

**ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ
ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ**

**ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΒΙΑΣ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Δημιουργήθηκε για το Υπερταμείο
με την εξειδικευμένη συμβουλευτική
συνδρομή του Women on Top



ΓΙΑΤΙ ΣΥΖΗΤΑΜΕ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΒΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ;

Η σεξουαλική παρενόχληση και βία στον κόσμο της εργασίας αποτελεί παράνομη ενέργεια και μπορεί να έχει εξαιρετικά αρνητικές συνέπειες, όχι μόνο για τα άτομα που την υφίστανται αλλά και για τα άτομα που γίνονται μάρτυρες τέτοιων συμπεριφορών, για τις ομάδες τους, για τις επιχειρήσεις και για την ευρύτερη κοινωνία.

Τα άτομα που γίνονται αποδέκτες/τριες τέτοιων συμπεριφορών, έχουν πολύ περισσότερες πιθανότητες να εμφανίσουν σωματικά και ψυχικά προβλήματα, λόγω της μεγάλης πίεσης που υφίστανται. Επίσης έχουν πολύ περισσότερες πιθανότητες να παραιτηθούν από τη δουλειά τους ή να μην μπορούν πλέον να την κάνουν καλά.

Αντίστοιχες εκδηλώσεις άγχους και απογοήτευσης εμφανίζουν συχνά και τα άτομα που έχουν γίνει μάρτυρες τέτοιων περιστατικών, ενώ οι ομάδες μέσα στις οποίες σημειώνονται τα περιστατικά αυτά, δυσκολεύονται να δουλέψουν συλλογικά και να επικοινωνήσουν. Όλες αυτές οι συνέπειες πλήττουν την παραγωγικότητα, την καλή λειτουργία και την εικόνα μιας επιχείρησης και επιβαρύνουν την οικονομία, την εμπιστοσύνη και τη συνοχή ολόκληρης της κοινωνίας.

Για όλους αυτούς τους λόγους, η πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία είναι υπόθεση του καθενός και της καθεμιάς από εμάς, εφόσον θέλουμε να εργαζόμαστε και να ανθίζουμε μέσα σε ένα ασφαλές επαγγελματικό περιβάλλον.

Το
Υπερταμείο
επιδεικνύει
Μηδενική
Ανοχή
στη σεξουαλική
παρενόχληση
και βία.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ - ΚΑΙ ΤΙ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά, σεξουαλικού χαρακτήρα, που έχει ως στόχο ή ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ειδικά αν δημιουργεί ένα απειλητικό, μειωτικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον εργασίας.

Τι σημαίνει αυτό στην πράξη;

- **ΟΤΙ** μια συμπεριφορά μπορεί να αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση ακόμα και αν το άτομο που την διέπραξε δεν είχε αυτόν τον σκοπό ή την πρόθεση.
- **ΟΤΙ** η σεξουαλική παρενόχληση δεν έχει πάντα εκβιαστικό χαρακτήρα. Μπορεί να περιλαμβάνει σεξουαλικής φύσης ενέργειες που δημιουργούν ένα εχθρικό περιβάλλον.
- **ΟΤΙ** μια συμπεριφορά μπορεί να είναι σεξουαλικά παρενοχλητική όχι μόνο για το άτομο στο οποίο απευθύνεται αλλά και για άλλα άτομα που εργάζονται στο ίδιο περιβάλλον.

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να είναι:

- **ΟΧΙ ΜΟΝΟ** μια επίμονη σεξουαλική πρόταση, αλλά και σχόλια, αστεία ή ερωτήσεις
- **ΟΧΙ ΜΟΝΟ** ανεπιθύμητες προσκλήσεις, αλλά και παρεμβατικά / επίμονα βλέμματα σεξουαλικής φύσης ή χυδαίες χειρονομίες
- **ΟΧΙ ΜΟΝΟ** μια σεξουαλική επίθεση, αλλά και ένα ανεπιθύμητο σωματικό άγγιγμα ή χάδι
- **ΟΧΙ ΜΟΝΟ** διά ζώσης συμπεριφορά, αλλά και επικοινωνία μέσω διαδικτύου και εν γένει στο ψηφιακό περιβάλλον
- **ΟΧΙ ΜΟΝΟ** πρόβλημα των γυναικών, αλλά και ανδρών εργαζομένων
- **ΟΧΙ ΜΟΝΟ** κάτι που διαπράττουν άνδρες, αλλά και συμπεριφορές που υιοθετούν γυναίκες

ΘΥΜΗΣΟΥ:

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν προέρχεται πάντα από ιεραρχικά ανώτερα άτομα, αλλά μπορεί να προέλθει και από συναδέλφους/ισσες, πελάτες/ισσες ή προμηθευτές/τριες. Επίσης δεν συμβαίνει απαραίτητα σε έναν συγκεκριμένο εργασιακό χώρο, όπως γραφείο ή εργοστάσιο, αλλά μπορεί να προκύψει οπουδήποτε κάνουμε τη δουλειά μας: στο δρόμο, σε ένα επαγγελματικό δείπνο, σε ένα ταξίδι ή ενώ εργαζόμαστε από το σπίτι.

Τι δεν είναι σεξουαλική παρενόχληση;

- Το συναινετικό φλερτ ή οι ερωτικές σχέσεις μεταξύ ενήλικων ατόμων
- Ένα ατυχές σχόλιο που δεν επαναλήφθηκε όταν διαπιστώσαμε ή εκφράσαμε ότι ήταν ανεπιθύμητο
- Τα μειωτικά σχόλια σε σχέση με τις ικανότητες ή τις ιδιαιτερότητες μιας γυναίκας ή ενός ατόμου ΛΟΑΤΚΙ+ (τέτοιου είδους συμπεριφορές ονομάζονται “έμφυλη παρενόχληση” και είναι, βέβαια, κι αυτές προβληματικές!)
- Οι εκφοβιστικές συμπεριφορές, όπως απειλές, δυνατές φωνές, αποκλεισμός από την εργασία ή αδικαιολόγητη προσβλητική κριτική, που όμως δεν έχουν σεξουαλικό χαρακτήρα (οι συμπεριφορές αυτές μπορεί να αποτελούν διάκριση μέσω εκφοβισμού ή συστηματικής καταδίωξης και πρέπει να καταγγέλλονται, ωστόσο δεν χαρακτηρίζονται ως σεξουαλική παρενόχληση)

ΜΕΡΙΚΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η Δ. συναντιέται με έναν νέο προμηθευτή

στην αποθήκη της εταιρείας. Εκείνος σπεύδει να την ενημερώσει για τις σεξουαλικές του κατακτήσεις και τις προτιμήσεις του. Στις επόμενες συναντήσεις, της μιλάει με υποτιμητικούς σεξουαλικούς όρους για άλλες πελάτισσές του και αναφέρει λεπτομέρειες για τις ερωτικές σχέσεις που είχε μαζί τους.

Μια εργαζόμενη σε βενζινάδικο, αρχηγός μονογονεϊκής οικογένειας και χαμηλόμισθη, που δουλεύει σε νυχτερινή βάρδια, ενημερώνεται για την απόλυσή της δύο μέρες αφότου η ίδια απέρριψε το φλερτ του ιδιοκτήτη της επιχείρησης.

Η Α. είναι γραμματέας και ο Διευθυντής της, ο Σ. της ζητάει συχνά να βγει μαζί του για φαγητό μετά τη δουλειά, ώστε να δουν μαζί την ατζέντα του και άλλα θέματα της επόμενης μέρας. Σε τέτοιες συζητήσεις, ο Σ. συχνά ρωτάει την Α. για τις προηγούμενες σχέσεις της και τις σεξουαλικές της προτιμήσεις. Ακόμα και κατά τη διάρκεια της ημέρας, η Α. πιάνει τον Σ. να την κοιτάζει επίμονα ενώ εργάζεται. Εκείνος πολλές φορές της στέλνει μηνύματα αργά το βράδυ λέγοντάς της ότι του άρεσε αυτό που φορούσε στη δουλειά εκείνη την ημέρα. Επίσης συνηθίζει να πηγαίνει στο γραφείο αφού όλοι οι άλλοι έχουν φύγει για να παραπονεθεί για την ανύπαρκτη σεξουαλική του ζωή με τη γυναίκα του. Η Α. του έχει πει ότι η συμπεριφορά του την φέρνει σε δύσκολη θέση, όμως εκείνος τότε μπήκε μπροστά της και της είπε ότι θέλει απλώς κάποιον να τον ακούσει.

Κάθε φορά που κλείνει μια πώληση, ο Η. υφίσταται τα αστεία των συναδέλφων του που ισχυρίζονται ότι έχει κάνει σεξουαλικές χάρες σε κάποιον ή κάποια για να τα καταφέρει.

ΠΩΣ ΕΙΝΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΝΑ ΣΥΜΠΕΡΙΦΕΡΟΜΑΣΤΕ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ;

DON'T

Αποφύγετε να αγγίζετε άτομα στο περιβάλλον της εργασίας σας, αν δεν είστε σίγουροι/ες ότι συμφωνούν. Μια απρόσκλητη αγκαλιά, ένα “φιλικό” χτύπημα ή πιάσιμο, μπορεί να φέρουν σε δύσκολη θέση τους συνεργάτες ή τις συνεργάτιδές σας.

Αποφύγετε την υπερβολική ή συστηματική κατανάλωση αλκοόλ στο πλαίσιο της εργασίας σας.

Αποφύγετε τις ερωτήσεις, τα αστεία, τα σχόλια ή τις συζητήσεις που αφορούν τη σεξουαλική ζωή τη δική σας ή των ατόμων με τα οποία συνεργάζεστε.

Δεν επιτρέπεται να φέρνετε στο περιβάλλον εργασίας σας, φυσικό ή διαδικτυακό, οποιοδήποτε υλικό μπορεί να προσβάλει τα άτομα με τα οποία συνεργάζεστε, ειδικά αν έχει σεξουαλικό περιεχόμενο.

DO

Ρωτήστε: “Μπορώ;” και σεβαστείτε οποιαδήποτε απάντηση, ακόμα και αν εκφραστεί με έναν μορφασμό ή μια κίνηση προς τα πίσω.

Σιγουρευτείτε ότι οι συνάδελφοι/ισσές σας μπορούν να επικοινωνήσουν μαζί σας και σε χώρους όπου δεν περιλαμβάνεται απαραίτητα αλκοόλ, χαλαρή συμπεριφορά ή μεγάλη διαχυτικότητα.

Ζητήστε συγγνώμη αν διαπιστώσετε ότι κάποιος συνεργάτης/ιδά σας ένωσε άβουλα με κάτι που είπατε, ρωτήσατε ή αφήσατε να εννοηθεί για την προσωπική του ζωή.

Όταν επικοινωνείτε διαδικτυακά, φροντίστε η εμφάνιση, οι χειρονομίες και το περιβάλλον σας να είναι φροντισμένα και επαγγελματικά ώστε να μην φέρνουν σε δύσκολη θέση τους/τις συνομιλητές/τριές σας.

ΑΠΟΦΥΓΕΤΕ

να ζητάτε από συναδέλφους ή/και υφιστάμενους/ές σας να ικανοποιούν προσωπικές ανάγκες σας που ξεφεύγουν από το πλαίσιο της εργασίας τους.

ΑΠΟΦΥΓΕΤΕ

να απευθύνεστε σε άτομα του επαγγελματικού σας περιβάλλοντος με χαϊδευτικά ή υποκοριστικά ονόματα -απευθυνθείτε τους όπως σε όλα τα ενήλικα άτομα που έχουν αναλάβει μια σημαντική εργασία.

ΕΞΑΣΚΗΘΕΙΤΕ

στο να διαβάζετε σωστά τα μη λεκτικά σήματα των ατόμων γύρω σας: να καταλαβαίνετε, δηλαδή, από τη στάση του σώματος, την έκφραση του προσώπου, τις κινήσεις, τη φωνή τους, αν νιώθουν άνετα ή άβολα με κάτι.

ΣΥΧΝΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ

Και ακόμα:

Για να καταλάβουμε και να προλάβουμε τη σεξουαλική παρενόχληση, μπορεί να χρειαστεί να αλλάξουμε ορισμένες απόψεις και συμπεριφορές που αποδεχόμασταν μέχρι πρόσφατα. Αυτό δεν είναι εύκολο και μπορεί να προκαλέσει ερωτήματα και προβληματισμούς, όπως:

Ούτε ένα αστείο δεν μπορούμε να κάνουμε πια;

Το χιούμορ είναι χρήσιμο για να χτίσουμε υγιείς και ουσιαστικές σχέσεις με τα άτομα που συνεργαζόμαστε, όμως τα αστεία με σεξουαλικό περιεχόμενο ή υπονοούμενα δεν έχουν θέση στο επαγγελματικό μας περιβάλλον. Με κάποιο τέτοιο “αστείο” είναι πολύ πιθανό να προσβάλλουμε, έστω και άθελά μας, ένα ή περισσότερα άτομα, ενώ θα μπορούσαμε να γελάσουμε και να έρθουμε πιο κοντά με ένα σωρό άλλους, πιο ασφαλείς, τρόπους.

Μήπως οι γυναίκες έχουν γίνει υπερευαίσθητες;

Μπορεί όντως να διαπιστώνουμε ότι ορισμένες συμπεριφορές που θεωρούνταν ως τώρα κοινωνικά αποδεκτές, τώρα πλέον δεν είναι. Αυτό δεν είναι υπερευαισθησία, είναι μια κοινωνική αλλαγή. Πώς μπορούμε, όμως, να προσαρμοστούμε στους νέους κώδικες επικοινωνίας; Εκτός από το να εξασκηθούμε στο να αναγνωρίζουμε τα “σήματα” που μας δίνουν οι συνεργάτες και οι συνεργάτιδές μας, χρειάζεται επίσης να είμαστε ανοιχτοί/ες στις παρατηρήσεις που μπορεί να μας κάνουν για κάποια ατυχή συμπεριφορά μας. Αν έχουμε αμφιβολίες για το τι μπορούμε ή δεν μπορούμε να πούμε ή να κάνουμε, είναι καλή ιδέα: α) να ρωτήσουμε, β) να επιλέξουμε την πιο ασφαλή εκδοχή (“το φόρεμά σου είναι πολύ ωραίο” αντί για “είσαι πολύ σέξι με αυτό το φόρεμα”) ή/και γ) να αναρωτηθούμε τι θα σκεφτόμασταν αν κάποιος/α συμπεριφερόταν με τον έναν ή τον άλλο τρόπο σε κάποιο πρόσωπο της οικογένειάς μας.

Κι αν κατηγορηθώ άδικα για σεξουαλική παρενόχληση;

Οι περιπτώσεις ψευδών καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση είναι εξαιρετικά σπάνιες (μόνο το 1,5% των καταγγελιών διεθνώς). Είναι πολύ δύσκολο για κάποιο άτομο, γυναίκα ή άνδρα, να μπει στη διαδικασία μιας αναφοράς, που συχνά περιλαμβάνει ρίσκο και ψυχικό κόστος, αν δεν έχει συμβεί κάτι που πραγματικά προσβάλλει την αξιοπρέπειά του ή δυσκολεύει την εργασία του. Σε κάθε περίπτωση, η εταιρεία έχει σχεδιάσει και εφαρμόζει έναν άρτιο μηχανισμό για τη διαχείριση και διερεύνηση οποιασδήποτε καταγγελίας, διασφαλίζοντας έτσι την προστασία και δίκαιη μεταχείριση κάθε ατόμου που εμπλέκεται σε αυτήν.

Δηλαδή δεν επιτρέπεται να φλερτάρουμε στη δουλειά;

Το συναινετικό φλερτ δεν αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση, οπότε θα πρέπει απλώς να σιγουρευτούμε ότι το άλλο άτομο συμμετέχει με όλη του τη θέληση στη διαδικασία αυτή. Αν στην πρώτη μας προσέγγιση συναντήσουμε αντίσταση, λεκτική ή μη λεκτική, είναι σημαντικό να σταματήσουμε. Επίσης, ακόμα και πριν κάνουμε κάποιο κομπλιμέντο ή ερωτική πρόταση σε κάποιο άτομο, χρειάζεται να σιγουρευτούμε ότι έχει τη δυνατότητα να πει “όχι”. Αν το άτομο αυτό βρίσκεται σε πολύ χαμηλότερη ιεραρχική θέση από τη δική μας, αν οι συνθήκες εργασίας του είναι επισφαλείς, αν είναι ιδιαίτερα ευάλωτο λόγω ηλικίας, αναπηρίας ή επειδή ανήκει σε κάποια μειονότητα, θα πρέπει να είμαστε ακόμα πιο προσεκτικοί στον τρόπο προσέγγισής μας, ώστε να μην ασκήσουμε, άθελά μας, κανενός είδους πίεση που μπορεί να μεταβάλλει τελικά το φλερτ μας σε παρενοχλητική συμπεριφορά.

Κι αν απολυθώ επειδή με την καταγγελία μου προκάλεσα αναστάτωση στην ομάδα;

Η εταιρεία έχει διασφαλίσει με την πολιτική της έναν αποτελεσματικό μηχανισμό καταγγελιών και διερεύνησης και έχει εκπαιδεύσει κατάλληλα τους /τις εργαζόμενους/ες ώστε να αναγνωρίζουν την πιθανότητα τέτοιων συμπεριφορών και να επιδιώκουν την αντιμετώπισή τους, δηλώνοντας μηδενική ανοχή. Παράλληλα, τόσο η εταιρεία όσο και ο Νόμος απαγορεύουν αυστηρά τα αντίποινα (απόλυση, δυσμενή μετάθεση κλπ.) εναντίον ατόμων που καταγγέλλουν τέτοια περιστατικά.

ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ;

- **ΝΑ ΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙ** μια κουλτούρα ανοιχτής επικοινωνίας, δημιουργώντας και τα σχετικά κανάλια επαφής.
- **ΝΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΕΙ** με σαφήνεια την πολιτική Μηδενικής Ανοχής της εταιρείας.
- **ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΕΙ** ότι το ανθρώπινο δυναμικό είναι εξοικειωμένο με την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης ώστε αυτή να μην αποτελεί θέμα ταμπού.
- Εφόσον το επιτρέπουν οι συνθήκες, **ΝΑ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΕΙ**, ανώνυμα και με ιδιαίτερο σεβασμό, τον τρόπο που διαχειρίστηκε μια κρίση, με έμφαση στην προστασία που έλαβε το θύμα και τις συνέπειες που υπέστη ο δράστης ανά περίπτωση, ώστε να νιώθουν οι εργαζόμενοι/ες ότι κάθε αναφορά αξιολογείται και διερευνάται με δίκαιο τρόπο.

ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΜΟΥ;

- **ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΕΙ** κάθε πρόσφορο και απαραίτητο προληπτικό μέτρο όπως π.χ. δίνει ιδιαίτερη προσοχή σε ανδροκρατούμενα τμήματα και απομονωμένους ή υποφωτισμένους χώρους, και να εμπνέει ατμόσφαιρα ισότητας και σεβασμού σε εταιρικές εκδηλώσεις, ταξίδια και επαγγελματικά δείπνα.
- **ΝΑ ΚΑΤΑΡΤΙΖΕΙ** και να εφαρμόζει κατάλληλες εταιρικές πολιτικές.
- **ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΕΙ** μηχανισμούς καταγγελίας και διαχείρισης στελεχωμένους από καταρτισμένους/ες επαγγελματίες.
- **ΝΑ ΛΑΒΕΙ** μέτρα πρακτικής αλλά και ψυχολογικής υποστήριξης ευάλωτων υποομάδων του προσωπικού.
- **ΝΑ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΕΙ** σεμινάρια για την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση, ενδυνάμωση και εκπαίδευση εργαζομένων, συνεργατών/ιδών και προμηθευτών/τριών.

ΤΙ ΝΑ ΚΑΝΩ ΑΝ ΕΡΘΩ ΣΕ ΔΥΣΚΟΛΗ ΘΕΣΗ;

Αν κάποιο άτομο από το εργασιακό σας περιβάλλον συμπεριφέρεται με τρόπο που σας κάνει να νιώθετε άβολα ή δημιουργεί ένα ταπεινωτικό περιβάλλον για εσάς ή/και τους/τις συναδέλφους/ισσές σας, είναι σημαντικό να εκφράσετε τη δυσαρέσκειά σας, ακόμα κι αν φοβάστε ότι θα θεωρηθεί “υπερβολική”. Ακόμα και αν δεν αισθάνεστε αρκετά ασφαλείς για να αντιμετωπίσετε το συγκεκριμένο άτομο ή αν η συμπεριφορά του επιμείνει ακόμα και μετά από τη δική σας επισήμανση, υπάρχουν τα κατάλληλα κανάλια για να μιλήσετε με ασφάλεια και εχεμύθεια γι’ αυτό. Για την αναφορά σας, φροντίστε να συλλέξετε λεπτομέρειες για συγκεκριμένα συμβάντα και συμπεριφορές (πότε, πού, τι).

Συγκεκριμένα μπορείτε:

- (α) Να αναφέρετε το/τα περιστατικό/ά μέσω της πλατφόρμας αναφορών στην ηλεκτρονική διεύθυνση safevoice.growthfund.gr
- (β) Να στείλετε τη σχετική αναφορά στην ηλεκτρονική διεύθυνση safevoice@growthfund.gr
- (γ) Να στείλετε τη σχετική αναφορά ταχυδρομικώς στη διεύθυνση της Εταιρείας: «Υπερταμείο (Ελληνική Εταιρεία Συμμετοχών και Περιουσίας Α.Ε.)», Καραγιώργη Σερβίας 4, ΤΚ 10562 - 4ος όροφος, υπόψη Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης, με την ένδειξη «Εμπιστευτικό».
- (δ) Να υποβάλετε την αναφορά εγγράφως ή προφορικώς απευθείας στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Μπορείτε επίσης να απευθυνθείτε σε ανεξάρτητους φορείς, εκτός εταιρείας, όπως:

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

www.sepe.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/via-kai-parenochlisi-stin-ergasia/epivoli-dioikitikon-kyroseon-apo-tin-epitheorisi-ergasias/

Συνήγορος του πολίτη

www.synigoros.gr/el

Υπηρεσία Speak Out

speakout.actionaid.gr

Γραμμή SOS 15900

της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων

ΜΗ ΔΙΣΤΑΞΕΤΕ να αναφέρετε οποιαδήποτε προβληματική συμπεριφορά, ακόμα και αν συνέβη στο παρελθόν. Η εταιρεία διαχειρίζεται με εχεμύθεια κάθε καταγγελία και απαγορεύει τα αντίποινα και τις εκδικητικές συμπεριφορές απέναντι στο άτομο που την υποβάλλει.

Στο Υπερταμείο είναι σε ισχύ συγκεκριμένος Κώδικας Δεοντολογίας & Επαγγελματικής Συμπεριφοράς, Πολιτική καταπολέμησης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, Πολιτική Αναφορών και Οδηγία για Ίσες Ευκαιρίες και Διαφορετικότητα.

ΤΙ ΝΑ ΚΑΝΩ ΑΝ ΤΟ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΩ;

Ακόμα και αν μια προσβλητική συμπεριφορά δεν απευθύνεται άμεσα σε εσάς, ο ρόλος σας είναι σημαντικός για την πρόληψη και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας.

Αν γίνετε μάρτυρας ή ενημερωθείτε για κάποιο τέτοιο περιστατικό:

- **ΠΡΟΣΦΕΡΕΤΕ ΣΥΜΠΑΡΑΣΤΑΣΗ** και υποστήριξη στο θύμα, τηρώντας πάντα την εχεμύθεια και τη διακριτικότητα που χρειάζεται.
- Εφόσον σας επιτρέπεται από τις συνθήκες, **ΕΞΗΓΗΣΤΕ ΜΕ ΣΑΦΗΝΕΙΑ** στο άτομο ότι η συμπεριφορά του ήταν παρενοχλητική, καθώς και ότι τέτοιου είδους συμπεριφορές δεν είναι αποδεκτές στο πλαίσιο της εργασίας.
- Την ώρα που εξελίσσεται το περιστατικό, **ΠΡΟΣΠΑΘΗΣΤΕ ΝΑ ΤΟ ΔΙΑΚΟΨΕΤΕ** δείχνοντας παράλληλα ότι δεν είναι ούτε ευχάριστο ούτε αστείο, αλλά μάλλον ενοχλητικό και επιλήψιμο.
- Αν αισθάνεστε ότι παρενοχληθήκατε κι εσείς, ως μάρτυρας, από την παραπάνω συμπεριφορά, μπορείτε **ΝΑ ΥΠΟΒΑΛΕΤΕ ΑΝΑΦΟΡΑ**, μέσω των παραπάνω καναλιών, ώστε το περιστατικό να διερευνηθεί με τον κατάλληλο τρόπο.
- Αν το άμεσο θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης υποβάλει επίσημη αναφορά, **ΔΕΙΞΤΕ ΕΜΠΡΑΚΤΑ ΤΗ ΣΥΜΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΣΑΣ** επιβεβαιώνοντας τη μαρτυρία του/της.



ΥΠΕΡΤΑΜΕΙΟ
ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ