



Για την διαφορετικότητα



Κατά των διακρίσεων

www.stop-discrimination.info

ΚΩΔΙΚΑΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οδηγίες και συμβουλές



Αρχή Ισότητας - Φεβρουάριος 2007
Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως

Ο Κώδικας Πρακτικής για την αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και Παρενόχλησης στην Εργασία – Ένας Οδηγός για Εργοδότες

Ο εργοδότης έχει τη νομική ευθύνη να παρέχει στους υπαλλήλους του ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον. Προς επίτευξη του στόχου αυτού, οφείλει να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα και λογικά μέτρα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία. Αυτό σημαίνει ότι ένας εργοδότης πρέπει ενεργά να εφαρμόσει προληπτικά μέτρα, με σκοπό να μειώσει τον κίνδυνο διενέργειας πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, ενώ, ταυτόχρονα, να μπορεί να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τέτοια περιστατικά αν, και εφόσον, αυτά παρουσιαστούν.

Ο εργοδότης πρέπει να εφαρμόσει μέτρα για την πρόληψη ή και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης.

Όταν ένας εργοδότης αποφασίζει τι αποτελεί «όλα τα απαραίτητα και λογικά μέτρα» για την πρόληψη ή/και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης, πρέπει να λαμβάνει υπόψη του τα πιο κάτω:

► **Το μέγεθος και τη δομή του Οργανισμού:** Μεγάλοι Οργανισμοί ή Εταιρείες μπορεί να χρειαστεί να εκδώσουν επίσημα έντυπα με πληροφορίες για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης και να οργανώσουν επιμορφωτικά σεμινάρια, ούτως ώστε όλοι οι υπάλληλοι της επιχείρησης να πληροφορηθούν για την πολιτική που ακολουθείται από τον εργοδότη για αντιμετώπιση της, συμπεριλαμβανομένων και των δικών τους ευθυνών και υποχρεώσεων ως εργαζόμενους. Σε μια μικρή επιχείρηση θα ήταν αποδεκτό να δοθεί γραπτώς η πολιτική της επιχείρησης και να γίνει μια προφορική συζήτηση με τους εργαζομένους για να βεβαιωθούν ότι την κατανοούν πλήρως.

► **Διαθέσιμες οικονομικές πηγές:** Σε μεγάλους οργανισμούς, είναι λογικό να αναμένεται ότι ένα ποσό χρημάτων θα μπορεί να διατεθεί για σκοπούς εκπαιδευτικών σεμιναρίων τα οποία θα πρέπει να παρακολουθήσουν όλοι οι εργαζόμενοι. Σε μικρές εταιρείες, ωστόσο, δεν μπορούμε πάντοτε να αναμένουμε το ίδιο. Ο εργοδότης μπορεί, ωστόσο, να ζητήσει από τον κάθε εργαζόμενο του να διαβάσει την πολιτική αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να απαντήσει σε ερωτηματολόγιο σχεδιασμένο με τέτοιο τρόπο που να φανερώνει σε ποιο βαθμό την κατανοούν, ούτως ώστε να δράσει ανάλογα.

► **Οποιοδήποτε ιστορικό σεξουαλικής παρενόχλησης ή και εχθρικότητας εναντίον του ενός φύλου:** Σε περιπτώσεις όπου σε ένα οργανισμό ή χώρο εργασίας υπήρξαν, στο παρελθόν, περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης τα οποία δεν αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά ή υπήρξε σιωπηρή ανοχή τέτοιων περιστατικών, οι εργοδότες θα πρέπει πλέον να λαμβάνουν ιδιαίτερα δυναμικά μέτρα για αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

► **Οποιοσδήποτε άλλους σχετικούς παράγοντες, όπως τη γεωγραφική απομόνωση του χώρου εργασίας, καθήκοντα που επιβάλλουν όπως οι εργαζόμενοι δουλεύουν σε στενή επαφή ο ένας**

με τον άλλο, ή όπου υπάρχουν διακανονισμοί «συγκατοίκησης».

Η ύπαρξη μιας πολιτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης δεν μπορεί από μόνη της να είναι αποτελεσματική. Πρέπει, επιπρόσθετα, να υπάρχει συνεχής επικοινωνία με τους εργαζομένους, επιμόρφωση και σωστή εφαρμογή της διαδικασίας που ορίζεται σε αυτή.

Σημαντικό είναι ο εργοδότης να καταστήσει σαφές στους εργαζομένους του ότι καμία πράξη που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, ή παρενόχληση γενικότερα, δεν θα γίνει ανεκτή κατ' ουδένα λόγο και ότι οι συνέπειες για τους δράστες θα είναι ιδιαίτερα αυστηρές.

Θα ήταν ορθότερο η πολιτική του εργοδότη να παρουσιαστεί για πρώτη φορά σε συνάντηση που θα οριστεί και στην οποία θα παραστεί όλο το προσωπικό. Πρέπει να τονιστεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να ακολουθούν την πολιτική αυτή. Ένας αποτελεσματικός τρόπος υπενθύμισης του προσωπικού μπορεί να αποτελεί η μηνιαία αποστολή του στο προσωπικό μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, η ανάρτηση της σε πίνακες ή/και η συμπερίληψη της στα εγχειρίδια της Επιχείρησης. Ο εργοδότης μπορεί, επίσης, να ζητήσει από τους υπαλλήλους του να υπογράψουν μια δήλωση με την οποία να αναγνωρίζουν ότι έλαβαν γνώση της πολιτικής και ότι την κατανοούν.

Διαμορφώνοντας την Πολιτική για αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και Παρενόχλησης στην Εργασία

Μια πολιτική για αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα:¹⁵

► **Μια δήλωση πολιτικής** εκ μέρους της Επιχείρησης, στην οποία ο εργοδότης θα δεσμεύεται να διασφαλίσει τον χώρο εργασίας από πράξεις που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση, ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν θα γίνεται ανεκτή κατ' ουδένα λόγο και ότι θα ληφθούν πειθαρχικά μέτρα εναντίον κάθε εργαζομένου που δεν τηρεί την πολιτική αυτή. Η δήλωση μπορεί να φέρει την υπογραφή του εργοδότη ή του διευθυντή της επιχείρησης.

Η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση αποτελεί αξιόποινη πράξη και δεν επιδέχεται καμία δικαιολογία. Οι δράστες θα υπόκεινται σε πειθαρχική διαδικασία.

► **Μια αρίθμηση των στόχων του εργοδότη σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση, ως εξής:**

«Ο εργοδότης έχει ως στόχο:

1. Τη δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, όπου όλα τα μέλη του εργατικού δυναμικού θα συμπεριφέρονται με αξιοπρέπεια, ευγένεια και σεβασμό ο ένας προς τον άλλο.
2. Τη δημιουργία και εφαρμογή ενός συστήματος εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του προσωπικού σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση, τις ευθύνες και τις υποχρεώσεις του αναφορικά με αυτήν.
3. Τη δημιουργία και εφαρμογή μιας αποτελεσματικής εσωτερικής διαδικασίας παραπόνων.

¹⁵ Ο Κώδικας Πρακτικής του Α.Η.Ρ.Ε.Ο.Σ. για τη σεξουαλική παρενόχληση έδωσε εν μέρει καθοδηγητική γραμμή στο σχεδιασμό του Μέρους II του παρόντος Κώδικα(www.hreoc.gov.au).

4. Την αντιμετώπιση όλων των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση δίκαια, με ευαισθησία, εντός λογικών χρονικών πλαισίων και με εξεμύθεια.
5. Την προστασία από εκδικητικές ενέργειες εναντίον της παραπονούμενης και των προσώπων που επιθυμούν να δώσουν στοιχεία σχετικά με την καταγγελία.
6. Την ενθάρρυνση των εργαζομένων να αναφέρουν συμπεριφορές που παραβιάζουν την πολιτική του εργοδότη για αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.
7. Την προώθηση υψηλών προτύπων επαγγελματικής συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας.»

► **Ένα ξεκάθαρο ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης.** Ο ορισμός που θα δοθεί από τον εργοδότη για τη σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση, καλό θα είναι να συμφωνεί με τον ορισμό που δίνεται στον Νόμο, ούτως ώστε να μην δημιουργηθεί σύγχυση. Μπορεί, ωστόσο, να είναι απλοποιημένος, ούτως ώστε να γίνεται πιο εύκολα κατανοητός. Για παράδειγμα, ένας ορισμός σεξουαλικής παρενόχλησης θα μπορούσε να είναι ο εξής:

«Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ανεπιθύμητη και δυσάρεστη προς τον αποδέκτη της συμπεριφορά, η οποία δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, προσβλητικό ή/και ταπεινωτικό περιβάλλον εργασίας.»

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής επαφής, σχολίων, «αστείων» ή προτάσεων, της έκθεσης προσβλητικού υλικού ή άλλης συμπεριφοράς που συντείνει στη δημιουργία ενός εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας».

► **Συγκεκριμένα παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία.**

Η πολιτική του εργοδότη θα πρέπει να αναφέρεται σε συγκεκριμένα παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, όπως, για παράδειγμα,

- Ανεπιθύμητα από τον αποδέκτη αγγίγματα.
- Ανεπιθύμητα από τον αποδέκτη φιλιά ή αγκαλιές.
- Κακόγουστα «αστεία» ή σχόλια.
- Υποσχέσεις ή απειλές με στόχο τις σεξουαλικές χάρες.
- Έκθεση, με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο, εικόνων ή φωτογραφιών σεξουαλικού περιεχομένου κ.ο.κ.
- Συνεχείς προτάσεις για ραντεβού, αφού υπήρξε ήδη άρνηση σε αυτή.
- Σεξουαλικά υπονοούμενα και χειρονομίες.
- Προσβολές βασισμένες στο φύλο, πειράγματα ή ύβρεις.
- Επίμονα κοιτάγματα προς το άτομο ή/και σε σημεία του σώματος του/της.
- Ανεπιθύμητη σωματική επαφή, όπως «τυχαία» αγγίγματα στο σώμα κ.ο.κ.
- Παράκληση ή απαίτηση για σεξουαλική επαφή.
- Επίμονες και διεισδυτικές ερωτήσεις σχετικές με την προσωπική ζωή κάποιου.

- Προσβλητικά τηλεφωνήματα ή γράμματα.
- Παρενοχλητική παρακολούθηση.

► **Ορισμό του τι δεν συνιστά σεξουαλική παρενόχληση.** Η πολιτική πρέπει να εξηγήει ότι σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι σεξουαλική επαφή, ερωτοτροπίες ή φιλίες οι οποίες είναι καλοδεχούμενες ή αμοιβαία αποδεκτές.

► **Μια δήλωση που να τονίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση είναι παράνομη.** Η δήλωση πρέπει να είναι σαφής ότι η σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση είναι παράνομη και να αναφέρει το συγκεκριμένο Νόμο που την ορίζει ως τέτοια. Οι εργαζόμενοι πρέπει να αντιληφθούν ότι είναι υπόλογοι προσωπικά για πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης που μπορεί να διενεργήσουν, ενώ εκ προστίσεως ευθύνη φέρει και ο εργοδότης.

► **Τις συνέπειες που μπορεί να επιφέρει μια πράξη σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης και, γενικότερα, η παραβίαση της πολιτικής του εργοδότη.** Η πολιτική θα πρέπει να λειτουργεί ως γενική προειδοποίηση προς όλους τους εργαζομένους ότι η συμμόρφωση πρέπει να είναι απόλυτη, αφού οι συνέπειες της για το δράστη δεν θα είναι ευκαταφρόνητες. Ανάλογα με τη σοβαρότητα μιας πράξης σεξουαλικής παρενόχλησης, οι συνέπειες θα συμπεριλαμβάνουν απολογία στον αποδέκτη της σεξουαλικής παρενόχλησης, μετακίνηση του δράστη από το συγκεκριμένο γραφείο ή χώρο εργασίας, απόλυση, υποβιβασμό ή άλλες μορφές πειθαρχικών μέτρων.¹⁶ Οι εργαζόμενοι πρέπει, επίσης, να πληροφορούνται ότι άμεση πειθαρχική δράση θα λαμβάνεται εναντίον του προσώπου που θυματοποιεί ή συμπεριφέρεται εκδικητικά προς το άτομο που υπέβαλε την καταγγελία της σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και παρενόχλησης, ή προς τα άτομα που θα δώσουν στοιχεία ή μαρτυρία σχετική με αυτή.

► **Τις ευθύνες και υποχρεώσεις των Διευθυντών, Προϊσταμένων Τμημάτων και, γενικότερα, του προσωπικού.** Στην πολιτική του εργοδότη πρέπει να τονίζεται ότι η επιχείρηση έχει νομική υποχρέωση να στοχεύει στην παρεμπόδιση και αποθάρρυνση των εργαζομένων της από τη διενέργεια πράξεων που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στην εργασία, διαφορετικά ο εργοδότης θα παραμείνει εκ προστίσεως υπεύθυνος για τις πράξεις των εργαζομένων του. Αυτό σημαίνει ότι:

Οι διευθυντές και προϊστάμενοι τμημάτων έχουν υποχρέωση:

- Να επιβλέπουν τους χώρους εργασίας και να βεβαιώνονται ότι αυτοί είναι αποδεκτού επαγγελματικού επιπέδου.
- Να συμπεριφέρονται οι ίδιοι με τρόπο υποδειγματικό.
- Να προωθούν την πολιτική για αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης του εργοδότη.
- Να αντιμετωπίζουν όλες τις καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση με σοβαρότητα και να λαμβάνουν άμεση δράση προς διερεύνηση τους.

¹⁶ Όσον αφορά το θέμα της πειθαρχικής δίωξης, εννοείται ότι στην περίπτωση που ο καταγγελλόμενος εργάζεται στο Δημόσιο Τομέα, ή σε ημικρατικό οργανισμό, εφαρμογή έχει ο περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμος ή ο σχετικός με τον οργανισμό Νόμος και οι Κανονισμοί.

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση:

- Να συμμορφώνονται με την πολιτική του εργοδότη στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία.
- Να προσφέρουν στήριξη στο θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Να διατηρούν πλήρη εχεμύθεια προς τους υπόλοιπους συναδέλφους, σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος της διερεύνησης της καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή/και διάδοση φημών δεν πρέπει να γίνεται ανεκτά.

► Την παροχή συμβουλών και βοήθειας στους αποδέκτες της σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και παρενόχλησης, καθώς και υπόδειξη των αρμόδιων ατόμων στα οποία μπορούν να υποβάλουν καταγγελίες.

Ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης του εργοδότη θα εφαρμόζεται και το ανάλογο σύστημα διαδικασίας παραπόνων για τα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης. Σε περίπτωση καταγγελίας, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να προσεγγίζουν το άτομο που θα οριστεί ως το υπεύθυνο για τη διερεύνηση των καταγγελιών. Αυτό μπορεί να είναι διευθυντής ή προϊστάμενος, αρμόδιο άτομο για θέματα ισότητας, αρμόδιο άτομο για θέματα ανθρώπινου δυναμικού, αρμόδιο άτομο βιομηχανικών σχέσεων ή/και στέλεχος συνδικαλιστικής οργάνωσης. Όπου είναι δυνατό, υπεύθυνοι για τη διερεύνηση καταγγελιών να είναι άτομα και των δύο φύλων, ούτως ώστε, όποιος κι αν είναι ο αποδέκτης της υπό εξέταση συμπεριφοράς, να αισθάνεται μεγαλύτερη ασφάλεια όταν προβαίνει σε καταγγελία. Δεν θα ήταν σωστό, μόνος υπεύθυνος για διερεύνηση παραπόνων να ορίζεται ο προϊστάμενος τομέα, για το λόγο ότι μπορεί να υπάρχουν περιπτώσεις όπου ο δράστης να είναι ο ίδιος ο προϊστάμενος, ή ο προϊστάμενος να έρχεται σε καθημερινή ή και στενή επαφή με τον δράστη, με αποτέλεσμα να μην είναι αντικειμενικός και αμερόληπτος. Επιπρόσθετα, το άτομο που θα οριστεί ως αρμόδιο θα πρέπει να έχει παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια σε σχέση με το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης.

► Σύντομη αναφορά των διαθέσιμων επιλογών για αποτελεσματική αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης που δέχτηκε το θύμα. Ο εργοδότης οφείλει να παρέχει συμβουλές στους υπαλλήλους του, αναφορικά με τρόπους αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και παρενόχλησης της οποίας έτυχαν ή εξακολουθούν να τυγχάνουν. Οι εισηγήσεις μπορούν να περιλαμβάνουν ανεπίσημες ενέργειες, όπως την κατά πρόσωπο αντιμετώπιση του δράστη (αυτό, όμως, μπορεί να γίνει μόνο αν το θύμα αισθάνεται έτοιμο να το πράξει), την υποβολή καταγγελίας στο αρμόδιο άτομο ή τη χρήση της εσωτερικής διαδικασίας παραπόνων που εφαρμόζει η επιχείρηση. Αν το θύμα το επιθυμεί, μπορεί να παραπεμφθεί στις αρμόδιες αρχές για να καταγγείλει επίσημα τη σεξουαλική παρενόχληση ή/και παρενόχληση την οποία υπέστη.¹⁷

► Ενθάρρυνση των εργαζομένων στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι πιθανόν να αντιληφθούν περιστατικά

¹⁷ Αρμόδιο Δικαστήριο για σχέσεις εργασίας δημοσίου δικαίου είναι το Ανώτατο Δικαστήριο και για σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. Εξώδικη προστασία προσφέρουν η Αρχή Ισότητας του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως και οι Επιθεωρητές του Τμήματος Εργασίας.

απρόσκλητης ή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, εναντίον ενός συναδέλφου τους, προτού έρθει σε γνώση της διεύθυνσης. Ο εργοδότης πρέπει να ενθαρρύνει την αναφορά από τους εργαζόμενους του τέτοιων περιστατικών, πριν την κλιμάκωση τους σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και παρενόχλησης.

► **Συνεχή και αποτελεσματική ενημέρωση των Διευθυντών και των Προϊστάμενων Τμημάτων για την εφαρμοζόμενη πολιτική, με σκοπό την πλήρη και χωρίς όρους εφαρμογή της.**

Στερεότυπα – παγίδες που δεν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη διερεύνηση της καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση ή/και παρενόχληση:

Ο εργοδότης ή/και τα αρμόδια άτομα στα οποία έχει ανατεθεί η διερεύνηση και η εξαγωγή συμπερασμάτων από μια καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση, ή/και παρενόχληση βάσει φύλου, οφείλουν να είναι αντικειμενικοί και να μην επηρεάζονται από προσωπικές αντιλήψεις, προκαταλήψεις ή στερεότυπα. Ενδεικτικά αναφέρονται πιο κάτω ορισμένοι μύθοι που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση και πιθανόν να επηρεάσουν την έκβαση μιας καταγγελίας με τρόπο που να καθιστά την όλη διερεύνηση μη αντικειμενική και, κατ' επέκταση, λανθασμένη.

Μύθοι για τη σεξουαλική παρενόχληση:¹⁸

► **Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια «ακατέργαστη» προσπάθεια έναρξης ερωτικών σχέσεων.**

Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, η σεξουαλική παρενόχληση δεν σχετίζεται με έντονη ερωτική επιθυμία. Είναι συνήθως επίδειξη «δύναμης» από την πλευρά του δράστη.

► **Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πρόβλημα που αντιμετωπίζουν μόνο οι ελκυστικές γυναίκες.**

Δεν υπάρχουν θύματα με συγκεκριμένα εξωτερικά χαρακτηριστικά που μπορεί να αποτελέσουν στόχο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η πιθανότητα να παρενοχληθεί σεξουαλικά κάποιος, συνδέεται με την αντιλαμβανόμενη ευπάθεια του αποδέκτη, και όχι με τη φυσική του εμφάνιση.

► **Οι γυναίκες που παρενοχλούνται έχουν προκαλέσει την παρενόχληση τους.**

Πρόκειται για αβάσιμο ισχυρισμό, καθώς η ευπάθεια και η έλλειψη δύναμης αποτελούν δείκτες πιθανότητας παρενόχλησης και όχι η ελκυστικότητα ή η εξωτερική εμφάνιση. Επιπλέον, είναι παρακινδυνευμένο να θεωρείται ότι πολλές γυναίκες προκαλούν συμπεριφορές οι οποίες τους είναι δυσάρεστες.

► **Η σεξουαλική παρενόχληση είναι αναπόφευκτη, «ως φυσική ροή των πραγμάτων» και εξαιτίας αυτού του γεγονότος, οι γυναίκες πρέπει να υπομένουν και να ανέχονται σχετικές συμπεριφορές και να προσπαθούν να τις αντικρούουν με ήπια μέσα.**

Στο μεγαλύτερο αριθμό των περιπτώσεων κατά τον οποίο το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αντέδρασε έντονα εναντίον του δράστη, η ανεπιθύμητη συμπεριφορά όχι μόνο δεν έπαυσε, αλλά, αντιθέτως, επιδεινώθηκε. Η σεξουαλική παρενόχληση

¹⁸ Ιδιαίτερα αξιόλογη είναι η απαρίθμηση και επεξήγηση των μύθων αυτών από το Κ.Ε.Θ.Ι. Ελλάδας, και ως εκ τούτου, παραθέτουμε σημαντικό μέρος του σχετικού αποσπάσματος αναλλοίωτο. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), «Η Σεξουαλική Παρενόχληση στους Χώρους Εργασίας», 2004 (www.kethi.gr).

δεν αποτελεί «φυσική ροή των πραγμάτων», αλλά διακριτική μεταχείριση του εργαζομένου λόγω του φύλου του, προσβολή της αξιοπρέπειας του και καταπάτηση του δικαιώματος του στην εργασία και ήρεμη απόλαυση αυτής.

▶ Όλοι οι άνδρες είναι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στην πραγματικότητα, υπάρχει ένας συνεχώς αυξανόμενος αριθμός ανδρών, οι οποίοι έχουν την απαραίτητη ευαισθησία, ώστε να αναγνωρίζουν πότε η συμπεριφορά τους μπορεί να είναι δυσάρεστη ή προσβλητική. Με την κατάλληλη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ο αριθμός των ανδρών αυτών μπορεί να αυξηθεί σημαντικά.

▶ Οι άνδρες δεν παρενοχλούνται σεξουαλικά.

Από μεγάλο αριθμό μελετών που έχει γίνει, προκύπτει ότι και οι άνδρες πιθανόν να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, σε μικρότερο όμως βαθμό από ότι οι γυναίκες (βλέπε υποσημείωση αρ.9).

▶ Η λήψη προληπτικών της σεξουαλικής παρενόχλησης μέτρων υπεισέρχεται αυθαίρετα στις ιδιωτικές ζωές των εργαζομένων.

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν είναι μια «ιδιωτική» διαφωνία μεταξύ των εργαζομένων. Όλες οι συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, εξ ορισμού χρησιμοποιούν τις δυνατότητες και ευκαιρίες που προκύπτουν από τις εργασιακές σχέσεις και αποτελεί νομική ευθύνη του εργοδότη να προστατεύει τους εργαζόμενους του από αυτές.

▶ Οι εργαζόμενοι υφίστανται παρενόχληση μόνο από τους ιεραρχικά ανώτερους.

Από σχετικές με το θέμα έρευνες φαίνεται ότι στο 50% των περιπτώσεων, ο δράστης είναι ομόβαθμος με το θύμα, ενώ σε 30% ο δράστης είναι ο προϊστάμενος ή ιεραρχικά ανώτερος. Εν πάση περιπτώσει, ο βαθμός σοβαρότητας της σεξουαλικής παρενόχλησης από τους διευθυντές ή προϊστάμενους κρίνεται συνήθως αυξημένος, καθώς εμπεριέχει συχνά τον εξαναγκασμό, ή τον «πθικό εκβιασμό», όπου η συμμόρφωση του θιγόμενου ατόμου με τα σεξουαλικά αιτήματα του δράστη γίνεται κριτήριο για τη μη βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας του πρώτου ή/και την εκχώρηση εργασιακών προνομίων και ωφελειών.

▶ Το κόστος της πρόληψης των σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών είναι υψηλό.

Το κόστος σχεδιασμού μιας θετικής προληπτικής πολιτικής και τα προγράμματα κατάρτισης που στόχο έχουν τη μείωση των επιπτώσεων της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι κατά τρόπο σαφή και προφανή σημαντικά χαμηλότερο από ότι το κόστος που συνεπάγεται για το θύμα και την επιχείρηση η σεξουαλική παρενόχληση των εργαζομένων.

Η εσωτερική διαδικασία παραπόνων

Οι εργοδότες υποχρεώνονται με βάση τους περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμους του 2002 έως 2006, να απέχουν από κάθε πράξη, μεμονωμένη ή επαναλαμβανόμενη, που συνιστά σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση. Στην

ορισμό της «πράξης», στο άρθρο 2 των ίδιων Νόμων, συμπεριλαμβάνεται και η «παράλειψη». Συμπεραίνεται, δηλαδή, από τον ίδιο το νόμο, ότι οι εργοδότες οφείλουν να μην παραλείπουν να λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να αποθαρρύνουν οποιαδήποτε συμπεριφορά που αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, καθώς και να την αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά, εφόσον αυτή παρουσιαστεί.

Επιβάλλεται ο εργοδότης να ανταποκρίνεται στις υποχρεώσεις του όπως αυτές ορίζονται στο σχετικό Νόμο.

Προς επίτευξη του στόχου αυτού, ο εργοδότης οφείλει να δημιουργήσει μια εσωτερική διαδικασία παραπόνων, η οποία θα στοχεύει στη διευθέτηση του ζητήματος, μέσα στην επιχείρηση. Η μορφή της εσωτερικής διαδικασίας παραπόνων πρέπει να σχεδιαστεί με τρόπο που να επιφέρει τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος, τη δομή και τις διαθέσιμες οικονομικές πηγές της επιχείρησης. Οι καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ιδιαίτερα ευαίσθητο θέμα και ορθότερο θα ήταν τα άτομα που θα οριστούν ως αρμόδια για χειρισμό τους να έχουν εκπαιδευτεί κατάλληλα.

Ο εργοδότης οφείλει να διασφαλίσει τα εξής:

Η εσωτερική διαδικασία παραπόνων πρέπει:

- ▶ Να είναι σαφής.
- ▶ Να μπορεί εύκολα να γίνεται κατανοητή από όλους.
- ▶ Να επεξηγηθεί στους εργαζομένους και να μην υπάρχουν σημεία που να μην γίνουν αντιληπτά.
- ▶ Να προσφέρει τόσο ανεπίσημες όσο και επίσημες εσωτερικές μεθόδους επίλυσης των παραπόνων.
- ▶ Να αποτελεί δίκαιο και εμπιστευτικό σύστημα χειρισμού των καταγγελιών.
- ▶ Να παράγει αποτελέσματα εντός λογικών χρονικών ορίων από την ημερομηνία υποβολής της καταγγελίας.
- ▶ Να διεξάγεται από αρμόδιο προσωπικό, κατάλληλα εκπαιδευμένο για το σκοπό αυτό.
- ▶ Να διεξάγεται σύμφωνα με τις αρχές της φυσικής δικαιοσύνης και της χρηστής διοίκησης.
- ▶ Να παρέχει σαφή καθοδήγηση όσον αφορά τις εσωτερικές διαδικασίες διερεύνησης και καταγραφής στοιχείων.
- ▶ Να διασφαλίζει ότι κανένας εργαζόμενος δεν θα θυματοποιείται μόνο για το λόγο ότι υπέβαλε καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης.
- ▶ Να γίνονται, κατά καιρούς, οι αναγκαίες προσαρμογές που θα της επιτρέπουν να παραμένει αποτελεσματική, και
- ▶ Να παρέχει συμβουλές στην παραπονούμενη αναφορικά με τις επιλογές της για καταγγελία του περιστατικού στα αρμόδια Δικαστήρια ή άλλες Αρχές, οι οποίες προσφέρουν εξώδικη προστασία.

Επεξηγηματικές σημειώσεις:

Μια σωστή διαδικασία διερεύνησης παραπόνων:

- ▶ Μεταβιβάζει το μήνυμα ότι ο εργοδότης αντιλαμβάνεται τη σοβαρότητα του αδικήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης και κατ' ουδένα λόγο δεν επιδέχεται δικαιολόγηση του.
- ▶ Μπορεί να εμποδίσει την κλιμάκωση μιας περίπτωσης σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης και να διατηρήσει θετικές εργασιακές σχέσεις μεταξύ των μερών.
- ▶ Διασφαλίζει ότι οι καταγγελίες τυγχάνουν χειρισμού που χαρακτηρίζεται από συνέπεια.
- ▶ Μειώνει την πιθανότητα παρέμβασης εξωτερικής αρμόδιας Αρχής, που μπορεί να αποβεί χρονοβόρα και καταστρεπτική για την εικόνα του εργοδότη και της επιχείρησής του.
- ▶ Προειδοποιεί για τις μη αποδεκτές μορφές συμπεριφοράς και επικεντρώνεται στην ανάγκη για πρόληψη τους.
- ▶ Μειώνει τον κίνδυνο που διατρέχει ένας εργοδότης να καταστεί εκ προστίσεως υπεύθυνος για πράξεις στις οποίες επιδίδονται οι εργαζόμενοι του.

Είναι σημαντικό, όταν ένας εργαζόμενος καλείται να απαντήσει στην κατηγορία της σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και παρενόχλησης, να πληροφορείται λεπτομερώς για τις κατηγορίες που έχουν γίνει εναντίον του. Οι αρχές της φυσικής δικαιοσύνης και της χρηστής διοίκησης, σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, υπαγορεύουν τα ακόλουθα:

- Το αρμόδιο πρόσωπο που ορίζεται για την εξέταση παραπόνων σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης οφείλει να ενημερώσει τον καταγγελλόμενο για τη λήψη της, το περιεχόμενο της καταγγελίας και των κατηγοριών, εναντίον του, καθώς και την προτεινόμενη διαδικασία επίλυσης του θέματος αυτού.
- Ο εργαζόμενος έχει στη συνέχεια το δικαίωμα στην ακρόαση. Το αρμόδιο πρόσωπο οφείλει, δηλαδή, να παρέχει την ευκαιρία στον υπό καταγγελία εργαζόμενο να ακουστεί και να απαντήσει στις κατηγορίες που έγιναν εναντίον του.
- Το αρμόδιο πρόσωπο πρέπει να στηρίξει την απόφαση του σε αμερόληπτη κρίση και αντικειμενικότητα, μακριά από προκαταλήψεις.

Ακόμη κι αν το θύμα δεν επιθυμεί να υποβάλει καταγγελία, η Διεύθυνση οφείλει, εν πάση περιπτώσει, να λάβει κατάλληλη δράση, με σκοπό την αποφυγή μελλοντικών περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης.

Η ανεπίσημη εσωτερική διαδικασία παραπόνων

Η ανεπίσημη εσωτερική διαδικασία παραπόνων δίνει έμφαση και στοχεύει κυρίως στην ειρηνική επίλυση του ζητήματος, αντί στη συλλογή στοιχείων και την απόδειξη μιας πράξης ως σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και παρενόχλησης.

Μια ανεπίσημη εσωτερική διαδικασία μπορεί να περιλαμβάνει τις ακόλουθες ενέργειες:

- ▶ Το θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και παρενόχλησης πιθανόν να θέλει να χειριστεί την κατάσταση

προσωπικά, ωστόσο, μπορεί να ζητήσει συμβουλές από τον προϊστάμενο ή άλλο αρμόδιο άτομο που έχει οριστεί για αντιμετώπιση τέτοιων καταγγελιών στην εργασία.

▶ Το θύμα πιθανόν να ζητήσει από τον προϊστάμενο ή το αρμόδιο άτομο να μιλήσει στον δράστη εκ μέρους της.

▶ Η καταγγελία υποβάλλεται και ακολούθως ο δράστης παραδέχεται τις κατηγορίες. Το θέμα θεωρείται λήξαν εφόσον ο δράστης απολογηθεί στο θύμα και η απολογία αυτή γίνει δεκτή, ή/και ο δράστης να διαταχθεί να υποβληθεί σε σεμινάρια για αναμόρφωση της συμπεριφοράς του.

▶ Ο προϊστάμενος ή ο διευθυντής γίνεται μάρτυρας ανεπιθύμητης συμπεριφοράς εναντίον μιας εργαζόμενης και αναλαμβάνει αυτεπάγγελτα δράση, ακόμη κι αν δεν υπήρξε σχετική καταγγελία.

Η ανεπίσημη δράση είναι, επίσης, κατάλληλη και στις πιο κάτω περιπτώσεις:

▶ Όταν οι κατηγορίες αφορούν συμπεριφορά λιγότερο σοβαρής φύσης, όμως η παραπονούμενη επιθυμεί όπως αυτή παύσει ούτως ή άλλως.

▶ Η παραπονούμενη επιθυμεί να ακολουθηθεί η ανεπίσημη διαδικασία προς επίλυση του ζητήματος.

▶ Τα εμπλεκόμενα μέρη έχουν συνεχή επαφή, λόγω της φύσεως της δουλειάς τους, και η παραπονούμενη επιθυμεί το ζήτημα να επιλυθεί ανεπίσημα, για να διατηρηθεί μια θετική εργασιακή σχέση μεταξύ των μερών.

Η ανεπίσημη εσωτερική διαδικασία επίλυσης τέτοιων ζητημάτων μπορεί ανά πάσα στιγμή να μετατραπεί σε επίσημη. Επιπρόσθετα, η παραπονούμενη έχει δικαίωμα να απευθύνεται και στις αρμόδιες Αρχές.

Η επίσημη εσωτερική διαδικασία παραπόνων

Η επίσημη εσωτερική διαδικασία παραπόνων στοχεύει στο να αποδείξει ότι μια καταγγελία σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης είναι βάσιμη.

Προς επίτευξη του στόχου αυτού ο εξεταστής προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες:

▶ Διεξάγει έρευνα αναφορικά με τις κατηγορίες.

▶ Εφαρμόζει τις αρχές της χρηστής διοίκησης και της φυσικής δικαιοσύνης.

▶ Καταλήγει σε συμπέρασμα κατά πόσο η σεξουαλική παρενόχληση ή/και παρενόχληση ήταν πραγματική.

▶ Υποβάλλει αναφορά και προτείνει συγκεκριμένη πορεία δράσης στον αρμόδιο προϊστάμενο.

▶ Εφαρμόζει την πορεία δράσης η οποία έχει αποφασιστεί ως η πιο κατάλληλη για τη συγκεκριμένη περίπτωση.

Η επίσημη εσωτερική διαδικασία αποτελεί κατάλληλο εργαλείο καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης στην εργασία, στις πιο κάτω περιπτώσεις:

▶ Όταν η ανεπίσημη διαδικασία απέτυχε στην επίλυση του ζητήματος.

▶ Όταν η καταγγελία είναι ιδιαίτερα σοβαρή και η ανεπίσημη επίλυση της θα μπορούσε να οδηγήσει

σε άδικο συμβιβασμό για την παραπονούμενη.

- ▶ Όταν το παράπονο στρέφεται εναντίον προϊσταμένου ή άλλου ανώτερου στελέχους.
- ▶ Όταν το άτομο που υπέβαλε σχετική καταγγελία υποστηρίζει ότι, ως αποτέλεσμα, έχει δεχτεί εκδικητικές ενέργειες.
- ▶ Όταν ο δράστης αρνείται τις κατηγορίες και η διεξαγωγή έρευνας επιβάλλεται για να αποδειχτεί το βάσιμο της καταγγελίας.
- ▶ Όταν το άτομο που υποστηρίζει ότι υπήρξε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και παρενόχλησης επιθυμεί να υποβάλει επίσημα καταγγελία.

Για να διασφαλιστεί η ορθότητα και η αντικειμενικότητα της διαδικασίας, όλες οι ενέργειες, και γενικότερα, η πορεία που ακολουθείται για επίλυση του παραπόνου πρέπει να καταγράφονται. Τα εμπλεκόμενα μέρη πρέπει να έχουν σαφή εικόνα των μεθόδων που χρησιμοποιούνται κατά τη διερεύνηση ενός παραπόνου.

Η συνήθης πορεία που ακολουθείται κατά τη διερεύνηση μιας καταγγελίας έχει ως εξής:

- ▶ Λαμβάνεται η γραπτή κατάθεση της παραπονούμενης σχετικά με την καταγγελία.
- ▶ Όλες οι κατηγορίες παρουσιάζονται στον ισχυριζόμενο δράστη.
- ▶ Δίνεται η ευκαιρία στον ισχυριζόμενο δράστη να απαντήσει και να υπερασπίσει τον εαυτό του εναντίον των κατηγοριών που έχει δεχτεί.
- ▶ Αν οι δηλώσεις της παραπονούμενης και του ισχυριζόμενου δράστη αναφορικά με τα πραγματικά περιστατικά συγκρούονται σε βασικά σημεία, πρέπει να συλλεχθούν επιπρόσθετα στοιχεία ή να ληφθούν καταθέσεις από μάρτυρες στα γεγονότα.
- ▶ Ο εξεταστής καταλήγει σε συμπέρασμα κατά πόσο η καταγγελία είναι βάσιμη.
- ▶ Υποβάλλεται γραπτώς στο αρμόδιο να πάρει την τελική απόφαση πρόσωπο, μια αναφορά που να καταγράφει τη διερεύνηση της καταγγελίας, τα στοιχεία που λήφθηκαν υπόψη, το εύρημα και τη σύσταση του εξεταστή αναφορικά με την κατάληξη της υπόθεσης.
- ▶ Το αρμόδιο να πάρει την τελική απόφαση πρόσωπο εφαρμόζει τη σύσταση του εξεταστή ή αποφασίζει να ακολουθήσει εναλλακτική πορεία δράσης.

Τα εμπλεκόμενα μέρη μπορούν να συνοδεύονται και να δέχονται συμβουλές κατά τη διάρκεια των καταθέσεων τους από δικηγόρο ή οποιοδήποτε άλλο άτομο αυτοί επιθυμούν.

Μια επίσημη καταγγελία δεν πρέπει να απορρίπτεται με μόνη δικαιολογία ότι κανείς δεν είδε ή άκουσε το υποτιθέμενο περιστατικό.

Ο εργοδότης πρέπει, επίσης, να αναμένει ότι το θύμα πιθανόν να είναι διστακτικό ως προς το να υποβάλει καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση, από ντροπή, φόβο για εκδικητικές ενέργειες ή και φόβο για πιθανή ζημιά στην υπόληψη του. Με βάση στατιστικά στοιχεία από έρευνες που διεξή-

χθηκαν σε 11 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ένα μικρό ποσοστό 8% απευθύνεται στον εργοδότη, ένα υψηλότερο ποσοστό 17% ζητά να αλλάξει τμήμα, να μεταφερθεί σε άλλο χώρο της επιχείρησης ή παραιτείται.

Η απουσία καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση δεν αποδεικνύει την πραγματική απουσία σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης από την εργασία.

Όταν υποβληθεί καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση και παρενόχληση στην εργασία, λαμβανομένης υπόψη της φύσεως του αδικήματος, οι πιθανότητες να έχει διαπραχθεί κεκλεισμένων των θυρών είναι ιδιαίτερα αυξημένες. Ως αποτέλεσμα, ο εξεταστής συχνά θα αντιμετωπίζει πρόβλημα με τη συλλογή αποδεικτικών στοιχείων, ενώ θα επεξεργάζεται κυρίως ενδείξεις που τείνουν να στοιχειοθετήσουν το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης στη βάση του ισοζυγίου των πιθανοτήτων. Το ζητούμενο, δηλαδή, είναι κατά πόσο η πιθανότητα η παραπονούμενη να είχε δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση ή/και παρενόχληση από τον υποτιθέμενο δράστη, είναι μεγαλύτερη από την πιθανότητα να μην την είχε δεχτεί.¹⁹

Σχετική με την καταγγελία μαρτυρία μπορεί να περιλαμβάνει τα εξής:

- ▶ Στοιχεία που να μαρτυρούν ότι το θύμα ανέφερε τις ανησυχίες της αναφορικά με το περιστατικό της σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και παρενόχλησης σε στενούς της φίλους, συναδέλφους ή και την οικογένεια της.
- ▶ Αναφορές που έγιναν από τον προϊστάμενο της ή στοιχεία σε σχετικούς φακέλους (για παράδειγμα, αδικαιολόγητα αιτήματα για μετακίνηση ή ξαφνική αύξηση στη χρήση της άδειας ασθενείας).
- ▶ Παράπονα ή πληροφορίες από συναδέλφους της αναφορικά με τον τρόπο συμπεριφοράς του υποτιθέμενου δράστη.
- ▶ Καταγραφή σχετικών με την καταγγελία στοιχείων από το θύμα.
- ▶ Κατά πόσο τα στοιχεία ή οι μαρτυρίες είναι αξιόπιστες, και
- ▶ Η απουσία στοιχείων όπου αυτό είναι λογικό.

Επιπρόσθετα ενδεικτικά στοιχεία ως προς την πιθανή ύπαρξη της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενόχλησης είναι τα εξής:

- ▶ Το θύμα ανήκει σε μια από τις εξής ομάδες – νέες, άγαμες και διαζευγμένες γυναίκες, γυναίκες χωρίς παιδιά, γυναίκες που είναι σχετικά νέες στην εργασία ή που βρίσκονται σε περίοδο δοκιμασίας ή έχουν προσωρινή σύμβαση εργασίας, καθώς και εργαζόμενες σε μη παραδοσιακές για το φύλο τους εργασίες, γυναίκες με χαμηλή αυτοεκτίμηση.²⁰
- ▶ Το θύμα γίνεται ευερέθιστο και νευρικό.
- ▶ Το θύμα παρουσιάζει συμπτώματα κατάθλιψης ή άλλα συμπτώματα που συνδέονται με το άγχος.
- ▶ Το θύμα ζητά συχνά άδεια ασθενείας ή/και επηρεάζεται η ποιότητα της εργασίας του.
- ▶ Το θύμα αναγκάζεται να εγκαταλείψει την εργασία του.

¹⁹ Η εξέταση, ωστόσο, των διαθέσιμων στοιχείων στη βάση του ισοζυγίου των πιθανοτήτων, ισχύει μόνο για εκείνες τις πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης οι οποίες δεν ορίζονται ως ποινικά αδικήματα με βάση τον Ποινικό Κώδικα. Διαφορητικά το κριτήριο θα ήταν η απόδειξη του αδικήματος «πέραν πάσης λογικής αμφιβολίας».

²⁰ Οι συγκεκριμένες ομάδες γυναικών, σύμφωνα με επιστημονικές μελέτες που έχουν διεξαχθεί, είναι ιδιαίτερα ευάλωτες και δυσανάλογα εκτεθειμένες στον κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης.

▶ Προηγούμενες καταγγελίες ή αναφορές από άλλες συναδέλφους για παρόμοια περιστατικά εναντίον του ίδιου δράστη.

Η σύσταση για επίλυση μπορεί να συνδυάζει οποιαδήποτε από τα πιο κάτω:

- ▶ Συμβουλευτική διαδικασία/θεραπεία του δράστη.
- ▶ Πειθαρχική τιμωρία του δράστη (όπως, για παράδειγμα υποβιβασμός, μετακίνηση ή μετάθεση, αναστολή εργασιών ή απόλυση).
- ▶ Επίσημες επιπλήξεις ή και προειδοποιήσεις που θα συμπεριληφθούν στον προσωπικό του φάκελο.
- ▶ Πειθαρχική διαδικασία εναντίον της παραπονούμενης, εφόσον τελειώσει η εξέταση της καταγγελίας και μόνο αν υπάρχουν ισχυρές αποδείξεις ότι η καταγγελία έγινε με κακεντρέχεια και για σκοπούς εκδικητικότητας.
- ▶ Επίσημες απολογίες.
- ▶ Μεσολάβηση από τρίτο αμερόληπτο άτομο με σκοπό την συμφιλίωση των εμπλεκόμενων μερών, αν το επιθυμούν και οι δύο, για τη διατήρηση θετικών εργασιακών σχέσεων.
- ▶ Πίστωση της άδειας που χρησιμοποιήθηκε ως αποτέλεσμα της σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και παρενόχλησης.

Η σύσταση που θα γίνει θα εξαρτάται από παράγοντες όπως:

- ▶ Τη σοβαρότητα και τη συχνότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και παρενόχλησης.
- ▶ Τις επιθυμίες του θύματος.
- ▶ Τη γνώση του δράστη ότι οι πράξεις του πιθανόν να αποτελούσαν κατάχρηση εξουσίας.
- ▶ Το βαθμό της μεταμέλειας του δράστη.
- ▶ Την ύπαρξη προηγούμενων παρόμοιων περιστατικών ή σχετικές προειδοποιήσεις.

Αν τα στοιχεία είναι ελλιπή και ο εργοδότης δεν μπορεί να καταλήξει με σιγουριά σε κάποιο συμπέρασμα αναφορικά με την διενέργεια ή όχι πράξης η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση, πρέπει, ωστόσο:

- ▶ Να υπενθυμίζει στα εμπλεκόμενα μέρη τα αναμενόμενα επίπεδα συμπεριφοράς.
- ▶ Να επιβλέπει την κατάσταση προσεκτικά για τυχόν δυσάρεστες εξελίξεις.
- ▶ Να οργανώσει επιπρόσθετα εκπαιδευτικά σεμινάρια για όλο το προσωπικό.

Ο εργοδότης πρέπει να διασφαλίσει ότι το αποτέλεσμα μιας καταγγελίας, είτε αυτό είναι βάσιμο είτε όχι, δεν θα φέρει σε δυσμενέστερη θέση το άτομο που την υπέβαλε, εν τη απουσία ισχυρών στοιχείων που να αποδεικνύουν ότι η καταγγελία έγινε με κακεντρέχεια και για σκοπούς εκδικητικότητας.