



Free Public Spaces

Η ενδυνάμωση των γυναικών κατά της σεξιστικής παρενόχλησης στο δημόσιο χώρο
Έργο 2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398

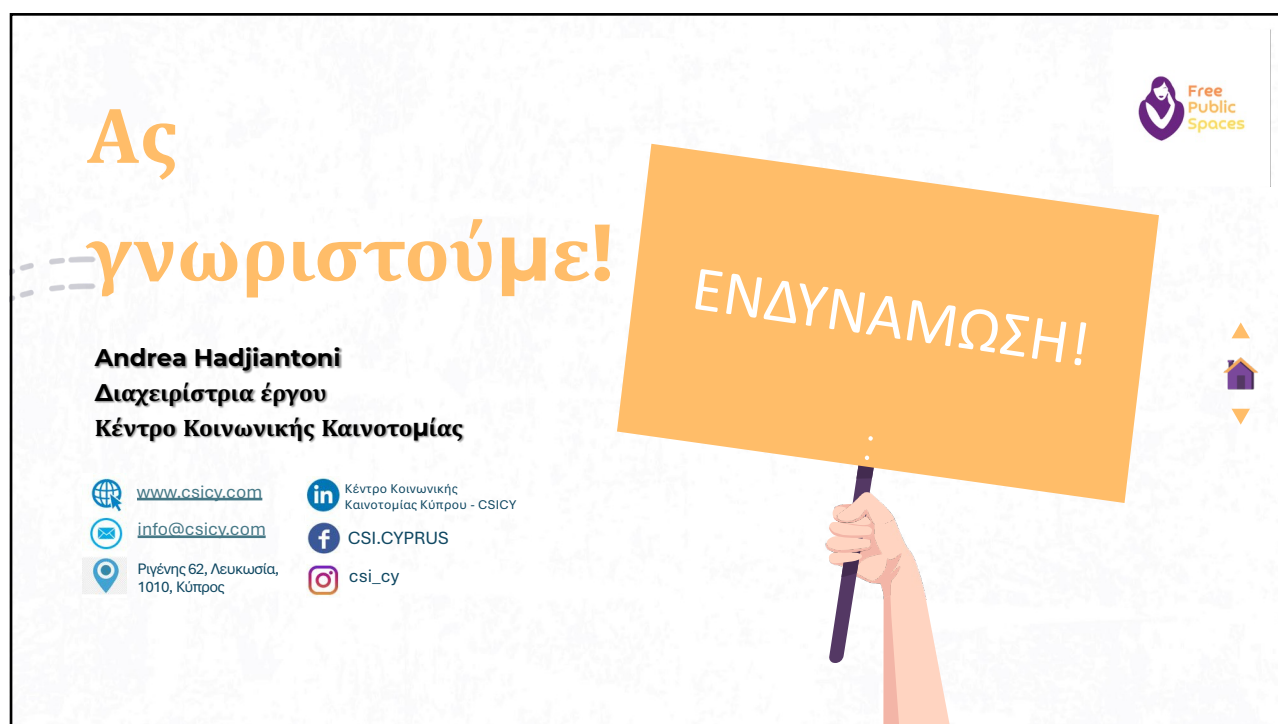
Co-funded by the European Union

Ενδυνάμωση έναντι της σεξουαλικής Παρενόχλησης

Σχέδιο δράσης για τον εντοπισμό και την πρόληψη περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

ENH INDEPCIE V€RSLI MAMA Center for Social Innovation PUHU VAEV

1



Free Public Spaces

Ας γνωριστούμε!

Andrea Hadjiantoni
Διαχειρίστρια έργου
Κέντρο Κοινωνικής Καινοτομίας

www.csicy.com
info@csicy.com
Ριγένης 62, Λευκωσία, 1010, Κύπρος

Κέντρο Κοινωνικής Καινοτομίας Κύπρου - CSICY
CSI.CYPRUS
csi_cy

ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ!

2



 www.csicy.com

 info@csicy.com

 Rigenis 62, Nicosia, 1010, Cyprus

 Center for Social Innovation Cyprus - CSICY

 CSI.CYPRUS

 csi_cy

3

Η Ομάδα μας

- Μια ομάδα επαγγελματιών με περισσότερα από 30 χρόνια εμπειρίας
- 60 άτομα μόνιμο προσωπικό και περισσότεροι από 20 εξωτερικοί συνεργάτες
- Εξειδίκευση:
 - Κοινωνική Καινοτομία
 - Επιχειρηματικότητα
 - Εκπαίδευση
 - Έρευνα
 - Κοινωνική Δικαιοσύνη
 - Επιχειρηματική Συμβουλευτική Παρέμβαση
 - Επαγγελματική Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Ικανοτήτων
 - Αειφορία



4

Οι Υπηρεσίες μας

- Ανάπτυξη Επαγγελματικών Δεξιοτήτων
- Επιχειρηματικός Προγραμματισμός
- Σχεδιασμός και Διαχείριση προγραμμάτων
- Έρευνα και Ανάπτυξη
- Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού
- Διαδικτυακή Εκπαίδευση
- Εκστρατείες Κοινωνικής Ευαισθητοποίησης

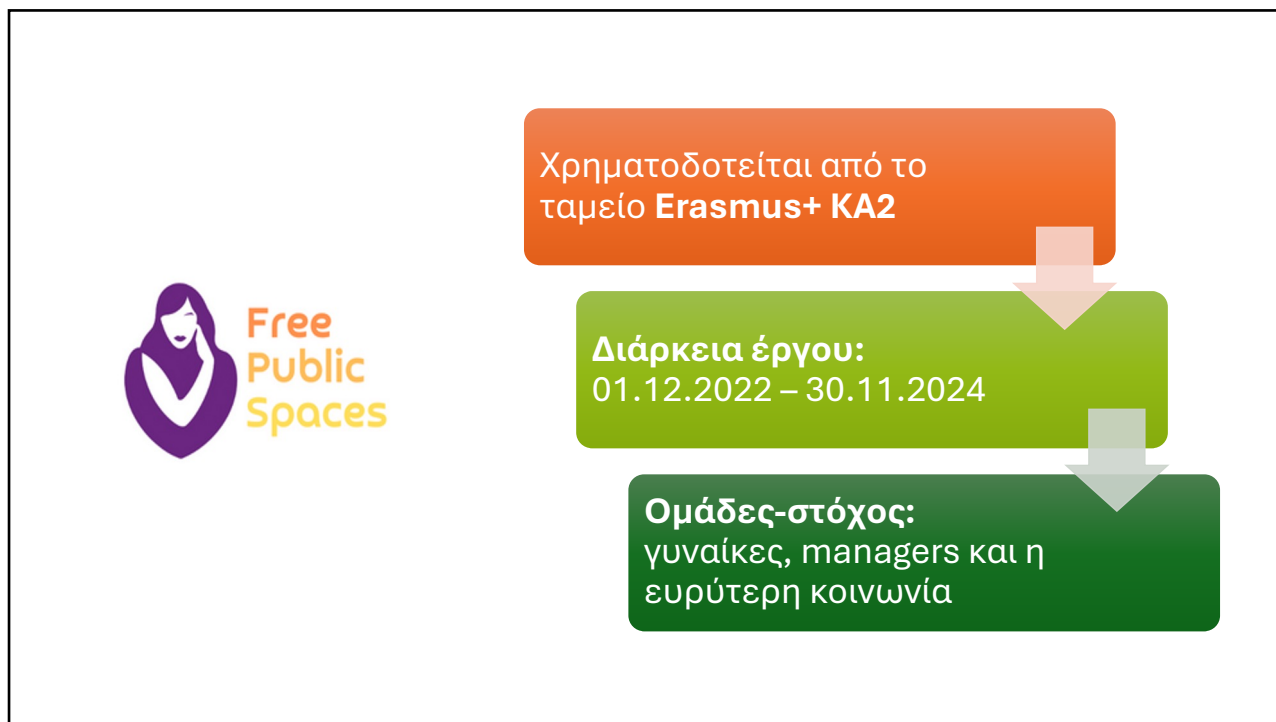


5

Μερικοί από τους Συνεργάτες μας



6



7



8

ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

Ανάπτυξη και ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και της αυτοαντίληψης μέσω κοινωνικών δεξιοτήτων και συναισθηματικής νοημοσύνης, με στόχο την ενδυνάμωση των γυναικών σε ό,τι αφορά ζητήματα παρενόχλησης σε δημόσιους χώρους και χώρους εργασίας.

Ένταξη και πολυμορφία σε όλους τους τομείς της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της νεολαίας και του αθλητισμού.

Κοινές αξίες, εμπλοκή και συμμετοχή των πολιτών.

9

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΟΥ

10

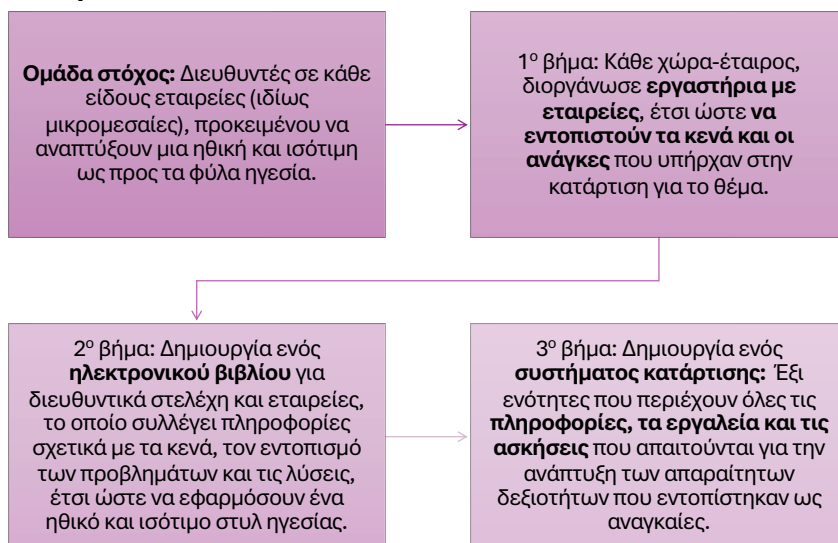
1. Ηλεκτρονικό βιβλίο (e-Book)

- Έθεσε τις βάσεις του έργου με την ανάπτυξη μιας **έρευνας** (desk research) σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο σχετικά με την τρέχουσα κατάσταση του θέματος, και στη συνέχεια δημιουργήθηκε ένας οδηγός με τις **βέλτιστες πρακτικές** που έγιναν στις χώρες-εταίρους, σχετικά με την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στους δημόσιους χώρους.



11

2. Σύστημα κατάρτισης για διευθυντές και εταιρείες



12

Οι έξι ενότητες της κατάρτισης είναι:

Συναισθηματική
νοημοσύνη

Λεκτική και μη-
λεκτική
επικοινωνία

Ενσυναίσθηση

Εργασιακή
Ηθική

Επίλυση
συγκρούσεων

Ενεργητική
ακρόαση

13

Αυτοαξιολόγηση συναισθηματικής διαχείρισης και καθορισμού ορίων

Ημερομηνία: _____

Η παρούσα αυτοαξιολόγηση έχει σχεδιαστεί για να σας βοηθήσει να αξιολογήσετε τις τρέχουσες δεξιότητές σας στη συναισθηματική διαχείριση και τον καθορισμό ορίων. Σκεφτείτε τις πρόσφατες εμπειρίες σας σε δημόσιους χώρους και βαθμολογήστε κάθε ένα με βάση το επίπεδο συμφωνίας σας.

Πακέτο αξιολόγησης: 1 - Διαφωνώ απόλυτα 2 - Διαφωνώ 3 - Ούτε διαφωνώ 4 - Συμφωνώ 5 - Συμφωνώ απόλυτα

Συναισθηματική επίγνωση

Προσδιορίζω τα συναισθήματά μου σε αγχωτικές καταστάσεις

1	2	3	4	5

Αντιλαμβάνομαι πώς τα συναισθήματά μου επηρεάζουν τη συμπεριφορά μου

1	2	3	4	5

Έχω επίγνωση των συναισθηματικών μου ερεθισμάτων σε δημόσιους χώρους

1	2	3	4	5

Μπορώ να διακρίνω μετ'εξαιρέσεων συναισθηματικά (π.χ., φόβος, θυμός, θλίψη) βιώνω

1	2	3	4	5

3. Ηλεκτρονική εργαλειοθήκη

- Είναι μια συλλογή **εργαλείων, πόρων, και ασκήσεων** που παρέχονται σε ψηφιακή μορφή για να υποστηρίξουν την κατάρτιση. Στόχος της είναι να παρέχει τα βασικά εργαλεία για την ενίσχυση της λήψης αποφάσεων και των κοινωνικών δεξιοτήτων, ενδυναμώνοντας τις γυναίκες και προωθώντας την ευελιξία της συμπεριφοράς σε επαγγελματικά και προσωπικά πλαίσια. Χωρίζεται στις έξι ενότητες του συστήματος κατάρτισης, το οποίο είναι το θεωρητικό κομμάτι, ενώ η εργαλειοθήκη αποτελεί το **πρακτικό κομμάτι της εκπαίδευσης**.

FREE PUBLIC SPACES

ΚΑΡΤΗΣ ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗΣ

ΑΚΟΥΕΙ ΤΟ ΑΤΟΜΟ

ΤΙ ΣΚΕΦΤΕΤΑΙ ΚΑΙ ΤΙ ΝΙΩΘΕΙ ΤΟ ΑΤΟΜΟ

ΤΙ ΛΕΕΙ ΤΟ ΑΤΟΜΟ

ΤΙ ΚΑΝΕΙ ΤΟ ΑΤΟΜΟ

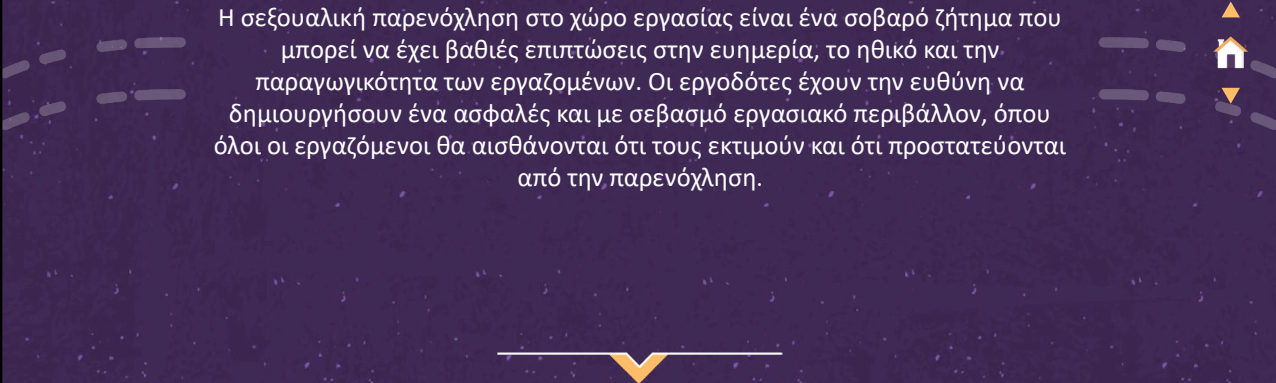
2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398

14



Εισαγωγή

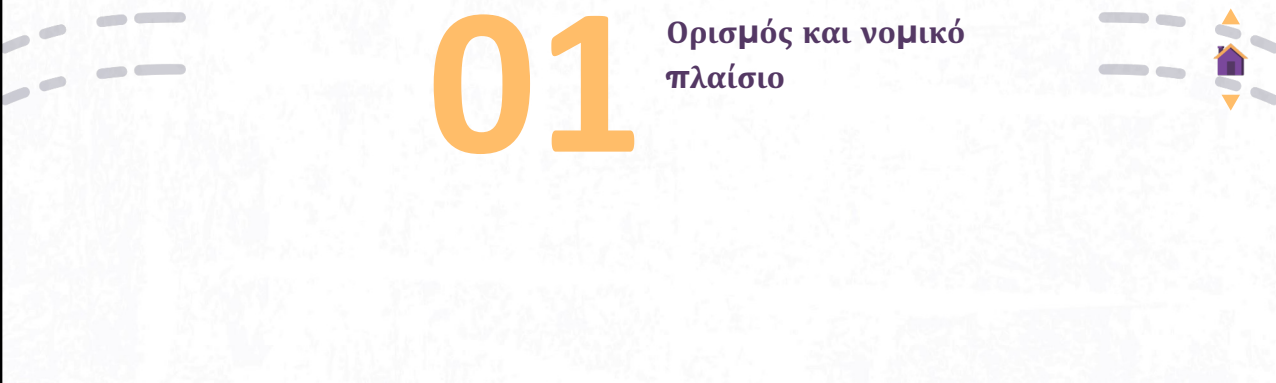
Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι ένα σοβαρό ζήτημα που μπορεί να έχει βαθιές επιπτώσεις στην ευημερία, το ηθικό και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι εργοδότες έχουν την ευθύνη να δημιουργήσουν ένα ασφαλές και με σεβασμό εργασιακό περιβάλλον, όπου όλοι οι εργαζόμενοι θα αισθάνονται ότι τους εκτιμούν και ότι προστατεύονται από την παρενόχληση.



15



01 Ορισμός και νομικό πλαίσιο



16

Ορισμός και επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης



Σύμφωνα με το λεξικό του Cambridge, σεξουαλική παρενόχληση είναι "η ανεπιθύμητη ή προσβλητική σεξουαλική προσοχή, προτάσεις ή συζήτηση, ιδίως από εργοδότη ή άλλο πρόσωπο σε θέση ισχύος".

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να έχει βαθιές αρνητικές επιπτώσεις τόσο στα άτομα όσο και στους οργανισμούς. Μπορεί να οδηγήσει σε **συναισθηματική δυσφορία, άγχος, κατάθλιψη και άλλα προβλήματα ψυχικής υγείας** για τα θύματα. Επιπλέον, μπορεί να δημιουργήσει ένα τοξικό εργασιακό περιβάλλον, με αποτέλεσμα τη **μείωση του ηθικού, της παραγωγικότητας και της διατήρησης των εργαζομένων**. Επιπλέον, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να βλάψει τη φήμη ενός οργανισμού, οδηγώντας σε νομικές ευθύνες, οικονομικό κόστος και απώλεια της εμπιστοσύνης του κοινού.

17

ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Άρθρο 12-
Συστατικά στοιχεία
του αδικήματος

Συμπεριφορά που
σχετίζεται με το
φύλο

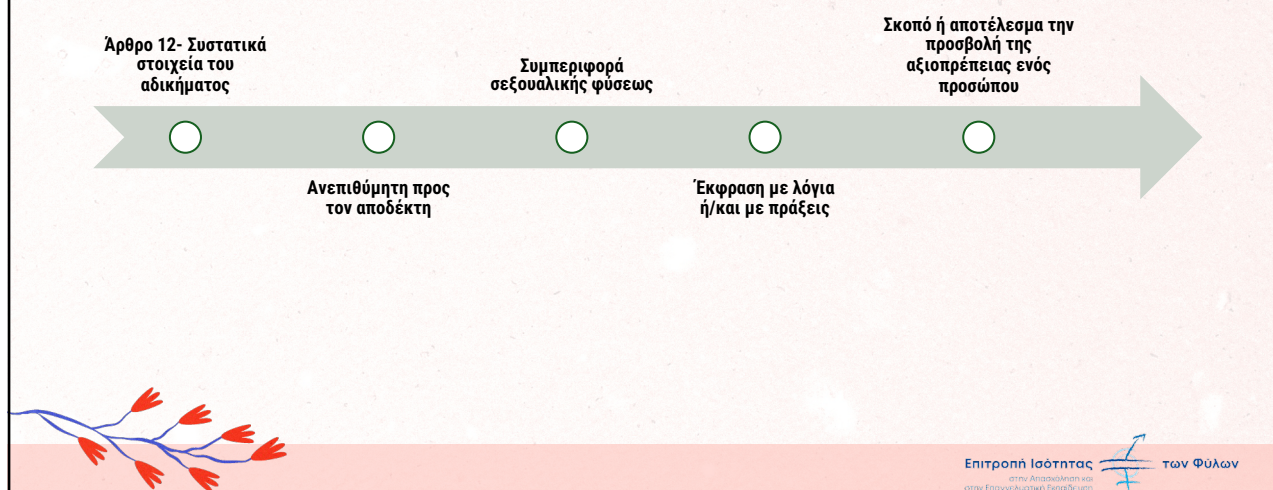
Δημιουργεί ένα
εκφοβιστικό, εχθρικό,
επιθετικό περιβάλλον

Ανεπιθύμητη προς
τον αποδέκτη

σκοπό ή αποτέλεσμα την
προσβολή της
αξιοπρέπειας ενός
προσώπου

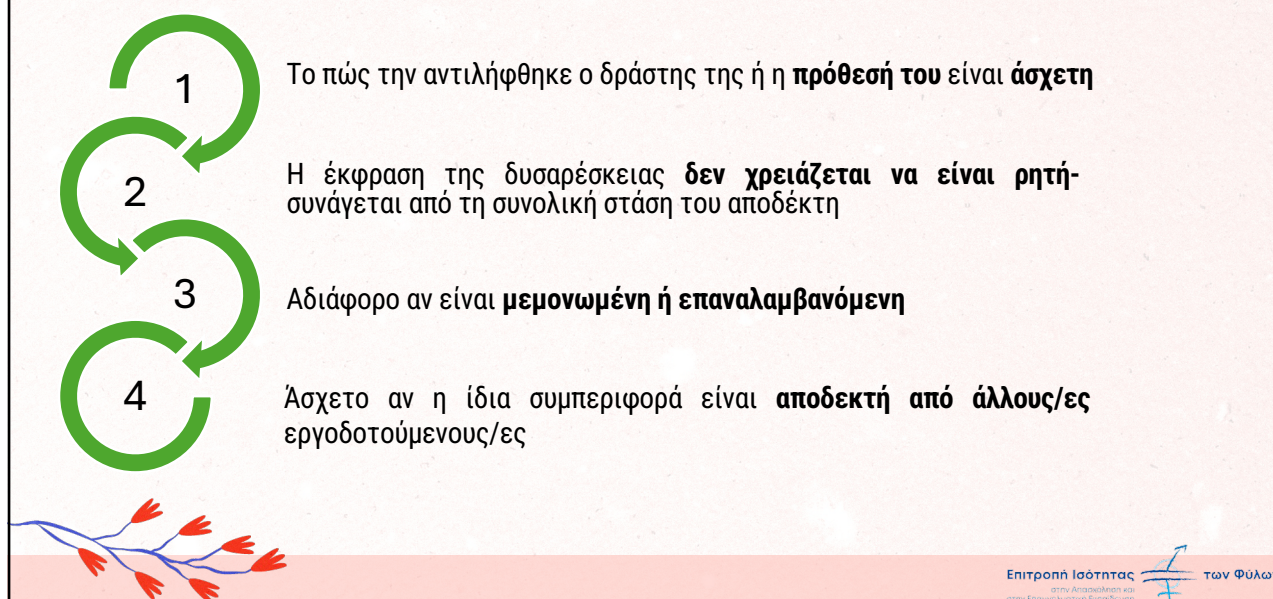
18

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ



19

ΑΝΕΠΙΘΥΜΗΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ



20

ΜΟΡΦΕΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

A) **Φυσική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης** : ανεπιθύμητη φυσική επαφή με σεξουαλικό τρόπο (π.χ. φιλή, ανεπιθύμητο άγγιγμα)

B) **Λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα** : ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, ανεπιθύμητα ή προσβλητικά φλερτ, υπονοούμενα καθώς και σεξουαλικά αστεία και σχόλια)

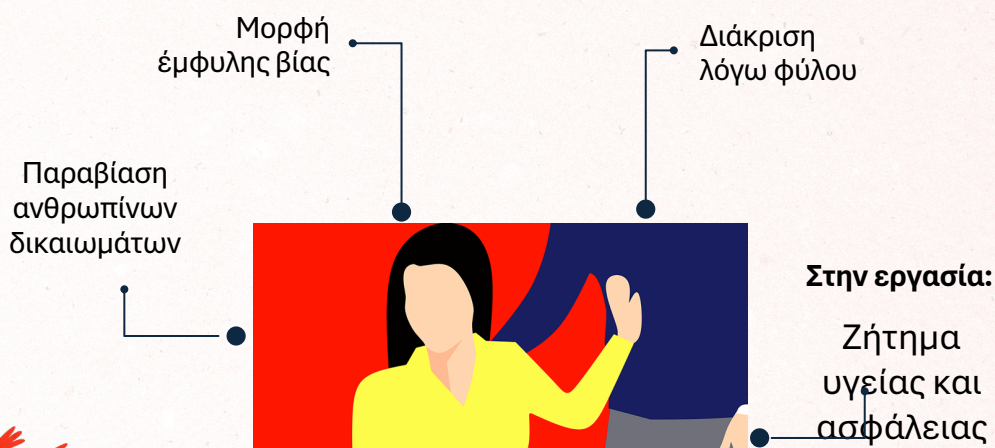
Γ) **Μη λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα** : προβολή πορνογραφικών εικόνων, άσεμνο σφύριγμα ή άσεμνες χειρονομίες

Δ) **Σεξουαλική παρενόχληση με χειρονομίες** : κλείσιμο ματιού, χειρονομίες με τα χέρια



21

Σεξουαλική παρενόχληση



22

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002 (Ν.205(Ι)/2002)

- εφαρμόζεται για όλους τους εργαζομένους:
με πλήρη ή μερική απασχόληση,
για ορισμένο ή αόριστο, συνεχή ή μη χρόνο,
περιλαμβανομένων και των κατ' οίκον εργαζομένων
- Το πεδίο εφαρμογής του Νόμου καλύπτει όλα τα στάδια μιας εργασιακής σχέσης, από τη γνωστοποίηση για πρόθεση δημιουργίας της μέχρι και τον τερματισμό της.

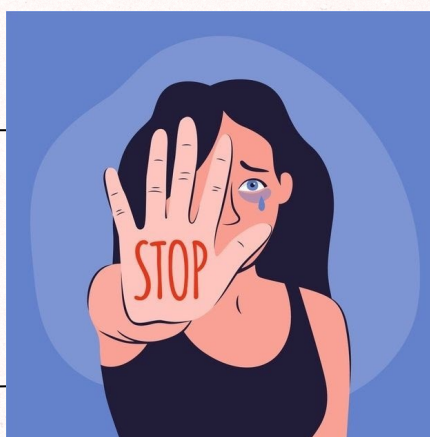


23

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος του 2002

01 Άρθρο 12 – υποχρέωση εργοδότη να συντάσσει κώδικα συμπεριφοράς για αποτροπή πράξεων σεξουαλικής παρενόχλησης.

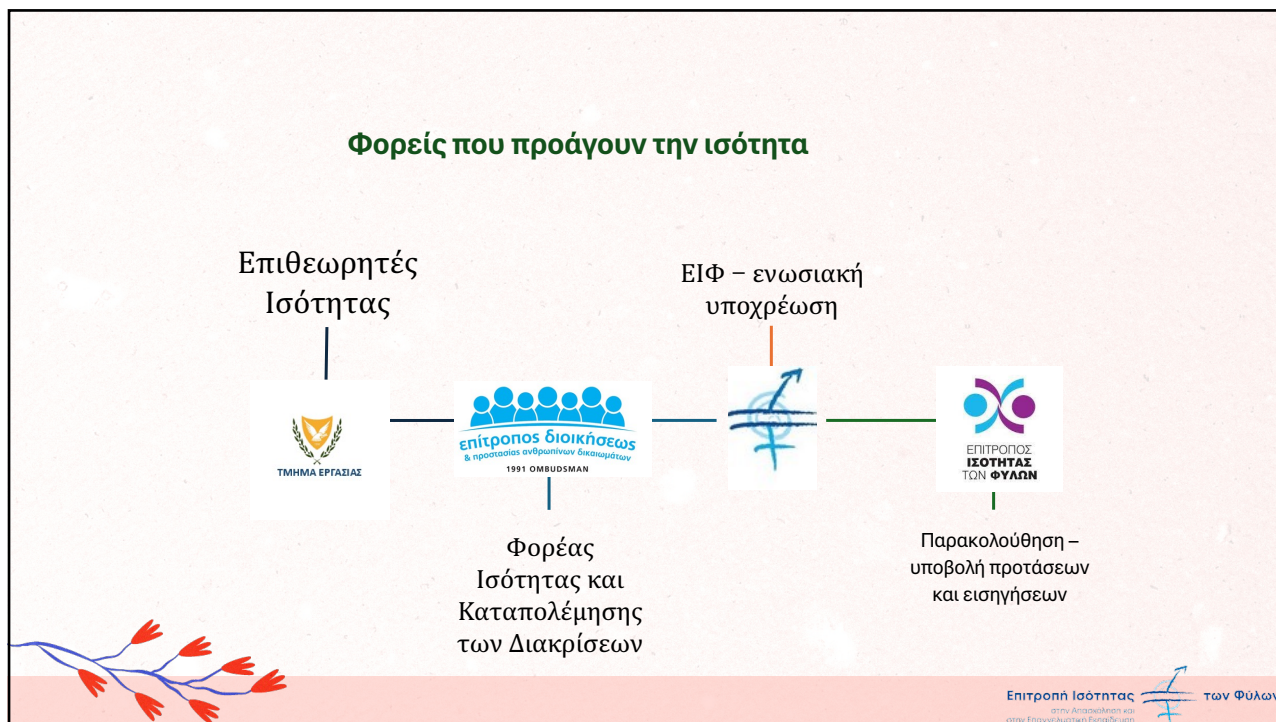
02 Να λαμβάνει επαρκή μέτρα για την εφαρμογή των όσων καθορίζονται σε τέτοιο κώδικα



03 Σε αντίθετη περίπτωση: συνυπεύθυνος

04 Πράξεις εκδικητικές εναντίον οποιουδήποτε υπέβαλε παράπονο σε σχέση με σεξουαλική παρενόχληση ή που συνήργησε στη διερεύνηση παραπόνου σεξουαλικής παρενόχλησης απαγορεύονται ρητά!

24



25

ΕΙΦ- ΝΟΜΙΚΗ ΑΡΩΓΗ

- Παροχή **ανεξάρτητης συνδρομής**, περιλαμβανομένης της **νομικής αρωγής** (δηλαδή, νομικής συμβουλής και εκπροσώπησης ενώπιον Δικαστηρίου)
- Προηγείται η εξέταση του παραπόνου από το Τμήμα Εργασίας ή την Επίτροπο Διοίκησης
- Όχι οικονομικά κριτήρια
- Ο αιτητής επιλέγει τον δικηγόρο που επιθυμεί
 - Υποχρέωση δικηγόρου να ενημερώνει την ΕΙΦ για την πορεία της υπόθεσης

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ
 ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΤΡΙΠΤΥΧΟ
 Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην
 Απασχόληση και Επιχειρηματική Εκπαίδευση

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
στην Απασχόληση και στην Επιχειρηματική Εκπαίδευση

26

Αναφορά σεξουαλικής παρενόχλησης



Τηλεφωνικές γραμμές,
ομάδες υποστήριξης και
υπηρεσίες συμβουλευτικής.

Μιλήστε σε έναν έμπιστο
συνάδελφο ή διευθυντή.

Αναφορά στις τοπικές αρχές ή
οργανώσεις.

4. Ζητήστε βοήθεια



1. Τεκμηρίωση του συμβάντος

Συλλέξτε αποδεικτικά στοιχεία (εάν
είναι δυνατόν).

Σημασία της τεκμηρίωσης του
συμβάντος



2. Αναφέρετε στον άμεσο προϊστάμενο ή
επικοινωνήστε με τους ανθρώπινους
πόρους (HR).



3. Γνωρίστε τα δικαιώματά σας

Προσπαθήστε να
εξοικειωθείτε με τα
δικαιώματά σας όσον αφορά
την παρενόχληση βάσει των
τοπικών ή ομοσπονδιακών
νόμων.



27

Μαρκέλλα Μπιτσιούνη

Λεωφόρος Βύρωνος 7, 1463 , Λευκωσία



22 400 894 - 5



genderequalitycommittee@mlsi.gov.cy



Webpage: <http://www.eif.gov.cy>

28



02 Κοινωνικές δεξιότητες και Συναισθηματική Νοημοσύνη

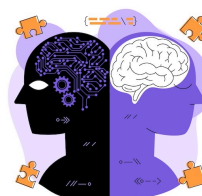
29

Εισαγωγή στη συναισθηματική νοημοσύνη

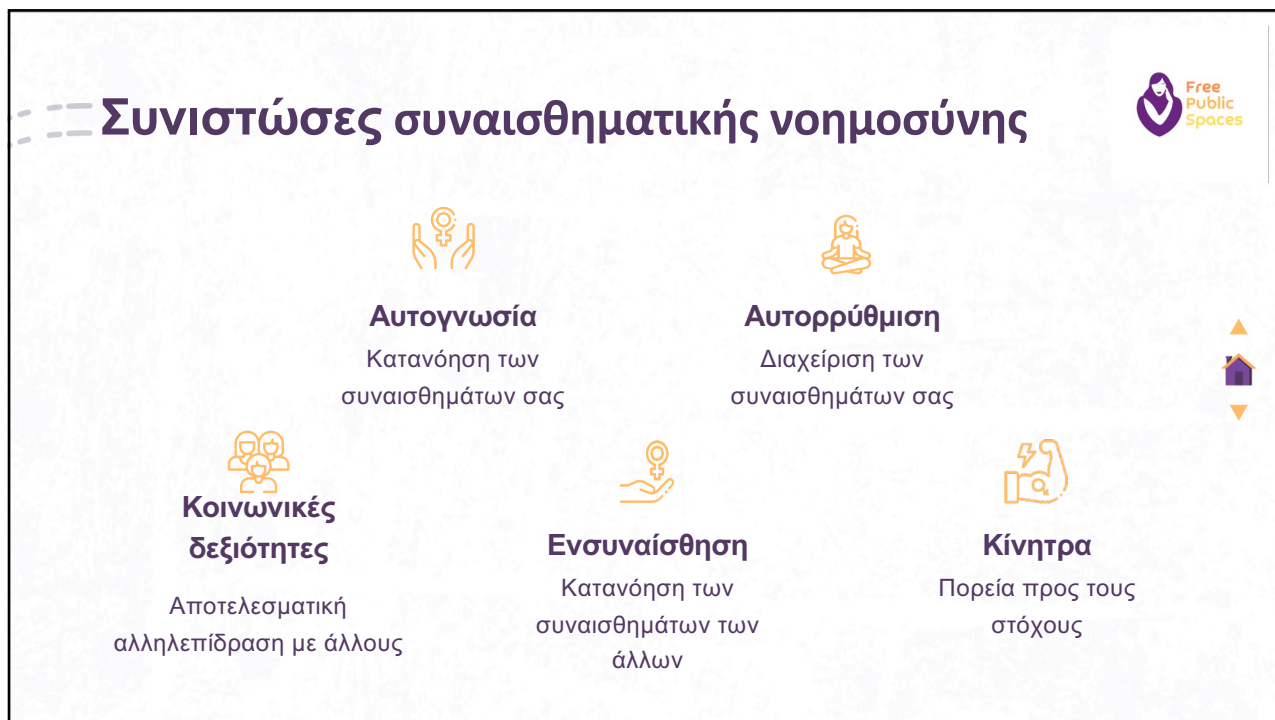


Η Συναισθηματική Νοημοσύνη (ΣΝ), που αναφέρεται, επίσης, ως Συναισθηματικό Πηλίκιο (ΣΠ), όπως την εννοiolόγησε ο Daniel Goleman, αφορά την ικανότητα αναγνώρισης, κατανόησης και διαχείρισης τόσο των δικών μας συναισθημάτων όσο και των συναισθημάτων των άλλων (Goleman, 1995).

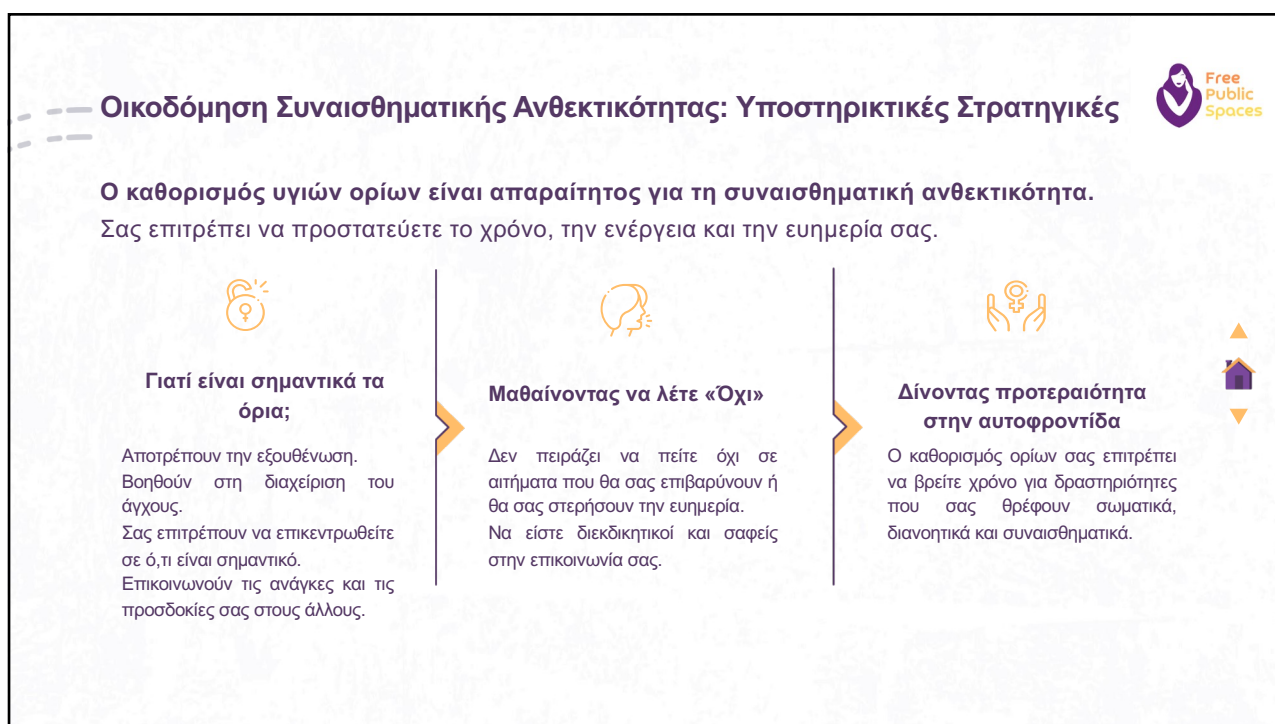
Η ΣΝ αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως κρίσιμος παράγοντας για την προσωπική και επαγγελματική επιτυχία, επηρεάζοντας τομείς όπως η αποτελεσματικότητα της ηγεσίας, οι διαπροσωπικές σχέσεις και η συνολική ευημερία.



30



31



32



QUICK TIPS



Free Public Spaces

Συμβουλές για την ενίσχυση της συναισθηματικής σας νοημοσύνης



Αφιερώστε χρόνο για να ακούσετε πραγματικά τις εμπειρίες και τις απόψεις των γυναικών της ομάδας σας. Δείξτε γνήσια ενσυναίσθηση και κατανόηση και δώστε τους να καταλάβουν ότι η φωνή τους έχει σημασία για τη διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Φανταστείτε τον εαυτό σας στη θέση των γυναικών με τις οποίες συνεργάζεστε. Σκεφτείτε τις προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίζουν και την υποστήριξη που χρειάζονται για να ευδοκμήσουν επαγγελματικά. Κατανοώντας τις προοπτικές τους, μπορείτε να υποστηρίξετε καλύτερα την ανάπτυξη και την επιτυχία τους.

Δώστε το παράδειγμα με καλοσύνη και συμπόνια. Δείξτε εκτίμηση για τη μοναδική συνεισφορά κάθε μέλους της ομάδας και δημιουργήστε μία εργασιακή κουλτούρα όπου όλοι αισθάνονται ότι εκτιμώνται και γίνονται σεβαστοί.

Όταν παρέχετε ανατροφοδότηση, να το κάνετε με υποστηρικτικό και ενδυναμωτικό τρόπο. Επικεντρωθείτε στην εποικοδομητική κριτική που βοηθά τις γυναίκες να αναπτυχθούν, και να επισημαίνετε πάντα τα δυνατά σημεία και τα επιτεύγματά τους στην πορεία.

Υποστηρίξτε ενεργά την επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη των γυναικών στην ομάδα σας. Προσφέρετε καθοδήγηση, υποστηρίξτε την εξέλιξή τους και δημιουργήστε ευκαιρίες για να λάβουν και να πετύχουν.



33



Free Public Spaces



QUICK TIPS

Συμβουλές για την ενίσχυση της συναισθηματικής σας νοημοσύνης

Αναγνωρίστε τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τις γυναίκες. Υποστηρίξτε πρωτοβουλίες που προωθούν την ευελιξία και την ευημερία και ενθαρρύνετε τις να δίνουν προτεραιότητα στην αυτοφροντίδα και την προσωπική ολοκλήρωση εκτός εργασίας.

Αμφισβητήστε ασυνείδητες προκαταλήψεις και στερεότυπα που μπορεί να επηρεάζουν τις αποφάσεις σχετικά με τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο. Υποστηρίξτε την ποικιλομορφία και την ενσωμάτωση και διασφαλίστε ότι όλοι έχουν ίσες ευκαιρίες να ευδοκμήσουν και να επιτύχουν.

Επενδύστε σε προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης που βοηθούν τις γυναίκες να αναπτύξουν τις δεξιότητές και την αυτοπεποίθησή τους. Παρέχετε πόρους και ευκαιρίες ανάπτυξης προσαρμοσμένες στις ανάγκες και τις φιλοδοξίες τους.

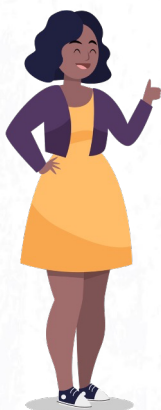
Αναγνωρίστε τα επιτεύγματα και τις επιτυχίες των γυναικών της ομάδας σας. Αναγνωρίστε τη σκληρή δουλειά και τη συμβολή τους και δείξτε τους ότι τα επιτεύγματά τους εκτιμώνται.

Μείνετε ταπεινοί και ανοιχτοί στο να μαθαίνετε από τις γυναίκες γύρω σας. Υιοθετήστε την ανατροφοδότηση ως δώρο που σας βοηθάει να αναπτυχθείτε και δεσμευτείτε για συνεχή αυτοβελτίωση στο ταξίδι σας προς τη μεγαλύτερη συναισθηματική νοημοσύνη και την υποστήριξη της ισότητας των φύλων.



34

Τι είναι η λεκτική και η μη λεκτική επικοινωνία;



Λεκτική

Η λεκτική επικοινωνία βασίζεται στην προφορική μετάδοση λέξεων για τη μετάδοση μηνυμάτων. Η λεκτική επικοινωνία είναι άμεση, αφήνοντας λιγότερες ευκαιρίες για παρερμηνεία ενός μηνύματος.

Μη λεκτική

Η μη λεκτική επικοινωνία είναι εκείνη κατά την οποία οι πληροφορίες ανταλλάσσονται χωρίς ομιλία, αλλά με γραπτό λόγο ή με τη χρήση δεξιοτήτων, όπως με κάποιο ήχο, άγγιγμα, γλώσσα του σώματος, οπτική επαφή κ.λπ.

35

Λεκτική και Μη λεκτική Επικοινωνία

Στη Λεκτική Επικοινωνία:

- Οι λέξεις αντιπροσωπεύουν μόνο το -7%
- Τόνος
- Διαλλακτικότητα
- Ένταση
- Σύνολο - 45%

38%

Το υπόλοιπο 55% είναι μέσω της μη λεκτικής επικοινωνίας, η οποία περιλαμβάνει:

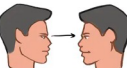
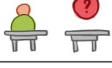
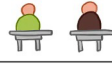
- Τη γλώσσα του σώματός μας
- Την κίνησή μας
- ρουχισμού

Την αναπνοή

Την επιλογή



36

ΛΕΚΤΙΚΗ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΣΥΓΚΡΙΣΗΣ	ΜΗ ΛΕΚΤΙΚΗ
	Χρήση λέξεων / γλώσσα	
	Συνειδητότητα	
	Συγκείμενο	
	Αποκωδικοποίηση (κατανόηση του μηνύματος)	
	Λειτουργία	
	Κατανάλωση χρόνου	
	Φυσική παρουσία	



37

Συμβουλές για διευθυντές και συναδέλφους: Ανίχνευση και πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι διευθυντές έχουν καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία ενός ασφαλούς και με σεβασμό περιβάλλοντος εργασίας. Αυτές οι πρακτικές συμβουλές θα βοηθήσουν τους διευθυντές να εντοπίσουν, να αντιμετωπίσουν και να αποτρέψουν αποτελεσματικά περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης.

Γνωρίστε τα σημάδια:

- **Αλλαγές συμπεριφοράς:** Να είστε προσεκτικοί σε ξαφνικές αλλαγές στη συμπεριφορά ή τη διάθεση των μελών της ομάδας.
- **Άβολες αλληλεπιδράσεις:** Σημειώστε τις αλληλεπιδράσεις που φαίνονται άβολες ή ακατάλληλες.
- **Σχόλια και αστεία:** Να είστε ενήμεροι για υποτιμητικά σχόλια, αστεία ή χειρονομίες που θα μπορούσαν να υποδηλώνουν παρενόχληση.

Προωθήστε την ανοιχτή επικοινωνία:

- **Ενθαρρύνετε την υποβολή εκθέσεων:** Δημιουργήστε μια κουλτούρα όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς και έχουν τη δυνατότητα να αναφέρουν περιστατικά παρενόχλησης.
- **Ακούστε ενεργά:** Ακούστε ενεργά και με ενσυναίσθηση τους εργαζόμενους που εκφράζουν τις ανησυχίες τους.
- **Διατήρηση της εμπιστευτικότητας:** Διασφάλιση της εμπιστευτικότητας κατά το χειρισμό των αναφορών για την προστασία της ιδιωτικής ζωής όλων των εμπλεκόμενων μερών.

Δώστε το παράδειγμα:

- **Ορίστε σαφείς προσδοκίες:** Επικοινωνήστε με σαφήνεια τις πολιτικές μηδενικής ανοχής για την παρενόχληση και δώστε έμφαση στο σεβασμό σε όλες τις αλληλεπιδράσεις.
- **Πρότυπο συμπεριφοράς με σεβασμό:** Επιδείξτε συμπεριφορά σεβασμού στις δικές σας αλληλεπιδράσεις με τα μέλη της ομάδας και τους συναδέλφους σας.
- **Αντιμετωπίστε τα ζητήματα άμεσα:** Λάβετε άμεσα μέτρα μόλις λάβετε αναφορές ή παρατηρήσετε συμπεριφορά που παραβιάζει τις πολιτικές της εταιρείας.

38

5 πυλώνες του εργασιακού ήθους

Το εργασιακό ήθος βασίζεται σε πέντε βασικά στοιχεία:



Ακεραιότητα

Να είστε ειλικρινείς, ηθικοί και αξιόπιστοι σε όλες τις επαγγελματικές σας συναλλαγές.



Ευθύνη

Ανάληψη ευθύνης για τις πράξεις και τις αποφάσεις του ατόμου και υπευθυνότητα για τα αποτελέσματα



Ποιότητα

Προσπάθεια για αριστεία και υπερηφάνεια για την εργασία του ατόμου



Πειθαρχία

Να επιδεικνύει δέσμευση, επιμονή και αυτοέλεγχο για την επίτευξη των στόχων του



Ομαδική εργασία

Αποτελεσματική συνεργασία με άλλους για την επίτευξη κοινών στόχων



39

Τρόποι με τους οποίους οι διευθυντές μπορούν να εμφυσησουν ισχυρή εργασιακή ηθική μεταξύ των εργαζομένων



Πειθαρχία

Κατανοήστε τις ανάγκες των εργαζομένων σας



Κουλτούρα συνεχούς ανατροφοδότησης

Τροφοδοτήστε το πνεύμα τους



Εξάλειψη εμποδίων



πηγή: <https://www.vantagecircle.com/en/blog/work-ethics/>

40

Επικοινωνία με σεβασμό



Η επικοινωνία με σεβασμό είναι ένας τρόπος έκφρασης και ακρόασης των άλλων που δείχνει σεβασμό για τα συναισθήματα, τις απόψεις και τις προοπτικές τους. Περιλαμβάνει τη σαφήνεια, την ειλικρίνεια και την ευγένεια και την αποφυγή της γλώσσας που είναι αγενής, επιθετική ή επικριτική.

Η επικοινωνία με σεβασμό απαιτεί να έχουμε επίγνωση των δικών μας συναισθημάτων και αντιδράσεων, καθώς και του αντίκτυπου που μπορεί να έχουν τα λόγια και οι πράξεις μας στους άλλους. Μας ζητά επίσης να είμαστε υπομονετικοί και να επιτρέπουμε στον άλλον να εκφραστεί πλήρως πριν απαντήσουμε.

ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΜΕ ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ



Ενεργητική ακρόαση



Αποφυγή προσβλητικών αστείων



Πρόσθετες τεχνικές

41

Ενεργητική ακρόαση

- ▲ **Επικεντρωθείτε στον ομιλητή:** διατηρήστε οπτική επαφή, αποφύγετε να διακόπτετε και δείξτε με μη λεκτικές ενδείξεις, όπως το νεύμα, ότι είστε αφοσιωμένοι.
- ▲ **Κάντε διευκρινιστικές ερωτήσεις:** δείξτε ότι ενδιαφέρεστε να κατανοήσετε την οπτική τους γωνία, κάνοντας ερωτήσεις ανοικτού τύπου.
- ▲ **Συνοψίστε τα βασικά σημεία:** παραφράστε εν συντομία όσα ακούσατε για να διασφαλίσετε την κατανόηση και να αποφύγετε παρερμηνείες.

Αποφυγή προσβλητικών αστείων

- ▲ **Γνωρίστε το ακροατήριό σας:** σκεφτείτε σε ποιον απευθύνεστε και το υπόβαθρό του. Τα αστεία που μπορεί να είναι εντάξει για τους στενούς φίλους μπορεί να είναι προσβλητικά για τους συναδέλφους.
- ▲ **Να είστε προσεκτικοί:** αν δεν είστε σίγουροι αν ένα αστείο είναι κατάλληλο, καλύτερα να το αποφύγετε.
- ▲ **Επικεντρωθείτε στο χιούμορ που σχετίζεται με την εργασία:** χρησιμοποιήστε το χιούμορ για να χτίσετε τη σχέση σας, αλλά διατηρήστε το σε σχέση με την εργασία ή τις ανάλαφρες παρατηρήσεις.

Πρόσθετες τεχνικές

- ▲ **Χρησιμοποιήστε γλώσσα χωρίς αποκλεισμούς:** αποφύγετε την έμφυλη γλώσσα ή τις υποθέσεις σχετικά με την προσωπική ζωή κάποιου.
- ▲ **Διατηρήστε τα επαγγελματικά όρια:** διατηρήστε τις συζητήσεις που σχετίζονται με την εργασία και αποφύγετε τα υπερβολικά προσωπικά θέματα.
- ▲ **Προσέξτε τη γλώσσα του σώματος:** διατηρήστε επαγγελματική στάση και αποφύγετε τις υπερβολικές οικείες χειρονομίες.
- ▲ **Αποφύγετε τα κουτσομπολιά και τις φήμες:** επικεντρωθείτε στην εποικοδομητική επικοινωνία.
- ▲ **Προσφέρετε εποικοδομητική ανατροφοδότηση:** παρέχετε συγκεκριμένες και εφαρμόσιμες προτάσεις βελτίωσης.
- ▲ **Χρησιμοποιήστε δηλώσεις στο 1^ο πρόσωπο:** εκφράστε τα συναισθήματά και τις προοπτικές σας χωρίς να κατηγορείτε ή να κατηγορείτε τους άλλους.
- ▲ **Επικεντρωθείτε στο θέμα, όχι στο πρόσωπο:** αντιμετωπίστε το πρόβλημα χωρίς να επιτίθεστε στο άτομο.
- ▲ **Εξασκηθείτε στην υπομονή:** Αφήστε χρόνο για κατανόηση και συμβιβασμό.
- ▲ **Αναζητήστε κοινό έδαφος:** βρείτε τομείς συμφωνίας για να οικοδομήσετε τα θεμέλια της κατανόησης.
- ▲ **Επιδιώξτε συμβιβασμό:** βρείτε μια λύση που να εξυπηρετεί και τα δύο μέρη.

42



03

Στρατηγικές για την
προώθηση μιας κουλτούρας
σεβασμού,
συμμετοχικότητας και
μηδενικής ανοχής στην
παρενόχληση

43

Ο ρόλος της οργανωτικής κουλτούρας

Η οργανωσιακή κουλτούρα διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, διαμορφώνοντας τους κανόνες, τις αξίες και τις συμπεριφορές στο χώρο εργασίας.

Μια θετική οργανωτική κουλτούρα προάγει τον σεβασμό, τη συμμετοχικότητα και τον επαγγελματισμό, δημιουργώντας ένα περιβάλλον όπου η παρενόχληση δεν είναι ανεκτή.

Αντίθετα, μια τοξική ή επιτρεπτική κουλτούρα μπορεί να διαιωνίσει την παρενόχληση με την επιδοκιμασία ανάρμοστης συμπεριφοράς, τη φίμωση των θυμάτων και την αποθάρρυνση της καταγγελίας.

44

Στρατηγικές για την
Πρώθηση μιας
κουλτούρας σεβασμού,
συμμετοχικότητας και
μηδενικής ανοχής στην
Παρενόχληση



Σαφείς Πολιτικές και διαδικασίες:

- Καθιέρωση **ολοκληρωμένων πολιτικών και διαδικασιών** που ορίζουν σαφώς τη σεξουαλική παρενόχληση, περιγράφουν τους μηχανισμούς αναφοράς και οριοθετούν τις συνέπειες για τους δράστες.
- Διασφαλίζει ότι **οι πολιτικές κοινοποιούνται αποτελεσματικά** σε όλους τους υπαλλήλους και ότι επανεξετάζονται τακτικά και επικαιροποιούνται ανάλογα με τις ανάγκες.

Εκπαίδευση και κατάρτιση:

- Παροχή **τακτικών προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης** σχετικά με την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, την παρέμβαση των παρευρισκομένων και τη συμπεριφορά σεβασμού στο χώρο εργασίας.
- Προσαρμόστε τα προγράμματα κατάρτισης ώστε να καλύπτουν συγκεκριμένες ανάγκες και ανησυχίες διαφορετικών ομάδων εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντών, των προϊσταμένων και του προσωπικού πρώτης γραμμής.

45

Στρατηγικές για την
Πρώθηση μιας
κουλτούρας σεβασμού,
συμμετοχικότητας και
μηδενικής ανοχής στην
παρενόχληση

3. Δέσμευση της ηγεσίας:

- Επίδειξη **ορατής και ηχηρής υποστήριξης** από τους οργανωτικούς ηγέτες για μια κουλτούρα σεβασμού και μηδενικής ανοχής στην παρενόχληση.
- Θέστε τους ηγέτες και τα διευθυντικά στελέχη προϊσταμένους **υπόλογους** για την πρόωθηση μιας κουλτούρας σεβασμού στο χώρο εργασίας και την άμεση και αποτελεσματική αντιμετώπιση της παρενόχλησης.

4. Ανοιχτά κανάλια επικοινωνίας:

- Δημιουργήστε **πολλαπλούς διαύλους για την αναφορά της παρενόχλησης**, συμπεριλαμβανομένων επιλογών ανώνυμης αναφοράς, πρόσβασης στο προσωπικό ανθρωπίνου δυναμικού και καθορισμένων συνηγόρων.
- Διασφαλίστε ότι οι εργαζόμενοι **αισθάνονται ασφαλείς και εξουσιοδοτημένοι** να αναφέρουν την παρενόχληση χωρίς το φόβο αντιποίνων ή στιγματισμού.

5. Πρώθηση της Ποικιλομορφίας και της ενσωμάτωσης:

- Πρώθηση πρωτοβουλιών ποικιλομορφίας και ένταξης που γιορτάζουν τις διαφορές, προωθούν τις ίσες ευκαιρίες και καταπολεμούν τις διακρίσεις και τις προκαταλήψεις.
- Ενθαρρύνετε τη **διαφορετική εκπροσώπηση σε ηγετικές θέσεις** και διαδικασίες λήψης αποφάσεων, ώστε να διασφαλίζεται ότι όλες οι φωνές ακούγονται και εκτιμώνται.

46

Στρατηγικές για την
Πρώθηση μιας
κουλτούρας σεβασμού,
συμμετοχικότητας και
μηδενικής ανοχής στην
Παρανόχληση

6. Ενθαρρύνετε την παρέμβαση των παρευρισκομένων:

- Δώστε στους υπαλλήλους τη δυνατότητα να **παρεμβαίνουν και να μιλούν** όταν γίνονται μάρτυρες ή υποψιάζονται παρανόχληση.
- Παροχή **κατάρτισης και υποστήριξης** για στρατηγικές παρέμβασης από τους παρευρισκόμενους, τονίζοντας τη σημασία της ανάληψης δράσης για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρανόχλησης.

7. Τακτική παρακολούθηση και αξιολόγηση:

- Εφαρμογή **τακτικών διαδικασιών παρακολούθησης και αξιολόγησης** για την εκτίμηση της αποτελεσματικότητας των προσπαθειών πρόληψης της παρανόχλησης.
- **Συλλέγετε ανατροφοδότηση** από τους εργαζομένους, διεξάγετε έρευνες για το κλίμα και αναλύετε τις τάσεις για τον εντοπισμό τομέων προβληματισμού και ευκαιριών βελτίωσης.

47

Free Public Spaces

04

Συμπεράσματα,
συζήτηση

GO GO!

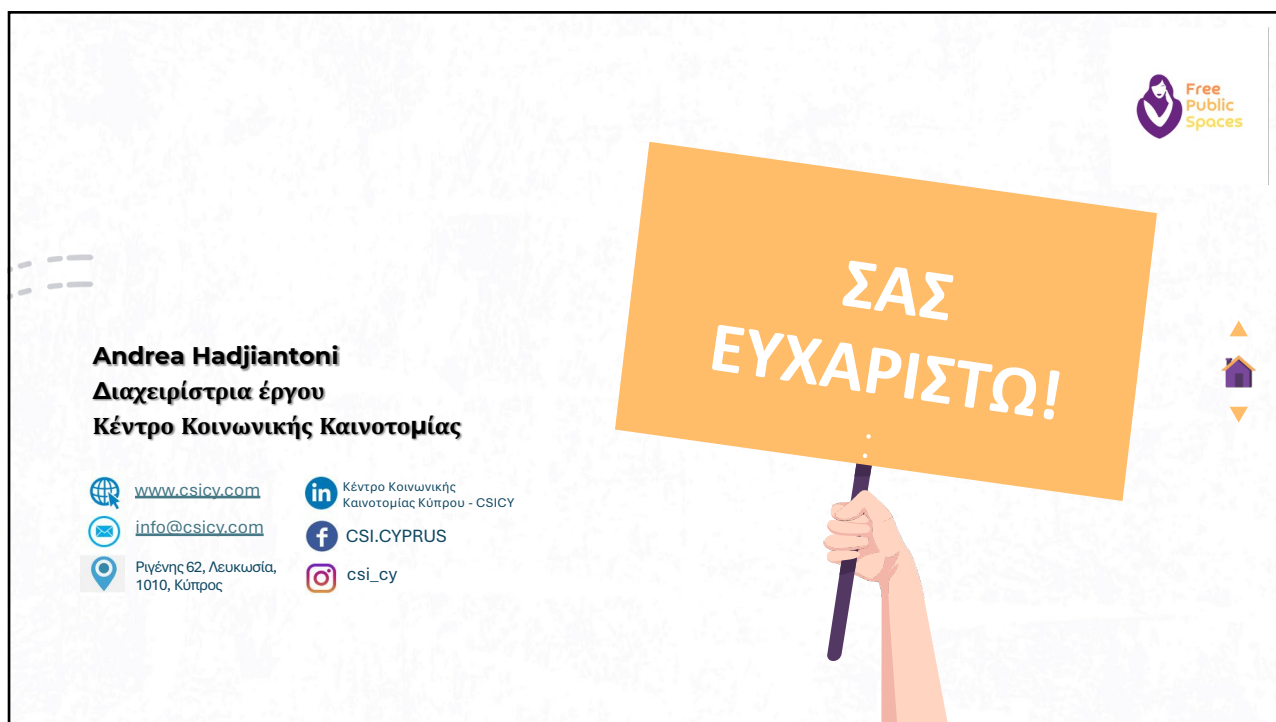
✌️

♥️

48



49



50