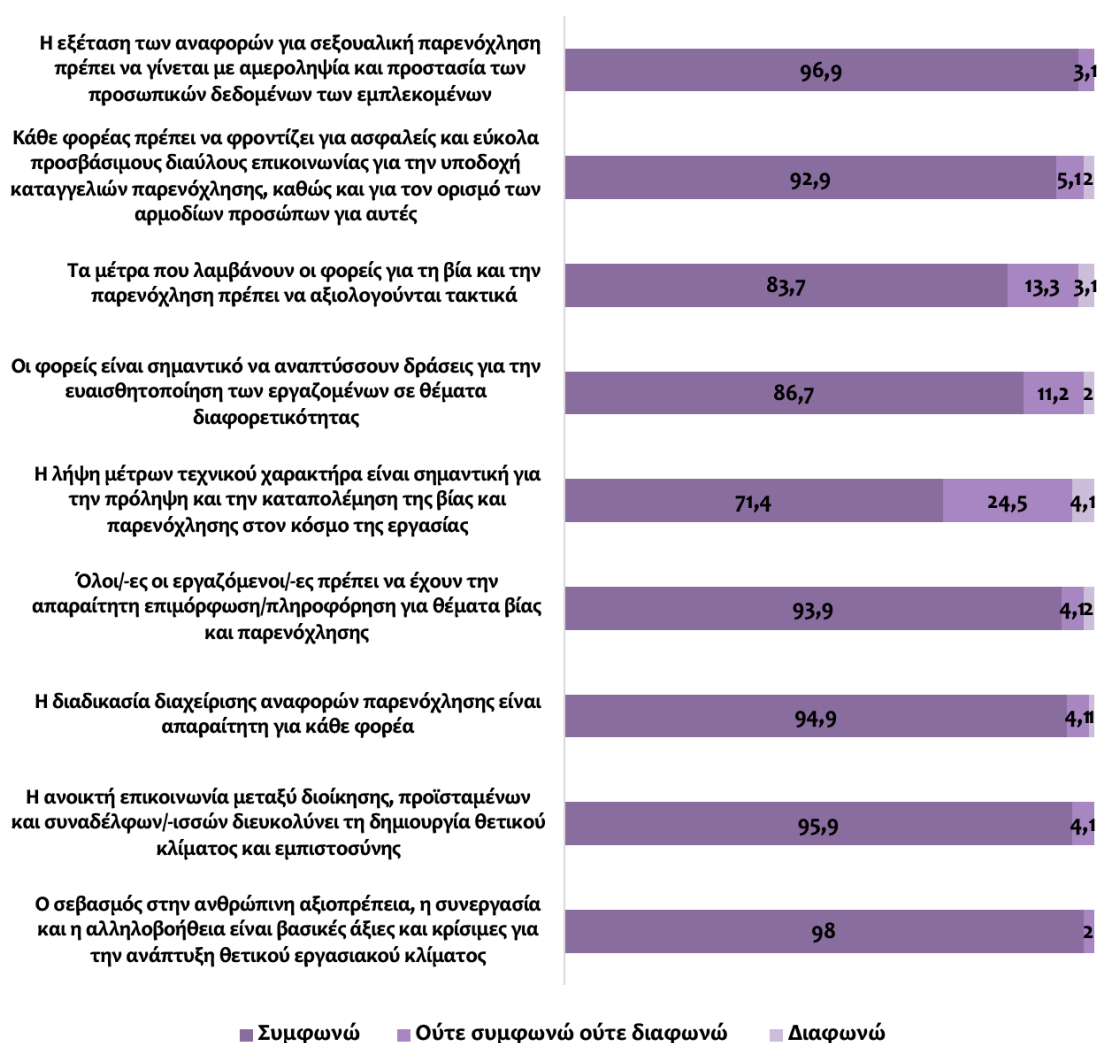
στον/στην αποδέκτη/-τρια και δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον. Ειδικότερα, στις σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές εντάσσονται μεμονωμένες πράξεις ή πρότυπα συμπεριφοράς που κυμαίνονται από ακατάλληλα σεξουαλικά σχόλια έως τη σεξουαλική επίθεση και τον βιασμό. Στο Διάγραμμα 9 καταγράφονται οι απαντήσεις των αποκρινόμενων σχετικά με το ποιες συμπεριφορές θεωρούν ότι συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση. Έχει ενδιαφέρον να αναφερθεί ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά εμφανίζονται στην απόπειρα βιασμού ή τον βιασμό (98%), αλλά και στην αποστολή ανεπιθύμητου e-mail με σεξουαλικό περιεχόμενο (98%). Ωστόσο, είναι ενδιαφέρον ότι **συμπεριφορές όπως: «ερωτήσεις για τη σεξουαλική ζωή» και «ανεπιθύμητο άγγιγμα» το ποσοστό των ατόμων που δεν τις αναγνωρίζει ως σεξουαλική παρενόχληση είναι σχετικά αυξημένο σε σχέση με άλλες μορφές.** Επίσης ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό (22,4%) θεωρεί ότι η εκδήλωση ερωτικού ενδιαφέροντος χωρίς προηγούμενη απόρριψη χωρίς προηγούμενη απόρριψη συνιστά σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά.



Διάγραμμα 9. Συμπεριφορές που εμπίπτουν στο πλαίσιο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας

Επιπλέον, για τη συγκέντρωση δεδομένων σχετικά με τις στάσεις των ερωτώμενων για το ζήτημα της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, κλήθηκαν να τοποθετηθούν σε μια σειρά διατυπώσεις γενικότερου ενδιαφέροντος για

το φαινόμενο, σημειώνοντας τις απαντήσεις τους οι οποίες εξέφραζαν είτε συμφωνία ή διαφωνία. Όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 10, στην πλειονότητά τους οι φορείς είναι σύμφωνοι με τις δηλώσεις γενικότερου ενδιαφέροντος. Μικρότερη συμφωνία (71,4%) προκύπτει στη δήλωση «Η λήψη μέτρων τεχνικού χαρακτήρα, όπως η βελτίωση φωτισμού, είναι σημαντική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας», παρόλο που η λήψη μέτρων τεχνικού χαρακτήρα συμπεριλαμβάνεται στο μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων που αναφέρονται στην Υπουργική Απόφαση 82063/2021.



Διάγραμμα 10. Στάσεις και αντιλήψεις για την αντιμετώπιση φαινόμενων βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας

Σε ό,τι αφορά την ψήφιση του Νόμου 4808/2021 για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, η πλειονότητα των ερωτώμενων (60,8%) τη θεωρεί πολύ σημαντική (και το 35,1% αρκετά σημαντική)

(Διάγραμμα 11), αναδεικνύοντας την ανάγκη που υπήρχε μέχρι πρόσφατα για τη θεσμοθέτηση μέτρων και πολιτικών από φορείς και οργανισμούς.



■ Πολύ ■ Αρκετά ■ Μέτρια ■ Λίγο

Διάγραμμα 11. Αξιολόγηση της σημασίας ψήφισης του Νόμου 4808/2021

Η σημασία της ψήφισης του Νόμου 4808/2021 αναδείχθηκε ιδιαίτερα μέσα από τις συζητήσεις με εκπροσώπους φορέων του ιδιωτικού τομέα. Ειδικότερα, επισημάνθηκε ότι η νομική -πλέον- υποχρέωση για κατάρτιση πολιτικών για τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, βοηθά ιδιαίτερα στο να αναλάβουν δράση ακόμα και επιχειρήσεις οι οποίες, ενώ έχουν τη θέληση να ασχοληθούν με το ζήτημα, καταλήγουν να το αμελούν διαρκώς και, συνεπώς, να μην συμβάλλουν στην αντιμετώπιση της βίας και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.

«Νομίζω ότι μετά τον Ν.4808/2021 υπάρχει μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση του κοινού, των πολιτών, ενημέρωση, οπότε ίσως έρχονται λίγο πιο προετοιμασμένοι στις αρμόδιες αρχές, [...], οπότε μπορεί να είμαστε πιο αποτελεσματικοί. Έρχονται πιο ψαγμένες οι καταγγέλλουσες, συνήθως είναι γυναίκες, σπάνια έχουμε άνδρες, και μπορούν να στοιχειοθετήσουν ευκολότερα την καταγγελία τους.»
(Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

«Είναι πάρα-πάρα πολύ χρήσιμος. [...]. Όσο κι αν είναι μέσα στο DNA μιας εταιρείας και στις αξίες της, είναι πάντα βοηθητικό να υπάρχει νομοθεσία πάνω στο συγκεκριμένο θέμα. Γιατί μπορεί να υπάρχουν ιδέες, μπορεί να υπάρχει καλή θέληση, μπορεί να υπάρχει η φιλοσοφία, αλλά να μην γίνεται ποτέ προτεραιότητα, να μπαίνουν άλλα θέματα μπροστά, να μην υπάρχουν τα άτομα, να μην υπάρχει ο χρόνος, να μένει πάντα λίγο στην άκρη [...]. Επομένως, σίγουρα είναι χρήσιμος ο νόμος, γιατί κάνει τα πράγματα πιο εύκολα γι' αυτούς, που θέλουν να αλλάξουν τα πράγματα, να αντιληφθούν και οι υπόλοιποι ότι όντως είναι μια προτεραιότητα, ότι όντως πρέπει να γίνει μια πολιτική, ότι όντως πρέπει να αλλάξουν άμεσα κάποια πράγματα και ότι δεν είναι απλά κάποιες ιδέες [...] είναι πράγματα που πρέπει να γίνουν για να είμαστε σύμφωνοι με το Νόμο πλέον.» (Εκπρόσωπος μεσαίας επιχείρησης ιδιωτικού)

Επιπλέον, εκπρόσωποι από φορείς με αρμοδιότητα σχετική με το υπό διερεύνηση πεδίο, αξιολόγησαν θετικά τη συμβολή του Νόμου σε συγκεκριμένα πεδία. Για παράδειγμα, θεώρησαν ως κρίσιμο ζήτημα την διεύρυνση της έννοιας της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο -σύμφωνα με το άρθρο 4-, καθώς επίσης την αναγνώριση της βίας και παρενόχλησης ως ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

«Όταν γίνεται δηλαδή μια καταγγελία γι' αυτά τα θέματα βίας και παρενόχληση, δεν εστιάζουμε μόνο στη σεξουαλική παρενόχληση. Αυτή είναι η διαφορά, ότι έχουμε φαινόμενα και συμπεριφορές και βίας, είτε αυτή είναι λεκτική, ηθική, ψυχολογική, ακόμη και σωματική, και παρενόχλησης με τους ορισμούς που δίνει το άρθρο 4 του Νόμου.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

«[...] είναι πολύ σημαντική συμβολή στη νομοθεσία για την υγεία και ασφάλεια με τις τροποποιήσεις που έγιναν με τις περαιτέρω αρμοδιότητες, συμβουλευτικές κυρίως, του γιατρού εργασίας και στο κομμάτι της εκτίμησης των κινδύνων.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

«Επιτέλους με το Νόμο 4808/2021 η βία και η παρενόχληση στην εργασία αναγνωρίζεται ως ψυχοκοινωνικός κίνδυνος. Ο Νόμος μιλάει για επιπλέον ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, αλλά δεν ορίζει ποιοι είναι αυτοί. Ουσιαστικά πλέον μιλάμε για το εργασιακό άγχος, αλλά πουθενά δεν αναφέρεται ακόμα επίσημα.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Σε παρόμοια κατεύθυνση, ζητήθηκε από τους/τις ερωτώμενους/-ες να καταθέσουν την άποψή τους σχετικά με το εάν το ζήτημα της πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για έναν φορέα. Για το 66% των αποκρινόμενων είναι ένα ζήτημα ιδιαίτερης σημασίας για τη ζωή των εργαζομένων, ενώ για το 25,8% δεν αποτελεί το πιο σημαντικό ζήτημα, αλλά θα πρέπει να εντάσσεται στις προτεραιότητες ενός φορέα (Διάγραμμα 12).



Διάγραμμα 12. Προτεραιοποίηση του θέματος της βίας και παρενόχλησης στους φορείς

Το γεγονός ότι σχεδόν το 1/4 του δείγματος δεν θέτει το ζήτημα στην κορυφή των σημαντικότερων θεμάτων για τα οποία θα πρέπει οι φορείς να αναλαμβάνουν δράση, σηματοδοτεί ότι εξακολουθεί να υπάρχει ανάγκη να «πειστούν» για τη σημασία του. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει επισημάνει ότι η δυσφήμιση και η μειωμένη παραγωγικότητα κατατάσσονται ως κυρίαρχες στο πλήθος των επιπτώσεων που αντιμετωπίζει ένας οργανισμός, εξαιτίας της εκδήλωσης βίας και παρενόχλησης στον χώρο του (ILO, 2022). Συνεπώς, ως προς τους λόγους για τους οποίους θα πρέπει οι

φορείς να επενδύσουν ουσιαστικά στην εφαρμογή της Σύμβασης 190 -η οποία στην Ελλάδα κυρώθηκε με τον Νόμο 4808/2021-, όπως σημειώθηκε στις ομάδες εστίασης, θα πρέπει να γίνει κατανοητό ότι είναι συμφέρον για όλους και όλες (φορείς, εργοδότες και εργαζόμενους/-ες) να **διασφαλίζεται ένα ποιοτικό περιβάλλον εργασίας**, καθώς με τον τρόπο αυτόν ευνοείται τόσο η παραγωγικότητα, όσο και η υγεία των εργαζομένων, και να δίνεται **έμφαση στην πρόληψη των παρενοχλητικών συμπεριφορών στο εργασιακό πλαίσιο**.

«[...] Συμφέρει όλους να επενδύσουν σε ένα πιο ποιοτικό περιβάλλον εργασίας. Και τις επιχειρήσεις (συμφέρει), γιατί βοηθάει την αποδοτικότητα ένα καλό κλίμα και την παραγωγικότητα σε μια επιχείρηση. Βοηθάει όλους και τους εργαζόμενους, οι οποίοι έχουν φυσικά τις μεγαλύτερες συνέπειες και στην προσωπική τους ζωή, γιατί φοβούνται τον διασυρμό, φοβούνται να εκτεθούν, πολλές φορές δεν το συζητούν, εσείς το ξέρετε καλύτερα και με την οικογένειά τους [...]. Αρα αυτό έχει ένα συσσωρευμένο άγχος και στη προσωπική τους ζωή. Πέρα από αυτό που βιώνουν στον εργασιακό τομέα. Αρα νομίζω ότι περισσότερο στη πρόληψη και λιγότερο στη καταστολή θα πρέπει να επενδύσουν.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Πέρα από τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, μέσα από τις ομάδες εστιασμένης συζήτησης που διενεργήθηκαν κατά την ποιοτική διερεύνηση, διαφάνηκε -από τις τοποθετήσεις των συμμετεχόντων/-ουσών- ότι **το ζήτημα της αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας αντιμετωπίζεται αρνητικά και από άλλους εμπλεκόμενους παράγοντες**. Ενδεικτικά, σημειώθηκε ότι αντιμετωπίζεται με επιφυλακτικότητα από επιθεωρητές/-τριες υγείας που καλούνται να το χειριστούν, οι οποίοι/-ες εξαιτίας αντικειμενικών ζητημάτων (π.χ. ελλιπής γνώση του θέματος, ελλιπής στελέχωση των σχετικών υπηρεσιών) το θεωρούν ως «πρόσθετο βάρος».

«είναι ένα θέμα που θεωρούν [οι επιθεωρητές/-τριες υγείας] ότι είναι πρόσθετο, είναι ένα επιπλέον βάρος. Υπάρχει μια ανασφάλεια λόγω της έλλειψης γνώσης και λόγω της στελέχωσης [...]. Δηλαδή δεν έχουμε αυτή τη στιγμή τεχνογνωσία [...] για το αντικείμενο αυτό όσον αφορά την επιθεώρηση υγείας και ασφάλειας.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Παράλληλα, επισημάνθηκε ότι και **οι εργαζόμενοι/-ες δεν θεωρούν το ζήτημα της -θεσμικής ή μη- αντιμετώπισης της παρενόχλησης (ή/και της ισότητας των φύλων**

ευρύτερα) στο εργασιακό πλαίσιο, ως σημαντικό. Ειδικότερα, όπως ανέφεραν εκπρόσωποι φορέων, αυτή η στάση εκφράζεται από τους/τις εργαζόμενους/-ες είτε με αδιαφορία ή/και με δυσανασχέτηση όταν καλούνται να λάβουν μέρος σε δράσεις που σχετίζονται με την εφαρμογή του Νόμου 4808/2021. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αυτής της αρνητικής στάσης των εργαζομένων αποτελούν:

1

Η άρνηση των εργαζομένων να ολοκληρώσουν επιμορφωτικό σεμινάριο για θέματα βίας και παρενόχλησης εντός των προβλεπόμενων χρονικών ορίων.
«Το 10-15% των εργαζομένων που συμμετείχαν σε επιμορφωτικό σεμινάριο [για θέματα βίας και παρενόχλησης], δεν το ολοκλήρωσε μέσα στα **deadlines**. Προφανώς είτε γιατί δε θέλανε να το ολοκληρώσουν [...] κάποιοι άνθρωποι δεν ήθελαν καν να το ακούσουν ας πούμε. Αλλά μετά από παρότρυνση και συνεχόμενη ενόχληση το ολοκλήρωσαν.»
(Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

2

Η πλήρης αδιαφορία των εργαζομένων για το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων του φορέα.
«Όταν διανεμήθηκε στο προσωπικό το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα, δε νομίζω ότι κάποιος το είδε. Μου έκανε τρομερή εντύπωση ότι κανείς, για παράδειγμα, δεν εξέφρασε ένα ενδιαφέρον ας πούμε να μπει στην επιτροπή ισότητας των φύλων. Δηλαδή νομίζω ή δε το διαβάσανε ή αδιαφόρησαν.» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

3


Η δυσανασχέτηση για τον νέο Νόμο και η άποψη ότι «δεν μας αφορά».
«Δυσανασχέτησαν με το νόμο, με τη νομοθεσία, λένε "εντάξει είναι για τον ιδιωτικό τομέα δε μας αφορά εμάς". Μα πως; Δε θα πρέπει να μπει και στο δημόσιο;»
(Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

4

Η χαμηλή προτεραιοποίηση του ζητήματος της βίας και παρενόχλησης στην εργασιακή καθημερινότητα, παρόλο που τα θέματα αυτά είναι πολύ σημαντικά για τη διασφάλιση ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας.
«Σίγουρα ένα ποσοστό των εργαζομένων δεν το θεωρούν πολύ υψηλά, σαν **top priority** στη καθημερινότητά μας. Παρόλο που αν κάποιος μπει και αρχίσει να παρακολουθεί και καταλαβαίνει το τι συμβαίνει και αρχίζει και βλέπει έρευνες για το τι συμβαίνει όσον αφορά το **bullying**, το **harassment** και ό,τι έχει να κάνει με το **respectful workplace**, [καταλαβαίνει ότι] είναι **top**.» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

Σε συνέχεια των παραπάνω δεδομένων που αφορούν τις απόψεις του δείγματος σχετικά με τη θεσμική αντιμετώπιση του φαινομένου της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, ζητήθηκε από όσες/-ους συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης, να τοποθετηθούν ώστε να αναδείξουν τι θεωρούν σημαντικό για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή του Νόμου 4808/2021 στους εργασιακούς φορείς. Σε αυτό το πλαίσιο επισημάνθηκε με έμφαση η ανάγκη για περαιτέρω δράση με στόχο την αλλαγή νοοτροπίας γύρω από τα υπό διερεύνηση ζητήματα. Ειδικότερα, για την αποφυγή του χάσματος μεταξύ θεσμοθέτησης και εφαρμογής, συμμετέχοντες/-ουσες

από τον ιδιωτικό τομέα σημείωσαν ότι είναι κρίσιμο η **συμμόρφωση των φορέων με τις νομικές τους υποχρεώσεις, να μην περιοριστεί σε μια γραφειοκρατική διαδικασία**, αλλά να διασφαλιστεί ότι το περιεχόμενο του Νόμου γίνεται κατανοητό και επί της ουσίας αποδεκτό από το σύνολο του προσωπικού. Για να επιτευχθεί ουσιαστικό αποτέλεσμα **είναι απαραίτητη προϋπόθεση οι φορείς να συμβάλουν στη διαμόρφωση μιας κουλτούρας, που θα υποστηρίζει και θα ενθαρρύνει την αναφορά περιστατικών βίας και παρενόχλησης και θα παρέχει στις/στους εργαζόμενες/-ους τα εργαλεία για να εφαρμοστούν οι πολιτικές που ορίζει το θεσμικό πλαίσιο.**



«**Το θέμα είναι να υπάρξει και συνέχεια, να μη γίνει πιο γραφειοκρατικό ή πιο πολύπλοκο, αλλά να διαμορφωθεί σιγά-σιγά η κατάλληλη λογική και νοοτροπία στο να συζητούνται αυτά τα θέματα, να βγαίνουν στην επιφάνεια και ήδη βλέπουμε ότι όλο και πιο συχνά στη κοινωνία μας ακούγονται πλέον τέτοιου είδους περιστατικά.**»
(Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

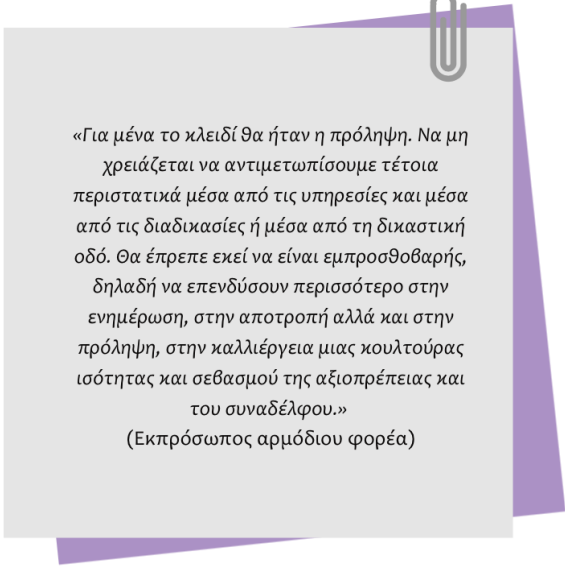
«**Να δούμε τα επόμενα βήματα όμως, γιατί υπάρχει πάντα ο κίνδυνος να παραμείνει κάτι γραφειοκρατικό, να κάνουμε μια πολιτική να την έχουμε στην άκρη, κανένας να μην τολμά στην εταιρεία, γιατί όπως είπαμε δεν είναι το κλίμα κατάλληλο κ.λπ. και να μην υπάρξει αποτέλεσμα. Δεν αρκεί δηλαδή αυτό για να έχουμε πραγματικά αποτέλεσμα αυτός ο νόμος, αλλά ήταν σημαντικό βήμα.**» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

«**Το θέμα είναι ότι αυτό θέλει συνεχή υπενθύμιση ειδικά σε οργανισμούς, που δεν είναι ώριμοι προς αυτή τη κατεύθυνση [...]**ώστε **να διασφαλίσουμε ότι σιγά-σιγά γίνεται κτήμα του κάθε εργαζόμενου και κατανοεί**, τι ακριβώς πρεσβεύει η εταιρεία και τι εργαλεία παρέχει στο προσωπικό για να εφαρμόσει τέτοιου είδους πολιτικές και συμπεριφορές.» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

«**Εγώ νομίζω ότι είναι πολύ σημαντικό βήμα. Δηλαδή αν δεν υπήρχε ο νόμος αυτός που μιλάμε πιθανότατα να μη συζητούσαμε, πιθανόν οι εταιρείες μας, πολλές άλλες εταιρείες να μην είχαν καν την πολιτική. Φυσικά ο κίνδυνος υπάρχει πάντα να είναι, να χρησιμοποιηθούν τελείως προσηχηματικά.** Μένει να δούμε επόμενα βήματα. Σίγουρα δεν λύθηκε το πρόβλημα, αλλά νομίζω είναι ένα πολύ σημαντικό βήμα. Δηλαδή ο νόμος ήταν ένα σκαλοπάτι, που ανεβήκαμε [...].» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

3.4. Ανάγκες φορέων για την πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Ένα ακόμα σημαντικό πεδίο της έρευνας ήταν η καταγραφή των αναγκών των φορέων σε σχέση με την ανάπτυξη των δράσεων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Ειδικότερα, στόχοι της διερεύνησης των αναγκών ήταν αφενός η ανάδειξή τους για την εύρεση τρόπων, ώστε να υποστηριχθούν για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που προβλέπει ο Νόμος 4808/2021, και αφετέρου η συλλογή σχετικής πληροφόρησης προκειμένου το ΚΕΘΙ να αναπτύξει αποτελεσματικές δράσεις.



«Για μένα το κλειδί θα ήταν η πρόληψη. Να μη χρειάζεται να αντιμετωπίσουμε τέτοια περιστατικά μέσα από τις υπηρεσίες και μέσα από τις διαδικασίες ή μέσα από τη δικαστική οδό. Θα έπρεπε εκεί να είναι εμπροσθοβαρής, δηλαδή να επενδύσουν περισσότερο στην ενημέρωση, στην αποτροπή αλλά και στην πρόληψη, στην καλλιέργεια μιας κουλτούρας ισότητας και σεβασμού της αξιοπρέπειας και του συναδέλφου.»

(Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Κατά την ποσοτική διερεύνηση, οι φορείς κλήθηκαν, μέσα από μια σειρά δηλώσεων, να επιλέξουν τρεις δράσεις, με βάση τις ανάγκες του φορέα τους για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Υπενθυμίζεται ότι με βάση το σχετικό θεσμικό πλαίσιο, και πιο συγκεκριμένα την Υπουργική Απόφαση 82063/01.11.2021, η οποία παραθέτει υποδείγματα πολιτικής για τη βία και

παρενόχληση στην εργασία, η πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση του φαινομένου (άρθρο 9) θα πρέπει να περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον τα ακόλουθα:

- 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 μορφών συμπεριφοράς.
- γ) Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.
- δ) Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.
- ε) Ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»), αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τις/τους εργαζόμενες/-ους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.
- στ) Την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Σε αυτήν την κατεύθυνση, από το Διάγραμμα 13 προκύπτει ότι η πρώτη, σε πλειοψηφία (74,5%), δράση που έχει ανάγκη ένας φορέας είναι η **επιμόρφωση/εκπαίδευση για το σύνολο του προσωπικού** του, ώστε όλες και όλοι οι εργαζόμενοι/-ες να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία. Η δεύτερη -κατά προτεραιότητα- ανάγκη (53,1%) αφορά πιο συγκεκριμένα **στην**

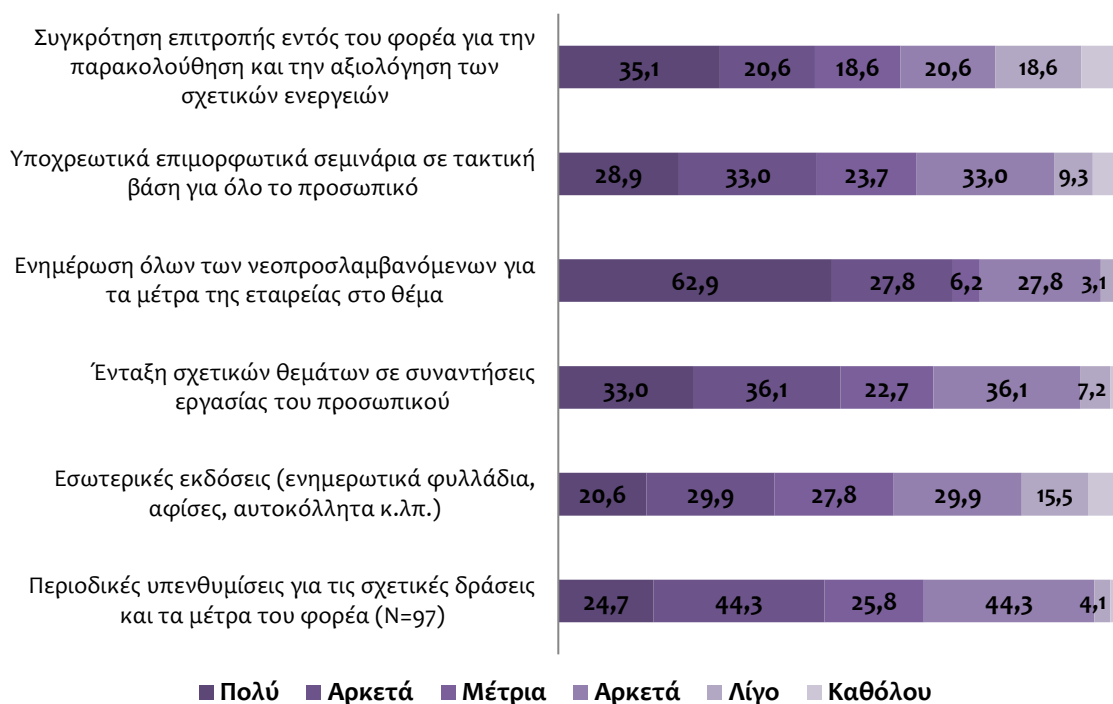
επιμόρφωση/ εκπαίδευση των ατόμων που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης του φορέα, ώστε να αναπτύξουν οι ίδιοι/-ες τις αντίστοιχες δράσεις. Επιπλέον, το 41,8% των ερωτώμενων θα επιθυμούσε τη **δυνατότητα διαρκούς επικοινωνίας με κάποιον αρμόδιο φορέα με σκοπό την επίλυση ερωτημάτων και την αντιμετώπιση έκτακτων ζητημάτων**. Επιπλέον, οι ερωτώμενοι/-ες είχαν τη δυνατότητα να απαντήσουν (ανοιχτού τύπου ερώτηση) για το αν υπάρχει κάποια άλλη ανάγκη που πιστεύουν ότι έχει ο φορέας τους και η οποία δεν συμπεριλαμβανόταν στις επιλογές τις οποίες είχαν. Σύμφωνα με τις απαντήσεις που συμπλήρωσαν, διατύπωσαν την ανάγκη για επιμόρφωση προκειμένου να: διαμορφωθεί **κουλτούρα αναφοράς περιστατικών και αξιοποίησης των εργαλείων** για την πρόληψη και καταπολέμηση περιστατικών στον χώρο της εργασίας, διευκολυνθεί η **ευαισθητοποίηση με συγκεκριμένα παραδείγματα**, καθώς και **να αισθανθούν οι εργαζόμενοι/-ες ασφαλείς**, ώστε να αναφέρουν κάποιο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.



Διάγραμμα 13. Σημαντικότερες δράσεις για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας

Ως προς την αξιολόγηση των μέτρων που πρέπει να αναπτύξουν οι φορείς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, για την αποτελεσματική πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στο εργασιακό πλαίσιο, από το Διάγραμμα 14 προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες θεωρούν ως πιο σημαντικά: α) την ενημέρωση όλων των νεοπροσλαμβανόμενων για τα υφιστάμενα μέτρα στον φορέα

(62,9%), β) τη συγκρότηση επιτροπής εντός του φορέα για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των σχετικών ενεργειών (35,1%) και γ) την ένταξη σχετικών θεμάτων σε συναντήσεις εργασίας του προσωπικού (33%).



Διάγραμμα 14. Αξιολόγηση μέτρων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης σε φορείς

«Αν θέλαμε να κάνουμε κάποιες δράσεις στο εσωτερικό του φορέα, εγώ θα τις έβλεπα στοχευμένες στο να άρουμε αυτή τη σεξιστική κουλτούρα, η οποία δεν έχει δημιουργήσει περιστατικά, όμως υπάρχει.»
(Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

Στο πλαίσιο των ομάδων εστιασμένης συζήτησης, οι συμμετέχοντες/-ουσες είχαν την ευκαιρία να καταθέσουν επίσης τις απόψεις τους σε σχέση με τις ανάγκες των φορέων, προκειμένου να εφαρμόσουν τις προβλέψεις του Νόμου 4808/2021. Μια βασική ανάγκη που καταγράφηκε, είναι αυτής της ανάπτυξης δράσεων για την αλλαγή της εργασιακής κουλτούρας, η

οποία διαμορφώνεται με βάση τις κοινωνικές αντιλήψεις που επικρατούν σε ευρύτερο επίπεδο, για θέματα βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Είναι γεγονός ότι το εργασιακό περιβάλλον, όπως κάθε κοινωνικό περιβάλλον, αντανακλά ιδέες και αντιλήψεις που είναι κυρίαρχες στην κοινωνία, και συχνά είναι πιθανό να διαιωνίζει σεξιστικές συμπεριφορές, επιφέροντας σημαντικές επιπτώσεις τόσο στις/στους ίδιες/-ους τις/τους εργαζόμενες/-ους, όσο και στον ίδιο τον φορέα όπου εργάζονται. Οι σεξιστικές συμπεριφορές και πρακτικές, όταν αποτελούν συχνό φαινόμενο και

κανονικότητα, είναι εξαιρετικά επιζήμιες για την επαγγελματική ευημερία των εργαζομένων.

«Για την κουλτούρα, νομίζω ότι εκεί θα πρέπει να είναι στοχευμένες οι δράσεις. Γιατί υπάρχει μια **γενικότερη κουλτούρα**, ακόμα και ημών των ιδίων, που τέλος πάντων [είναι] και **βαθιά εγκατεστημένη**, ξέρουμε για τα στερεότυπα κ.λπ. και εμείς λειτουργούμε στερεοτυπικά.» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

«[...] γενικά η κοινωνία μας δεν είναι ούτε στον εργασιακό χώρο ούτε στο κοινωνικό περιβάλλον έτοιμη. Θέλει αρκετή δουλειά, εκπαίδευση, αλλαγή τρόπου σκέψης και **διαμόρφωση κουλτούρας** [...] να είναι πιο ξεκάθαροι οι ορισμοί και ποια είναι τα όρια, διότι τα βλέπουμε στη καθημερινότητά μας. Μπορεί άνθρωποι, που είναι αποδέκτες τέτοιων συμπεριφορών να ενοχλούνται και το θέμα είναι ότι ούτε μπορούν εκείνοι να αντιδράσουν, ούτε κανείς από τους μάρτυρες αντιδρά. Οπότε εφόσον αυτό γίνεται αποδεκτό σιωπηρά ο άνθρωπος, που εκφράζεται με αυτόν τον τρόπο, δε διστάζει να το επαναλάβει ... και ενδεχομένως να μην το αντιλαμβάνεται και ο ίδιος.» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

«[...] πρέπει να επενδύσουμε στην **ενημέρωση, στην πρόληψη και στη καλλιέργεια θετικών προτύπων συμπεριφοράς**, ειδικά εκεί στις μεγάλες επιχειρήσεις, όπου η παρενόχληση μπορεί να λαμβάνει χώρα σε αρχικά στάδια, γιατί υπάρχει αυτή η κουλτούρα. του συναδέλφου, του προϊσταμένου, που θεωρεί ότι έτσι επιβεβαιώνεται μέσα από αυτή τη συμπεριφορά, μέσα από αυτά τα αστεία, μέσα από αυτή την τέλος πάντων νοοτροπία.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Παράλληλα, στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης διατυπώθηκαν και ανάγκες για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που προβλέπει ο Νόμος (όπως π.χ. η ανάπτυξη των πολιτικών για τη βία και παρενόχληση), που σχετίζονται με πιο πρακτικά ζητήματα:

«Οι νομικοί σύμβουλοι των επιχειρήσεων [...] ρωτάνε και θέλουν κάποια **βοήθεια ως προς τη σύνταξη του κειμένου της πολιτικής** και διευκρινήσεις σε κάποια συγκεκριμένα σημεία.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Όπως ήδη παρουσιάστηκε, στο πλαίσιο του Έργου «Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε φορείς και επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα», που υλοποιεί το ΚΕΘΙ, προβλέπεται η διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων για θέματα βίας και παρενόχλησης, τα οποία θα απευθύνονται σε άτομα που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης φορέων. Επομένως, σε συνέχεια της διερεύνησης των γενικότερων αναγκών των φορέων για την πρόληψη για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, ζητήθηκε από τους/τις εκπροσώπους των φορέων να αναφέρουν τα θέματα που θα επιθυμούσαν να συμπεριληφθούν στα εν λόγω εκπαιδευτικά σεμινάρια.

Για παράδειγμα, κατά τη διεξαγωγή των ομάδων εστιασμένης συζήτησης, ορισμένοι/-ες συμμετέχοντες/-ουσες αναφέρθηκαν στην έμφαση που θα πρέπει να δίνεται κατά την επιμόρφωση στον τρόπο διαχείρισης ενός περιστατικού παρενόχλησης ενδοϋπηρεσιακά. Συγκεκριμένα:

«Για μένα πρέπει να είναι **εμπροσθοβαρής η ενημέρωση και για τα δικαιώματα και για το που μπορεί να αποταθεί το κάθε θύμα**, αλλά και για την ενδοϋπηρεσιακή διαδικασία.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

«Εντάξει η πολιτική είναι ένα κείμενο, το επιβάλλει πλέον και η νομοθεσία [...] αρκεί όμως για την πρόληψη; Φαντάζομαι πως όχι. Είναι σημαντικό να **εκπαιδευτεί** ο κόσμος σε μέτρα **πρόληψης** και στη συνέχεια, στο επόμενο στάδιο, είναι η **διαχείριση** σε περίπτωση που υπάρχουν τέτοια περιστατικά. Είναι σημαντικό να γνωρίζουν και αυτοί που υφίστανται την παρενόχληση πως θα διαχειριστούν το περιστατικό, αλλά και αυτοί που θα το διαχειριστούν αφού λάβουν την καταγγελία και είναι αρμόδιοι διαχείρισης. [...] νομίζω υπάρχουν κενά, δεν είναι εύκολα θέματα αυτά.»
(Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

Η παραπάνω διαπίστωση σχετικά με το περιεχόμενο των σεμιναρίων επιβεβαιώνεται και στην ποσοτική ανάλυση, όπου η πλειοψηφία των εκπροσώπων φορέων (75,5%) δήλωσε, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 15, ότι θα ήθελε να παρακολουθήσει **σεμινάρια που θα δίνουν πληροφόρηση για τους τρόπους διαχείρισης ενός περιστατικού παρενόχλησης** (διαδικασία, υποχρεώσεις και σχετικοί φορείς). Στο ίδιο Διάγραμμα, παρατηρείται ότι ένα σημαντικό υψηλό ποσοστό (74,5%) θα ήθελε **ενημέρωση για τους ορισμούς και τις υποχρεώσεις που σχετίζονται με τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας**. Επίσης, ίδιο είναι το ποσοστό αυτών που επιθυμούν **επιμόρφωση σχετικά με τον ορισμό, το περιεχόμενο και τις μορφές της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία**. Μεγάλο είναι και το ποσοστό (69,4%) όσων απάντησαν ότι θα ήθελαν να εκπαιδευτούν στον **σχεδιασμό δράσεων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στο περιβάλλον του φορέα του**.



Διάγραμμα 15. Προτιμώμενα θέματα εκπαιδευτικών σεμιναρίων για θέματα βίας και παρενόχλησης με βάση τις ανάγκες των φορέων

Παρόμοιες απόψεις διατυπώθηκαν και από πολλούς/-ές εκπροσώπους φορέων των ομάδων εστιασμένης συζήτησης, οι οποίοι/-ες σημείωσαν την **ανάγκη παροχής γνώσης και ενημέρωσης σχετικά με την εννοιολόγηση της βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.**

«[Πρώτα] **πρέπει να υπάρχει μια ξεκάθαρη γνώση** του τι είναι και τι δεν είναι παρενόχληση. Να υπάρχει μια σαφήνεια: τι είναι και τι δεν είναι. Και αυτή η σαφήνεια χρειάζεται να περαστεί στο μυαλό όλων των εργαζομένων. Το δεύτερο, που δημιουργεί τη σύγχυση, είναι ότι **η παρενόχληση δεν είναι ένα μεμονωμένο γεγονός**, αλλά αναπτύσσεται μέσα σε μια σχέση. Αυτό συγχέει και μπερδεύει τους ανθρώπους. Και το τρίτο είναι ότι ακόμα και αν τα θύματα γνωρίζουν τις διαδικασίες είναι πολύ σημαντικό να **εμπιστευτούν τις διαδικασίες.**» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

«[...] Θα ήταν χρήσιμο, όχι τόσο για τους εργοδότες, αλλά περισσότερο για τους εργαζομένους, **επειδή είναι λίγο δυσδιάκριτα τα όρια να διευκρινίζεται τι θεωρείται παρενόχληση, γιατί για μένα η σεξουαλική παρενόχληση είναι πιο καθαρή απ' ότι η ηθική παρενόχληση.** Πολλοί εργαζόμενοι μπορεί να μη γνωρίζουν καν ότι παρενοχλούνται, μπορεί και πολλά στελέχη μες στην επιχείρηση να μην καταλαβαίνουν ότι υπάρχει παρενόχληση. Οπότε θα ήταν ίσως καλό να δοθεί μια έμφαση στο ποιες συμπεριφορές αποτελούν ηθική ή ψυχολογική παρενόχληση μέσα σε έναν εργασιακό χώρο.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

«Το σημαντικότερο είναι να μπορέσουμε να **καταλάβουμε τι είναι παρενόχληση, τι δεν είναι**, να μπορέσουμε να το καταλάβουμε [...] δεν είναι καθόλου εύκολο. [...] να ξεκινήσει από εκεί μια εκπαίδευση να γίνει κατανοητό ότι τι είναι η παρενόχληση, τι είναι η βία -είτε σεξουαλική είτε μη σεξουαλική- στον εργασιακό χώρο. Και το πρώτο στάδιο βέβαια είναι η πρόληψη [...] φυσικά η γνώση είναι πολύ σημαντικό σε αυτό.» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

Από τις ομάδες εστιασμένης συζήτησης αναδείχθηκαν και επιπλέον ανάγκες ως προς τα θέματα τα οποία οι συμμετέχουσες/-οντες θα ήθελαν να συμπεριλαμβάνονται στα σεμινάρια του ΚΕΘΙ. Στην ακόλουθη εικόνα, καταγράφονται συνοπτικά οι προτάσεις που κατατέθηκαν στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας για την αποτελεσματικότερη διοργάνωση επιμορφωτικών δράσεων σε θέματα βίας και παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον.

1	Εξειδικευμένη πληροφόρηση	<ul style="list-style-type: none"> • Στοχευμένα σεμινάρια για τα πρόσωπα αναφοράς • Στοχευμένα σεμινάρια για στελέχη διοίκησης
2	Πρακτικά παραδείγματα	<ul style="list-style-type: none"> • Πρακτικές αντιμετώπισης περιστατικών • Δραστηριότητες ενδυνάμωσης • Παρουσίαση καλών πρακτικών
3	Διαφορετικές προσεγγίσεις	<ul style="list-style-type: none"> • Σεμινάρια προσαρμοσμένα ανάλογα με τη θέση των εργαζόμενων • Σεμινάρια προσαρμοσμένα με βάση την υφιστάμενη γνώση στον φορέα
4	Διαμόρφωση ομάδων με κοινά χαρακτηριστικά	<ul style="list-style-type: none"> • Ομάδες με κοινό επίπεδο γνώσης ή άγνοιας • Ομάδες από παρεμφερείς κλάδους ή τομείς
5	Μικρές ομάδες	<ul style="list-style-type: none"> • Ενθάρρυνση ενεργητικής συμμετοχής • Βιωματική μάθηση

Τα παραπάνω ευρήματα επιβεβαιώνουν την ανάγκη των φορέων για την εκπαίδευση και την ευαισθητοποίησή τους σε θέματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία με στόχο την πλήρη κατανόηση ορισμών, διαδικασιών και υποχρεώσεων η οποία θα οδηγήσει σε συγκεκριμένες πολιτικές που προβλέπει ο Νόμος 4808/2021 για την πρόληψη, καταπολέμηση και εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Αξίζει ωστόσο να επισημανθεί ότι η ανάγκη αυτή καθίσταται σαφώς εντονότερη για τις επιχειρήσεις που δεν έχουν την υποχρέωση ανάπτυξης σχετικής πολιτικής, δηλαδή για αυτές που απασχολούν λιγότερα από είκοσι (20) άτομα, καθώς θα πρέπει να διασφαλιστεί ότι θα λάβουν και εκεί χώρα δράσεις ενημέρωσης.

«Οι επιχειρήσεις κάτω των 20 ατόμων, που είναι πάρα πολλές στη χώρα μας, δεν έχουν την υποχρέωση κατάρτισης πολιτικών. Άρα εκεί η ευαισθητοποίηση θα πρέπει να είναι ακόμα μεγαλύτερη. Πρέπει να είναι καταρτισμένα άτομα στις Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού, και όταν υπάρχει και ένας ορισμός αρμόδιου προσώπου θα πρέπει να υπάρχει ενημέρωση στο πως αυτό το άτομο θα πρέπει να ανταποκρίνεται στα καθήκοντά του.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενη υπο-ενότητα για τις πολιτικές που πρέπει να εφαρμόσουν οι φορείς, **σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και η οικονομική δυνατότητα της κάθε επιχείρησης**. Από το Διάγραμμα 16 προκύπτει ότι 50 εκπρόσωποι φορέων (51,5%) δήλωσαν ότι οι φορείς τους μπορούν να ανταπεξέλθουν οικονομικά στις πολιτικές που πρέπει να εφαρμοστούν για τη βία και την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, 11 φορείς (11,3%) ότι δεν έχουν αυτήν τη δυνατότητα, ενώ 36 φορείς (37,1%) δεν γνώριζαν ή δεν ήθελαν να απαντήσουν στο συγκεκριμένο ερώτημα. Σε αυτό το σημείο

πρέπει να αναφερθεί ότι από τους 50 φορείς που απάντησαν «Ναι» στην εν λόγω ερώτηση οι 41 ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα.



■ Ναι ■ Όχι ■ ΔΓ/ΔΑ

Διάγραμμα 16. Δυνατότητα οικονομικής ανταπόκρισης φορέων στις υποχρεώσεις του Νόμου 4808/2021

Το ζήτημα της δυνατότητας οικονομικής ανταπόκρισης φορέων του ιδιωτικού τομέα συζητήθηκε και στις ομάδες εστίασης. Ιδιαίτερη **έμφαση δόθηκε στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι μικρές επιχειρήσεις, καθώς δεν διαθέτουν τους απαραίτητους πόρους** και δεν μπορούν να αναθέσουν σε ένα άτομο (αναφοράς), όπως ορίζει ο Νόμος, την ευθύνη της καθοδήγησης και ενημέρωσης των εργαζομένων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

«[...] δεν ξέρω κατά πόσο βέβαια μπορούν όλες οι επιχειρήσεις να ακολουθήσουν τον Νόμο στο 100%. Αν έχουν τους πόρους. Διότι ας πούμε οι μεγάλες επιχειρήσεις, μεγάλης κλίμακας έχουν θέσει υπεύθυνους για να τρέχουν αυτές τις διαδικασίες και να εναρμονίζονται τόσο με το νομοθετικό πλαίσιο, όσο και με το τι συμβαίνει γενικά. Μια μικρομεσαία επιχείρηση δε μπορεί να το κάνει αυτό, καθώς δε μπορεί να ορίσει έναν υπεύθυνο για όλα αυτά τα κομμάτια [...]. Ίσως θα πρέπει να νομοθετηθεί ουσιαστικά να υπάρχει και ένα *accountability* από ένα συγκεκριμένο άτομο μέσα στην επιχείρηση. Εκεί θεωρώ ότι υπάρχει ένα κενό αυτή τη στιγμή. [...] Να νομοθετηθεί ένας ρόλος συγκεκριμένος και να είναι και νομικά υπεύθυνος και υπόλογος σε περίπτωση που συμβεί κάτι.» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

3.5. Εσωτερική διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης: προκλήσεις και ανάγκες

Στο πλαίσιο του Νόμου 4808/2021, όπως ήδη παρουσιάστηκε, οι φορείς που απασχολούν περισσότερα από είκοσι (20) άτομα, καλούνται να αναπτύξουν πολιτικές ενάντια στη βία και παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Ειδικότερα, έχουν την υποχρέωση να σχεδιάσουν και να θέσουν σε εφαρμογή πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 9) και πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών (άρθρο 10). Κατά τη διενέργεια της έρευνας διαπιστώθηκε ότι η εκπόνηση και η υλοποίηση της πολιτικής για τη διαχείριση καταγγελιών βίας και παρενόχλησης στο εσωτερικό του φορέα, αποτελεί το πεδίο όπου καταγράφονται οι σημαντικότερες προκλήσεις. Για τον λόγο αυτόν η ερευνητική ομάδα επιδίωξε να εστιάσει στο συγκεκριμένο θέμα, διατυπώνοντας σχετικά ερωτήματα τόσο κατά την ποσοτική, όσο και κατά την ποιοτική διερεύνηση του πεδίου.

Υπενθυμίζεται ότι σύμφωνα με το άρθρο 10 του Νόμου 4808/2021, η πολιτική των επιχειρήσεων για τη διαχείριση των καταγγελιών περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:

- α) Ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων.
- β) Έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.
- γ) Την απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου.
- δ) Περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων.
- ε) Τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Στις συζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν κατά την ποιοτική διερεύνηση αναφέρθηκε η **ανάγκη για την καλλιέργεια κλίματος εμπιστοσύνης στο εργασιακό περιβάλλον**. Ειδικότερα, επισημάνθηκε ότι πριν την ανάπτυξη πολιτικής διαχείρισης καταγγελιών είναι σημαντικό να δημιουργηθεί ένα πεδίο διαλόγου με τους/τις εργαζόμενους/-ες, προκειμένου να καταγράφονται παράπονα και να διευκολύνεται η διερεύνηση του εργασιακού κλίματος.

«Πρέπει να κάνουμε μια πρώτη διάγνωση του τι συμβαίνει μέσα, ποιο είναι το εργασιακό κλίμα, τι εντοπίζουμε όσον αφορά τα παράπονα. [Είναι] πολύ σημαντικά, πριν ακόμα τη καταγγελία που μπορεί να υπάρχει, έστω και τη μικρή που μπορεί να επιλυθεί εσωτερικά, τα παράπονα. Θεωρώ ότι είναι ένα πρώτο θέμα στο οποίο πρέπει να εστιάσουν οι εργοδότες. [...] Ξέρετε είναι τα πρώτα στάδια, είναι η ρίζα του κακού, και δείχνουν επίσης την ατμόσφαιρα, ένα κλίμα.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Ειδικότερα, **το κλίμα εμπιστοσύνης κρίνεται ως απαραίτητη προϋπόθεση για το σπάσιμο της σιωπής** που συνδέεται διαχρονικά με περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Αυτή η διαρκής πρόκληση καταγράφηκε με έμφαση στο πλαίσιο των ομάδων εστίασης, όπου οι συμμετέχουσες και οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να αφηγηθούν περιστατικά που είτε είχαν βιώσει ως αποδέκτες/-τριες παρενοχλητικών συμπεριφορών ή γνώριζαν ότι έλαβαν χώρα εντός του φορέα εργασίας τους.

«Όσον αφορά περιστατικά. Ναι, υπήρξαν περιστατικά, τα οποία αποσιωπήθηκαν. Τα ειδικά χαρακτηριστικά του φορέα ήταν τέτοια, ήταν ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον.[...] ήταν γνωστά [τα περιστατικά] από το κους-κους που γίνεται μεταξύ μας ότι γνωρίζουμε. Οχι οξυμένα πράγματα. Αλλά αυτά τα οποία είναι παραβιαστικά και αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση, δεν είναι μόνο τα προφανή, δηλαδή όταν ασκηθεί μια μορφή βίας, η οποία σε τελευταία ανάλυση είναι και αποδείξιμη.» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

«Εμάς η εμπειρία μας δεν έχει καταδείξει μια αλλαγή ή μια αύξηση των περιστατικών με την είσοδο του νέου νόμου. Η εμπειρία, που έχουμε, είναι από γυναίκες, που

έρχονται, που, ενώ βρίσκονται σε μία χρόνια κακοποιητική σχέση εργασιακή, σεξουαλικού χαρακτήρα, **διστάζουν να προχωρήσουν σε καταγγελία ή να κάνουν κάτι γι' αυτό**, παρόλο που υπάρχει μεγάλη ψυχοκοινωνική επιβάρυνσή τους.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Όπως χαρακτηριστικά επισήμαναν εκπρόσωποι αρμόδιου φορέα, **υπάρχουν ενδείξεις που είναι πιθανόν να παραπέμπουν σε παρενοχλητικό ή/και εκφοβιστικό εργασιακό κλίμα και πρέπει να λαμβάνονται υπόψη** και να κινητοποιούν τα αρμόδια πρόσωπα για τη διερεύνηση των εργασιακών σχέσεων. Για παράδειγμα, η μειωμένη εργασιακή δέσμευση και απόδοση στην εργασία, καθώς και η συστηματική απουσία, αποτελούν συμπεριφορές που εμφανίζουν τα άτομα που υφίστανται παρενόχληση.

«Ένας άνθρωπος στρεσαρισμένος, που μπορεί να έχει πολλά μικροατυχήματα στη δουλειά, μπορεί να δέχεται κάποιου είδους λεκτική, ψυχολογική βία [...] Τα μικροατυχήματα μπορεί να μας δείχνουν ότι κάτι συμβαίνει, κάτι γίνεται. Για να εξετάσω τι γίνεται εδώ όσον αφορά τις σχέσεις υπευθύνου με των υπαλλήλων [...]» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Στην ίδια κατεύθυνση και η αναγνώριση του φόβου ως παράγοντα αποσιώπησης περιστατικών αποτελεί σημαντική παράμετρο που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από εργοδότες/-τριες. Ειδικότερα, εκπρόσωπος ιδιωτικής επιχείρησης ανέφερε ότι και η **μη καταγγελία περιστατικών σε μεγάλους οργανισμούς και φορείς πρέπει να δημιουργεί έναν προβληματισμό** σε σχέση με το κατά πόσον το κλίμα και η κουλτούρα στο περιβάλλον εργασίας ενθαρρύνουν τους/τις εργαζόμενους/-ες να μιλήσουν.

«[...] να φανταστείτε όταν μας έλεγχαν και λέγαμε δεν είχαμε περιστατικό, τότε ανησυχούσαν πολύ περισσότερο και μας ελέγχανε ακόμα πιο βαθιά, γιατί ήταν σίγουροι ότι υπήρχαν περιστατικά, ειδικά σε τέτοιους οργανισμούς, που απασχολούν 1.000-1.800 άτομα.» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

Είναι γεγονός ότι η **εργασιακή επισφάλεια αποτελεί παράγοντα που δεν διευκολύνει να αναφερθούν περιστατικά παρενόχλησης στους χώρους εργασίας**, καθώς δημιουργεί επιπλέον φόβο σε σχέση με τη διατήρηση της θέσης εργασίας. Ωστόσο, όπως αναφέρθηκε από συμμετέχουσα στην ποιοτική έρευνα, αυτός ο φόβος συναντάται και στον δημόσιο τομέα, όπου η θέση εργασίας είναι πιο «ασφαλής».

«Από αυτό που διαπίστωσα από τη μεριά μου ήταν ότι υπήρχε πολύ μεγάλος φόβος, δυσπιστία και τρόμος να μιλήσουν οι γυναίκες, παρότι ήταν μόνιμες και θα περιμέναμε το αντίθετο. Εν τέλει η μονιμότητα ίσως είναι και ένα αγκάθι, γιατί φοβούνται μη χάσουν τη μονιμότητα και δε μιλούν γι' αυτόν τον λόγο. Λείπουν όλες οι διαδικασίες, που θα έπρεπε να υπάρχουν, δηλαδή ένα πρωτόκολλο, μια ενιαία πολιτική, που να επιλαμβάνεται των θεμάτων σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Μέσα από την ποσοτική έρευνα, σε ό,τι αφορά τα μέτρα και τις ενέργειες που θα έπρεπε να εντάσσονται στην εσωτερική διαδικασία επίλυσης ενός περιστατικού βίας και παρενόχλησης εντός φορέα, διαφάνηκε ότι η **πλειοψηφία των εκπροσώπων φορέων (67,3%) επιθυμεί την εξέταση των εμπλεκόμενων προσώπων για την**

καταγραφή των απόψεών τους, ενώ ίδιο είναι το ποσοστό των φορέων που θα ήθελε στην εν λόγω πολιτική να ενταχθεί η συγκρότηση επιτροπής για τη διερεύνηση του περιστατικού (Διάγραμμα 17). Επίσης, στο ίδιο Διάγραμμα παρατηρείται ότι το 61,2% του δείγματος θα ήθελε να υπάρχει επικοινωνία με τους αρμόδιους φορείς για την καταγγελία/αναφορά του περιστατικού και το 59,2% θα ήθελε να πραγματοποιείται συνάντηση μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών προκειμένου να εξεταστεί η δυνατότητα επίλυσης μέσω συζήτησης.



Διάγραμμα 17. Αξιολόγηση μέτρων/ενεργειών για την εσωτερική διαχείριση καταγγελιών βίας και παρενόχλησης

Σε κάθε περίπτωση, ανεξάρτητα από τις επιμέρους ενέργειες που λαμβάνουν χώρα για τη διαχείριση των καταγγελιών, μέσα από την έρευνα (ποσοτική και ποιοτική) κατέστη σαφές ότι το σημαντικότερο είναι η διαχείριση κάθε καταγγελίας ή αναφοράς για παρενοχλητική συμπεριφορά, να γίνεται χωρίς καμία παρεμπόδιση και με εμπιστευτικότητα, προκειμένου η/ο καταγγέλλουσα/-ων να αισθάνεται ότι είναι ασφαλής, ότι δεν θα εκτεθεί ή δεν θα θέσει σε κίνδυνο την υγεία ή την εργασιακή του/της κατάσταση.

«Βέβαια να πούμε ότι η προσφυγή του θιγόμενου ή της θιγόμενης στην ενδοεπιχειρησιακή διαδικασία είναι δυνητική και προϋποθέτει και την εμπιστοσύνη, που έχει ο εργαζόμενος στη διαδικασία, που έχει ιδρύσει η επιχείρηση. Αν ο εργαζόμενος ή η εργαζόμενη δεν έχει [εμπιστοσύνη], δε θεμελιώνεται μια εμπιστοσύνη ως προς τις διαδικασίες, που θα ακολουθηθούν και ως προς τη δικαίωση του τελικά, και θεωρεί ότι μόνο θα εκτεθεί μέσα από αυτήν τη διαδικασία και δεν θα καρποφορήσει κάτι θετικό γι' αυτόν, μπορεί να απευθυνθεί δυνητικά σε όλους τους

φορείς -και στην Επιθεώρηση Εργασίας και στον Συνήγορο του Πολίτη- [...]»(Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Στις μεγάλες επιχειρήσεις και στους φορείς που απασχολούν πολλά άτομα η διαχείριση περιστατικών είναι πιο εύκολο να γίνει αμερόληπτα και με δίκαιο τρόπο, εξαιτίας του μεγάλου αριθμού εργαζομένων ή του μοντέλου που ακολουθείται.

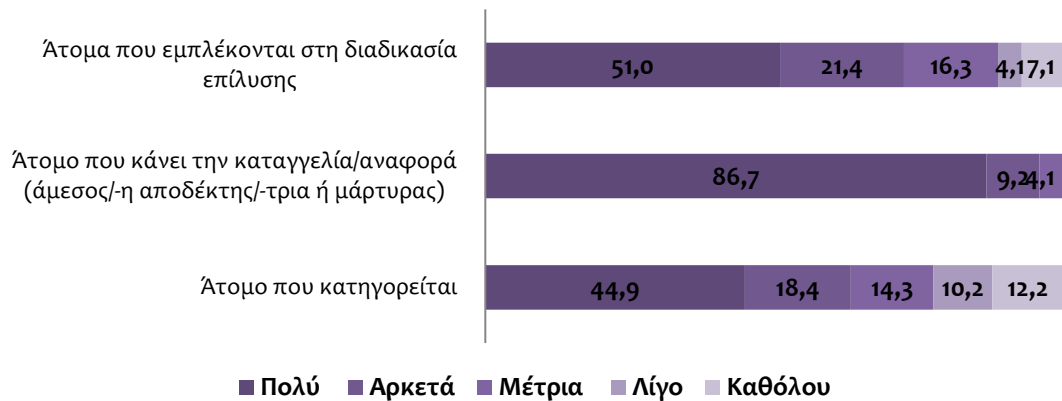
«Οι περισσότερες πολυεθνικές επιχειρήσεις έχουν εφαρμόσει ένα μοντέλο στο οποίο υπάρχει ένα κεντρικό unit, στο οποίο πηγαίνουν όλες οι καταγγελίες. Άρα δεν υπάρχει καμία περίπτωση να μην εκδικασθεί ή να μη γίνει η διαχείριση με αμεροληψία και ακεραιότητα. Είναι κάτι αντίστοιχο με το σχήμα των προσλήψεων. Τώρα πια οι περισσότερες προσλήψεις περνάνε μέσα από πλατφόρμες παγκόσμιες.» (Εκπρόσωπος κοινωνικού εταίρου).

Αντίθετα σε φορείς με μικρό αριθμό προσωπικού εντοπίζονται αντικειμενικές δυσκολίες που έχουν να κάνουν με τις διαπροσωπικές σχέσεις, θέτοντας σε κίνδυνο την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων μερών.

«Καταλαβαίνετε [είμαστε] πολύ μικρός αριθμός [εργαζομένων]. Αυτό δηλαδή από μόνο του νομίζω ότι μπορεί να μη δημιουργεί προβλήματα με την έννοια ότι γνωρίζομαστε πραγματικά σε προσωπικό επίπεδο, απ' την άλλη βέβαια μπορεί να κουκουλώνει, κάποια προβλήματα να λύνονται σε διαδρόμους και μεταξύ μας, γιατί είμαστε λίγο φίλοι και τέτοια.» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

«Ένας μικρός φορέας 60 ατόμων θα στελεχώσει τώρα μια υπηρεσία καταγγελιών; Δεν υπάρχει και το προσωπικό και φοβόμαστε ότι θα προσκρούει και σε θέματα πλέον προσωπικών σχέσεων. Δηλαδή **δε θα μπορεί να τηρηθεί και η ανωνυμότητα που είναι απαραίτητη σε κάτι τέτοια ζητήματα.**» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

Ως προς τη σημασία της προστασίας του απορρήτου προσωπικών δεδομένων των προσώπων που εμπλέκονται σε ένα περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε εργασιακό περιβάλλον, από το Διάγραμμα 18 προκύπτει ότι το 51% των ερωτώμενων θεωρεί πολύ σημαντική την προστασία απορρήτου προσωπικών δεδομένων των προσώπων που εμπλέκονται σε ένα περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε εργασιακό περιβάλλον. Αυτό το ποσοστό στο ίδιο Διάγραμμα αναλύεται περαιτέρω, καταδεικνύοντας ότι για τους/τις ερωτώμενους/-ες προτεραιότητα αποτελεί η διασφάλιση της ανωνυμίας του καταγγέλλοντος ατόμου. Ειδικότερα, η συντριπτική πλειοψηφία (86,7%) θεωρεί ότι είναι πολύ σημαντική η ανωνυμία του ατόμου που κάνει την καταγγελία/ αναφορά, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό μειώνεται σημαντικά όταν το ερώτημα επικεντρώνεται στην ανωνυμία του/της καταγγελλόμενου/-ης. Πιο συγκεκριμένα, λιγότεροι/-ες από τους/τις μισούς/-ές ερωτώμενους/-ες (44,9) θεωρούν πολύ σημαντική την προστασία απορρήτου του ατόμου που κατηγορείται.



Διάγραμμα 18. Η σημασία της προστασίας απορρήτου προσωπικών δεδομένων εμπλεκόμενων

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και η αμερόληπτη διαχείριση και εξέταση αναφορών αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για την αποτελεσματική και ορθή εφαρμογή της σχετικής εσωτερικής πολιτικής των φορέων. Σε αυτήν την κατεύθυνση **το αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή των καταγγελιών βίας και παρενόχλησης διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο**, καθώς καλείται να διαχειριστεί την κάθε υπόθεση, αμερόληπτα και χωρίς

προκατάληψη. Για τον λόγο αυτό, οι εκπρόσωποι που συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης σε πολλές περιπτώσεις αναφέρθηκαν στο ρόλο του συγκεκριμένου ατόμου και στα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει.

«Επειδή πάντα μπαίνει το προσωπικό στοιχείο, γι' αυτό είναι και δύσκολη η διερεύνηση, μπαίνει πάντα το προσωπικό στοιχείο και αυτό το βλέπουμε στο δημόσιο. Όταν μπαίνει το προσωπικό στοιχείο, γιατί η διαδικασία πρέπει να είναι ουδέτερη. Δηλαδή όποιος αναλάβει, να είναι ουδέτερος. Να μην επηρεάζεται από κανέναν, να μην έχει «κολλητηλίκια» εντός εισαγωγικών με οποιονδήποτε και να είναι αμερόληπτος.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Για παράδειγμα, όταν το πρόσωπο αυτό συμπίπτει με το πρόσωπο που καταγγέλλεται και μάλιστα κατέχει ιεραρχικά υψηλή θέση και προϊστάται του καταγγέλλοντος ατόμου, τότε η διαδικασία υπονομεύεται δημιουργώντας σοβαρούς κινδύνους για τον/την αποδέκτη/-τρια της παρενοχλητικής συμπεριφοράς.

«Οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να διαμορφώσουν μια πολιτική η οποία να αναφέρει ότι ο/η καταγγέλλον/-ουσα υποβάλλει την καταγγελία στον γενικό διευθυντή. Αν όμως ο καταγγελλόμενος είναι ο ίδιος ο διευθυντής, είναι προφανές ότι

«**Το αρμόδιο πρόσωπο** θα πρέπει να είναι ένα πρόσωπο εμπιστοσύνης, γιατί οποιεσδήποτε ενέργειες γίνουν λανθασμένες [...] μετά θα είναι αναξιόπιστος ο χώρος διαχείρισης αυτών των περιστατικών.»
(Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

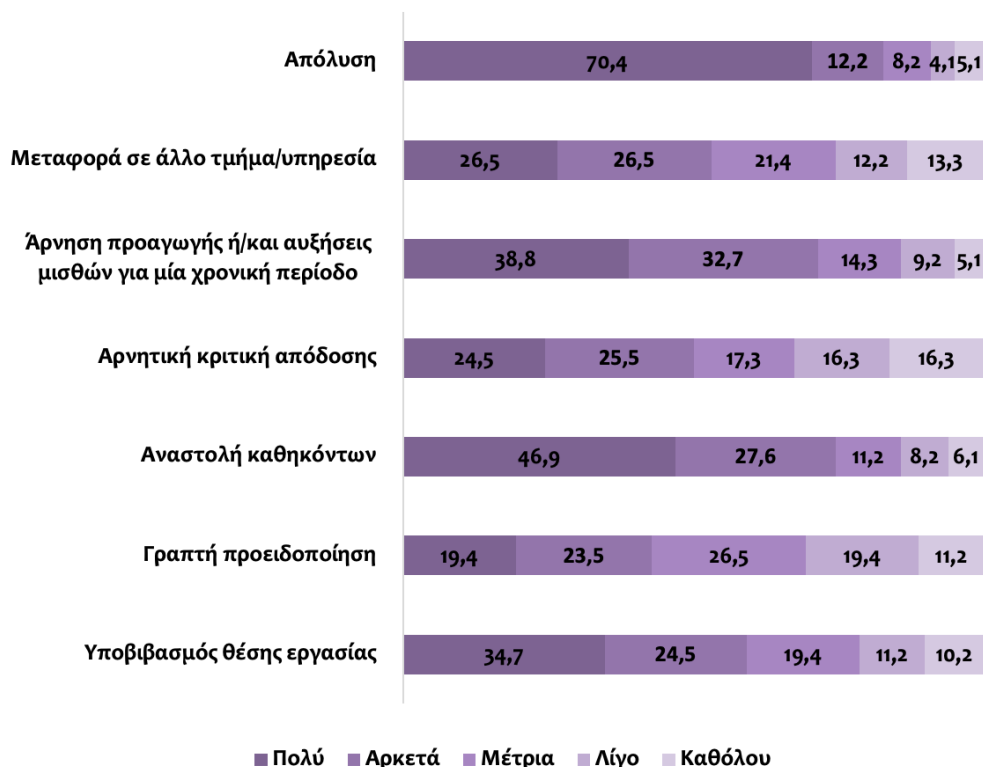
δεν υπάρχει δίκαιη δίκη· δεν υπάρχει πλαίσιο δίκαιης δίκης.» (Εκπρόσωπος κοινωνικού εταίρου)

Εκπρόσωποι αρμόδιων φορέων έθεσαν και μια άλλη διάσταση κατά τη διάρκεια των ομάδων εστιασμένης συζήτησης, η οποία σχετίζεται με τη δυσκολία «απόδειξης» των παρενοχλητικών συμπεριφορών και πολλές φορές επηρεάζει την εξέταση μιας αναφοράς. Πιο συγκεκριμένα επισήμαναν ότι **ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο θα χειριστεί το αρμόδιο πρόσωπο ενός φορέα μια καταγγελία βίας και παρενόχλησης, είναι σημαντικό κάθε καταγγελία, ακόμα και εάν δεν στοιχειοθετείται, να εξετάζεται.** Παράλληλα, σε παρόμοια κατεύθυνση σημειώθηκε ότι είναι σημαντικό να δίνονται κατευθύνσεις στους/στις εργαζόμενους/-ες για να μπορέσουν να υποστηρίξουν τις καταγγελίες τους.

*«Το πως θα αξιολογήσει ο υπεύθυνος αναφοράς ή αυτός που έχει οριστεί ως υπεύθυνος για να αντιμετωπίσει μία καταγγελία είναι στη διακριτική ευχέρεια της επιχείρησης, πως θα αξιολογήσει [τα περιστατικά]. Αυτό που εμείς τουλάχιστον **προσπαθούμε να αποφύγουμε είναι να μη θεωρείται καταχρηστικό ό,τι δε μπορεί να αποδειχτεί.** [...]*»(Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

*«Θα ήταν καλό να δίνονται tips για το πώς μπορεί ένας εργαζόμενος να **στοιχειοθετήσει** ότι έχει παρενοχληθεί. [...] Πώς δηλαδή μπορεί να αρχίσει, όταν το καταλάβει ο ίδιος ότι κάτι εδώ μπορεί να γίνεται, να συγκεντρώνει στοιχεία, έτσι ώστε να πάει να το αποδείξει. Γιατί είναι πολύ δύσκολη η απόδειξη, ειδικά της **παρενόχλησης της ψυχολογικής.**»* (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Σε συνέχεια των παραπάνω παραμέτρων που αξιολογήθηκαν από το δείγμα της έρευνας, όσοι/-ες απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της ποσοτικής προσέγγισης του πεδίου, κλήθηκαν να δηλώσουν τις απόψεις τους σχετικά με μια σειρά κυρώσεων για τον δράστη/-ιδα σε περίπτωση εκδήλωσης συμπεριφοράς βίας ή/και παρενόχλησης στον φορέα τους, αξιολογώντας κατά πόσο οι κυρώσεις αυτές θα λειτουργούσαν αποτρεπτικά για το μέλλον. Από το Διάγραμμα 19 προκύπτει ότι το 70,4% θεωρεί ότι η **απόλυση αποτελεί το μέτρο που θα λειτουργούσε πιο αποτρεπτικά για την εκδήλωση παρενοχλητικών συμπεριφορών στο εργασιακό περιβάλλον**, ενώ ακολουθούν η αναστολή καθηκόντων (46,9%) και η άρνηση προαγωγής ή/ και αυξήσεις μισθών για μια χρονική περίοδο (38,8%).



Διάγραμμα 19. Αξιολόγηση κυρώσεων σε περίπτωση παρενόχλησης με βάση την αποτελεσματικότητά τους

Για το ίδιο ζήτημα, δηλαδή για τις κυρώσεις σε περιπτώσεις περιστατικών παρενόχλησης και βίας στο εργασιακό πλαίσιο, τοποθετήθηκαν εκτενώς και όσες/-οι συμμετείχαν στις ομάδες εστιασμένης συζήτησης, αναδεικνύοντας ότι η **επιβολή κυρώσεων είναι ένα περίπλοκο ζήτημα που είναι δύσκολο να εφαρμοστεί οριζόντια για όλους τους φορείς**. Για παράδειγμα, οι συμμετέχοντες/-ουσες που προέρχονταν ή εκπροσωπούσαν φορείς του δημόσιου ή και του ευρύτερου δημοσίου τομέα, σημείωσαν τις δυσκολίες που συναντώνται για την επιβολή συγκεκριμένων ποινών με βάση την υφιστάμενη νομοθεσία, τον δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα, τις ισχύουσες διαδικασίες και τη νομική μορφή του κάθε φορέα.

«[...] νομίζω ότι υπάρχει δρόμος μέχρι την απόλυση, δηλαδή στο δημόσιο είναι πάρα πολύ δύσκολο, γιατί ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας έχει πάρα πολλές διατάξεις, οι οποίες προστατεύουν τη μονιμότητα, τους υπαλλήλους» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

«Πέρα από τις διαδικασίες που υπάρχουν εντός του οργανισμού, πειθαρχικές διώξεις και τέτοια, εκεί που συναντιέται ο δημόσιος με τον ιδιωτικό τομέα, υπάρχει ένα θέμα του πώς οι σχέσεις ρυθμίζονται, ποιο θεσμικό πλαίσιο είναι το αρμόδιο, με βάση το οποίο θα γίνουν οι σχετικές παρεμβάσεις και διώξεις.» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

«[...] στο δημόσιο το πρωτόκολλο είναι κάνουμε μια ΕΔΕ, η οποία μπορεί να κρατήσει δε ξέρω πόσα χρόνια και περιμένουμε τα αποτελέσματα. Δεν υπάρχει κάτι ανάλογο

δηλαδή με τον ιδιωτικό τομέα, ειδικά με τις μεγάλες επιχειρήσεις.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

Επιπλέον, όπως επισημάνθηκε κατά την ποιοτική διερεύνηση, **σε περιπτώσεις μεσαίων ή μικρών επιχειρήσεων η επιβολή κυρώσεων συναντά δυσκολίες καθώς μπορεί να προσκρούει σε αντικειμενικούς παράγοντες που συνδέονται με τη λειτουργία τους.**

«Φανταστείτε ένα κατάστημα λιανικής, συγκεκριμένων δυνατοτήτων και ωραρίου. Σε περίπτωση λοιπόν καταγγελίας, θα πρέπει να αλλάξει θέση και ωράριο ο εργαζόμενος. Εδώ πώς μπορεί αυτό να εφαρμοστεί; Άρα και στις αντίστοιχες πολιτικές, πώς θα μπορεί να προβλεφθεί;» (Εκπρόσωπος κοινωνικού εταίρου)

Στο πλαίσιο των συζητήσεων σε ομάδες εστίασης, εκπρόσωποι φορέων είχαν να την ευκαιρία να μοιραστούν πρακτικές που έχουν εφαρμόσει για τη διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Εκπρόσωπος από κρατικό φορέα επισήμανε ότι ο φορέας της βρίσκεται στη διαδικασία εκπόνησης πρωτοκόλλου και **-ειδικά για το ζήτημα των κυρώσεων- δίνεται η δυνατότητα στο άτομο το οποίο έχει υποστεί παρενόχληση να καταθέσει την άποψή του.**

«Εμείς στο πρωτόκολλο που φτιάχνουμε [για τη διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης] εμπλέκουμε κοινωνικούς λειτουργούς και ψυχολόγους για τη διερεύνηση του τι ακριβώς συμβαίνει. Ένα πολύ σημαντικό κομμάτι είναι το τι θέλει το ίδιο το άτομο. Αν θέλει να το προχωρήσει ή τι ζητάει. Τι θέλει; Απομάκρυνση του από το χώρο; Απομάκρυνση του δράστη από το χώρο; Δηλαδή μπορεί να μη θέλει να το προχωρήσει περισσότερο, γιατί πολλές φορές ο ντόρος που γίνεται είναι εις βάρος του ίδιου του ατόμου, του θύματος.» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

Αντίστοιχα, άτομα προερχόμενα από τον ιδιωτικό τομέα μοιράστηκαν την εμπειρία τους από την εφαρμογή της πολιτικής που έχουν αναπτύξει για τη διαχείριση καταγγελιών βίας και παρενόχλησης.

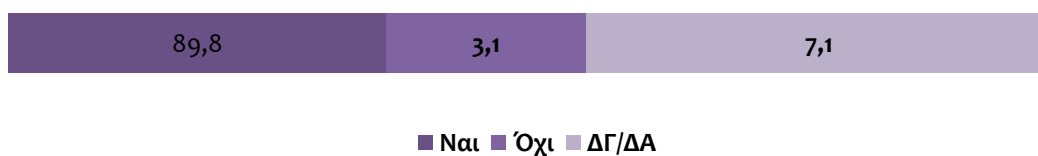
«[...] προς το παρόν έχουμε τις κυρώσεις που αναφέρονται στον κανονισμό εργασίας, που είναι η απλή ειδοποίηση, η γραπτή ειδοποίηση, διαθεσιμότητα, αλλά δε φτάνει στο σημείο της απόλυσης» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

«Είχαμε στο παρελθόν δύο περιστατικά μετά την εισαγωγή της πολιτικής. Το ένα περιστατικό λύθηκε πριν καλά-καλά προλάβει να πάρει έκταση και διαστάσεις και πριν εφαρμοστεί η διαδικασία, που προβλεπόταν. Στη δε άλλη περίπτωση, πάλι το χειριστήκαμε με μεγάλη προσοχή και **αποχώρησε το άτομο, που είχε εμπλοκή.** Έχουν οριστεί δύο άτομα, τα οποία είναι υπεύθυνα για να είναι το πρώτο σημείο αναφοράς για τέτοια περιστατικά.» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

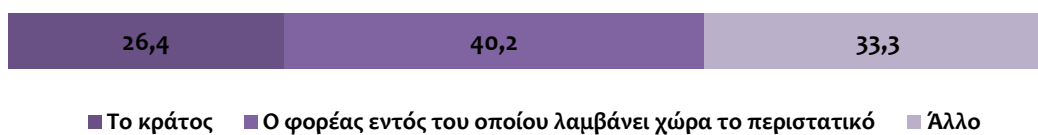
Στη συνέχεια οι ερωτώμενοι/-ες κλήθηκαν να απαντήσουν αν θεωρούν **ότι είναι σκόπιμο να αποζημιωθεί κατάλληλα ένα θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης**, που έχει υποστεί ζημιές, ως συνέπεια της παρενόχλησης. Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων (89,8%) συμφωνεί με αυτήν τη δήλωση, το 3,1% (δηλαδή 3 άτομα) δεν συμφωνεί, ενώ το 7,1% δεν ήξερε ή δεν ήθελε να απαντήσει (Διάγραμμα 20). Όσοι/-ες δήλωσαν ότι συμφωνούν με την καταβολή αποζημίωσης στα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, κλήθηκαν στη συνέχεια να απαντήσουν για το ποιος πρέπει να αναλάβει

την καταβολή της αποζημίωσης. Το 40,2% των αποκρινόμενων δήλωσε ότι ο φορέας εντός του οποίου λαμβάνει χώρα το περιστατικό πρέπει να αναλάβει την καταβολή της αποζημίωσης, το 26,4% των αποκρινόμενων υποστήριξε ότι το κράτος είναι αυτό που πρέπει να αναλάβει τη συγκεκριμένη ευθύνη, ενώ το 33,3% απάντησε ότι η αποζημίωση θα πρέπει να καταβάλλεται από άλλη πηγή (Διάγραμμα 20). Στις περιπτώσεις όπου οι συμμετέχοντες/-ουσες διευκρίνισαν (μέσω ανοιχτής ερώτησης) ποια πρέπει να είναι η άλλη πηγή καταβολής αποζημίωσης στο θύμα, σημείωσαν τις ακόλουθες προτάσεις (παρατίθενται σύμφωνα με τη συχνότητα εμφάνισης): α) ο φορέας και το κράτος, β) ο δράστης, γ) ο δράστης και ο φορέας, και δ) ο φορέας, ο δράστης και το κράτος.

Αποζημίωση θύματος σεξουαλικής παρενόχλησης



Πηγή αποζημίωσης



Διάγραμμα 20. Καταβολή αποζημίωσης σε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης



Παραδείγματα περιστατικών παρενόχλησης: καταγγελίες, διαχείριση και έκβαση

[...] έγινε μια προσπάθεια συμβιβασμού, βεβαίως με την αποχώρηση του δράστη. Γιατί δεν ήταν μόνιμος υπάλληλος και έτσι οικειοθελώς παραιτήθηκε, διότι θα ακολουθούσαν ποινικές διαδικασίες πια.» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

«Όταν είχα διοριστεί [...] 23 χρονών, ήταν κάποιος προϊστάμενος, ο οποίος γενικά παρενοχλούσε. Τότε δε μπορούσα να το καταλάβω ακριβώς τι ήταν αυτή η παρενόχληση, γιατί ήταν προϊστάμενος, φοβόμασταν. Προσωπικά πήγε να κόψει την εξέλιξή μου, όταν δίναμε εξετάσεις και ανεβαίναμε βαθμό στην εξωτερική υπηρεσία. [...]. Πέρασαν τα χρόνια, ακουγόντουσαν διάφορα περιστατικά, αλλά ήταν στο διάδρομο, δεν ερχόταν κάποιος να το πει [...] ήμουν στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού και μια κοπέλα μικρής ηλικίας ήρθε μια μέρα έκλαιγε. Της λέω ό,τι και να είναι ή θα το συζητήσεις με κάποιον που εμπιστεύεσαι από εδώ ή θα πας στη Διευθύντρια [...]. Ηταν για το ίδιο άτομο. [...] Όταν το έμαθα πήγαν στη μνήμη μου όλα αυτά τα γεγονότα. Πως τον αφήσανε αυτόν τον άνθρωπο τόσα χρόνια; Όλοι το ξέρανε, δεν έκανε κανείς τίποτα. Όλα αυτά τα χρόνια. [...] Ετυχε να είναι καλή η διεύθυνση προσωπικού, έτυχε να είναι καλός ο Διευθύνων Σύμβουλος, που ήθελε να βοηθήσει... γιατί αποκλείεται στα τόσα χρόνια υπηρεσίας αυτού του ανθρώπου να μην το είχανε αντιληφθεί και άλλοι.» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

«Έκανα [καταγγελία] για παρενόχληση σεξουαλική από συνάδελφο, ο οποίος με παρενοχλούσε πάρα πολλά χρόνια. Στην προκαταρκτική μου είπαν ότι δε συνέβαινε κάτι τέτοιο, ότι είμαι μια ωραία γυναίκα και είναι φυσιολογικό σε μία ωραία γυναίκα να υπάρχουν τέτοια. [...] Αυτός που ανέλαβε βέβαια την προκαταρκτική ήταν άνδρας. Ξέρετε λειτουργεί πάρα πολύ ποιον ξέρεις, ποιος είναι ο φίλος σου, ποιος είναι ο Διευθυντής, που είναι δικός σου άνθρωπος και δεν έχει να κάνει με τίποτα άλλο παρά με γνωριμίες. Με γνωριμίες και βέβαια με συμφέροντα μεταξύ τους.» (Εκπρόσωπος δημόσιου/κρατικού φορέα)

«Μας ήρθαν κάποιες καταγγελίες, οι οποίες αφορούσαν παρελθοντικά περιστατικά και τα θύματα δεν θέλανε να το προχωρήσουν σε επίσημη καταγγελία και να κινηθούν νομικά, είτε γιατί αυτό είχε παραγραφεί είτε γιατί δεν υπήρχαν στοιχεία, που να μπορούν να κυνηγήσουν το θύτη. Και αυτό είναι ένα ζήτημα και στο δημόσιο, το πώς δηλαδή η έλλειψη στοιχείων πολλές φορές αποτελεί ένα ζήτημα για το αν τα θύματα τελικά θα μπορέσουν να κινηθούν αποτελεσματικά, νομικά ενάντια στο πρόσωπο, που τους προκαλεί πρόβλημα. Αυτό είναι ένα ζήτημα ευρύτερο.» (Εκπρόσωπος αρμόδιου φορέα)

«Πάντως σε 2-3 αρκετά σοβαρά περιστατικά, επειδή ήμουνα μέλος του ethics committee, δυστυχώς δεν επιβλήθηκαν κυρώσεις σε αυτόν που έκανε το bullying ή που παρενόχλησε. Και αναγκάστηκε το άτομο, που έκανε την καταγγελία σιγά-σιγά να αποχωρήσει από την εταιρεία. Και ο λόγος που δεν επιβλήθηκαν κυρώσεις ήταν γιατί τα συγκεκριμένα στελέχη κατείχαν θέσεις κλειδιά. Οπότε βάρυνε περισσότερο αυτό το γεγονός παρά να τηρηθούν οι αρχές και οι κανόνες της πολιτικής.» (Εκπρόσωπος πολύ μεγάλης επιχείρησης ιδιωτικού τομέα)

Συμπεράσματα

Η παρούσα Ερευνητική Έκθεση εκπονήθηκε στο πλαίσιο της Πράξης «**Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε Φορείς και Επιχειρήσεις του Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα**» του ΕΠ «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» (2014-2020). Παρουσιάζει τα ευρήματα που προέκυψαν από την έρευνα που πραγματοποίησε το ΚΕΘΙ, με τη συνδυαστική χρήση ποσοτικής και ποιοτικής προσέγγισης, προκειμένου να καταγραφούν οι ανάγκες των φορέων για την εφαρμογή των νομικών τους υποχρεώσεων, όπως αυτές ορίζονται στο νέο θεσμικό πλαίσιο για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, και να διερευνηθούν οι σχετικές στάσεις και αντιλήψεις ατόμων που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης (ιδιωτικού και δημόσιου τομέα). Στην ποσοτική διερεύνηση του πεδίου συμμετείχαν συνολικά 98 άτομα που εκπροσωπούσαν αντίστοιχο αριθμό φορέων, ενώ στο πλαίσιο της ποιοτικής προσέγγισης πραγματοποιήθηκαν τέσσερις ομάδες εστιασμένης συζήτησης στις οποίες έλαβαν μέρος και κατέθεσαν τις απόψεις τους 25 άτομα. Και στις δύο περιπτώσεις, ο αριθμός των γυναικών που συμμετείχαν ήταν σαφώς μεγαλύτερος από των ανδρών.

Μέσα από την έρευνα που διενεργήθηκε, κατέστη σαφές ότι οι περισσότεροι φορείς γνωρίζουν ότι προσφάτως (2021) ψηφίστηκε ο Νόμος 4808/2021, ο οποίος θεσμοθετεί και ορίζει συγκεκριμένες υποχρεώσεις για φορείς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, σχετικά με τη λήψη μέτρων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό φορέων (περίπου 20%), κυρίως μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις, παραμένει ανενήμερωτο, και ένα ακόμα μεγαλύτερο ποσοστό δεν γνωρίζει επαρκώς το περιεχόμενο του σχετικού θεσμικού πλαισίου. Εκτός από τους φορείς, όπου το έλλειμμα ενημέρωσης σηματοδοτεί και αδράνεια ως προς την εφαρμογή του Νόμου 4804/2021, κρίσιμο εύρημα αποτελεί το γεγονός ότι σε ένα μεγάλο μέρος του προσωπικού των ιδιωτικών και δημόσιων/κρατικών φορέων δεν έχει φθάσει η ενημέρωση για το περιεχόμενο της νομοθεσίας για τη βία και παρενόχληση, καθώς και για σχετικές ενέργειες στις οποίες έχουν δικαίωμα να προβούν, σε περίπτωση που δεχθούν ή είναι μάρτυρες περιστατικού παρενόχλησης στον εργασιακό πλαίσιο.

Οι φορείς που έχουν αναπτύξει δράσεις, σε συμμόρφωση με το νέο θεσμικό πλαίσιο, είναι κυρίως μεγάλες και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις σε πολλές από τις οποίες προϋπήρχαν πολιτικές που αναπροσαρμόστηκαν, ώστε να εναρμονίζονται με τις νέες υποχρεώσεις τους. Ειδικότερα, οι περισσότεροι από τους φορείς που έχουν υλοποιήσει σχετικές δράσεις, έχουν προχωρήσει κυρίως σε ενέργειες πληροφόρησης των

εργαζομένων για τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης και κατάρτισης πολιτικών που αφορούν την πρόληψη και την καταπολέμηση παρενοχλητικών συμπεριφορών. Εντούτοις αυτό το εύρημα δημιουργεί προβληματισμό, καθώς η συντριπτική πλειοψηφία των εκπροσώπων που συμμετείχαν στην ποσοτική διερεύνηση, οι οποίοι/-ες καλούνται να σχεδιάσουν και υλοποιήσουν αυτές τις ενέργειες, δεν έχει λάβει επιμόρφωση για θέματα ίσης μεταχείρισης/διακρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον. Σε κάθε περίπτωση, παρά τις προσπάθειες που έχουν πραγματοποιηθεί στην κατεύθυνση της πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, διαφάνηκε με σαφήνεια ότι σε περιβάλλοντα εργασίας εξακολουθεί να υπάρχει δυσκολία διάκρισης των ορίων σε συμπεριφορές ως προς τον παρενοχλητικό ή μη χαρακτήρα τους και καταγράφεται σεξιστική κουλτούρα, που εκφράζεται με διάφορους τρόπους.

Το νέο θεσμικό πλαίσιο για τη βία και την παρενόχληση αξιολογείται θετικά και αναγνωρίζεται η συμβολή του τόσο προς την κατεύθυνση της ώθησης για την αντιμετώπιση των εν λόγω φαινομένων, που συχνά δεν αποτελεί προτεραιότητα για τους φορείς εργασίας, όσο και εξαιτίας ειδικότερων θεμάτων που εισάγει (π.χ. η αναγνώριση της παρενόχλησης ως ψυχοκοινωνικού κινδύνου). Αυτό που παραμένει ως πρόκληση και ανησυχία είναι η συμμόρφωση των φορέων με τις νομικές τους υποχρεώσεις, να μην περιοριστεί σε μια γραφειοκρατική διαδικασία, αλλά να διασφαλιστεί ότι το περιεχόμενο του Νόμου γίνεται κατανοητό και επί της ουσίας αποδεκτό από το σύνολο του προσωπικού. Αυτή η πρόκληση έρχεται σε συνέχεια της διαπίστωσης ότι η χαμηλή προτεραιοποίηση του ζητήματος της αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία αντανακλάται και σε επίπεδο εργαζομένων. Ειδικότερα, στις ομάδες συζήτησης με εκπροσώπους φορέων καταγράφηκε ότι οι εργαζόμενοι/-ες δεν θεωρούν το ζήτημα της -θεσμικής ή και μη- αντιμετώπισης της παρενόχλησης (ή/και της ισότητας των φύλων ευρύτερα) στο εργασιακό πλαίσιο, ως σημαντικό.

Με βάση τα παραπάνω οι ανάγκες των φορέων για την ουσιαστική και αποτελεσματική εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου για τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, εντοπίζονται τόσο στο επίπεδο της πρόληψης όσο και της διαχείρισης περιστατικών. Για την τεκμηρίωση των απόψεων που κατατέθηκαν στο πλαίσιο της ποιοτικής διερεύνησης, εκπρόσωποι φορέων παρέθεσαν εμπειρίες και παραδείγματα εκδήλωσης και χειρισμού παρενοχλητικών συμπεριφορών στους φορείς τους, επιβεβαιώνοντας ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν φαινόμενα που -αν και δύσκολα αναφέρονται- συναντώνται στην εργασιακή καθημερινότητα.

Σε ό,τι αφορά την πρόληψη και καταπολέμηση του φαινομένου, που αποτελεί πλέον νομική υποχρέωση όλων των φορέων (και ειδικά για επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 20 άτομα ο Νόμος 4808/2021 ορίζει ότι πρέπει να αποτελεί αντικείμενο ειδικής πολιτικής), βασικότερη ανάγκη αποτελεί η επιμόρφωση για το σύνολο του προσωπικού ή τουλάχιστον για άτομα που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης του φορέα. Σύμφωνα με τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες στην έρευνα, οι επιμορφωτικές δράσεις θα πρέπει να στοχεύουν στην αλλαγή της σεξιστικής κουλτούρας και στην ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματα και τις υφιστάμενες δυνατότητες για την παροχή προστασίας και υποστήριξης. Ως προς το περιεχόμενο των εν λόγω δράσεων προτάσσεται η ανάγκη για πληροφόρηση των φορέων σχετικά με τους τρόπους διαχείρισης ενός περιστατικού, καθώς και για αποσαφήνιση των συμπεριφορών που ορίζονται ως παρενοχλητικές και σεξουαλικά παρενοχλητικές. Επιπλέον, σε ό,τι αφορά τις μεθόδους και τα εργαλεία των δράσεων επιμόρφωσης, διατυπώθηκε η ανάγκη για σεμινάρια με: παροχή εξειδικευμένης πληροφόρησης ανάλογα με τις αρμοδιότητες των συμμετεχόντων/-ουσων, παρουσίαση πρακτικών εφαρμογών (π.χ. καλές πρακτικές και παραδείγματα) και χρήση βιωματικών μεθόδων σε μικρές ομοιογενείς ομάδες, όπου θα ενθαρρύνεται η ενεργητική συμμετοχή.

Για την εσωτερική διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης (η οποία επίσης βάσει νόμου σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 20 άτομα πρέπει να ορίζεται στο πλαίσιο ειδικής πολιτικής), οι εκπρόσωποι των φορέων επισημαίνουν μια σειρά από σημαντικές προκλήσεις, καταθέτοντας τις απόψεις τους σε σχέση με τις συνθήκες που απαιτούνται, προκειμένου αυτή να είναι δίκαιη και αμερόληπτη. Έμφαση δίνεται στην καλλιέργεια κλίματος εμπιστοσύνης στους φορείς εργασίας, προκειμένου να σπάσει η σιωπή που διαχρονικά συνδέεται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Βασική προϋπόθεση για την αποτελεσματική διαχείριση περιστατικών αποτελεί η διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και της ανωνυμίας, κυρίως των αποδεκτών/-τριών παρενοχλητικών συμπεριφορών, προκειμένου να προστατεύονται και να ενθαρρύνονται, ώστε να προχωρούν στην αναφορά τους. Στο πλαίσιο αυτό το αρμόδιο πρόσωπο για την υποδοχή καταγγελιών διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο και καλείται να διαχειριστεί την κάθε υπόθεση, αμερόληπτα και χωρίς προκατάληψη. Ωστόσο, αυτή η συνθήκη δεν είναι πάντα εφικτή, καθώς -κυρίως σε περιπτώσεις φορέων με μικρό αριθμό εργαζομένων- εντοπίζονται δυσκολίες που έχουν να κάνουν με τις διαπροσωπικές σχέσεις (σε οριζόντιο και κάθετο επίπεδο ιεραρχίας).

Επιπλέον, σε ό,τι αφορά τα μέτρα και τις ενέργειες που πρέπει να εντάσσονται στην εσωτερική διαδικασία επίλυσης ενός περιστατικού βίας και παρενόχλησης εντός φορέα, η πλειοψηφία των εκπροσώπων φορέων επιθυμεί την εξέταση των εμπλεκόμενων προσώπων για την καταγραφή των απόψεών τους, και τη συγκρότηση επιτροπής για τη διερεύνηση του περιστατικού. Παράλληλα, η απόλυση και η αναστολή καθηκόντων για το άτομο που έχει προβεί σε παρενοχλητική συμπεριφορά είναι οι κυρώσεις που προτείνονται ως μέτρα που λειτουργούν πιο αποτρεπτικά για την εκδήλωση παρενοχλητικών συμπεριφορών στο εργασιακό περιβάλλον. Εν τούτοις, η επιβολή κυρώσεων είναι ένα περίπλοκο ζήτημα που είναι δύσκολο να εφαρμοστεί οριζόντια για όλους τους φορείς. Για παράδειγμα, στον δημόσιο τομέα καταγράφονται δυσκολίες για την επιβολή συγκεκριμένων ποινών (π.χ. απομάκρυνση δράστη/-ιδος από την εργασία του), ενώ σε περιπτώσεις μεσαίων ή μικρών επιχειρήσεων η επιβολή κυρώσεων (π.χ. αλλαγή ωραρίου) μπορεί να προσκρούει σε αντικειμενικούς παράγοντες που συνδέονται με τη λειτουργία τους. Σε κάθε περίπτωση η καταβολή αποζημίωσης σε άτομα που έχουν υποστεί ζημιές ως συνέπεια σεξουαλικής παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασίας τους, κρίνεται ως σκόπιμη από τη συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος.

Μέσω της έρευνας του ΚΕΘΙ επιβεβαιώνεται ότι η εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον αποτελεί μια πρόκληση, για την αντιμετώπιση της οποίας απαιτείται η συνέργεια όλων των εμπλεκόμενων φορέων. Η θεσμοθέτηση μέτρων συνιστά σημαντικό βήμα και σαφή ένδειξη του ενδιαφέροντος της πολιτείας για την πρόληψη και καταπολέμησή της. Παράλληλα, όμως, είναι κρίσιμη η δέσμευση όλων των φορέων για την ουσιαστική εφαρμογή της νομοθεσίας. Στην κατεύθυνση αυτή, η αποτύπωση των αναγκών που καταγράφονται στο πλαίσιο της εφαρμογής του νέου θεσμικού πλαισίου, διευκολύνει τον σχεδιασμό περεταίρω ενεργειών, οι οποίες θα ενισχύσουν την προσπάθεια για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Βασικές πηγές μελέτης

- Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2011). Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας: Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής προς εργαζόμενες, εργοδοσία και Κοινωνικούς Φορείς, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.
- Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2021). Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, στο: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>
- Ίδρυμα Προώθησης Ισότητας ΥΠΑΤΙΑ (2022), Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία, ASTRAPI Project, στο: https://astrapi-project.eu/wp-content/uploads/2022/04/IO2_Greek.pdf
- International Labour Organisation (2022). *Violence and harassment at work – an employers' guide*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organisation (2019). *Violence and Harassment Convention* (No. 190). Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organisation (2019). *Violence and Harassment Recommendation* (No 206). Geneva: International Labour Office.
- Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ (2022). Οδηγός αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ, στο: https://kpolykentro.gr/wp-content/uploads/2022/06/4FOLD-BROCHURE_pages.pdf
- Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης & Ίδρυμα Προώθησης Ισότητας ΥΠΑΤΙΑ (2022). Ευρωπαϊκός οδηγός (toolkit) για την αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικής πρόληψης και διαχείρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, ASTRAPI Project, στο: <https://astrapi-project.eu/wp-content/uploads/2021/01/ASTRAPI-Sexual-harassment-toolkit-GR.pdf>
- Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2022). Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο: βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, στο: <https://www.kethi.gr/ekdoseis/ekpaideytiko-egheiridio-bia-kai-parenohlisi-ston-kosmo-tis-ergasias>
- Παπαγιαννοπούλου, Μ., Κάσδαγλη, Στ. & Μουρτζάκη, Μ. (2020). Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο επισιτισμού – τουρισμού. Έρευνα: Δεν είναι αυτή η δουλειά μας. Αθήνα: ActionAid, text at: https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf
- Παπαθεοδώρου, Θ., Καρύδης, Β. & Βιδάλη Σ. (2001). Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, στο: <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/i-sexoyaliki-parenohlisi-kata-ton-gynaikon-stoys-horoys-ergasias>
- Ομάδα του ΣΕΒ για τη Διαφορετικότητα, τη Συμπερίληψη και την Ισότητα (2022). Παρενόχληση και βία στην εργασία. Μέτρα και ρυθμίσεις του Ν. 4808/2021 Οδηγός για τις επιχειρήσεις, Αθήνα: ΣΕΒ, στο: https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2022/05/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%B3%CE%B9%CE%B1%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%AE%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82_%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CF%8C%CF%87%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B2%CE%AF%CE%B1%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1.pdf

Στρατηγάκη, Μ., Μαυρομμάτη-Λαγάνη, Α., Χαραλάμπη, Α., Παπακωνσταντίνου, Χ. & Μιχαλοπούλου, Α. (2022). Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα, Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ, στο: https://kpolykentro.gr/wp-content/uploads/2022/05/SEXUAL-HARASSMENT-%CE%91%CE%A4-WORK_whole.pdf

Νόμος 4808 ΦΕΚ Α 101/19.06.2021 «Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις».

Υπουργική Απόφαση 82063/01.11.2021 (ΦΕΚ Β'/5059/01-11-2021) «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του Ν.4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του Ν.4808/2021 (Α' 101)».

Υπουργική Απόφαση 80016/31.08.2022 (ΦΕΚ Β'/4629/01.09.2022) «Κατηγοριοποίηση παραβάσεων και καθορισμός ύψους προστίμων που επιβάλλονται από την Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις: α) κοινής εργατικής νομοθεσίας, β) βίας και παρενόχλησης στην εργασία, γ) συστήματος ψηφιακής κάρτας εργασίας, καθώς και δ) για ευθέως αποδεικνυόμενες παραβάσεις εργατικής νομοθεσίας και υγείας και ασφάλειας στην εργασία».

Υπουργική Απόφαση Αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/19.01.2023 (ΦΕΚ Β'/343/26-01-2023) «Πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου».

Παράρτημα Ι

Ερωτηματολόγιο διερεύνησης αναγκών φορέων για την καταπολέμηση παρενοχλητικών συμπεριφορών στο εργασιακό περιβάλλον

Η παρούσα έρευνα διενεργείται από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) στο πλαίσιο της Πράξης με τίτλο «Παρεμβάσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης σε φορείς και επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα» του ΕΠ «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» (2014-2020). Βασικός σκοπός του ερωτηματολογίου είναι η διερεύνηση των αναγκών φορέων (ιδιωτικών και δημόσιων), σε σχέση με την εκπλήρωση των νομικών τους υποχρεώσεων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Με βάση τα αποτελέσματα που θα προκύψουν από την παρούσα έρευνα, το ΚΕΘΙ θα σχεδιάσει το περιεχόμενο επιμορφωτικών σεμιναρίων, καθώς και μια σειρά από δράσεις για την υποστήριξη και την πληροφόρηση φορέων σε θέματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Το ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε **εργοδότες/-τριες, άτομα που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα και άτομα σε θέσεις ευθύνης** του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι εθελοντική και η καταγραφή των απαντήσεων είναι **ανωνυμοποιημένη** και δεν μπορεί να υποδείξει την πηγή προέλευσης. Τα συλλεγόμενα δεδομένα θα αποθηκευθούν με ασφάλεια και θα είναι προσβάσιμα μόνο από την ερευνητική ομάδα και θα διαφυλαχθούν από οποιαδήποτε εξωτερική πρόσβαση. Η επεξεργασία των δεδομένων σας για τον ανωτέρω σκοπό και η συμμετοχή σας στην έρευνα δεν συνεπάγονται δικαίωμα αποζημίωσης ή οικονομικά οφέλη οποιασδήποτε μορφής. Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων σας διενεργείται, εφόσον την παράσχετε, με τη ρητή συγκατάθεσή σας κατ' άρθρο 6 § 1 περίπτωση α' του Κανονισμού (ΕΕ) για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ), την οποία δικαιούστε να ανακαλέσετε οποτεδήποτε και αζημίως.

Μπορείτε να ασκήσετε τα δικαιώματά σας αποστέλλοντας σχετικό αίτημα προς τον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων του ΚΕΘΙ στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου kethi@kethi.gr. Παράλληλα, αν θεωρείτε ότι η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που σας αφορά παραβαίνει τον ΓΚΠΔ, έχετε δικαίωμα υποβολής καταγγελίας στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (www.dpa.gr) ή στην εποπτική αρχή του κράτους μέλους της ΕΕ όπου διαμένετε ή εργάζεστε ή στην εποπτική αρχή του τόπου της εικαζόμενης παράβασης.

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των συμμετεχόντων/-ουσών προορίζονται για τον σκοπό της υλοποίησης έρευνας στο πλαίσιο της εν λόγω Πράξης και τυγχάνουν επεξεργασίας από το ΚΕΘΙ (Υπεύθυνος Επεξεργασίας), με έδρα επί της οδού Πινδάρου 2, 10671, Αθήνα και στοιχεία επικοινωνίας: 2103898000 και kethi@kethi.gr. Το ΚΕΘΙ έχει ορίσει Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων.

Ο απαιτούμενος χρόνος για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου υπολογίζεται σε 10-15 λεπτά.

Ευχαριστούμε για τη συνεργασία σας!

Έχω διαβάσει τα παραπάνω και συμφωνώ να προχωρήσω στο ερωτηματολόγιο.

Α. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΠΡΟΦΙΛ

1. Ποιο είναι το φύλο σας;

Άνδρας (1)

Γυναίκα (2)

Άλλο (3)

2. Σε ποια ηλικιακή κατηγορία ανήκετε;

18-29
(1)

30-45
(2)

46-55
(3)

56-67
(4)

Πάνω από 67
(5)

3. Ποια είναι η ανώτερη βαθμίδα εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;

- Απόφοιτος/-η υποχρεωτικής εκπαίδευσης (1)
- Απόφοιτος/-η Λυκείου (2)
- Μεταλυκειακή (μη τριτοβάθμια) εκπαίδευση (3)
- Ανώτερη τριτοβάθμια εκπαίδευση (4)
- Ανώτατη τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ, ΤΕΙ) (5)
- Μεταπτυχιακό (master ή ισοδύναμος τίτλος) (6)
- Διδακτορικό (7)

4. Ποια είναι η θέση σας στον φορέα όπου δραστηριοποιείστε;

- Εργοδότης/-τρια - ιδιοκτήτης/-τρια (1)
- Διευθύνων/-ουσα σύμβουλος (2)
- Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου (3)
- Μέλος Διοικητικού Συμβουλίου (4)
- Γενικός/-ή διευθυντής/-τρια (5)
- Προϊστάμενος/-η διεύθυνσης (6)
- Προϊστάμενος/-η τμήματος ή μονάδας (7)
- Προϊστάμενος/-η γραφείου (8)
- Τίποτα από τα παραπάνω, αλλά έχω οριστεί ως το πρόσωπο αναφοράς του φορέα για θέματα βίας και παρενόχλησης (9)

5. Πόσα άτομα απασχολούνται στον φορέα σας;

- Έως 20 (1)
- 21-50 (2)
- 51-100 (3)
- 101-150 (4)
- 151-200 (5)
- 201-250 (6)
- 251 και άνω (7)

6. Ποιο είναι το ποσοστό % των ανδρών που απασχολούνται στον φορέα σας; (Συμπληρώστε κατά προσέγγιση, αν δεν γνωρίζετε ακριβώς)

7. Σε ποια περιφέρεια βρίσκεται η έδρα του φορέα σας;

- Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης (1)
- Περιφέρεια Αττικής (2)
- Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου (3)
- Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας (4)
- Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας (5)
- Περιφέρεια Ηπείρου (6)
- Περιφέρεια Θεσσαλίας (7)
- Περιφέρεια Ιόνιων Νήσων (8)

- Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας (9)
- Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου (10)
- Περιφέρεια Πελοποννήσου (11)
- Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας (12)
- Περιφέρεια Κρήτης (13)

8. Σε ποιον τομέα ανήκει ο φορέας σας;

- Δημόσιος (1)
- Ιδιωτικός (2)

8α. Αν δημόσιο:

- Υπουργείο (1)
- Ανεξάρτητη Αρχή (2)
- Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου (3)
- Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (ΔΕΚΟ) (4)
- Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (5)
- Αποκεντρωμένη Διοίκηση (6)
- Ειδικές Υπηρεσίες (ΕΣΠΑ, Διαθρωπτικά Ταμεία, Ταμείο Συνοχής) (7)

8β. Αν ιδιωτικό:

- Γεωργία, δασοκομία και αλιεία (1)
- Αλιεία (2)
- Ορυχεία και λατομεία (3)
- Μεταποιητικές βιομηχανίες (4)
- Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου και νερού (5)
- Κατασκευές (6)
- Χονδρικό & λιανικό εμπόριο, επισκευή οχημάτων και οικιακών συσκευών (7)
- Ξενοδοχεία και εστιατόρια (8)
- Μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες (9)
- Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί (10)
- Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες (11)
- Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση (12)
- Εκπαίδευση (13)
- Υγεία και κοινωνική μέριμνα (14)
- Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών (15)

B. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ

9. Γνωρίζετε τον Νόμο 4808/2021 που ψηφίστηκε πρόσφατα και περιλαμβάνει μέτρα και ρυθμίσεις για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας;

Ναι (1)

Όχι (2)

10. Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι έχετε γνώση του περιεχομένου του παραπάνω Νόμου και των υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτόν;

Καθόλου (1)

Λίγο (2)

Μέτρια (3)

Αρκετά (4)

Πολύ (5)

11. Έχει προβεί ο φορέας σας σε κάποια από τις ακόλουθες ενέργειες για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης; (Επιλέξτε αυτές που έχουν υλοποιηθεί)

- Δημόσια δήλωση για μηδενική ανοχή στη βία και παρενόχληση (1)
- Γνωστοποίηση της δέσμευσης του φορέα για τη διαχείριση κάθε καταγγελίας με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια (2)
- Δημόσια δέσμευση για τη διευκόλυνση κάθε αρμόδιας αρχής κατά την έρευνα περιστατικού ή συμπεριφοράς παρενόχλησης, εφόσον ζητηθεί (3)

- Πληροφόρηση των εργαζομένων για τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης, τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, καθώς και τα αντίστοιχα δικαιώματα και υποχρεώσεις (4)
- Ανάρτηση ενημέρωσης στον χώρο του φορέα για τις διαδικασίες που υφίστανται για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και για τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων αρχών (5)
- Κατάρτιση πολιτικής για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης (6)
- Κατάρτιση πολιτικής φορέα για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών (7)
- Κατάρτιση πολιτικής για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων (8)
- Ο φορέας ακόμα δεν έχει υλοποιήσει κάποια ενέργεια για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης (9)
- Άλλο (10)

12. Σε περίπτωση που έχετε καταρτίσει πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον φορέα σας, ποια από τα παρακάτω περιλαμβάνονται σε αυτή; (Επιλέξτε όσα ισχύουν)

- Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία (1)
- Μέτρα για την πρόληψη, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης (2)
- Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού σε θέματα βίας παρενόχλησης (3)
- Πληροφόρηση του προσωπικού και της διοίκησης για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας σχετικών περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία (4)
- Ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο φορέα, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους/τις εργαζομένους/-ες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία (5)
- Μέτρα για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας (6)
- Άλλο (7)

13. Σε περίπτωση που έχετε καταρτίσει πολιτική για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών στον φορέα σας, ποια παρακάτω περιλαμβάνονται σε αυτή; (Επιλέξτε όσα ισχύουν)

- Ορισμός ασφαλών και εύκολα προσβάσιμων διαύλων επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών (1)
- Προσδιορισμός αρμόδιου/-ων προσώπου/-ων για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών (2)
- Καθορισμός διαδικασίας για την εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων ατόμων (3)
- Μέτρα για την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου (4)
- Προσδιορισμός των συνεπειών εάν διαπιστωθούν παραβιάσεις (5)
- Τρόπος συνεργασίας και παροχής κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί (6)
- Κατάρτιση πολιτικής για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων (7)
- Άλλο (8)

14. Έχετε λάβει γνώση των προβλεπόμενων προστίμων από την Επιθεώρηση Εργασίας για παραβάσεις που σχετίζονται με τη μη συμμόρφωση με τη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση και τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας;

Ναι (1)

Όχι (2)

15. Θεωρείτε ότι το σύνολο του προσωπικού του φορέα σας έχει λάβει γνώση/είναι ενήμερο για τις ενέργειες που έχει πραγματοποιήσει ο φορέας σας για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης;

Ναι (1)

Όχι (2)

ΔΓ/ΔΑ (3)

16. Πόσο ενημερωμένος/-η είστε σχετικά με το πώς να κάνετε μια αναφορά σεξουαλικής παρενόχλησης ή διάκρισης σε αρμόδιο φορέα;

Καθόλου (1)

Λίγο (2)

Μέτρια (3)

Αρκετά (4)

Πολύ (5)

17. Πόσο ενημερωμένοι/-ες θεωρείτε ότι είναι οι εργαζόμενοι/-ες του φορέα σας σχετικά με το πώς να κάνουν μια αναφορά σεξουαλικής παρενόχλησης ή διάκρισης σε αρμόδιο φορέα;

Καθόλου (1)

Λίγο (2)

Μέτρια (3)

Αρκετά (4)

Πολύ (5)

18. Θεωρείτε ότι οι εργαζόμενοι/-ες στον φορέα σας γνωρίζουν σε ποιες ενέργειες πρέπει να προβούν σε περίπτωση που είναι μάρτυρες περιστατικού βίας ή παρενόχλησης στο εργασιακό πλαίσιο;

Ναι

Όχι

ΔΓ/ΔΑ

Γ. ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ

19. Επιλέξτε 3 από τις ακόλουθες δηλώσεις με βάση τις ανάγκες του φορέα σας, σε σχέση με την ανάπτυξη δράσεων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

- ο Επιμόρφωση/εκπαίδευση ατόμων που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης του φορέα, ώστε να αναπτύξουν δράσεις (1)
- ο Επιμόρφωση/εκπαίδευση για το σύνολο του προσωπικού του φορέα ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία (2)
- ο Άτομο με εξειδικευμένη γνώση για να αναλάβει τις δράσεις του φορέα (π.χ. επιμόρφωσης/πληροφόρησης, ανάπτυξη και παρακολούθηση πολιτικών) (3)
- ο Παραλαβή και διάθεση ενημερωτικού υλικού (φυλλάδια, αφίσες, έντυπα, spot) (4)
- ο Πρακτική υποστήριξη (π.χ. από αρμόδιο φορέα) για την ανάπτυξη πολιτικής για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης (5)
- ο Πρακτική υποστήριξη (π.χ. από αρμόδιο φορέα) για την ανάπτυξη πολιτικής για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών (6)
- ο Δυνατότητα διαρκούς επικοινωνίας με κάποιον αρμόδιο φορέα για την επίλυση ερωτημάτων και την αντιμετώπιση έκτακτων ζητημάτων (7)
- ο Ανάπτυξη διαρκούς συνεργασίας με τις αρμόδιες αρχές (8)
- ο Ανάπτυξη δικτύου συνεργασίας με άλλους φορείς για την ανταλλαγή καλών πρακτικών (9)

19α. Υπάρχει κάποια άλλη ανάγκη που πιστεύετε ότι έχει ο φορέας σας, σε σχέση με την ανάπτυξη δράσεων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας;

20. Έχετε αναζητήσει και λάβει ενημερωτικό υλικό σε θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης και διακρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον;

Ναι

Όχι

21. Έχετε λάβει ποτέ επιμόρφωση σε θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και διακρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον;

Ναι

Όχι

22. Στο πλαίσιο του Έργου που υλοποιεί το ΚΕΘΙ προβλέπεται η διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων για θέματα βίας και παρενόχλησης, που θα απευθύνονται σε άτομα που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης φορέων. Επιλέξτε ποια από τα ακόλουθα θέματα, θα επιθυμούσατε να συμπεριληφθούν στα σεμινάρια αυτά.

- Σεξισμός στο εργασιακό περιβάλλον (1)
- Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία: ορισμός, περιεχόμενο, μορφές (2)
- Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας: ορισμοί και νομικές υποχρεώσεις (3)
- Νομοθετικό και θεσμικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση και την παρενόχληση στην εργασία (4)
- Τρόποι εσωτερικής διαχείρισης ενός περιστατικού παρενόχλησης: διαδικασία, υποχρεώσεις και σχετικοί φορείς (5)
- Ανάπτυξη πολιτικών από φορείς για τη βία και παρενόχληση: μέθοδος και περιεχόμενο (6)
- Σχεδιασμός δράσεων από φορείς για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στο περιβάλλον τους (ενημερωτικές καμπάνιες, διενέργεια έρευνας, επιμορφώσεις) (7)
- Όλα τα παραπάνω (8)
- Κανένα από τα παραπάνω (9)
- ΔΓ/ΔΑ (10)
- Άλλο (11)

23. Πιστεύετε ότι υπάρχει σαφής αίσθηση των επιτρεπτών και μη επιτρεπτών (παρενοχλητικών) συμπεριφορών μεταξύ των εργαζομένων στον φορέα σας;

Ναι

Όχι

ΔΓ/ΔΑ

24. Ο Νόμος 4808/2021 ψηφίστηκε για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Πόσο σημαντική θεωρείτε την ψήφιση του συγκεκριμένου Νόμου;

Καθόλου (1)

Λίγο (2)

Μέτρια (3)

Αρκετά (4)

Πολύ (5)

25. Θεωρείτε ότι το ζήτημα της πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για έναν φορέα; (Επιλέξτε την απάντηση που εκφράζει καλύτερα τη στάση σας).

- Ναι, καθώς αποτελεί ένα ζήτημα ιδιαίτερης σημασίας για τη ζωή των εργαζομένων (1)
- Ναι πρέπει να εντάσσεται στις προτεραιότητες ενός φορέα, αλλά δεν αποτελεί το πιο σημαντικό ζήτημα (2)
- Δεν είμαι σίγουρος/-η για το εάν πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για έναν φορέα (3)
- Όχι, καθώς προέχουν άλλα ζητήματα που σχετίζονται με την παραγωγικότητα του φορέα (4)
- Όχι. Αυτό το ζήτημα εντάσσεται στο πλαίσιο της ατομικής ευθύνης των εργαζομένων και ο φορέας δεν πρέπει να εμπλέκεται στις διαπροσωπικές τους σχέσεις (5)

26. Πόσο σημαντικά θεωρείτε τα παρακάτω, ώστε να προωθείται η πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον φορέα σας;

Καθόλου (1)

Λίγο (2)

Μέτρια (3)

Αρκετά (4)

Πολύ (5)

- Περιοδικές υπενθυμίσεις για τις σχετικές δράσεις και τα μέτρα του φορέα (1)
- Εσωτερικές εκδόσεις (ενημερωτικά φυλλάδια, αφίσες, αυτοκόλλητα κ.λπ.) (2)
- Ένταξη σχετικών θεμάτων σε συναντήσεις εργασίας του προσωπικού (3)
- Ενημέρωση όλων των νεοπροσλαμβανόμενων για τα μέτρα της εταιρείας στο θέμα (4)

- Υποχρεωτικά επιμορφωτικά σεμινάρια σε τακτική βάση για όλο το προσωπικό (5)
- Συγκρότηση επιτροπής εντός του φορέα για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των σχετικών ενεργειών (6)

27. Μπορεί ο φορέας σας να ανταπεξέλθει οικονομικά στις πολιτικές που πρέπει να εφαρμόσει όσον αφορά τη βία και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο;

Ναι

Όχι

ΔΓ/ΔΑ

28. Ποιες από τις παρακάτω ενέργειες θεωρείτε ότι θα έπρεπε να εντάσσονται στην εσωτερική διαδικασία επίλυσης ενός περιστατικού βίας και παρενόχλησης ενός φορέα;

- Συγκρότηση επιτροπής για τη διερεύνηση του περιστατικού, η οποία θα λειτουργεί αμερόληπτα (1)
- Συνάντηση μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών προκειμένου να εξεταστεί η δυνατότητα επίλυσης μέσω συζήτησης (2)
- Εξέταση των εμπλεκόμενων προσώπων για την καταγραφή των απόψεών τους (3)
- Παραπομπή των εμπλεκόμενων μερών σε υπηρεσία συμβουλευτικής υποστήριξης (4)
- Επίπληξη σε όλα τα εμπλεκόμενων πρόσωπα, καθώς έφεραν τις προσωπικές τους διαφορές στο εργασιακό περιβάλλον (5)
- Επικοινωνία με αρμόδιους φορείς για την καταγγελία/αναφορά του περιστατικού (6)
- Όλα τα παραπάνω (7)
- Κανένα από τα παραπάνω (8)
- Άλλο (9)

29. Πιστεύετε ότι θα λειτουργούσε αποτρεπτικά για τον δράστη η επιβολή των παρακάτω ποινών σε περίπτωση εκδήλωσης συμπεριφοράς βίας ή/και παρενόχλησης στον φορέα σας;

Καθόλου (1)

Λίγο (2)

Μέτρια (3)

Αρκετά (4)

Πολύ (5)

- Υποβιβασμός θέσης εργασίας (1)
- Γραπτή προειδοποίηση (2)
- Αναστολή καθηκόντων (3)
- Αρνητική κριτική απόδοσης (4)
- Άρνηση προαγωγής ή/ και αυξήσεις μισθών για μία χρονική περίοδο (5)
- Μεταφορά σε άλλο τμήμα/υπηρεσία (6)
- Απόλυση (7)

30. Ποιες από τις παρακάτω συμπεριφορές θεωρείτε ότι εμπίπτουν στο πλαίσιο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας;

Ναι (1)

Όχι (2)

ΔΓ/ΔΑ (3)

- Ανεπιθύμητο άγγιγμα (1)
- Φλερτ κοινής συναίνεσης μεταξύ εργαζομένων (2)
- Αστεία με σεξουαλικά υπονοούμενα για την εμφάνιση του/της αποδέκτη/-τριας (3)
- Αποστολή ανεπιθύμητου e-mail με σεξουαλικό περιεχόμενο (4)
- Εκδήλωση ερωτικού ενδιαφέροντος χωρίς προηγούμενη απόρριψη (5)
- Ερωτήσεις για τη σεξουαλική ζωή κάποιου ή κάποιας (6)
- Μοίρασμα μειωτικών εικόνων ή βίντεο, e-mails για συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες (7)
- Απρεπείς σεξουαλικές χειρονομίες (8)
- Απόπειρα βιασμού ή βιασμός (9)

31. Ένα θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, που έχει υποστεί ζημιές, ως συνέπεια της παρενόχλησης, είναι σκόπιμο να αποζημιωθεί κατάλληλα;

Ναι

Όχι

ΔΓ/ΔΑ

31α. Αν ναι, ποιος πρέπει να αναλάβει την αποζημίωση;

- ο Το κράτος (1)
- ο Ο φορέας εντός του οποίου λαμβάνει χώρα το περιστατικό (2)
- ο Άλλο (3)

32. Είναι σημαντική η προστασία του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων των ακόλουθων προσώπων που εμπλέκονται σε ένα περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε εργασιακό περιβάλλον;

Καθόλου (1) Λίγο (2) Μέτρια (3) Αρκετά (4) Πολύ (5)

- ο Άτομο που κατηγορείται (1)
- ο Άτομο που κάνει την καταγγελία/αναφορά (άμεσος/-η αποδέκτης/-τρια ή μάρτυρας) (2)
- ο Άτομα που εμπλέκονται στη διαδικασία επίλυσης (3)

33. Παρακάτω θα βρείτε προτάσεις με τις οποίες μπορεί να συμφωνείτε ή να διαφωνείτε. Χρησιμοποιώντας την κλίμακα 1-5 όπως περιγράφεται παρακάτω, σημειώστε τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με την κάθε πρόταση.

Διαφωνώ
απόλυτα
(1) Διαφωνώ
(2) Ούτε συμφωνώ
ούτε διαφωνώ
(3) Συμφωνώ
(4) Συμφωνώ
απόλυτα
(5)

- ο Ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες και κρίσιμα στοιχεία για την ανάπτυξη θετικού εργασιακού κλίματος (1)
- ο Η ανοικτή επικοινωνία μεταξύ διοίκησης, προϊσταμένων και συναδέλφων διευκολύνει τη δημιουργία θετικού εργασιακού κλίματος και την ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης (2)
- ο Η διαδικασία διαχείρισης αναφορών παρενόχλησης είναι απαραίτητη για κάθε φορέα (3)
- ο Όλοι/-ες οι εργαζόμενοι/-ες πρέπει να έχουν την απαραίτητη επιμόρφωση/πληροφόρηση για θέματα βίας και παρενόχλησης (4)
- ο Η λήψη μέτρων τεχνικού χαρακτήρα (π.χ. εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού) είναι σημαντική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας (5)
- ο Οι φορείς είναι σημαντικό να αναπτύσσουν δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε θέματα διαφορετικότητας (6)
- ο Τα μέτρα που λαμβάνουν οι φορείς για τη βία και την παρενόχληση πρέπει να αξιολογούνται τακτικά ως προς την αποτελεσματικότητά τους (7)
- ο Κάθε φορέας πρέπει να φροντίζει για ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή καταγγελιών παρενόχλησης, καθώς και για τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων για την παραλαβή και την εξέτασή τους (8)
- ο Η εξέταση των αναφορών για σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να λαμβάνει χώρα με αμεροληψία και προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων (9)

34. Αναφέρατε ελλείψεις που τυχόν διαπιστώσατε με σκοπό τη βελτίωση ερωτηματολογίου

35. Αναφέρατε τις δικές σας προτάσεις ή σκέψεις

Παράρτημα II

Βασικά ερωτήματα ομάδων εστιασμένης συζήτησης

Γνώση θεσμικού πλαισίου και αντίστοιχες δράσεις

1. Τι γνωρίζετε για τον Νόμο 4808/2021; Αισθάνεστε ότι ο βαθμός της γνώσης σας σχετικά με το περιεχόμενό του είναι επαρκής προκειμένου να αναλάβετε πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη δράσεων για τη βία και παρενόχληση εντός του φορέα σας;
 2. Έχετε γνώση του ευρύτερου θεσμικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση/σεξουαλική παρενόχληση, που προηγείται της ψήφισης του παραπάνω Νόμου; Γνωρίζετε ποιοι είναι οι αρμόδιοι φορείς, που μπορεί ένα θύμα να απευθυνθεί κ.λπ.;
 3. Ποια είναι η γνώμη σας για το υπάρχον πλαίσιο πολιτικής; Ποια θεωρείτε ότι είναι τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία του;
 4. Έχει προβεί ο φορέας σας στην ανάπτυξη δράσεων για τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, πριν από την ψήφιση του σχετικού Νόμου;
 5. Έχετε αναπτύξει ως φορέας, κάποια από τις πολιτικές που προβλέπει ο Νόμος;
 - Εάν ναι, τι περιλαμβάνουν αυτές οι πολιτικές;
 - Ποια διαδικασία ακολουθήθηκε για την ανάπτυξή τους;
 - Εάν όχι, ποιοι είναι οι λόγοι;
 6. Έχει γίνει αναφορά για σεξουαλική παρενόχληση στον φορέα σας;
 - Εάν ναι, με ποιον τρόπο την αντιμετωπίσατε;
 - Ποια ήταν η εξέλιξη;
 7. Θεωρείτε ότι οι εργαζόμενοι/-ες στον φορέα σας έχουν γνώση του θεσμικού πλαισίου που σχετίζεται με την ίση μεταχείριση και την έμφυλη βία (π.χ. ποιοι είναι οι αρμόδιοι φορείς, που μπορούν να υποβάλλουν καταγγελία/αναφορά κ.λπ.).
-
1. Θεωρείτε ότι οι φορείς (δημόσιοι και ιδιωτικοί) έχουν (επαρκή) γνώση του περιεχομένου του Νόμου 4808/2021;
 2. Αισθάνεστε ότι ο βαθμός της γνώσης σας σχετικά με το περιεχόμενο του Νόμου είναι επαρκής προκειμένου να υποστηρίζετε φορείς/επιχειρήσεις οι οποίοι έρχονται σε επαφή με τον φορέα σας;
 3. Γνωρίζετε το ευρύτερο θεσμικό πλαίσιο (ίση μεταχείριση), το οποίο προϋπήρχε του Νόμου 4808/2021;
 4. Ποια είναι η γνώμη σας για το υπάρχον πλαίσιο πολιτικής; Ποια θεωρείτε ότι είναι τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία του;
 5. Θεωρείτε ότι οι φορείς έχουν γνώση του θεσμικού πλαισίου που σχετίζεται με την ίση μεταχείριση και την έμφυλη βία (π.χ. νομικοί ορισμοί, αρμόδιοι φορείς, κυρώσεις κ.λπ.);
 6. Γνωρίζετε ποιες από τις δράσεις που προβλέπει ο Νόμος έχουν υλοποιήσει οι περισσότεροι φορείς;
 7. Θεωρείτε ότι οι εργαζόμενοι/-ες έχουν γνώση του θεσμικού πλαισίου που σχετίζεται με την ίση μεταχείριση και την έμφυλη βία (π.χ. ποιοι είναι οι αρμόδιοι φορείς, που μπορούν να υποβάλλουν καταγγελία/αναφορά κ.λπ.);

Ανάγκες και στάσεις

1. Ποιες είναι οι πιο σημαντικές ανάγκες του φορέα σας σε σχέση με την ανάπτυξη δράσεων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας;
2. Έχει πραγματοποιηθεί ποτέ κάποιο επιμορφωτικό σεμινάριο για θέματα βίας και παρενόχλησης στον φορέα σας;
 - Αν ναι, αναφέρετε λεπτομέρειες. Σε ποιους/-ες απευθυνόταν; Τι αντιδράσεις καταγράφηκαν; Υπήρχαν αντιστάσεις;
3. Στο πλαίσιο του Έργου που υλοποιεί το ΚΕΘΙ προβλέπεται η διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων για θέματα βίας και παρενόχλησης, που θα απευθύνονται σε άτομα που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης φορέων. Με βάση τις ανάγκες του φορέα σας, ποια θέματα, θα επιθυμούσατε να συμπεριληφθούν στα σεμινάρια αυτά;

4. Πιστεύετε ότι υπάρχει σαφής αίσθηση των επιτρεπτών και μη επιτρεπτών (παρενοχλητικών) συμπεριφορών μεταξύ των εργαζομένων στον φορέα σας;
 5. Υπάρχουν εργαζόμενοι/-ες που είναι πιο ευάλωτοι/-ες;
 6. Πόσο σημαντική θεωρείτε την ψήφιση του Νόμου 4808/2021; Ήταν απαραίτητος;
 7. Θεωρείτε ότι το ζήτημα της πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για έναν φορέα;
 8. Υπάρχουν άλλοι τρόποι, επιπλέον των όσων προβλέπει το θεσμικό πλαίσιο, τους οποίους θεωρείτε σημαντικούς για την προώθηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας;
 9. Μπορείτε να μας επισημάνετε ποια είναι εκείνα τα στοιχεία που είναι απαραίτητα να εντάσσονται στην εσωτερική διαδικασία επίλυσης ενός περιστατικού βίας και παρενόχλησης εντός ενώ φορέα (π.χ. προσωπικά δεδομένα, ποινές για τον δράστη);
-
1. Έχετε δεχθεί αιτήματα για να υποστηρίξετε επιχειρήσεις ή άλλους φορείς, προκειμένου να εκπληρώσουν τις νομικές τους υποχρεώσεις;
 - Αν ναι, μπορείτε να μας αναφέρετε κάποια παραδείγματα;
 - Τι είδους υποστήριξη ζητούν;
 2. Από την επαφή σας με φορείς του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, μπορείτε να μας πείτε ποιες είναι οι πιο σημαντικές ανάγκες τους σε σχέση με την ανάπτυξη δράσεων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας;
 3. Στο πλαίσιο του Έργου που υλοποιεί το ΚΕΘΙ προβλέπεται η διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων για θέματα βίας και παρενόχλησης, που θα απευθύνονται σε άτομα που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης φορέων. Σε ποιες θεματικές θεωρείτε ότι είναι σκόπιμο να εστιάσουμε;
 4. Πόσο σημαντική θεωρείτε την ψήφιση του Νόμου 4808/2021; Ήταν απαραίτητος;
 5. Υπάρχουν εργασιακά περιβάλλοντα που είναι πιο πιθανό να εκδηλωθούν παρενοχλητικές συμπεριφορές; Υπάρχουν ομάδες εργαζομένων που είναι πιο πιθανό γίνουν αποδέκτες/-τριες παρενοχλητικών συμπεριφορών;
 6. Θεωρείτε ότι το ζήτημα της πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για έναν φορέα;
 7. Υπάρχουν άλλοι τρόποι, επιπλέον των όσων προβλέπει το θεσμικό πλαίσιο, τους οποίους θεωρείτε σημαντικούς για την προώθηση της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας;
 8. Μπορείτε να μας επισημάνεται ποια είναι εκείνα τα στοιχεία που είναι απαραίτητα να εντάσσονται στην εσωτερική διαδικασία επίλυσης ενός περιστατικού βίας και παρενόχλησης εντός ενώ φορέα (π.χ. προσωπικά δεδομένα, ποινές για τον δράστη);