



teamwork²

combat sexual harassment
in the workplace



Teamwork 2.0

Συστάσεις πολιτικής

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Ελλάδα	3
Εθνικές συστάσεις	3
Βουλγαρία	5
Εθνικές συστάσεις	5
Ισπανία	7
Εθνικές συστάσεις	7
Ιταλία	7
Εθνικές συστάσεις	8
Κροατία	8
Εθνικές συστάσεις	9
Κύπρος	10
Εθνικές συστάσεις	10
Συστάσεις σε επίπεδο ΕΕ	12
Γενικές συστάσεις	12

Εισαγωγή

Το παρόν έγγραφο πολιτικής παρουσιάζει εθνικές συστάσεις προς εξέταση από τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και λήψης αποφάσεων στις χώρες που συμμετέχουν στο έργο Teamwork 2. Στόχος αυτών των συστάσεων είναι να ενημερώσουν για πιθανές βελτιώσεις της νομοθεσίας σε εθνικό επίπεδο και της νομοθεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

Στο έργο συμμετέχουν οι ακόλουθες χώρες: Η Ελλάδα, η Βουλγαρία, η Ισπανία, η Ιταλία, η Κροατία, η Κύπρος και το Βέλγιο που αντιπροσωπεύει το σύνολο της ΕΕ.

Μέσω εκτεταμένων εργασιών με ενδιαφερόμενους φορείς σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, η σύμπραξη συγκέντρωσε μια σειρά από βέλτιστες πρακτικές και συστάσεις για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Ελλάδα

Η Ελλάδα επικύρωσε τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) το 2021 μέσω του [νόμου 4808/2021](#), σηματοδοτώντας ένα από τα πρώτα ολοκληρωμένα μέτρα της χώρας για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Ωστόσο, ενώ το νομικό πλαίσιο είναι ένα κρίσιμο θεσμικό εργαλείο - επιβάλλοντας μηδενική ανοχή, παρέχοντας προσβάσιμες πληροφορίες και κατάρτιση και επιβάλλοντας στις επιχειρήσεις με περισσότερους από 20 υπαλλήλους να εφαρμόζουν σχετικές πολιτικές- η πραγματική εφαρμογή του παραμένει πρόκληση.

Οι πολιτιστικοί παράγοντες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της δυναμικής του εργασιακού χώρου στην Ελλάδα. Τα παραδοσιακά πρότυπα των φύλων και οι βαθιά ριζωμένες κοινωνικές συμπεριφορές μπορεί να δυσχεράνουν τα θύματα να καταγγείλουν την παρενόχληση, φοβούμενα το στίγμα, τη δυσπιστία ή τις επαγγελματικές επιπτώσεις. Οι κοινωνικές αντιλήψεις για το τι συνιστά παρενόχληση μπορεί να ποικίλλουν και συχνά διαφέρουν μεταξύ ανδρών και γυναικών, οδηγώντας σε παρεξηγήσεις και έλλειψη συναίνεσης. Επιπλέον, υπάρχει η τάση να υποβαθμίζεται η σεξουαλική παρενόχληση, εκτός αν πρόκειται για ακραίες περιπτώσεις, όπως επίθεση ή βιασμός. Η αντιμετώπιση αυτών των πολιτισμικών αντιλήψεων είναι το κλειδί για να γίνουν οι χώροι εργασίας πραγματικά ασφαλείς και χωρίς αποκλεισμούς.

Εθνικές συστάσεις

1. **Διυπουργική** συνεργασία και συντονισμός

Η στρατηγική ενοποίηση στρατηγικών, λειτουργιών και γνώσεων σε όλες τις κρατικές υπηρεσίες είναι απαραίτητη για τη βελτίωση του συντονισμού και της αποτελεσματικότητας. Η αποτελεσματική πρόληψη και ανίχνευση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας απαιτεί ισχυρή συνεργασία μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και άλλων αρμόδιων Υπουργείων και Αρχών, όπως το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, το Υπουργείο Εσωτερικών, το Υπουργείο Μετανάστευσης και Ασύλου, η Επιθεώρηση Εργασίας,

ο Συνήγορος του Πολίτη, η Εθνική Αρχή Διαφάνειας και το Υπουργείο Παιδείας για την ευαισθητοποίηση των μαθητών και του μελλοντικού εργατικού δυναμικού.

2. Ολοκληρωμένο και χωρίς αποκλεισμούς νομικό πλαίσιο

- Η ποιότητα και η συνοχή της νομοθεσίας είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της νομικής και διαδικαστικής ασφάλειας στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
- Ρητή ενσωμάτωση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην ευρύτερη καταπολέμηση των διακρίσεων, τονίζοντας τον διασταυρούμενο χαρακτήρα του φαινομένου.
- Ο νόμος θα πρέπει να επεκταθεί ώστε να συμπεριλάβει τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), ιδίως σε τομείς υψηλού κινδύνου όπως η φιλοξενία, όπου οι στενές εργασιακές σχέσεις καθιστούν δύσκολη την επιβολή της νομοθεσίας. Ομοίως, θα πρέπει να εισαχθούν υποχρεωτικές πολιτικές κατά της παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, ώστε να διασφαλιστεί η ίση προστασία σε όλους τους χώρους εργασίας.
- Το νομικό πλαίσιο θα πρέπει να προβλέπει ειδικές διατάξεις για την εξ αποστάσεως εργασία, αντιμετωπίζοντας την ψηφιακή παρενόχληση, τις ανησυχίες σχετικά με την επιτήρηση και τις ανισορροπίες ισχύος στην επιγραμμική επικοινωνία.
- Στις νομοθετικές προσπάθειες θα πρέπει να υιοθετηθεί μια ολιστική, ευαίσθητη ως προς το φύλο προσέγγιση, η οποία θα καλύπτει τις σχέσεις εργαζομένων-εργοδότη, τους **ανεξάρτητους εργολάβους**, τους ασκούμενους και τους εθελοντές, τους αναζητούντες εργασία και τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες.
- Οι εργοδοτικές και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να αναπτύξουν στοχευμένες πολιτικές που να λαμβάνουν υπόψη τις δυσανάλογες επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στις έγκυες και τις γυναίκες που αναθρέφουν, στις γυναίκες με αναπηρία, στις/ους μετανάστριες/ες, στα άτομα ΛΟΑΤΚΙ+ και στους/ις εργαζόμενους/ες μερικής απασχόλησης.

3. Ενίσχυση του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των συλλογικών συμβάσεων

- Επαναφορά και ενίσχυση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ώστε να περιλαμβάνουν δεσμευτικές διατάξεις για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Διασφάλιση μέτρων προστασίας και πολιτικών στον χώρο εργασίας κατά της παρενόχλησης στις συλλογικές συμβάσεις.
- Ενίσχυση του ρόλου των συνδικάτων στην υπεράσπιση ενός χώρου εργασίας χωρίς παρενόχληση.
- Συμπερίληψη της πρόληψης και της αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στα προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων.

4. Προστασία και υποστήριξη των επιζώντων/θυμάτων

Θα πρέπει να δημιουργηθεί ένα αποτελεσματικό θεσμικό πλαίσιο για την προστασία των επιζώντων/θυμάτων, εξασφαλίζοντας:

- σταθερή εθνική πολιτική για την ισότητα των φύλων
- καλά χρηματοδοτούμενα καταφύγια και συμβουλευτικά κέντρα
- 24ωρες τηλεφωνικές γραμμές υποστήριξης και κέντρα αντιμετώπισης κρίσεων
- εξειδικευμένες αστυνομικές μονάδες με εκπαιδευμένο προσωπικό

- εμπιστευτικούς και προσβάσιμους μηχανισμούς αναφοράς
- την καθιέρωση δωρεάν νομικής συνδρομής και οικονομικής υποστήριξης για όσους/ες ασκούν υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης.

5. Ενίσχυση των καταγγελιών και υποβολής εκθέσεων

Για να εξασφαλιστούν προσβάσιμοι, διαφανείς και αποτελεσματικοί μηχανισμοί καταγγελιών, θα πρέπει να εφαρμοστούν τα ακόλουθα μέτρα:

- Αποσαφήνιση των ρόλων και των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας και των αρμόδιων δημόσιων αρχών.
- Άρση των διαδικαστικών εμποδίων και βελτίωση της υποδομής υποβολής εκθέσεων
- Απλούστευση των γραφειοκρατικών διαδικασιών με τη δημιουργία εξειδικευμένων μηχανισμών ταχείας διεκπεραίωσης στο πλαίσιο της Επιθεώρησης Εργασίας και της Διαμεσολάβησης.
- Σύσταση ανεξάρτητων επιτροπών εντός των επιχειρήσεων για τη διεκπεραίωση καταγγελιών.
- Θα πρέπει να υπάρχουν πολλαπλοί μηχανισμοί αναφοράς, συμπεριλαμβανομένων εξωτερικών διαύλων, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι/ες σε μικρότερες επιχειρήσεις έχουν επίσης προσβάσιμες και αξιόπιστες επιλογές για την υποβολή καταγγελιών.
- Επαρκής στελέχωση και ορθή λειτουργία των αρμόδιων ελεγκτικών οργάνων (π.χ. Επιθεώρηση Εργασίας, Διαμεσολαβητής/τρια)

6. Συλλογή δεδομένων και διαφάνεια

Για να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των πολιτικών, απαιτείται μια συστηματική και συντονισμένη προσέγγιση για:

- τακτική και αξιόπιστη συλλογή στατιστικών στοιχείων για τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας,
- ανταλλαγή δεδομένων μεταξύ των υπουργείων και των αρμόδιων αρχών ,
- ετήσια δημοσίευση ανώνυμων εκθέσεων σχετικά με τα περιστατικά και τα μέτρα πρόληψης από τις επιχειρήσεις.

Η δημιουργία ενός Παρατηρητηρίου για την παρακολούθηση της εφαρμογής του νόμου [αριθ. 4808/2021](#) είναι επίσης ζωτικής σημασίας.

7. Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση του κοινού

Οι στοχευμένες εκστρατείες ευαισθητοποίησης θα πρέπει να σχεδιάζονται και να υλοποιούνται σε συνεργασία, αξιοποιώντας την κυβέρνηση και τα υπουργεία, τις Ανεξάρτητες Αρχές, τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους και τις **ΟΚΠ**, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, τις εφημερίδες και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Οι εκστρατείες αυτές θα πρέπει να ενημερώνουν τους πολίτες, τους/ις εργαζόμενους/ες και τους εργοδότες σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, τη σχετική νομοθεσία και τα ευρύτερα οφέλη της.

8. Κατάρτιση και ανάπτυξη ικανοτήτων

Η εκπαίδευση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση θα πρέπει να αποτελεί νομική υποχρέωση για όλους τους χώρους εργασίας και όχι να επαφίεται στην ατομική διακριτική

ευχέρεια. Θα πρέπει να παρέχεται εξειδικευμένη κατάρτιση στις δημόσιες υπηρεσίες, τις αρχές και τις επιχειρήσεις, ώστε να διασφαλίζεται:

- Διάκριση των αποδεκτών συμπεριφορών από τις ενέργειες που μπορεί να συνιστούν παρενόχληση, με ταυτόχρονη αντιμετώπιση των κοινωνικών και έμφυλων προτύπων και των πολιτισμικών ιδιαιτεροτήτων της ελληνικής κοινωνίας
- Διατομεακές και ολιστικές προσεγγίσεις
- Συνεπής εφαρμογή της εθνικής νομοθεσίας
- Διακριτική ευχέρεια στο χειρισμό καταγγελιών
- Εξέταση των προσωπικών περιστάσεων, της εμπιστευτικότητας και της ιδιωτικής ζωής των καταγγελλόντων
- Σχέδια προληπτικής δράσης σε χώρους εργασίας με σημαντική άτυπη απασχόληση (π.χ. τουρισμός, φιλοξενία)
- Ενημέρωση των σχετικών φορέων υποστήριξης σε εθνικό και τοπικό επίπεδο.

Βουλγαρία

Στη Βουλγαρία, ενώ υπάρχει αυξανόμενη ευαισθητοποίηση για την ισότητα των φύλων, μπορεί να εξακολουθεί να υπάρχει μια πολιτισμική τάση να παραβλέπονται ή να υποβαθμίζονται τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, ιδίως σε πιο παραδοσιακούς κλάδους ή χώρους εργασίας. Ίσως χρειάζεται μεγαλύτερη έμφαση στην **εκπαίδευση του κοινού και των εργοδοτών** σχετικά με τη σοβαρότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό θα συνεπαγόταν επίσης μια ώθηση για την αλλαγή στάσεων σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους τομείς (όπως οι κατασκευές ή οι μεταφορές), όπου η παρενόχληση μπορεί να είναι πιο διαδεδομένη αλλά να αναφέρεται λιγότερο.

Εθνικές συστάσεις

1. Υφιστάμενο νομικό πλαίσιο στη Βουλγαρία

- Το νομικό πλαίσιο της Βουλγαρίας περιλαμβάνει ήδη ορισμένες διατάξεις σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, κυρίως μέσω του Εργατικού Κώδικα και της σχετικής νομοθεσίας (όπως ο νόμος για την προστασία από τις διακρίσεις). Ωστόσο, η επιβολή της νομοθεσίας είναι συχνά ανεπαρκής και υπάρχουν προκλήσεις σχετικά με την εφαρμογή των υφιστάμενων πολιτικών, ιδίως σε ιδιωτικές εταιρείες ή μικρές επιχειρήσεις.

Σύσταση: Καλύτεροι μηχανισμοί επιβολής ώστε να διασφαλιστεί ότι οι ισχύοντες νόμοι τηρούνται πραγματικά και ότι υπάρχουν συνέπειες για τη μη συμμόρφωση. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει συχνότερους ελέγχους των πολιτικών στους χώρους εργασίας από τις αρχές.

2. Θεσμική ικανότητα

- Τα θεσμικά όργανα της Βουλγαρίας, όπως ο Εθνικός Διαμεσολαβητής και η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών, η οποία αποτελεί μέρος της Επιτροπής για την Προστασία από τις Διακρίσεις, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην παρακολούθηση και την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών, αλλά ενδέχεται να μην έχουν πάντα την ικανότητα να χειρίζονται ολοκληρωμένα τις υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σύσταση: Ανάγκη για ανάπτυξη ικανοτήτων εντός των εν λόγω θεσμικών οργάνων για τον ειδικό χειρισμό των αιτημάτων σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και αύξηση

της κατάρτισης του εξειδικευμένου προσωπικού στην αντιμετώπιση ευαίσθητων υποθέσεων.

3. Συστήματα υποστήριξης για τα θύματα

- Τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στη Βουλγαρία μπορεί να έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε νομική ή ψυχολογική υποστήριξη, ιδίως στις αγροτικές περιοχές. Οι νομικές υπηρεσίες μπορεί να είναι δαπανηρές και μπορεί να υπάρχει έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τον τρόπο καταγγελίας περιστατικών παρενόχλησης.

Σύσταση: Ανάγκη επέκτασης των υπηρεσιών υποστήριξης των θυμάτων, συμπεριλαμβανομένης της νομικής βοήθειας, της παροχής συμβουλών και των ασφαλών χώρων για την καταγγελία της παρενόχλησης, ιδίως σε περιοχές εκτός της πρωτεύουσας Σόφιας.

4. Ευθυγράμμιση με τις οδηγίες της ΕΕ

- Η Βουλγαρία είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ενώ η χώρα έχει ευθυγραμμιστεί με πολλές πολιτικές της ΕΕ σχετικά με την ισότητα των φύλων και τη μη διάκριση, η εφαρμογή μπορεί να είναι αργή ή ασυνεπής στην πράξη. Η οδηγία της ΕΕ για την ισότητα των φύλων (2006/54/ΕΚ) θα μπορούσε να ενισχυθεί στη Βουλγαρία με την ενίσχυση των νομοθετικών εργαλείων που είναι ήδη διαθέσιμα.

Σύσταση: Επιτάχυνση της ευθυγράμμισης των εθνικών πολιτικών με τους ευρωπαϊκούς κανόνες, ιδίως με την αξιοποίηση βέλτιστων πρακτικών από άλλα κράτη μέλη της ΕΕ.

5. Ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων

- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στη Βουλγαρία, ιδίως σε ορισμένους τομείς, θα μπορούσαν να διαδραματίσουν πιο ενεργό ρόλο στη διεκδίκηση της προστασίας στους χώρους εργασίας από τη σεξουαλική παρενόχληση. Η ενθάρρυνσή τους να συμμετέχουν περισσότερο θα μπορούσε να δημιουργήσει μια ισχυρότερη προσέγγιση από κάτω προς τα πάνω για την αντιμετώπιση του ζητήματος αυτού.

Σύσταση: Προώθηση του ρόλου των συνδικάτων στη διασφάλιση της λογοδοσίας στους χώρους εργασίας και υποστήριξη των θυμάτων στην πλοήγηση στις νομικές τους επιλογές.

6. Ανεξάρτητοι φορείς διερεύνησης

Ανάπτυξη ενός ανεξάρτητου φορέα που θα χειρίζεται τις αξιώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, χωριστά από τους εργοδότες ή τα εταιρικά τμήματα ανθρωπίνου δυναμικού. Αυτό θα διασφαλίσει την αντικειμενικότητα και τη σχολαστικότητα των ερευνών, ιδίως σε μεγάλους οργανισμούς.

7. Τακτική κατάρτιση εργοδοτών και εργαζομένων

Η εκπαίδευση όλων των εργαζομένων, ιδίως σε διευθυντικές θέσεις, σχετικά με την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης να καταστεί υποχρεωτική. Η εκπαίδευση αυτή θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνει πρακτικά εργαλεία για την αναγνώριση και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης, ιδίως σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενες βιομηχανίες.

8. Νομική ρύθμιση

Όσον αφορά τη νομική ρύθμιση των θεμάτων που σχετίζονται με τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, απαιτούνται νομοθετικές πρωτοβουλίες στη Βουλγαρία. Όλα τα θέματα μπορούν να συμπεριληφθούν σε έναν ξεχωριστό νόμο για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Η δημιουργία και η πρόταση ενός τέτοιου νόμου είναι μια μακρά διαδικασία και θα πάρει χρόνο. Ως εκ τούτου, απαιτούνται αλλαγές στους ισχύοντες νόμους που αφορούν τα εργασιακά δικαιώματα και τις εργασιακές σχέσεις το συντομότερο δυνατό.

Είναι εξαιρετικά σημαντικό να συμπεριληφθεί η έκφραση "σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας" στον Εργατικό Κώδικα, η οποία επί του παρόντος απουσιάζει από αυτόν. Η συμπερίληψή της, για παράδειγμα, στο κεφάλαιο που αφορά τις συνθήκες εργασίας, ως "το δικαίωμα του εργαζομένου στην εργασία, σε ένα χώρο εργασίας και σε μια εργασιακή ατμόσφαιρα απαλλαγμένη από σεξουαλική παρενόχληση" θα ανοίξει το δρόμο για τους εργοδότες και τις οργανώσεις υπεράσπισης των εργασιακών δικαιωμάτων να ασκήσουν πιέσεις και να επιμείνουν σε εθνικό επίπεδο για την εισαγωγή διαδικασιών προστασίας των εργαζομένων από τη σεξουαλική παρενόχληση ως υποχρεωτικών εσωτερικών κανόνων στις εταιρείες και τα ιδρύματα της Βουλγαρίας.

Ισπανία

Οι ακόλουθες συστάσεις για την Ισπανία επικεντρώνονται στην ενίσχυση της δημόσιας πολιτικής και των μέτρων στο χώρο εργασίας για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, με έμφαση στη συστημική αλλαγή και τη διατομεακότητα.

Εθνικές συστάσεις

1. Ολοκληρωμένη δημόσια πολιτική

- Υιοθέτηση του νέου πρωτόκολλου-πλαίσιου που πρότείνει το καταλανικό Υπουργείο Ισότητας και Φεμινισμού, το οποίο ενσωματώνει την πρόληψη και την ολοκληρωμένη επανόρθωση με τη δέουσα επιμέλεια σε περιπτώσεις σεξιστικής βίας.
- Διασφάλιση ότι οι στρατηγικές πρόληψης περιλαμβάνουν εγγυήσεις μη επανάληψης, μέσω της αντιμετώπισης των διαρθρωτικών αιτιών.

2. Ενίσχυση, συστηματοποίηση και εμβάθυνση των πολιτικών για την παρενόχληση στον χώρο εργασίας

- Ανάπτυξη συστηματικής, συνεχούς και υποχρεωτικής κατάρτισης για τα διευθυντικά στελέχη, τους/ις επαγγελματίες του τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους σχετικά με τον εντοπισμό, την αντιμετώπιση και την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Παροχή προγραμμάτων κατάρτισης για διασφάλιση ότι οι πολιτικές κατά της παρενόχλησης δεν είναι απλώς τυπικά έγγραφα αλλά πρακτικά και εφαρμόσιμα εργαλεία, ενώ παράλληλα διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι/ες γνωρίζουν τις πολιτικές αυτές και γνωρίζουν πώς να έχουν πρόσβαση σε αυτές και να τις εφαρμόζουν.
- Πέρα από μεμονωμένα μέτρα, συστήνεται η ενσωμάτωση στρατηγικών πρόληψης σε ευρύτερες πολιτικές στον χώρο εργασίας για την ανάπτυξη μιας πιο κυκλικής και βιώσιμης προσέγγισης.
- Επεκταση της προσέγγισης της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, αντιμετωπίζοντας τις πολλαπλές μορφές διακρίσεων πέραν του φύλου, αναγνωρίζοντας τους διασταυρούμενους παράγοντες που επηρεάζουν.

Ιταλία

Η πρόληψη της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας απαιτεί μια πολιτισμική αλλαγή εντός των οργανισμών, αλλά για να είναι πραγματικά αποτελεσματική, πρέπει να ξεπεράσει την προσέγγιση του ενός μεγέθους για όλους (one size fits all) και να αναγνωρίσει τις διαρθρωτικές ανισότητες που καθιστούν ορισμένες ομάδες πιο ευάλωτες. Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι βαθιά συνδεδεμένη με τη δυναμική της εξουσίας, η οποία επηρεάζεται όχι μόνο από τις επαγγελματικές ιεραρχίες αλλά και από κοινωνικές ταυτότητες όπως το φύλο, η φυλή, η εθνικότητα, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η κοινωνικοοικονομική κατάσταση. Τα άτομα με λιγότερο κυρίαρχες κοινωνικές ταυτότητες συχνά αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο διακρίσεων, αποκλεισμού και κακοποίησης.

Πρόσφατα στοιχεία από το ISTAT (Ιταλικό Εθνικό Ινστιτούτο Στατιστικής) από το 2022-2023 υπογραμμίζουν αυτή την πραγματικότητα:

- Το 13,5% των γυναικών ηλικίας 15-70 ετών ανέφεραν ότι βίωσαν σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους, με το ποσοστό αυτό να αυξάνεται στο 21,2% μεταξύ των νεότερων γυναικών (15-24 ετών).
- Το 2,4% των ανδρών της ίδιας ηλικιακής ομάδας ανέφεραν παρόμοιες εμπειρίες.
- Μια έρευνα της ISTAT/UNAR αποκάλυψε ότι το 50% των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων βίωσαν διακρίσεις κατά την αναζήτηση εργασίας.
- Το 37,1% των διαφυλικών και μη δυαδικών ατόμων ανέφεραν ότι αντιμετώπισαν εχθρικά εργασιακά περιβάλλοντα ή μικροεπιθέσεις.

Τα στοιχεία αυτά υπογραμμίζουν την ανάγκη για μια διατομεακή προοπτική στην αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Εθνικές συστάσεις

1. Υιοθέτηση διατομεακής προσέγγισης για την πρόληψη της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Για τη δημιουργία ενός πραγματικά χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού χώρου, οι οργανισμοί πρέπει να εφαρμόζουν συγκεκριμένα μέτρα όπως:

- Ευθυγράμμιση των στρατηγικών πρόληψης με τις αρχές της ποικιλομορφίας και της ένταξης για να διασφαλιστεί η ισότιμη πρόσβαση στην απασχόληση.
- Ενίσχυση της προστασίας των πληροφοριοδοτών με την παροχή ασφαλών και ανώνυμων μηχανισμών αναφοράς.
- Προσφορά εξατομικευμένων υπηρεσιών ψυχολογικής και νομικής υποστήριξης για εργαζόμενους/ες από περιθωριοποιημένες ομάδες.
- Παροχή ολοκληρωμένης κατάρτισης τόσο σε διευθυντικά στελέχη όσο και στο προσωπικό σχετικά με τις ειδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ευάλωτοι πληθυσμοί.
- Καθιέρωση προγραμμάτων καθοδήγησης και χορηγιών για την προώθηση της επαγγελματικής ανέλιξης των υποεκπροσωπούμενων ομάδων.
- Διασφάλιση ποικιλόμορφης εκπροσώπησης σε ρόλους ηγεσίας και λήψης αποφάσεων.
- Προώθηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς μέσω ανοιχτού διαλόγου για τις διακρίσεις, τις προκαταλήψεις και την ισότητα.

Οι οργανισμοί πρέπει να υιοθετήσουν μια διατομεακή προσέγγιση για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι οι πολιτικές αντικατοπτρίζουν τις διαφορετικές εμπειρίες των

εργαζομένων. Έτσι δημιουργείται ένας χώρος εργασίας όπου όλα τα άτομα αισθάνονται ασφάλεια, εκτίμηση και ενδυνάμωση, ανεξάρτητα από την ταυτότητά τους.

2. Αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης για τη βελτίωση της εταιρικής ευημερίας. Δεδομένου του χρόνου που περνούν οι άνθρωποι στην εργασία τους, η εξασφάλιση ενός ασφαλούς και με σεβασμό περιβάλλοντος είναι απαραίτητη τόσο για την ατομική ευημερία όσο και για την υγεία του οργανισμού. Η παρενόχληση και οι διακρίσεις, είτε λεκτικές, είτε σωματικές, είτε ψυχολογικές, δεν βλάπτουν μόνο τα θύματα, αλλά βλάπτουν επίσης το ηθικό της ομάδας, την παραγωγικότητα και το γενικότερο κλίμα στο χώρο εργασίας.

- **Εκπαίδευση ως πρόληψη:** Συμπερίληψη εκπαίδευσης για τους/ις εργαζόμενους/ες και τα διευθυντικά στελέχη σχετικά με την πολιτισμική ευαισθησία και τον αμοιβαίο σεβασμό.
- **Σαφείς διαδικασίες αναφοράς:** Καθιέρωση σαφών και προσβάσιμων διαδικασιών για την αναφορά περιστατικών παρενόχλησης ή διακρίσεων.
- **Πρώθηση της εταιρικής κουλτούρας:** Πρώθηση μιας κουλτούρας στο χώρο εργασίας που βασίζεται στην ποικιλομορφία, τη συμμετοχικότητα και το σεβασμό.

Η πρώθηση ενός τέτοιου περιβάλλοντος δεν αποτελεί μόνο νομική και ηθική υποχρέωση, αλλά και στρατηγική επένδυση στην ικανοποίηση των εργαζομένων, τη διατήρηση των ταλέντων και τη βιώσιμη επιτυχία.

Κροατία

Η τοπική πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος της Γραμμής Βοήθειας στην Κροατία αποκάλυψε ότι σχεδόν οι μισές καταγγελίες ήταν ανώνυμες, γεγονός που υπογραμμίζει την έλλειψη εμπιστοσύνης των θυμάτων στο σύστημα προστασίας, την αποτελεσματικότητα της δίωξης και τη θεσμική υποστήριξη. Παρά το ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο, τα θύματα συχνά αποφεύγουν να καταγγείλουν ή το κάνουν ανώνυμα λόγω φόβου και συστημικών αποτυχιών, συμπεριλαμβανομένων των καθυστερημένων ερευνών και της ανεπαρκούς τιμωρίας των δραστών. Το πιλοτικό πρόγραμμα έδειξε επίσης μεγάλη ζήτηση για υπηρεσίες υποστήριξης και εκπαίδευσης, η οποία ξεπέρασε τις δυνατότητες του έργου. Οι εργοδότες συχνά αντιστέκονται στην εφαρμογή πολιτικών μηδενικής ανοχής, συχνά συγκαλύπτουν περιστατικά ή αναβάλλουν την ευθύνη, ιδίως σε περιπτώσεις που εμπλέκεται ανώτερο προσωπικό. Η απροθυμία αυτή πηγάζει από παγιωμένες πατριαρχικές νόρμες. Οι μεγάλες εταιρείες ενδέχεται να εφαρμόζουν τις πολιτικές επιλεκτικά, παραβλέποντας τα ευρύτερα δικαιώματα των εργαζομένων. Η αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης μεμονωμένα, χωρίς την αντιμετώπιση των πολιτισμικών και διαρθρωτικών ριζών της έμφυλης βίας, είναι αναποτελεσματική και δυνητικά επιβλαβής. Μια πιο ολιστική, συστημική προσέγγιση είναι απαραίτητη.

Εθνικές συστάσεις

Δεδομένων αυτών των συνεχιζόμενων προκλήσεων, παρά τις πρόσφατες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις στη χώρα, διατυπώνονται για την Κροατία οι ακόλουθες συστάσεις για τη βελτίωση των πρακτικών και την ενίσχυση του κοινωνικού, θεσμικού, δικαστικού και νομικού πλαισίου για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης:

- 1. Αντιμετώπιση της βαθύτερης αιτίας** - την κουλτούρα της βίας - δίνοντας προτεραιότητα στην εκπαίδευση για την ισότητα των φύλων, ενισχύοντας την κοινωνική αλληλεγγύη και προωθώντας την αποδοχή της διαφορετικότητας. Η ολοκληρωμένη εκπαίδευση σχετικά με την ειρηνική επίλυση συγκρούσεων, την ισότητα των φύλων και τη συμμετοχικότητα -

συμπεριλαμβανομένης της κατάλληλης για την ηλικία σεξουαλικής αγωγής και αγωγής υγείας- πρέπει να ξεκινά από την πρώιμη παιδική ηλικία και να επεκτείνεται σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας. Μια διατομεακή, μακροπρόθεσμη στρατηγική πρόληψης είναι απαραίτητη για την κατάργηση των συστημικών θεμελίων αυτής της βίας.

- 2. Να επισημοποιηθεί η διατομεακή συνεργασία** με την καθιέρωση σαφών νομικών και διαδικαστικών πλαισίων για τη συνεργασία μεταξύ αστυνομίας, εισαγγελίας, δικαιοσύνης και υγειονομικών/κοινωνικών φορέων σε υποθέσεις σεξουαλικής βίας.
- 3. Εντολή εξειδικευμένης, συνεχούς κατάρτισης** για δικαστές, εισαγγελείς και επιτρόπους αξιοπρέπειας στο χώρο εργασίας σχετικά με τη βία λόγω φύλου και τη σεξουαλική βία, παράλληλα με την ενσωμάτωση της εκπαίδευσης για την ισότητα των φύλων σε όλα τα ακαδημαϊκά ιδρύματα. Ενίσχυση της εκπαίδευσης της αστυνομίας σχετικά με τη διερεύνηση και τη δίωξη της σεξουαλικής βίας.
- 4. Νομική απαίτηση ελάχιστων προτύπων, ανεξαρτήτως του μεγέθους του εργατικού δυναμικού, στον νόμο περί εργασίας για όλους τους εργοδότες** (δημόσιους/ιδιωτικούς) και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, υποχρεώνοντάς τους να υιοθετήσουν και να επιβάλουν τα πρότυπα αυτά.
- 5. Ευαισθητοποίηση σχετικά με τον αντίκτυπο του θέματος στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και τις ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές/δημογραφικές συνέπειες.**
- 6. Εκκίνηση δημόσιων εκστρατειών για την εκπαίδευση και την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας, παράλληλα με νομοθετικές μεταρρυθμίσεις.**
- 7. Εμπλοκή των ανδρών ως ενεργών συμμάχων στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου και της έμφυλης βίας.**
- 8. Επικύρωση της σύμβασης αριθ. 190 της ΔΟΕ (2019) για τη δέσμευση της πρόληψης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου στον χώρο εργασίας, με έμφαση στην προστασία των γυναικών και των κοριτσιών.**
- 9. Απαίτηση από τους εργοδότες που συνδέονται με το κράτος να αναφέρουν δημοσίως στοιχεία σχετικά με τις διαδικασίες προστασίας της αξιοπρέπειας.**
- 10. Ενίσχυση των εθνικών προληπτικών μηχανισμών για τη διασφάλιση της συστημικής λογοδοσίας.**

Κύπρος

Κατά τη διάρκεια της οριστικοποίησης του παρόντος εγγράφου πολιτικής, στις 27 Μαρτίου 2025, ψηφίστηκε στην Κύπρο νέα νομοθεσία με σημαντικές προόδους στην προστασία των εργαζομένων.

Ο νόμος περί βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο του 2025, θεσπίζει ποινικές κυρώσεις για τον εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο και δημιουργεί ολοκληρωμένα πλαίσια για την αντιμετώπιση καταγγελιών. Ο νέος νόμος παρέχει εκτεταμένους ορισμούς της παρενόχλησης και της βίας στο χώρο εργασίας, καλύπτοντας ένα εύρος περιβαλλόντων πέραν των παραδοσιακών χώρων γραφείου. Σύμφωνα με το νομοθετικό κείμενο, οι προστατευόμενοι χώροι περιλαμβάνουν:

- Χώρους όπου οι εργαζόμενοι πληρώνονται, ξεκουράζονται ή γευματίζουν
- Εκδρομές, εκπαιδευτικά σεμινάρια, εκδηλώσεις και κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία
- Επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που διευκολύνονται από τις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών
- Παροχή διευκολύνσεων από τον εργοδότη
- Μετακίνηση από και προς την εργασία

Επιπλέον, η νομοθεσία επεκτείνει την προστασία πέραν των παραδοσιακών εργαζομένων, ώστε να συμπεριλάβει τρίτους με πελατειακές ή συμβατικές σχέσεις, παρόχους υπηρεσιών και επισκέπτες στους χώρους εργασίας.

Ο νόμος παρέχει σημαντικές εξουσίες επιβολής του νόμου στην Υπηρεσία Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία θα είναι υπεύθυνη για τη διερεύνηση καταγγελιών.

Ενώ ο κυπριακός νόμος παρέχει ένα πλαίσιο για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, υπάρχουν τομείς στους οποίους θα μπορούσε να βελτιωθεί περαιτέρω. Η ισχύουσα νομοθεσία δεν είναι συγκεκριμένη όσον αφορά την έκταση ή την επανάληψη της εκπαίδευσης σχετικά με τη σεξουαλική ούτε αντιμετωπίζει το φόβο των θυμάτων να καταγγείλουν περιστατικά.

Εθνικές συστάσεις

1. Ενίσχυση των μέτρων πρόληψης με υποχρεωτικές πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς και κατάρτιση των εργοδοτών

- Διασφάλιση ότι οι πολιτικές είναι χωρίς αποκλεισμούς και καλύπτουν τις ανάγκες όλων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που προέρχονται από διαφορετικά υπόβαθρα και περιθωριοποιημένες κοινότητες.
- Προώθηση της ισότητας των φύλων και του σεβασμού στο χώρο εργασίας μέσω ποικίλων πρακτικών πρόσληψης και πολιτικών χωρίς αποκλεισμούς.
- Εφαρμογή κατάρτισης ευθυγραμμισμένης με το πλαίσιο LifeComp της ΕΕ, το οποίο εξοπλίζει τους ανθρώπους με ικανότητες για όλη τους τη ζωή. Το LifeComp είναι ένα "εγχειρίδιο για το πώς να είσαι άνθρωπος!" και μπορεί να βοηθήσει να φυτευτεί ο σπόρος για τη μεταχείριση των άλλων με αξιοπρέπεια ανά πάσα στιγμή.
- Να γίνουν υποχρεωτικά τα προγράμματα κατάρτισης σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και τον κώδικα δεοντολογίας για όλους τους εργαζόμενους, τους προϊσταμένους και τους εργοδότες κατά την έναρξη της απασχόλησής τους. Μια καλή

πρακτική είναι η συμπεριληψη της κατάρτισης αυτής στα προγράμματα Εισαγωγής (Induction and Onboarding) των νεοεισερχομένων.

- Η τακτική κατάρτιση όλων των εργαζομένων σχετικά με την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, η παρέμβαση των παρευρισκομένων σε περιστατικά παρενόχλησης και η προώθηση μιας κουλτούρας σεβασμού στο χώρο εργασίας να γίνουν υποχρεωτικά. Θα πρέπει να θεσπιστούν υποχρεωτικά από το νόμο τα τακτικά επιμορφωτικά μαθήματα για την ενημέρωση όλων σχετικά με τους πιο πρόσφατους νόμους και πρακτικές, τουλάχιστον κάθε 2 χρόνια.

2. Προώθηση της διαφάνειας και της παρακολούθησης

- Καθιέρωση επιλογών ανώνυμης ή εμπιστευτικής καταγγελίας για την προστασία της ταυτότητας των θυμάτων κατά τα αρχικά στάδια της καταγγελίας και διασφάλιση ότι οι μηχανισμοί αυτοί είναι εύκολα προσβάσιμοι και ευρέως διαδεδομένοι στους χώρους εργασίας.
- Η απαίτηση από τους εργοδότες να συλλέγουν και να υποβάλλουν στοιχεία σχετικά με τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης για την παρακολούθηση της προόδου και τον εντοπισμό τομέων προς βελτίωση θα έδινε μεγαλύτερη έμφαση στη σημασία της αναφοράς, ώστε τα επιζώντα άτομα και/ή οι παρευρισκόμενοι/ες σε σεξουαλική παρενόχληση να αισθάνονται μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση ώστε να αναφέρουν περιστατικά χωρίς το φόβο αντιποίνων.
- Διενέργεια τακτικών ελέγχων για να διασφαλιστεί η συμμόρφωση με το νόμο και η αποτελεσματικότητα των μέτρων που εφαρμόζονται.
- Τακτικές αξιολογήσεις της κουλτούρας στο χώρο εργασίας για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση πιθανών προβλημάτων πριν αυτά κλιμακωθούν.
- Καθιέρωση συστήματος για την παροχή ανατροφοδότησης από τα εργαζόμενα άτομα σχετικά με την αποτελεσματικότητα των μέτρων πρόληψης της παρενόχλησης.
- Χρήση ανατροφοδότησης για συνεχή βελτίωση των πολιτικών και των πρακτικών.

3. Παροχή υποστήριξης στα θύματα

- Υποχρέωση των εργοδοτών να διασφαλίζουν ότι τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης έχουν πρόσβαση σε νομική βοήθεια, συμβουλευτική και άλλες υπηρεσίες υποστήριξης.
- Παροχή κυβερνητικής χρηματοδότησης για τη δημιουργία μιας εθνικής ειδικής γραμμής βοήθειας για άμεση βοήθεια και καθοδήγηση. Διασφάλιση της ενημέρωσης των θυμάτων σχετικά με τα δικαιώματά τους και τα διαθέσιμα μέτρα προστασίας.
- Παροχή πρόσβασης σε ψυχολογική συμβουλευτική και νομική υποστήριξη για τα θύματα καθ' όλη τη διάρκεια της καταγγελίας και της νομικής διαδικασίας.
- Δημιουργία ομάδων ή δικτύων υποστήριξης για να βοηθηθούν τα θύματα να αισθάνονται λιγότερο απομονωμένα και να έχουν μεγαλύτερη δύναμη να αναφέρουν περιστατικά.

4. Νομικές διατάξεις περί ανωνυμίας

- Εισαγωγή διατάξεων που επιτρέπουν στα θύματα να παραμείνουν ανώνυμα κατά τη διάρκεια της δικαστικής διαδικασίας.
- Χρήση ψευδωνύμων ή αρχικών στα δικαστικά έγγραφα και κατά τη διάρκεια των ακροάσεων για προστασία της ταυτότητας του καταγγέλλοντος ατόμου.
- Κλειστές ή ιδιωτικές δικαστικές συνεδριάσεις σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, στις οποίες παρίστανται μόνο οι απαραίτητοι διάδικοι. Αυτό μπορεί να συμβάλει στην προστασία της ταυτότητας του θύματος και να μειώσει τον φόβο της δημόσιας έκθεσης.

5. Αυστηρές κυρώσεις για αντίποινα

- Επιβολή αυστηρών κυρώσεων για κάθε μορφή αντιποίνων από τον εργοδότη κατά των θυμάτων που καταγγέλλουν παρενόχληση.
- Διευκρίνιση ότι οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση που προκύπτει από την αναφορά της παρενόχλησης θα έχει σοβαρές νομικές συνέπειες.

6. Ανεξάρτητοι φορείς διερεύνησης

- Δημιουργία ανεξάρτητων οργάνων ή επιτροπών για τη διεκπεραίωση των καταγγελιών για παρενόχληση, διασφαλίζοντας την αμεροληψία και την εμπιστευτικότητα. Αυτό μπορεί να συμβάλει στην οικοδόμηση της εμπιστοσύνης των εργαζομένων στη διαδικασία αναφοράς.
- Με την εφαρμογή αυτών των αλλαγών, το νομικό σύστημα και ο νόμος μπορούν να δημιουργήσουν ένα πιο υποστηρικτικό περιβάλλον για τα θύματα, ενθαρρύνοντάς τα να καταγγέλλουν περιστατικά χωρίς το φόβο της δημόσιας έκθεσης ή των αντιποίνων.

Συστάσεις σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης

Γενικές συστάσεις

- **Νομοθεσία:** Οι ολοκληρωμένες πολιτικές πρέπει να αντιμετωπίζουν όλες τις μορφές παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας στον κυβερνοχώρο και των ψυχολογικών κινδύνων της. Η εργασιακή παρενόχληση πρέπει να αναγνωριστεί ως συστημικό ζήτημα που απαιτεί συνεχή δράση.
- **Εκπαίδευση και κατάρτιση:** Από τα σχολεία και τα πανεπιστήμια μέχρι την επαγγελματική κατάρτιση και τις πολιτικές στους χώρους εργασίας. Οι εργοδότες πρέπει να προλαμβάνουν προληπτικά την παρενόχληση στο χώρο εργασίας μέσω προσαρμοσμένων προγραμμάτων κατάρτισης και σαφώς διατυπωμένων προληπτικών μηχανισμών.
- **Αποτελεσματικές πολιτικές και διαδικασίες:** Οι προληπτικές και διορθωτικές διαδικασίες θα πρέπει να εφαρμόζονται σωστά και να περιέχουν σαφώς καθορισμένα εργαλεία και μηχανισμούς που κοινοποιούνται με διαφάνεια σε όλους/ες τους/ις εργαζόμενους/ες. Είναι σημαντικό οι διαδικασίες αυτές να μην επιρρίπτουν την ευθύνη στα θύματα. Θα πρέπει επίσης να είναι σχεδιασμένες χωρίς αποκλεισμούς, αντικατοπτρίζοντας τις διαφορετικές βιωμένες εμπειρίες του προσωπικού. Επιπλέον, οι εργοδότες θα πρέπει να υποστηρίζουν ομάδες εργαζομένων για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την προώθηση της μάθησης από ομοτίμους.
- **Αντιμετώπιση της παρενόχλησης που διευκολύνεται από την τεχνολογία** διασφαλίζοντας ότι όλο το προσωπικό είναι ενημερωμένο για τις επιπτώσεις της.
- **Πλαίσιο ικανοτήτων της ΕΕ για τη ζωή (LifeComp):** Αυτό το πλαίσιο πρέπει να ενσωματωθεί σε όλη την κατάρτιση για την προώθηση της κριτικής σκέψης και της κουλτούρας της ισότητας. Η συνεργασία μεταξύ διαφόρων φορέων, συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών, των οργανώσεων της κοινωνικής οικονομίας και των ομάδων υπεράσπισης, είναι απαραίτητη για μακροπρόθεσμη πρόοδο.

- **Βελτιωμένη συλλογή δεδομένων:** Για να βοηθηθούν οι ερευνητές και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής να κατανοήσουν το εύρος της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και να αναπτύξουν στοχευμένες λύσεις.

Όσον αφορά τη χρήση των Γραμμών Τηλεφωνικής Βοήθειας σε όλη την Ευρώπη, συνιστούμε:

1. **Υιοθέτηση κοινοτικής προσέγγισης στις διαδικασίες επανόρθωσης.** Το γεγονός της παρενόχλησης δεν μπορεί να επηρεάσει μόνο το άτομο που το έχει υποστεί, αλλά και τον **εισαγγελέα** (σε σπάνιες περιπτώσεις) και την κοινότητα
2. **Καθιέρωση μιας προσέγγισης με επίκεντρο το επιζών άτομο.**
3. **Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων.**
4. **Ενίσχυση των δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης: εισαγωγή κατάρτισης σε επαγγελματικές διαδρομές ή πανεπιστημιακά μαθήματα.**
5. **Περαιτέρω δουλειά για πολιτιστική αλλαγή.**
6. **Εξασφάλιση ενός εύκολα προσβάσιμου μέρους**
7. **Παροχή διαφορετικών καναλιών για την υποβολή αναφορών, ακόμη και ανώνυμα.**
8. **Επιδίωξη της δικαιοσύνης και μιας προσέγγισης με βάση το δίκαιο,** ώστε να αποφευχθεί το γεγονός ότι το θύμα που έχει καταγγείλει, θα είναι αυτό που θα αντιμετωπίσει τις συνέπειες του αδικήματος.

Αυτές οι συστάσεις σε επίπεδο ΕΕ συνθέτουν τις συστάσεις σε εθνικό επίπεδο, τονίζοντας κοινά θέματα όπως η ανάγκη για ολοκληρωμένη νομοθεσία, ισχυρά προγράμματα πρόληψης και κατάρτισης, υποστήριξη των θυμάτων και βελτιωμένη συλλογή δεδομένων.