ΠΟΛΙΤΕΙΑ ΝΕΑΣ ΥΟΡΚΗΣ

Εκπαίδευση για την αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης

Έκδοση 2023

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

Εισαγωγή εκπαιδευτή

- Γεια σας και καλώς ήρθατε στην ετήσια εκπαίδευσή μας για την αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης και των διακρίσεων.

- Λέγομαι _____[*όνομα*]_____ *και είμαι* _____*[τίτλος]*_____ *στον οργανισμό* ____*[οργανισμός]*____.

- Η σεξουαλική παρενόχληση και οι διακρίσεις είναι φράσεις που όλοι

μας έχουμε ακούσει και ενδέχεται να σημαίνουν διαφορετικά πράγματα για κάθε άνθρωπο, ανάλογα με τις εμπειρίες του στη ζωή. Αλλά υπάρχει μια νομική σημασία που διέπει τους χώρους εργασίας στη Νέα Υόρκη και καθορίζει το πρότυπο που όλοι χρειάζεται να κατανοήσουμε και να ακολουθούμε. Και για το θέμα αυτό πρόκειται να μιλήσουμε σήμερα. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι κάθε συμπεριφορά που υποβάλλει έναν εργαζόμενο σε κατώτερες συνθήκες εργασίας λόγω του φύλου, της ταυτότητας φύλου, της έκφρασης φύλου (αντιληπτής ή πραγματικής) και/ή του σεξουαλικού προσανατολισμού του.

- Η παρενόχληση και οι διακρίσεις συχνά διασταυρώνονται, πράγμα που σημαίνει ότι άλλα χαρακτηριστικά, στα οποία περιλαμβάνονται η φυλή, η ικανότητα ή το καθεστώς μετανάστη ενός ατόμου, μπορούν να επηρεάσουν την εμπειρία του όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου στον χώρο εργασίας. Το πώς αυτοπροσδιοριζόμαστε επηρεάζει το πώς αντιλαμβανόμαστε τον κόσμο και το πώς ο κόσμος αντιλαμβάνεται εμάς.

- Κάθε άτομο κουβαλάει το δικό του παρελθόν στον χώρο εργασίας και αυτό ενδέχεται να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο αντιδρά σε

συγκεκριμένες συμπεριφορές. Προκειμένου να δημιουργηθεί ένας ασφαλής και δίκαιος εργασιακός χώρος, είναι ιδιαίτερα σημαντικό για όλους τους εργαζόμενους να προσέχουν και να λαμβάνουν υπόψη τους τον τρόπο με τον οποίο αυτά που λένε ή κάνουν ενδέχεται να επηρεάσουν κάποιον με διαφορετικές εμπειρίες από τις δικές τους.

- Ο σκοπός αυτής της διαδραστικής εκπαίδευσης είναι να καθορίσουμε μια κοινή αντίληψη για το τι είναι και τι δεν είναι αποδεκτό στον εργασιακό μας χώρο, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να μπορούν να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις και να αντιλαμβάνονται τα δικαιώματά τους για έναν ασφαλή χώρο εργασίας.

- Το συγκεκριμένο θέμα ενδέχεται να είναι δύσκολο για ορισμένα άτομα με βάση τις εμπειρίες που είχαν στο παρελθόν. Αν κάποιος χρειάζεται ένα πνευματικό διάλειμμα, ας μη διστάσει να το ζητήσει.

Στόχοι για τη σημερινή εκπαίδευση

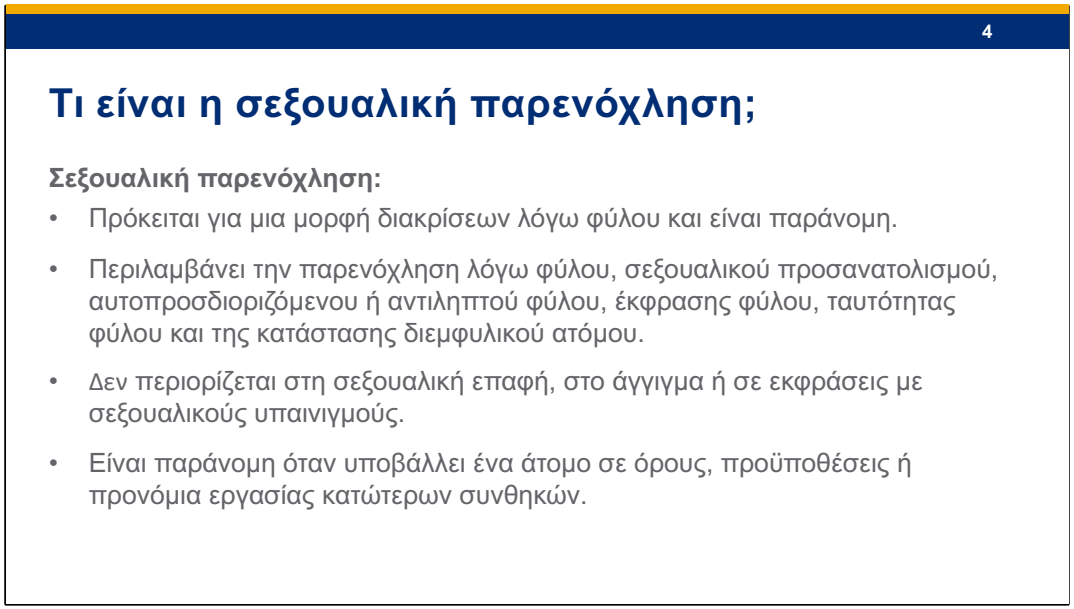
Η σεξουαλική παρενόχληση και οι διακρίσεις δεν είναι αποδεκτές.

Η σημερινή εκπαίδευση:

- Θα σας βοηθήσει να καταλάβετε καλύτερα τι θεωρείται σεξουαλική παρενόχληση και διακρίσεις.
- Θα σας δείξει πώς μπορείτε να αναφέρετε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και διακρίσεων.
- Θα σας δείξει τις επιλογές υποβολής αναφορών σε εξωτερικούς φορείς.

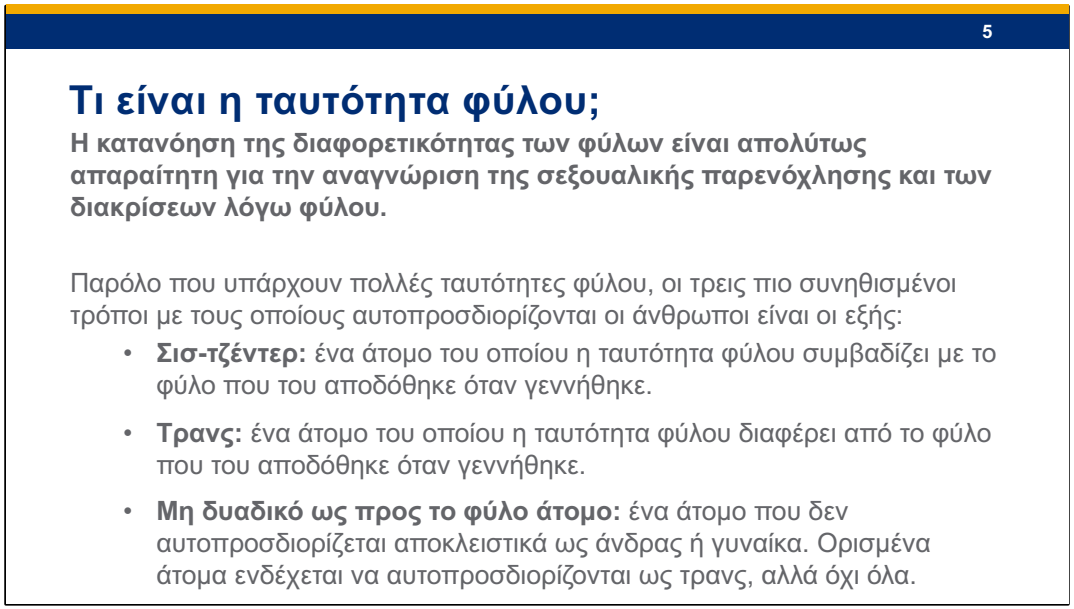
Στόχοι για τη σημερινή εκπαίδευση

- Η Πολιτεία της Νέας Υόρκης έχει αναλάβει τη δέσμευση να διασφαλίζει ότι κάθε άτομο έχει ίσες ευκαιρίες να απολαμβάνει ένα δίκαιο, ασφαλές και παραγωγικό εργασιακό περιβάλλον.
- Οι νόμοι και οι πολιτικές βοηθούν να διασφαλίζουμε ότι η διαφορετικότητα είναι σεβαστή και ότι όλοι μπορούν να απολαμβάνουν τα προνόμια της εργασίας στην Πολιτεία της Νέας Υόρκης.
- Η αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης και των διακρίσεων λόγω φύλου έχουν καίρια σημασία για να συνεχίζουμε στον δρόμο μας προς την επιτυχία. Η σεξουαλική παρενόχληση και οι διακρίσεις δεν είναι αποδεκτές.
- Κάθε συμπεριφορά παρενόχλησης ή διακρίσεων θα διερευνάται.
- Υπάρχει δυνατότητα να ληφθούν πειθαρχικά μέτρα, π.χ. συμβουλευτική ή αλλαγή καθηκόντων, αν ενδείκνυνται κατά περίσταση. Αν η συμπεριφορά είναι αρκετά σοβαρή, τα πειθαρχικά μέτρα ενδέχεται να περιλαμβάνουν και τη λύση της σύμβασης εργασίας.
- Η επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά, ιδίως αφού ειπωθεί σε κάποιον εργαζόμενο ότι πρέπει να σταματήσει, είναι ιδιαίτερα σοβαρή και θα αντιμετωπίζεται αναλόγως.
- Αυτή η διαδραστική εκπαίδευση θα σας βοηθήσει να καταλάβετε καλύτερα τι θεωρείται σεξουαλική παρενόχληση και διακρίσεις.
- Επίσης, αυτή η εκπαίδευση θα σας δείξει πώς μπορείτε να αναφέρετε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας σας, καθώς και τις επιλογές σας για την αναφορά περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας σε εξωτερικούς πολιτειακούς και ομοσπονδιακούς φορείς που επιβάλλουν την εφαρμογή των νόμων κατά των διακρίσεων.
- Οι αναφορές αυτές θα αντιμετωπίζονται με σοβαρότητα και θα διερευνώνται έγκαιρα και, όπου ενδείκνυται κατά περίσταση, θα λαμβάνονται αποτελεσματικά μέτρα.
- Τα αντίποινα σε βάρος όποιου καταγγείλει ένα περιστατικό παρενόχλησης ή διακρίσεων δεν επιτρέπονται και θα τιμωρούνται.



Τι είναι η σεξουαλική παρενόχληση;

- Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή διακρίσεων λόγω φύλου και είναι παράνομη σύμφωνα με την ομοσπονδιακή, την πολιτειακή και (όπου ισχύει) την τοπική νομοθεσία.
- Στη σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνεται η παρενόχληση λόγω βιολογικού φύλου, αποδοθέντος φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, αυτοπροσδιοριζόμενου ή αντιληπτού φύλου, έκφρασης φύλου, ταυτότητας φύλου και της κατάστασης διεμφυλικού ατόμου.
- Η σεξουαλική παρενόχληση δεν περιορίζεται στη σεξουαλική επαφή, στο άγγιγμα ή σε εκφράσεις με σεξουαλικούς υπαινιγμούς. Η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει όλες τις μορφές διακρίσεων λόγω φύλου, καθώς και τα στερεότυπα που διαχωρίζουν τους ρόλους των φύλων και την αντιμετώπιση των εργαζομένων με διαφορετικό τρόπο λόγω του φύλου τους.
- Η σεξουαλική παρενόχληση είναι παράνομη όταν υποβάλλει ένα άτομο σε όρους, προϋποθέσεις ή προνόμια εργασίας κατώτερων συνθηκών λόγω του φύλου, της ταυτότητας φύλου ή της έκφρασης του φύλου του.



Τι είναι η ταυτότητα φύλου

- Η κατανόηση της διαφορετικότητας των φύλων είναι απολύτως απαραίτητη για την αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης, επειδή οι διακρίσεις λόγω στερεότυπων με βάση το βιολογικό φύλο, την έκφραση φύλου και την αντιληπτή ταυτότητα αποτελούν μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης.

- Στο φάσμα των φύλων υπάρχουν λεπτές διαφορές, αλλά οι τρεις

πιο συνηθισμένοι τρόποι με τους οποίους αυτοπροσδιορίζονται οι άνθρωποι είναι σισ-τζέντερ, διεμφυλικά ή τρανς άτομα και μη δυαδικά ως προς το φύλο άτομα.

- Σισ-τζέντερ είναι ένα άτομο του οποίου το φύλο συμβαδίζει με το φύλο που του αποδόθηκε όταν γεννήθηκε. Γενικά, το φύλο αυτό εναρμονίζεται με τον δυαδικό ρόλο αρσενικού ή θηλυκού.

- Τρανς είναι ένα άτομο του οποίου το φύλο διαφέρει από το φύλο που του αποδόθηκε όταν γεννήθηκε.

- Ένα μη δυαδικό ως προς το φύλο άτομο δεν αυτοπροσδιορίζεται αποκλειστικά ως άνδρας ή γυναίκα. Μπορεί να αυτοπροσδιορίζεται ως και τα δύο, κάπου ενδιάμεσα ή εντελώς εκτός του δυαδικού ρόλου των φύλων. Ορισμένα άτομα ενδέχεται να αυτοπροσδιορίζονται ως τρανς, αλλά όχι όλα.

Τι είναι αυτό που λέμε παρενόχληση ή διακρίσεις;

Κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά που είτε είναι σεξουαλικής φύσης είτε στοχεύει σε κάποιο άτομο λόγω της ταυτότητας φύλου του όταν:

- Ο σκοπός ή η συνέπεια της εν λόγω συμπεριφοράς παρεμβαίνει στις επιδόσεις ενός ατόμου στη δουλειά του ή δημιουργεί ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον·
- Η εργασιακή απασχόληση εξαρτάται από την αποδοχή της εν λόγω ανεπιθύμητης συμπεριφοράς· ή
- Οι αποφάσεις όσον αφορά την εργασιακή απασχόληση ενός ατόμου βασίζονται στο αν θα αποδεχθεί ή θα απορρίψει την εν λόγω συμπεριφορά.

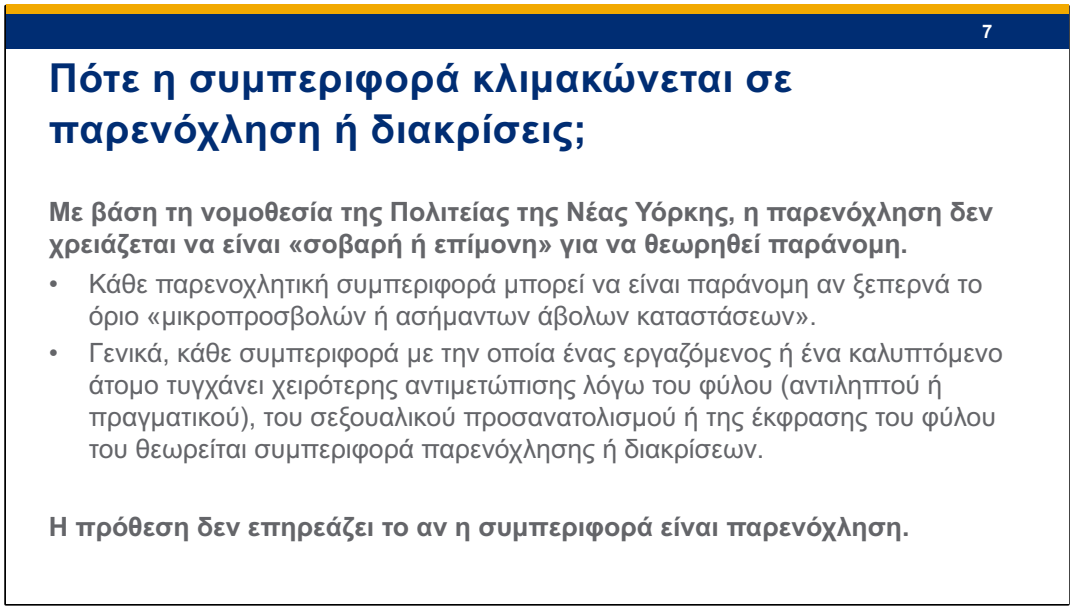
Τι μορφή μπορεί να έχει αυτό που λέμε παρενόχληση και διακρίσεις;

- Η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά που είτε είναι σεξουαλικής φύσης είτε στοχεύει σε κάποιο άτομο λόγω της ταυτότητας φύλου του όταν:

1. Ο σκοπός ή η συνέπεια της εν λόγω συμπεριφοράς παρεμβαίνει χωρίς εύλογη αιτία στις επιδόσεις ενός ατόμου στη δουλειά του ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον. Το επηρεαζόμενο άτομο δεν είναι απαραίτητο να είναι ο προβλεπόμενος στόχος της σεξουαλικής παρενόχλησης·

1. Η εργασιακή απασχόληση εξαρτάται έμμεσα ή άμεσα από την αποδοχή της εν λόγω ανεπιθύμητης συμπεριφοράς· ή

1. Οι αποφάσεις όσον αφορά την εργασιακή απασχόληση ενός ατόμου βασίζονται στο αν θα αποδεχθεί ή θα απορρίψει την εν λόγω συμπεριφορά. Στις αποφάσεις αυτές ενδέχεται να περιλαμβάνονται θέματα όπως οι βάρδιες και ο αριθμός των ωρών κατά τις οποίες θα μπορεί να δουλεύει ο εργαζόμενος, τα έργα που θα του ανατίθενται, καθώς και ο μισθός και οι προαγωγές που θα παίρνει.



Πότε η συμπεριφορά κλιμακώνεται σε παρενόχληση ή διακρίσεις;

- Με βάση τη νομοθεσία της Πολιτείας της Νέας Υόρκης, η παρενόχληση δεν χρειάζεται να είναι «σοβαρή ή επίμονη» για να θεωρηθεί παράνομη. Κάθε παρενοχλητική συμπεριφορά που περιγράφεται στην εκπαίδευση αυτή μπορεί να είναι παράνομη αν ξεπερνά το όριο «μικροπροσβολών ή ασήμαντων άβολων καταστάσεων». Κάθε περιστατικό παρενόχλησης είναι μοναδικό για το άτομο που το βιώνει, οπότε δεν υπάρχει κανένα συγκεκριμένο όριο μεταξύ των μικροπροσβολών και της παρενοχλητικής συμπεριφοράς. Η νομοθεσία καθορίζει ότι το αν η παρενοχλητική συμπεριφορά μπορεί να θεωρηθεί επουσιώδης ή ασήμαντη πρέπει να εξετάζεται από την οπτική γωνία ενός εύλογου ατόμου με τα ίδια προστατευόμενα χαρακτηριστικά. Γενικά, κάθε συμπεριφορά με την οποία ένας εργαζόμενος ή ένα καλυπτόμενο άτομο τυγχάνει χειρότερης αντιμετώπισης λόγω του φύλου (αντιληπτού ή πραγματικού), του σεξουαλικού προσανατολισμού ή της έκφρασης του φύλου του θεωρείται παράβαση της πολιτικής του εργοδότη [*Επωνυμία εργοδότη*].

- Η πρόθεση του δράστη δεν επηρεάζει το αν η συμπεριφορά είναι παρενόχληση. Αυτό που έχει σημασία είναι ο αντίκτυπος της συμπεριφοράς σε κάποιο άτομο.

Τώρα θα δούμε την πρώτη μας μελέτη περίπτωσης και θα δώσουμε τις απαντήσεις σε μερικές ερωτήσεις που αφορούν την περίπτωση αυτή.

Δήθεν τυχαία

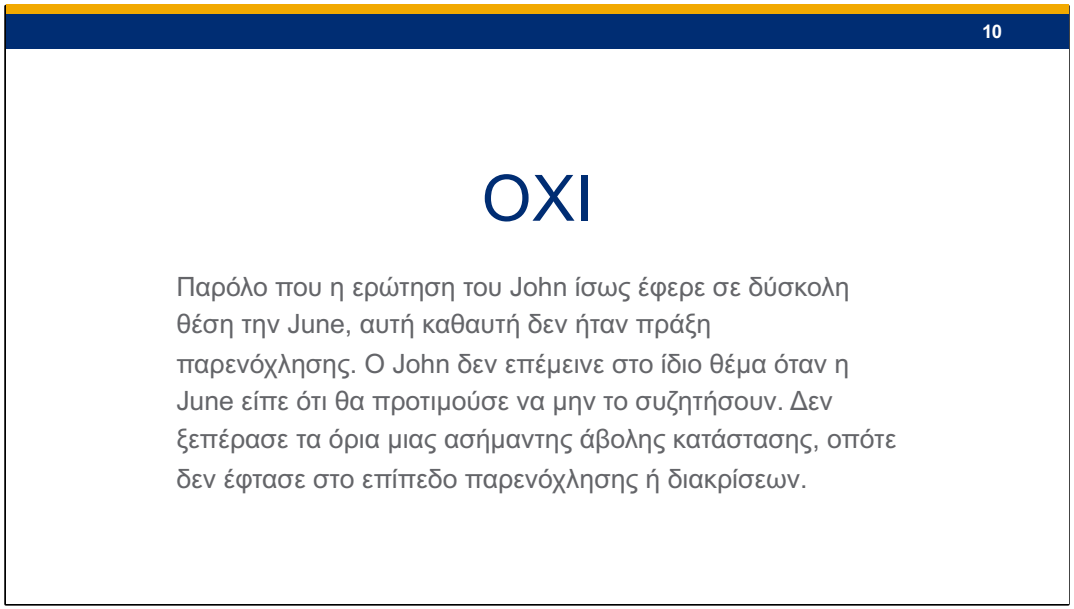
Η June έπιασε μια καινούρια δουλειά σε ένα εστιατόριο πριν από τρεις μήνες και σιγά-σιγά αρχίζει να γνωρίζεται με τους συναδέλφους της. Καθώς τρώνε όλοι μαζί πριν τις ώρες αιχμής του βραδινού φαγητού, ο διευθυντής της ο John τη ρωτάει αν έχει δεσμό με κάποιον. Η June λέει στον John ότι θα προτιμούσε να μη μιλά για την προσωπική της ζωή στη δουλειά. Αυτός συγκατανεύει και αλλάζει θέμα.

Ο διευθυντής της June τής έκανε μια προσωπική ερώτηση που την έφερε σε δύσκολη θέση. Αυτό ήταν σεξουαλική παρενόχληση;

Η June έπιασε μια καινούρια δουλειά σε ένα εστιατόριο πριν από τρεις μήνες και σιγά-σιγά αρχίζει να γνωρίζεται με τους συναδέλφους της. Καθώς τρώνε όλοι μαζί πριν τις ώρες αιχμής του βραδινού φαγητού, ο διευθυντής της ο John τη ρωτάει αν έχει δεσμό με κάποιον. Η June λέει στον John ότι θα προτιμούσε να μη μιλά για την προσωπική της ζωή στη δουλειά. Αυτός συγκατανεύει και αλλάζει θέμα.

Ο διευθυντής της June τής έκανε μια προσωπική ερώτηση που την έφερε σε δύσκολη θέση. Αυτό ήταν σεξουαλική παρενόχληση;

[Παύση για συζήτηση… απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]



Όχι. Παρόλο που η ερώτηση του John ίσως έφερε σε δύσκολη θέση την June, αυτή καθαυτή δεν ήταν πράξη παρενόχλησης. Ο John δεν επέμεινε στο ίδιο θέμα όταν η June είπε ότι θα προτιμούσε να μην το συζητήσουν. Δεν ξεπέρασε τα όρια μιας ασήμαντης άβολης κατάστασης, οπότε δεν έφτασε στο επίπεδο παρενόχλησης ή διακρίσεων.

Δήθεν τυχαία (συνέχεια)

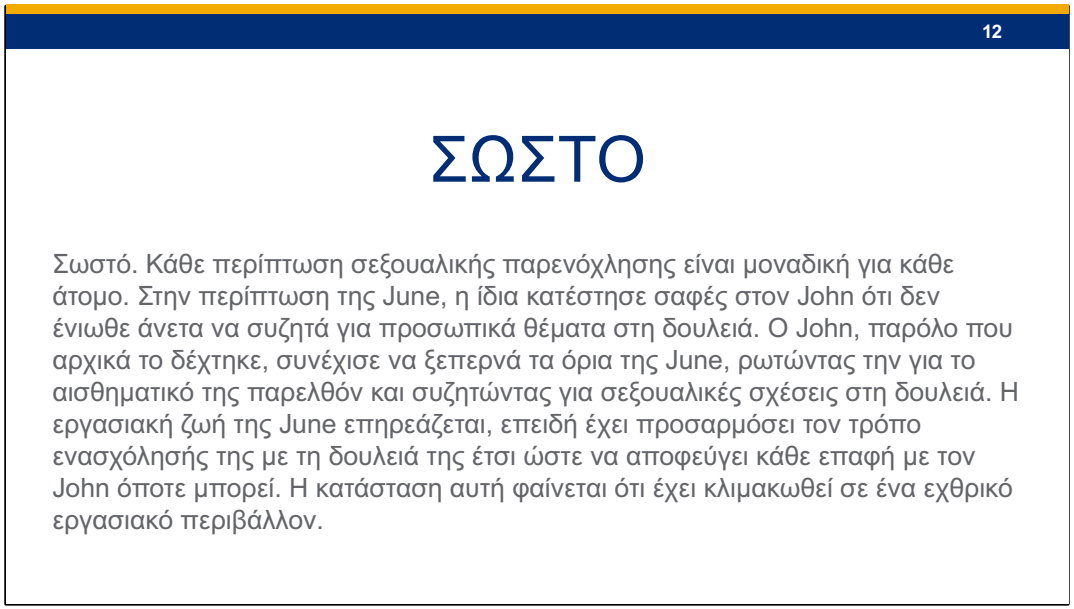
Τις επόμενες εβδομάδες ο Τζον, όποτε βρίσκεται κοντά στην June, γκρινιάζει ότι του είναι δύσκολο να βρει κοπέλα, λέει λεπτομέρειες για παλαιότερες αισθηματικές σχέσεις του και ζητά τις συμβουλές της June για το πώς να φλερτάρει με άλλες γυναίκες, συχνά επισημαίνοντας συγκεκριμένες υποψήφιες. Η June επανειλημμένα υπενθυμίζει στον John ότι θα προτιμούσε να μη μιλάνε για προσωπικά θέματα στη δουλειά, αλλά αυτός την αγνοεί και συνεχίζει να κάνει ανεπιθύμητα σχόλια. Η June φτάνει στο σημείο να τον αποφεύγει όποτε μπορεί.

Σωστό ή λάθος: Η συμπεριφορά του John κλιμακώθηκε και ξεκινώντας από μια ασήμαντη άβολη κατάσταση κατέληξε να γίνει σεξουαλική παρενόχληση.

Τις επόμενες εβδομάδες ο Τζον, όποτε βρίσκεται κοντά στην June, γκρινιάζει ότι του είναι δύσκολο να βρει κοπέλα, λέει λεπτομέρειες για παλαιότερες αισθηματικές σχέσεις του και ζητά τις συμβουλές της June για το πώς να φλερτάρει με άλλες γυναίκες, συχνά επισημαίνοντας συγκεκριμένες υποψήφιες. Η June επανειλημμένα υπενθυμίζει στον John ότι θα προτιμούσε να μη μιλάνε για προσωπικά θέματα στη δουλειά, αλλά αυτός την αγνοεί και συνεχίζει να κάνει ανεπιθύμητα σχόλια. Η June φτάνει στο σημείο να τον αποφεύγει όποτε μπορεί.

Σωστό ή λάθος: Η συμπεριφορά του John κλιμακώθηκε και ξεκινώντας από μια ασήμαντη άβολη κατάσταση κατέληξε να γίνει σεξουαλική παρενόχληση.

[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]



Σωστό. Κάθε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης είναι μοναδική για κάθε άτομο. Στην περίπτωση της June, η ίδια κατέστησε σαφές στον John ότι δεν ένιωθε άνετα να συζητά για προσωπικά θέματα στη δουλειά. Ο John, παρόλο που αρχικά το δέχτηκε, συνέχισε να ξεπερνά τα όρια της June, ρωτώντας την για το αισθηματικό της παρελθόν και συζητώντας για σεξουαλικές σχέσεις στη δουλειά. Η εργασιακή ζωή της June επηρεάζεται, επειδή έχει προσαρμόσει τον τρόπο ενασχόλησής της με τη δουλειά της έτσι ώστε να αποφεύγει κάθε επαφή με τον John όποτε μπορεί. Η κατάσταση αυτή φαίνεται ότι έχει κλιμακωθεί σε ένα

εχθρικό εργασιακό περιβάλλον.

Ένα εχθρικό περιβάλλον ως παρενόχληση

Ένα εχθρικό περιβάλλον μπορεί να δημιουργηθεί από ανεπιθύμητα λόγια, νοήματα, αστεία, φάρσες, εκφοβισμό, σωματικές ενέργειες ή βία, που είτε είναι σεξουαλικής φύσης είτε έχουν ως στόχο κάποιο άτομο λόγω του φύλου του.

Ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να υπάρξει στον φυσικό χώρο ενός γραφείου ή κατά την εργασία εξ αποστάσεως με χρήση πλατφορμών βιντεοδιασκέψεων, email, εφαρμογών που βασίζονται στη δυνατότητα συνομιλίας, μέσων κοινωνικής δικτύωσης και άλλων μέσων τηλεργασίας.

Εχθρικό περιβάλλον

- Ένα εχθρικό περιβάλλον στη βάση φύλου, ταυτότητας φύλου ή έκφρασης φύλου μπορεί να δημιουργηθεί από ανεπιθύμητα λόγια, νοήματα, αστεία, φάρσες, εκφοβισμό, σωματικές ενέργειες ή βία, που είτε είναι ή δεν είναι σεξουαλικής φύσης είτε έχουν ως στόχο κάποιο άτομο λόγω του φύλου του.
- Στη σεξουαλική παρενόχληση μέσω εχθρικού περιβάλλοντος περιλαμβάνονται τα εξής:
  - Επίδειξη εικόνων ή εκδόσεων σεξουαλικού περιεχομένου ή διακρίσεων σε οποιοδήποτε σημείο του χώρου εργασίας, π.χ. εικόνων, αφισών, ημερολογίων, γκράφιτι, αντικειμένων, διαφημιστικού υλικού, αναγνωσμάτων ή άλλου υλικού που είναι σεξουαλικά εξευτελιστικού ή πορνογραφικού περιεχομένου.
    - Περιλαμβάνονται η επίδειξη του εν λόγω υλικού σε υπολογιστές ή κινητά τηλέφωνα του χώρου εργασίας και η κοινοποίησή του στον χώρο εργασίας, καθώς και η ύπαρξή του σε περίοπτη θέση στο φόντο του χώρου εργασίας στο σπίτι κάποιου κατά τη διάρκεια μιας βιντεοδιάσκεψης.
    - Επίσης, περιλαμβάνονται σεξουαλικού προσανατολισμού χειρονομίες, θόρυβοι, παρατηρήσεις, αστεία ή σχόλια για τη σεξουαλικότητα, το αισθηματικό παρελθόν ή τη σεξουαλική εμπειρία ενός ατόμου.
  - Εχθρικές ενέργειες σε βάρος ενός ατόμου λόγω του φύλου του, όπως:
    - Βιασμός, σεξουαλική βιαιοπραγία, κακοποίηση ή προσπάθεια πραγματοποίησης των εν λόγω επιθέσεων·
    - Σωματικές πράξεις σεξουαλικής φύσης (στις οποίες ενδεικτικά περιλαμβάνονται άγγιγμα, τσίμπημα, χάδια, άρπαγμα, φιλιά, αγκαλιές, τρίψιμο ή πάτημα στο σώμα κάποιου άλλου εργαζόμενου)·
    - Παρέμβαση ή πρόκληση καταστροφής ή ζημιάς στον σταθμό εργασίας στα εργαλεία ή στον εξοπλισμό ενός ατόμου ή παρέμβαση με οποιονδήποτε άλλο τρόπο στη δυνατότητα του εν λόγω ατόμου να κάνει τη δουλειά του·
    - Υπονόμευση της δουλειάς ενός ατόμου ή αποκλεισμός ενός ατόμου από συσκέψεις εργασίας·
    - Εκφοβισμός, φωνές, βρισιές, καθώς και σκόπιμη εσφαλμένη χρήση των αντωνυμιών που προτιμά ένα άτομο.
  - Ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να υπάρξει στον φυσικό χώρο ενός γραφείου αλλά και σε περίπτωση εργασίας εξ αποστάσεως. Οποιεσδήποτε από τις συμπεριφορές που περιγράφονται πιο πάνω και μπορούν επίσης να συμβούν κατά τη χρήση διαδικτυακών μέσων, π.χ. λεκτική παρενόχληση στη διάρκεια μιας βιντεοδιάσκεψης, μηνύματα μέσω διαδικτυακών εφαρμογών συνομιλίας ή διαφορετικές προσδοκίες για εργαζόμενους με βάση το φύλο τους, συνιστούν διακρίσεις λόγω φύλου.

Και τώρα περνάμε στην επόμενή μας μελέτη περίπτωσης.

Μία στιγμή στον χρόνο

Η Whitney είναι βοηθός δικηγόρου σε μια μεγάλη νομική εταιρεία που έχει υιοθετήσει την εργασία εξ αποστάσεως ως κύριο τρόπο απασχόλησης των περισσότερων υπαλλήλων της. Κατά τη μετάβαση της εταιρείας στην τηλεργασία, υπήρχαν αρκετά προβλήματα και για ένα χρονικό διάστημα οι εργαζόμενοι βασίζονταν στα προσωπικά τους τηλέφωνα και στους προσωπικούς τους λογαριασμούς email για να μένουν σε επαφή δουλεύοντας από το σπίτι. Παρόλο που τώρα πια οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε email και τηλέφωνα εργασίας, ο Xander, ένας δικηγόρος με τον οποίο έχει στενή συνεργασία η Whitney, περιστασιακά της στέλνει μηνύματα με ερωτήσεις στο προσωπικό της κινητό τηλέφωνο. Ένα βράδυ, ο Xander στέλνει στη Whitney μια σεξουαλικά τολμηρή εικόνα.

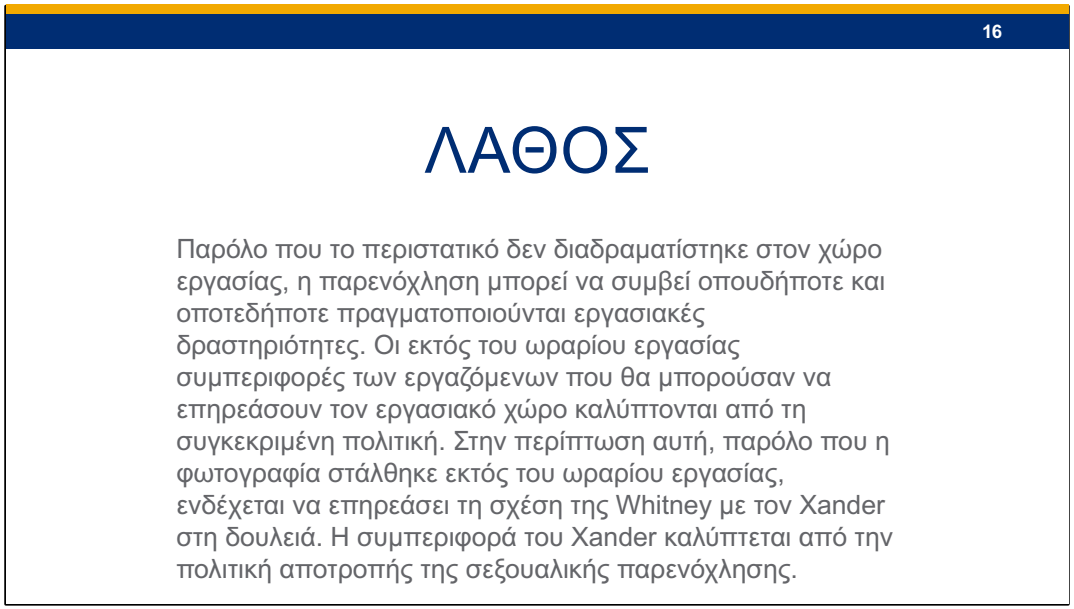
Σωστό ή λάθος: Ο Xander έστειλε την εικόνα από το προσωπικό του τηλέφωνο στο προσωπικό τηλέφωνο της Whitney, οπότε δεν πρόκειται για πρόβλημα στον χώρο εργασίας.

Η Whitney είναι βοηθός δικηγόρου σε μια μεγάλη νομική εταιρεία που έχει υιοθετήσει την εργασία εξ αποστάσεως ως κύριο τρόπο απασχόλησης των περισσότερων υπαλλήλων της. Κατά τη μετάβαση της εταιρείας στην τηλεργασία, υπήρχαν αρκετά προβλήματα και για ένα χρονικό διάστημα οι εργαζόμενοι βασίζονταν στα προσωπικά τους τηλέφωνα και στους προσωπικούς τους λογαριασμούς email για να μένουν σε επαφή δουλεύοντας από το σπίτι. Παρόλο που τώρα πια οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε email και τηλέφωνα εργασίας, ο Xander, ένας δικηγόρος με τον οποίο έχει στενή συνεργασία η

Whitney, περιστασιακά της στέλνει μηνύματα με ερωτήσεις στο προσωπικό της κινητό τηλέφωνο. Ένα βράδυ, ο Xander στέλνει στη Whitney μια σεξουαλικά τολμηρή εικόνα.

Σωστό ή λάθος: Ο Xander έστειλε την εικόνα από το προσωπικό του τηλέφωνο στο προσωπικό τηλέφωνο της Whitney, οπότε δεν πρόκειται για πρόβλημα στον χώρο εργασίας

[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]



Λάθος. Παρόλο που το περιστατικό δεν διαδραματίστηκε στον χώρο εργασίας, η παρενόχληση μπορεί να συμβεί οπουδήποτε και οποτεδήποτε πραγματοποιούνται εργασιακές δραστηριότητες. Οι εκτός του ωραρίου εργασίας συμπεριφορές των εργαζόμενων που θα μπορούσαν να επηρεάσουν τον εργασιακό χώρο καλύπτονται από τη συγκεκριμένη πολιτική. Στην περίπτωση αυτή, παρόλο που η φωτογραφία στάλθηκε εκτός του ωραρίου εργασίας, ενδέχεται να επηρεάσει τη σχέση της Whitney με τον Xander στη δουλειά. Η συμπεριφορά του Xander καλύπτεται από την πολιτική αποτροπής της

σεξουαλικής παρενόχλησης.

Μία στιγμή στον χρόνο (συνέχεια)

Την επόμενη μέρα και αφού η Whitney δεν έχει απαντήσει, ο Xander τής στέλνει ένα γραπτό μήνυμα ζητώντας συγγνώμη για το προηγούμενο βράδυ και ισχυρίζεται ότι η εικόνα προοριζόταν για άλλον αποδέκτη. Μερικές εβδομάδες αργότερα, στη διάρκεια μιας σύσκεψης που κάνουν οι δυο τους μέσω Zoom προκειμένου να συζητήσουν για μια υπόθεση, ο Xander σχολιάζει το γεγονός ότι ο σταθμός εργασίας της Whitney στο σπίτι της είναι εγκατεστημένος στην κρεβατοκάμαρά της και αστειεύεται ότι πολύ θα του άρεσε μια εικονική περιήγηση στον χώρο «όπου συμβαίνουν μαγικά πράγματα». Μετά απ' αυτό, η Whitney έρχεται σε δύσκολη θέση και βρίσκει μια δικαιολογία για να τελειώσει γρήγορα η σύσκεψη.

Αργότερα την ίδια εβδομάδα, ο Xander στέλνει στη Whitney ένα απευθείας μήνυμα στη διάρκεια μιας σύσκεψης όλων των μελών της εταιρείας μέσω Zoom και της λέει ότι στη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας «δεν μπορεί να πάψει να τη σκέφτεται στην κρεβατοκάμαρά της».

Σωστό ή λάθος: Δεν μπορεί να υπάρξει εχθρικό περιβάλλον όταν κάποιος εργάζεται από το σπίτι.

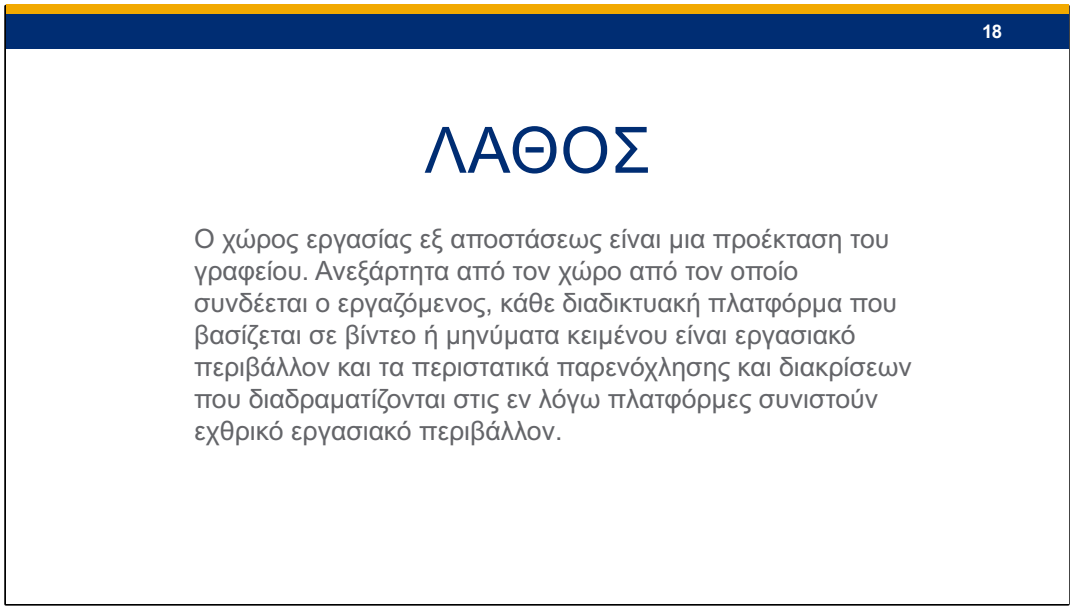
Την επόμενη μέρα και αφού η Whitney δεν έχει απαντήσει, ο Xander τής στέλνει ένα γραπτό μήνυμα ζητώντας συγγνώμη για το προηγούμενο βράδυ και ισχυρίζεται ότι η εικόνα προοριζόταν για άλλον αποδέκτη. Μερικές εβδομάδες αργότερα, στη διάρκεια μιας σύσκεψης που κάνουν οι δυο τους μέσω Zoom προκειμένου να συζητήσουν για μια υπόθεση, ο Xander σχολιάζει το γεγονός ότι ο σταθμός εργασίας της Whitney στο σπίτι της είναι εγκατεστημένος στην κρεβατοκάμαρά της και αστειεύεται ότι πολύ θα του άρεσε μια εικονική περιήγηση στον χώρο «όπου συμβαίνουν μαγικά πράγματα». Μετά απ' αυτό, η

Whitney έρχεται σε δύσκολη θέση και βρίσκει μια δικαιολογία για να τελειώσει γρήγορα η σύσκεψη.

Αργότερα την ίδια εβδομάδα, ο Xander στέλνει στη Whitney ένα απευθείας μήνυμα στη διάρκεια μιας σύσκεψης όλων των μελών της εταιρείας μέσω Zoom και της λέει ότι στη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας «δεν μπορεί να πάψει να τη σκέφτεται στην κρεβατοκάμαρά της».

Σωστό ή λάθος: Δεν μπορεί να υπάρξει εχθρικό περιβάλλον όταν κάποιος εργάζεται από το σπίτι.

[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]



Λάθος. Ο χώρος εργασίας εξ αποστάσεως είναι μια προέκταση του γραφείου. Ανεξάρτητα από τον χώρο από τον οποίο συνδέεται ο εργαζόμενος, κάθε διαδικτυακή πλατφόρμα που βασίζεται σε βίντεο ή μηνύματα κειμένου είναι εργασιακό περιβάλλον και τα περιστατικά παρενόχλησης και διακρίσεων που διαδραματίζονται στις εν λόγω πλατφόρμες συνιστούν εχθρικό εργασιακό περιβάλλον.

Μελέτη περίπτωσης 3

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

Δουλεύοντας δυο φορές πιο σκληρά

Η Sandra είναι πρωτοετής ειδικευόμενη σε ένα πανεπιστημιακό νοσοκομείο στο Buffalo. Είναι η μόνη μαύρη γυναίκα στην τάξη της. Εκείνη και οι συνάδελφοί της συνοδεύουν καθημερινά τον Dr. Grey στις επισκέψεις του στους ασθενείς. Όταν ο Dr. Grey κάνει ερωτήσεις στους ειδικευόμενους, η Sandra νιώθει ότι ο Dr. Grey της φέρεται μειωτικά σε σχέση με τους άλλους. Συχνά κάνει σχόλια για την άγνοιά της και υποτιμά τις απαντήσεις της στις ερωτήσεις του, παρόλο που οι απαντήσεις της είναι αντίστοιχες με αυτές των συναδέλφων της. Μία μέρα, καθώς πηγαίνουν από ένα δωμάτιο ασθενούς σε κάποιο άλλο, η Sandra ακούει τον Dr. Grey να λέει σε κάποιον άλλο ειδικευόμενο ότι η Sandra μάλλον είναι «πρόσληψη κατ' ανάγκη για λόγους στήριξης της διαφορετικότητας».

Η Sandra, πολύ στενοχωρημένη, εκμυστηρεύεται αυτό που έτυχε να ακούσει στον συνάδελφό της Justin. Ο Justin λέει στη Σάντρα ότι καταλαβαίνει πως αυτό που άκουσε την τάραξε, αλλά ότι δεν χρειάζεται να το πάρει τοις μετρητοίς. Ο Justin είναι επίσης μαύρος και δεν έχει νιώσει ποτέ ότι ο Dr. Grey τον αντιμετωπίζει διαφορετικά σε σχέση με άλλους συναδέλφους τους που δεν είναι μαύροι. Όταν ο Dr. Grey τους φέρεται με αυστηρότητα, είναι γιατί θέλει να γίνουν όλοι τους εξαιρετικοί γιατροί.

Η Sandra είναι πρωτοετής ειδικευόμενη σε ένα πανεπιστημιακό νοσοκομείο στο Buffalo. Είναι η μόνη μαύρη γυναίκα στην τάξη της. Εκείνη και οι συνάδελφοί της συνοδεύουν καθημερινά τον Dr. Grey στις επισκέψεις του στους ασθενείς. Όταν ο Dr. Grey κάνει ερωτήσεις στους ειδικευόμενους, η Sandra νιώθει ότι ο Dr. Grey της φέρεται μειωτικά σε σχέση με τους άλλους. Συχνά κάνει σχόλια για την άγνοιά της και υποτιμά τις απαντήσεις της στις ερωτήσεις του, παρόλο που οι απαντήσεις της είναι αντίστοιχες με αυτές των συναδέλφων της. Μία μέρα, καθώς πηγαίνουν από ένα δωμάτιο ασθενούς σε κάποιο άλλο, η

Sandra ακούει τον Dr. Grey να λέει σε κάποιον άλλο ειδικευόμενο ότι η Sandra μάλλον είναι «πρόσληψη κατ' ανάγκη για λόγους στήριξης της διαφορετικότητας».

Η Sandra, πολύ στενοχωρημένη, εκμυστηρεύεται αυτό που έτυχε να ακούσει στον συνάδελφό της Justin. Ο Justin λέει στη Σάντρα ότι καταλαβαίνει πως αυτό που άκουσε την τάραξε, αλλά ότι δεν χρειάζεται να το πάρει τοις μετρητοίς. Ο Justin είναι επίσης μαύρος και δεν έχει νιώσει ποτέ ότι ο Dr. Grey τον αντιμετωπίζει διαφορετικά σε σχέση με άλλους συναδέλφους τους που δεν είναι μαύροι. Όταν ο Dr. Grey τους φέρεται με αυστηρότητα, είναι γιατί θέλει να γίνουν όλοι τους εξαιρετικοί γιατροί.

[συνέχεια της μελέτης περίπτωσης στην επόμενη διαφάνεια]

Δουλεύοντας δυο φορές πιο σκληρά (συνέχεια)

Η Sandra ακολουθεί τη συμβουλή του Justin και δεν κάνει επίσημη καταγγελία. Όσο περνούν οι μήνες, στη διάρκεια των επισκέψεων στους ασθενείς ο Dr. Grey εξακολουθεί να φέρεται υποτιμητικά στη Sandra, π.χ. στραβοκοιτώντας την όταν μιλάει και αντιδρώντας υπερβολικά όταν δίνει λανθασμένες ή μη ολοκληρωμένες απαντήσεις, δηλαδή συνεχίζει να έχει μια συμπεριφορά την οποία δεν επιδεικνύει σε κανέναν άλλο από τους ειδικευόμενους και η οποία τη φέρνει σε δύσκολη θέση μπροστά στους συναδέλφους και στους ασθενείς.

Πρόσφατα, τα σχόλιά του έχουν γίνει πολύ αιχμηρά χωρίς να αφορούν πάντα τις ιατρικές της γνώσεις. Ο Dr. Grey έχει αρχίσει να σχολιάζει ότι η Sandra χρειάζεται να καταβάλει μεγαλύτερη προσπάθεια για να βελτιώσει την εμφάνισή της αν θέλει να τη σέβονται ως επαγγελματία, π.χ. να μακιγιάρεται και να ισιώνει τα φυσικά σγουρά μαλλιά της. Όταν η Sandra κάνει τα παράπονά της στη Monica, μια άλλη ειδικευόμενη που είναι λευκή, η Monica δεν δίνει σημασία στις ανησυχίες της Sandra επειδή ο Dr. Grey ποτέ δεν έχει φέρει την ίδια σε δύσκολη θέση με παρατηρήσεις για προσωπικά θέματα.

Σωστό ή λάθος: Η συμπεριφορά του Dr. Grey ενδέχεται να ενέχει φυλετικές διακρίσεις.

Η Sandra ακολουθεί τη συμβουλή του Justin και δεν κάνει επίσημη καταγγελία. Όσο περνούν οι μήνες, στη διάρκεια των επισκέψεων στους ασθενείς ο Dr. Grey εξακολουθεί να φέρεται υποτιμητικά στη Sandra, π.χ. στραβοκοιτώντας την όταν μιλάει και αντιδρώντας υπερβολικά όταν δίνει λανθασμένες ή μη ολοκληρωμένες απαντήσεις, δηλαδή συνεχίζει να έχει μια συμπεριφορά την οποία δεν επιδεικνύει σε κανέναν άλλο από τους ειδικευόμενους και η οποία τη φέρνει σε δύσκολη θέση μπροστά στους συναδέλφους και στους ασθενείς. Πρόσφατα, τα σχόλιά του έχουν γίνει πολύ αιχμηρά χωρίς να αφορούν

πάντα τις ιατρικές της γνώσεις. Ο Dr. Grey έχει αρχίσει να σχολιάζει ότι η Sandra χρειάζεται να καταβάλει μεγαλύτερη προσπάθεια για να βελτιώσει την εμφάνισή της αν θέλει να τη σέβονται ως επαγγελματία, π.χ. να μακιγιάρεται και να ισιώνει τα φυσικά σγουρά μαλλιά της. Όταν η Sandra κάνει τα παράπονά της στη Monica, μια άλλη ειδικευόμενη που είναι λευκή, η Monica δεν δίνει σημασία στις ανησυχίες της Sandra επειδή ο Dr. Grey ποτέ δεν έχει φέρει την ίδια σε δύσκολη θέση με παρατηρήσεις για προσωπικά θέματα.

Σωστό ή λάθος: Η συμπεριφορά του Dr. Grey ενδέχεται να ενέχει φυλετικές διακρίσεις.

[Παύση για συζήτηση – απάντηση και πρόσθετη ερώτηση στην επόμενη διαφάνεια]

ΣΩΣΤΟ

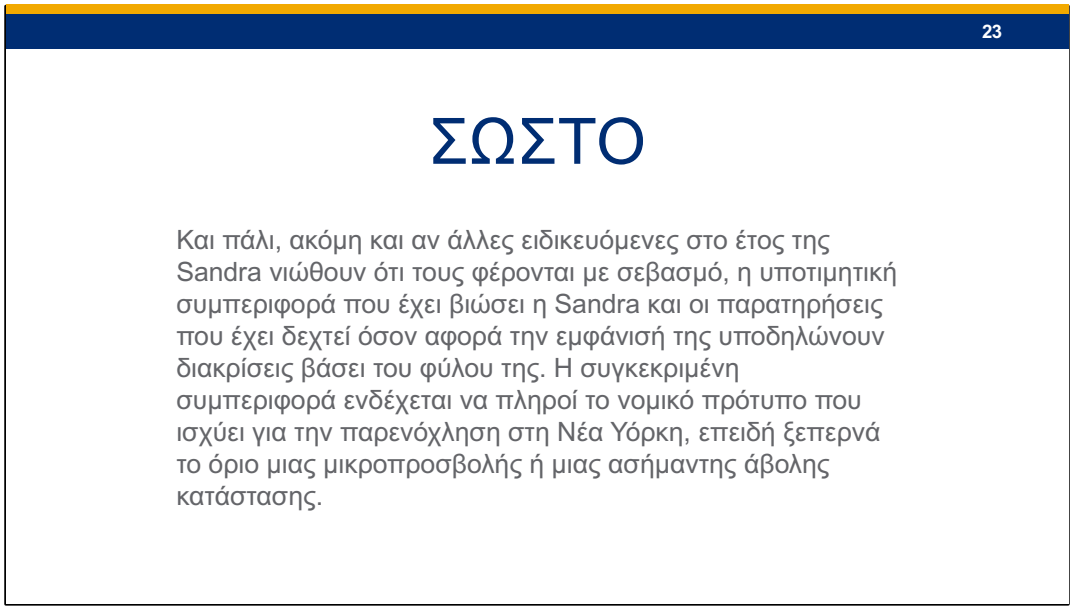
Παρόλο που ο Dr. Grey ενδέχεται να ισχυριστεί ότι η υποτιμητική συμπεριφορά του προς τη Sandra δεν έχει ως βάση τη φυλή της, τα σχόλιά του ότι μάλλον είναι «πρόσληψη κατ' ανάγκη για λόγους στήριξης της διαφορετικότητας» και ότι πρέπει να ισιώνει τα φυσικά μαλλιά της υποδηλώνουν ρατσιστικό κίνητρο. Το γεγονός ότι άλλοι μαύροι συνάδελφοι της Sandra δεν έχουν νιώσει ότι ο γιατρός δεν τους φέρεται σωστά λόγω της φυλής τους δεν έχει σημασία ούτε παίζει κανέναν ρόλο στην εμπειρία της Sandra.

Σωστό ή λάθος: Η συμπεριφορά του Dr. Grey ενδέχεται να είναι σεξουαλική παρενόχληση.

Σωστό. Παρόλο που ο Dr. Grey ενδέχεται να ισχυριστεί ότι η υποτιμητική συμπεριφορά του προς τη Sandra δεν έχει ως βάση τη φυλή της, τα σχόλιά του ότι μάλλον είναι «πρόσληψη κατ' ανάγκη για λόγους στήριξης της διαφορετικότητας» και ότι πρέπει να ισιώνει τα φυσικά μαλλιά της υποδηλώνουν ρατσιστικό κίνητρο. Το γεγονός ότι άλλοι μαύροι συνάδελφοι της Sandra δεν έχουν νιώσει ότι ο γιατρός δεν τους φέρεται σωστά λόγω της φυλής τους δεν έχει σημασία ούτε παίζει κανέναν ρόλο στην εμπειρία της Sandra.

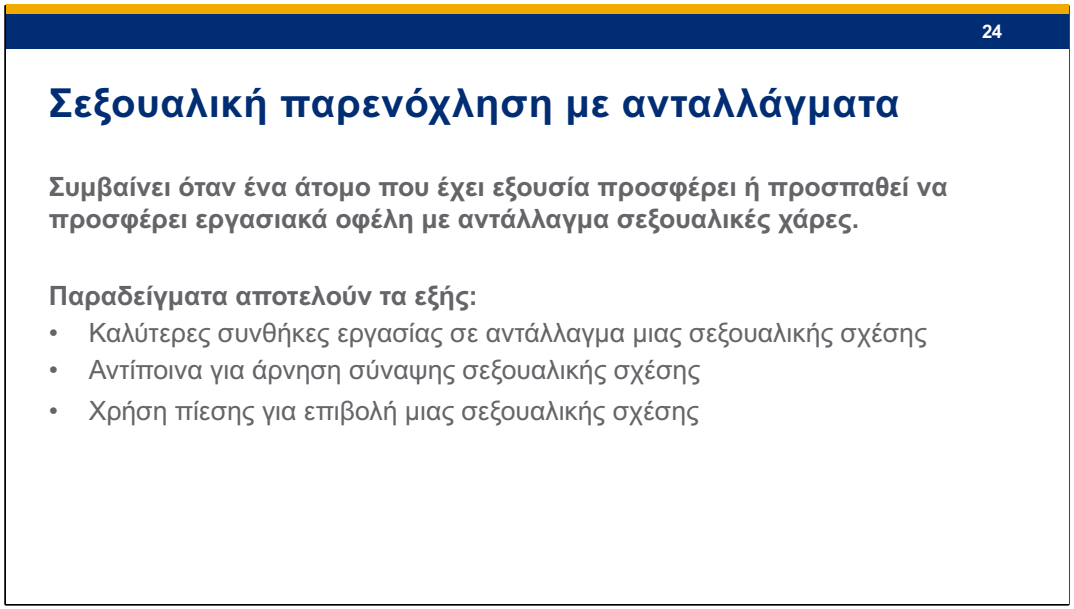
Σωστό ή λάθος: Η συμπεριφορά του Dr. Grey ενδέχεται να είναι σεξουαλική παρενόχληση.

[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]



Σωστό. Και πάλι, ακόμη και αν άλλες ειδικευόμενες στο έτος της Sandra νιώθουν ότι τους φέρονται με σεβασμό, η υποτιμητική συμπεριφορά που έχει βιώσει η Sandra και οι παρατηρήσεις που έχει δεχτεί όσον αφορά την εμφάνισή της υποδηλώνουν διακρίσεις βάσει του φύλου της. Η συγκεκριμένη συμπεριφορά ενδέχεται να πληροί το νομικό πρότυπο που ισχύει για την παρενόχληση στη Νέα Υόρκη, επειδή ξεπερνά το όριο μιας μικροπροσβολής ή μιας ασήμαντης άβολης κατάστασης.

Στην περίπτωση της Sandra, τα χαρακτηριστικά της ως μαύρης και γυναίκας διασταυρώνονται για να δημιουργήσουν μια κατάσταση στην οποία κατά τα φαινόμενα υπήρξε στόχος παρενόχλησης από τον προϊστάμενό της. Επίσης, στην περίπτωση της Sandra αυτές οι δύο συμπίπτουσες εκδοχές παρενόχλησης δημιούργησαν μια ενδεχομένως εχθρική εργασιακή κατάσταση.



Σεξουαλική παρενόχληση με ανταλλάγματα

- Σεξουαλική παρενόχληση με ανταλλάγματα συμβαίνει όταν ένα άτομο που έχει εξουσία προσφέρει ή προσπαθεί να προσφέρει εργασιακά οφέλη με αντάλλαγμα σεξουαλικές χάρες.

- Η παρενόχληση αυτού του τύπου συνήθως συμβαίνει μεταξύ ενός εργαζόμενου και ενός ατόμου με εξουσία, π.χ. προϊσταμένου, που έχει τη δυνατότητα να χορηγήσει ή να ματαιώσει εργασιακά οφέλη.

- Στη σεξουαλική παρενόχληση με ανταλλάγματα περιλαμβάνονται οι εξής περιπτώσεις:

    - Προσφορά ή χορήγηση καλύτερων συνθηκών εργασίας ή ευκαιριών σε αντάλλαγμα μιας σεξουαλικής σχέσης·

    - Απειλές για δυσμενείς εργασιακές συνθήκες (π.χ. υποβιβασμό, μεταβολές βάρδιας ή αλλαγές τοποθεσίας) ή άρνηση παροχής ευκαιριών αν δεν γίνει αποδεκτή η σύναψη σεξουαλικής σχέσης·

    - Χρήση πίεσης, απειλών ή σωματικών πράξεων για επιβολή μιας σεξουαλικής σχέσης·

    - Αντίποινα για άρνηση σύναψης σεξουαλικής σχέσης.

Μελέτη περίπτωσης 4

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

Ας όψεται η ανάγκη

Η Jamila είναι μπαργούμαν σε ένα δημοφιλές εστιατόριο στο Μπρούκλιν. Εργάζεται στο εστιατόριο εδώ και ένα μήνα και ελπίζει να της αναθέσουν τη βραδινή βάρδια την Παρασκευή και το Σάββατο που έχουν κοσμοσυρροή. Ο διευθυντής της ο Jason ετοιμάζει το πρόγραμμα για τις βάρδιες. Του λέει ότι νιώθει άνετα στη θέση της και ότι γνωρίζει τους πελάτες του εστιατορίου αρκετά καλά ώστε να αναλάβει τη βραδινή βράδια που αφήνει πολλά φιλοδωρήματα το συγκεκριμένο διήμερο. Της λέει «Θα δούμε. Έχουμε πολλούς έμπειρους σερβιτόρους στο μπαρ.»

Μια βδομάδα αργότερα, η Jamila και ο Jason είναι έτοιμοι να κλείσουν το μαγαζί μετά τη βραδινή τους βάρδια την Τετάρτη. Ο Jason σερβίρει και για τους δυο τους από ένα σφηνάκι τεκίλα, ζητά από την Jamila να καθίσει μαζί του στο μπαρ και της λέει ότι ελπίζει πως θα μπορέσει να της δώσει κάποιες βάρδιες στα διήμερα. Της λέει ότι κάποιοι άλλοι σερβιτόροι στο μπαρ δουλεύουν στο εστιατόριο περισσότερο καιρό, αλλά αυτός θέλει εκείνη. Ο Jason βάζει το χέρι του στο γόνατο της Jamila και την προτρέπει να πιει την τεκίλα. Η Jamila πίνει γρήγορα το σφηνάκι προτού κατέβει από το σκαμπό και τελειώσει τις δουλειές πρέπει να κάνει για να κλείσουν.

Σωστό ή λάθος: Η συμπεριφορά του Jason ενδέχεται να είναι παρενόχληση σε βάρος της Jamila.

Η Jamila είναι μπαργούμαν σε ένα δημοφιλές εστιατόριο στο Μπρούκλιν. Εργάζεται στο εστιατόριο εδώ και ένα μήνα και ελπίζει να της αναθέσουν τη βραδινή βάρδια την Παρασκευή και το Σάββατο που έχουν κοσμοσυρροή. Ο διευθυντής της ο Jason ετοιμάζει το πρόγραμμα για τις βάρδιες. Του λέει ότι νιώθει άνετα στη θέση της και ότι γνωρίζει τους πελάτες του εστιατορίου αρκετά καλά ώστε να αναλάβει τη βραδινή βράδια που αφήνει πολλά φιλοδωρήματα το συγκεκριμένο διήμερο. Της λέει «Θα δούμε. Έχουμε πολλούς έμπειρους σερβιτόρους στο μπαρ.»

Μια βδομάδα αργότερα, η Jamila και ο Jason είναι έτοιμοι να κλείσουν το μαγαζί μετά τη βραδινή τους βάρδια την Τετάρτη. Ο Jason σερβίρει και για τους δυο τους από ένα σφηνάκι τεκίλα, ζητά από την Jamila να καθίσει μαζί του στο μπαρ και της λέει ότι ελπίζει πως θα μπορέσει να της δώσει κάποιες βάρδιες στα διήμερα. Της λέει ότι κάποιοι άλλοι σερβιτόροι στο μπαρ δουλεύουν στο εστιατόριο περισσότερο καιρό, αλλά αυτός θέλει εκείνη. Ο Jason βάζει το χέρι του στο γόνατο της Jamila και την προτρέπει να πιει την τεκίλα. Η Jamila πίνει γρήγορα το σφηνάκι προτού κατέβει από το σκαμπό και τελειώσει τις δουλειές πρέπει να κάνει για να κλείσουν.

Σωστό ή λάθος: Η συμπεριφορά του Jason ενδέχεται να είναι παρενόχληση σε βάρος της Jamila.

[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]

ΣΩΣΤΟ

Η συμπεριφορά του Jason ως προϊσταμένου της Jamila είναι ανάρμοστη και η Jamila δεν πρέπει να διστάσει να αναφέρει την εν λόγω συμπεριφορά αν την έκανε να νιώσει άβολα.

Η συμπεριφορά του Jason, στο σημείο αυτό, ενδέχεται να συνιστά ή να μη συνιστά παρενόχληση με ανταλλάγματα· ο Jason δεν έχει υποσχεθεί ούτε έχει απειλήσει την Jamila ότι θα χειριστεί διαφορετικά τις βάρδιες της με βάση το αν θα ανταποκριθεί στο φλερτ του. Ωστόσο, επειδή συζητούσε για τις βάρδιες την ώρα που έκανε κάτι που θα μπορούσε να εκληφθεί ως σεξουαλική πρόταση, η συμπεριφορά του θα μπορούσε να θεωρηθεί ενδεχομένως εξαναγκαστική. Αν ο Jason συνεχίσει να αφήνει υπονοούμενα, ακόμη και αν ποτέ δεν διατυπώσει κάποια απειλή ή υπόσχεση για εργασιακά οφέλη, η κατάσταση αυτή θα μπορούσε να δημιουργήσει για την Jamila ένα εχθρικό περιβάλλον, για το οποίο αυστηρά υπεύθυνος θα ήταν ο ιδιοκτήτης του εστιατορίου αφού ο Jason είναι προϊστάμενός της.

Σωστό. Η συμπεριφορά του Jason ως προϊσταμένου της Jamila είναι ανάρμοστη και η Jamila δεν πρέπει να διστάσει να αναφέρει την εν λόγω συμπεριφορά αν την έκανε να νιώσει άβολα.

Η συμπεριφορά του Jason, στο σημείο αυτό, ενδέχεται να συνιστά ή να μη συνιστά παρενόχληση με ανταλλάγματα· ο Jason δεν έχει υποσχεθεί ούτε έχει απειλήσει την Jamila ότι θα χειριστεί διαφορετικά τις βάρδιες της με βάση το αν θα ανταποκριθεί στο φλερτ του. Ωστόσο, επειδή συζητούσε για τις βάρδιες την ώρα που έκανε κάτι που θα

μπορούσε να εκληφθεί ως σεξουαλική πρόταση, η συμπεριφορά του θα μπορούσε να θεωρηθεί ενδεχομένως εξαναγκαστική. Αν ο Jason συνεχίσει να αφήνει υπονοούμενα, ακόμη και αν ποτέ δεν διατυπώσει κάποια απειλή ή υπόσχεση για εργασιακά οφέλη, η κατάσταση αυτή θα μπορούσε να δημιουργήσει για την Jamila ένα εχθρικό περιβάλλον, για το οποίο αυστηρά υπεύθυνος θα ήταν ο ιδιοκτήτης του εστιατορίου αφού ο Jason είναι προϊστάμενός της.

Ας όψεται η ανάγκη (συνέχεια)

Αφού περνά μια βδομάδα στη διάρκεια της οποίας η Jamila εξακολουθεί να παίρνει λιγότερο επιθυμητές βάρδιες, ρωτάει ξανά τον Jason αν θα μπορούσε να της δώσει τη βραδινή βάρδια μια Παρασκευή ή ένα Σάββατο. Της λέει ότι δεν είναι σίγουρος, αλλά ότι είναι στο χέρι της και προλαβαίνει ακόμη «να το κάνει να αξίζει τον κόπο του». Ύστερα της ζητάει να πάει μαζί του στο σπίτι του μετά τη δουλειά το ίδιο βράδυ.

Η Jamila, που πραγματικά χρειάζεται τα επιπλέον λεφτά που θα της αποφέρει μια βραδινή βάρδια το Σάββατο λόγω των φιλοδωρημάτων, αποφασίζει να πάει με τον Jason στο σπίτι του. Σχεδόν κάθε βδομάδα βγαίνουν μαζί μετά από επιμονή του Jason και επιδίδονται σε σεξουαλική δραστηριότητα. Ο Jason αρχίζει να αναθέτει στην Jamila βραδινές βάρδιες τις Παρασκευές και τα Σάββατα. Η Jamila δεν θέλει να είναι σε σχέση με τον Jason και βγαίνει μαζί του μόνο και μόνο επειδή πιστεύει ότι αλλιώς θα της αλλάξει το πρόγραμμα και δεν θα της ξαναδώσει βάρδιες τα βράδια που έχουν πολλή δουλειά.

Σωστό ή λάθος: Η Jamila δεν μπορεί να καταγγείλει παρενόχληση, επειδή με τη θέλησή της συμμετείχε σε σεξουαλική δραστηριότητα με τον Jason.

Αφού περνά μια βδομάδα στη διάρκεια της οποίας η Jamila εξακολουθεί να παίρνει λιγότερο επιθυμητές βάρδιες, ρωτάει ξανά τον Jason αν θα μπορούσε να της δώσει τη βραδινή βάρδια μια Παρασκευή ή ένα Σάββατο. Της λέει ότι δεν είναι σίγουρος, αλλά ότι είναι στο χέρι της και προλαβαίνει ακόμη «να το κάνει να αξίζει τον κόπο του». Ύστερα της ζητάει να πάει μαζί του στο σπίτι του μετά τη δουλειά το ίδιο βράδυ.

Η Jamila, που πραγματικά χρειάζεται τα επιπλέον λεφτά που θα της αποφέρει μια βραδινή βάρδια το Σάββατο λόγω των φιλοδωρημάτων, αποφασίζει να πάει με τον Jason στο σπίτι του. Σχεδόν κάθε βδομάδα βγαίνουν μαζί μετά από επιμονή του Jason και επιδίδονται σε σεξουαλική δραστηριότητα. Ο Jason αρχίζει να αναθέτει στην Jamila βραδινές βάρδιες τις Παρασκευές και τα Σάββατα. Η Jamila δεν θέλει να είναι σε σχέση με τον Jason και βγαίνει μαζί του μόνο και μόνο επειδή πιστεύει ότι αλλιώς θα της αλλάξει το πρόγραμμα και δεν θα της ξαναδώσει βάρδιες τα βράδια που έχουν πολλή δουλειά.

Σωστό ή λάθος: Η Jamila δεν μπορεί να καταγγείλει παρενόχληση, επειδή με τη θέλησή της συμμετείχε σε σεξουαλική δραστηριότητα με τον Jason.

[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]

ΛΑΘΟΣ

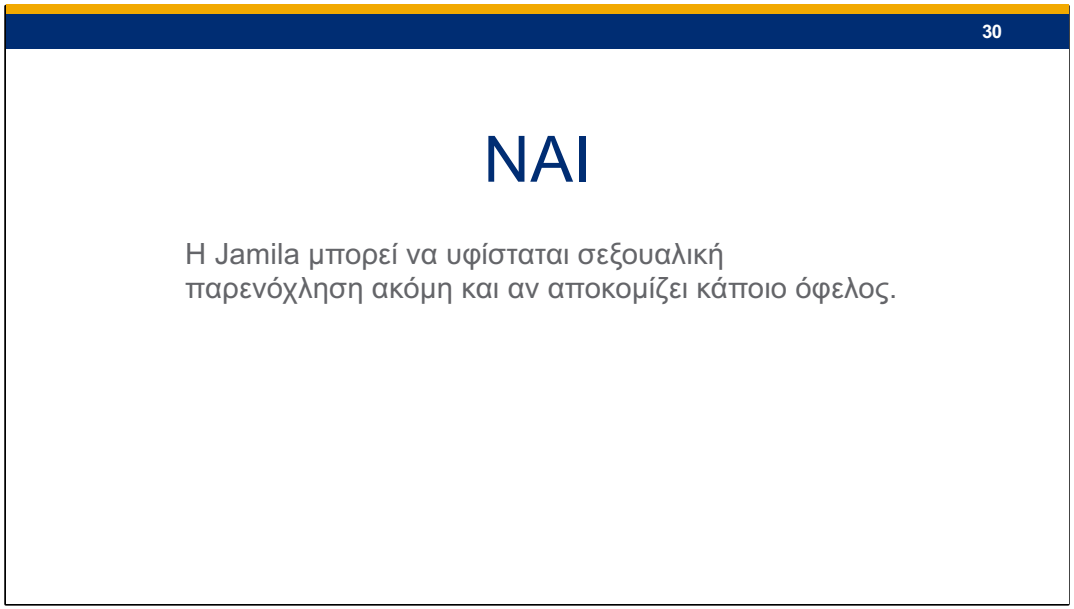
Επειδή η Jamila δεν επιθυμεί τη σεξουαλική δραστηριότητα, γίνεται στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης. Αντίστοιχα, αν είχε αρνηθεί τις προτάσεις του Jason, θα εξακολουθούσε να είναι στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης. Η προσφορά εργασιακών οφελών στην Jamila με αντάλλαγμα σεξουαλικές χάρες από κάποιον που έχει εξουσία επάνω της στον εργασιακό χώρο είναι παρενόχληση με ανταλλάγματα και ο εργοδότης (στην περίπτωση αυτή, ο ιδιοκτήτης του εστιατορίου) θεωρείται υπεύθυνος λόγω των ενεργειών του διευθυντή του.

Μπορεί η Jamila να καταγγείλει παρενόχληση αν πήρε τις βάρδιες που ήθελε;

Λάθος. Επειδή η Jamila δεν επιθυμεί τη σεξουαλική δραστηριότητα, γίνεται στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης. Αντίστοιχα, αν είχε αρνηθεί τις προτάσεις του Jason, θα εξακολουθούσε να είναι στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης. Η προσφορά εργασιακών οφελών στην Jamila με αντάλλαγμα σεξουαλικές χάρες από κάποιον που έχει εξουσία επάνω της στον εργασιακό χώρο είναι παρενόχληση με ανταλλάγματα και ο εργοδότης (στην περίπτωση αυτή, ο ιδιοκτήτης του εστιατορίου) θεωρείται υπεύθυνος λόγω των ενεργειών του διευθυντή του.

Μπορεί η Jamila να καταγγείλει παρενόχληση αν πήρε τις βάρδιες που ήθελε;

[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]



Ναι. Η Jamila μπορεί να υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση ακόμη και αν αποκομίζει κάποιο όφελος.

Ας όψεται η ανάγκη (συνέχεια)

Ύστερα από αρκετούς μήνες, στη διάρκεια των οποίων η Jamila πιστεύει ότι έχει αποδείξει πως είναι πολύτιμη η παρουσία της το διήμερο που έχουν πολλή δουλειά, διακόπτει τις σεξουαλικές δραστηριότητες με τον Jason. Αυτός αμέσως αλλάζει το πρόγραμμά της και της αναθέτει λιγότερο επιθυμητές βάρδιες με λιγότερους πελάτες και μικρότερα φιλοδωρήματα.

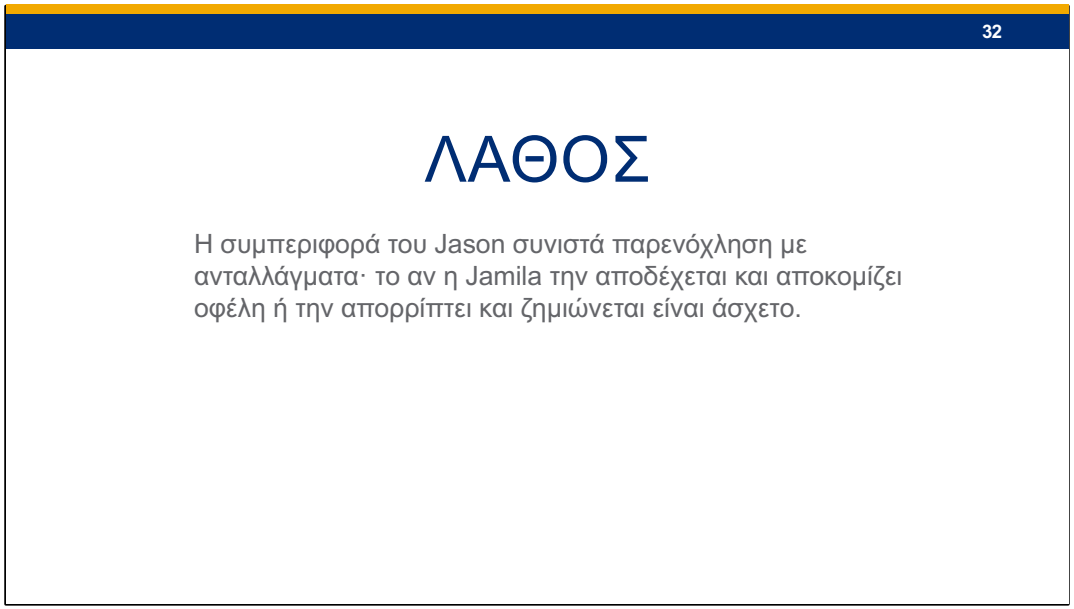
Σωστό ή λάθος: Τώρα πια είναι «πολύ αργά» για να κάνει καταγγελία η Jamila. Η σχέση της με τον Jason ήταν συναινετική, οπότε δεν υπάρχουν αποδείξεις ότι τώρα κάνει λιγότερο ευνοϊκές βάρδιες λόγω του χωρισμού τους.

Ύστερα από αρκετούς μήνες, στη διάρκεια των οποίων η Jamila πιστεύει ότι έχει αποδείξει πως είναι πολύτιμη η παρουσία της το διήμερο που έχουν πολλή δουλειά, διακόπτει τις σεξουαλικές δραστηριότητες με τον Jason. Αυτός αμέσως αλλάζει το πρόγραμμά της και της αναθέτει λιγότερο επιθυμητές βάρδιες με λιγότερους πελάτες και μικρότερα φιλοδωρήματα.

Σωστό ή λάθος: Τώρα πια είναι «πολύ αργά» για να κάνει καταγγελία η

Jamila. Η σχέση της με τον Jason ήταν συναινετική, οπότε δεν υπάρχουν αποδείξεις ότι τώρα κάνει λιγότερο ευνοϊκές βάρδιες λόγω του χωρισμού τους.

[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]



Λάθος. Η συμπεριφορά του Jason συνιστά παρενόχληση με ανταλλάγματα· το αν η Jamila την αποδέχεται και αποκομίζει οφέλη ή την απορρίπτει και ζημιώνεται είναι άσχετο.

Χρήση στερεότυπων που διαχωρίζουν τους ρόλους των φύλων

- Η χρήση στερεότυπων που διαχωρίζουν τους ρόλους των φύλων είναι διακρίσεις λόγω φύλου και καλύπτεται από τη συγκεκριμένη πολιτική.
- Χρήση στερεότυπων που διαχωρίζουν τους ρόλους των φύλων παρατηρείται όταν τα χαρακτηριστικά της συμπεριφοράς ή της προσωπικότητας κάποιου κρίνονται με βάση τις ιδέες ή τις απόψεις άλλων για το πώς πρέπει να φέρονται ή να φαίνονται τα άτομα ενός συγκεκριμένου φύλου.
- Η παρενόχληση ενός ατόμου επειδή η έκφραση του φύλου του δεν συμμορφώνεται με στερεότυπα που διαχωρίζουν τους ρόλους των φύλων, π.χ. «αρμόζουσα» εμφάνιση, ομιλία και προσωπικότητα ή ανάλογος τρόπος ζωής, είναι σεξουαλική παρενόχληση.
- Η παρενόχληση επειδή κάποιος κάνει μια δουλειά που συνήθως γίνεται ή γινόταν στο παρελθόν κυρίως από άτομα διαφορετικού φύλου είναι διακρίσεις λόγω φύλου.
- Τέλος, η ανάθεση καθηκόντων εργασίας με βάση ρόλους παραδοσιακά εκχωρημένους σε κάποιο συγκεκριμένο φύλο, π.χ. η ανάθεση της ευθύνης για το σερβίρισμα αναψυκτικών σε μια γυναίκα ή για τη μετακίνηση κιβωτίων σε έναν άνδρα, είναι διακρίσεις λόγω φύλου.

34

Ποια από τα παρακάτω αποτελούν παραδείγματα της χρήσης στερεότυπων που διαχωρίζουν τους ρόλους των φύλων;

1. Η Amy είναι χαλυβδουργός με 25ετή εμπειρία. Ο προϊστάμενός της, ο Gus, πάντα βάζει κάποιον άνδρα συνάδελφο να συνεργαστεί με την Amy σε κάθε έργο που της αναθέτει. Οι άνδρες συνάδελφοι της Amy αναλαμβάνουν μόνοι τους παρόμοια έργα που τους αναθέτει. Όταν η Amy ζητάει τον λόγο από τον Gus για το θέμα αυτό, εκείνος της εξηγεί ότι απλώς νοιάζεται για την ασφάλειά της επειδή είναι η μοναδική γυναίκα σε μια τόσο δύσκολη δουλειά.

2. Ο Frank είναι διοικητικός βοηθός σε μια δημοφιλή εταιρεία παραγωγής. Κάνει αίτηση για μια εσωτερική προαγωγή προκειμένου να πάρει τη θέση του διοικητικού βοηθού δίπλα στον εκτελεστικό διευθυντή της εταιρείας, οπότε θα χρειάζεται να υποδέχεται αρκετούς υψηλόβαθμους καλεσμένους όταν έρχονται για να συναντηθούν με τον διευθυντή. Ο Frank είναι ρευστός στο φύλο και μερικές φορές μακιγιάρεται και ντύνεται με φορέματα. Παρόλο που ο Frank έχει περισσότερα προσόντα από άλλους υποψήφιους, δεν παίρνει την προαγωγή. Ο εκτελεστικός διευθυντής εξηγεί ότι παρόλο που στηρίζει τον «τρόπο ζωής» του Frank, πολλοί από τους επισκέπτες του είναι «πιο παραδοσιακοί» και «δεν θα ένιωθαν άνετα» με τον Frank ως πρώτο τους σημείο επαφής.

3. Μια χρηματοδοτική εταιρεία οργανώνει τακτικά ανά τρίμηνο γεύματα για τους πιο σημαντικούς πελάτες της. Σε κάθε γεύμα, ο διευθύνων σύμβουλος Peter ζητά τα πάντα όσον αφορά την επιμέλεια του δείπνου από τη Susan, την αντιπρόεδρο με την οποία συνεργάζεται και η οποία είναι η μοναδική γυναίκα σε ηγετική θέση στην εταιρεία, παρά το γεγονός ότι στον χώρο είναι παρών και ο Ronald, ο υπεύθυνος της διοργάνωσης των γευμάτων.

4. Ο George είναι αυτός που κυρίως φροντίζει τον μικρό γιο του μιας και δουλεύει από το σπίτι για λογαριασμό μιας εταιρείας τεχνολογίας ενώ η σύζυγός του πηγαίνει στο γραφείο. Όλοι ξέρουν το πιτσιρίκι του George γιατί διακόπτει τις βιντεοδιασκέψεις, αλλά η απόδοση του George είναι άψογη. Ωστόσο, συχνά αποκλείουν τον George από τις συσκέψεις, επειδή ο προϊστάμενός του δεν θέλει να ασχολείται με τον «κύριο Μαμά».

ΣΩΣΤΗ ΑΠΑΝΤΗΣΗ: Όλα τα προαναφερόμενα!

[Παύση για ομαδική συζήτηση πριν το πάτημα του Enter για δεύτερη φορά προκειμένου να αποκαλυφθεί η σωστή απάντηση]

Επιλέξτε ποια από τα παρακάτω σενάρια είναι παραδείγματα στερεότυπων που διαχωρίζουν τους ρόλους των φύλων και, συνεπώς, πιθανά βάσιμα επιχειρήματα σε μια καταγγελία για διακρίσεις λόγω φύλου:

☐ Η Amy είναι χαλυβδουργός με 25ετή εμπειρία. Ο προϊστάμενός της, ο Gus, πάντα βάζει κάποιον άνδρα συνάδελφο να συνεργαστεί με

την Amy σε κάθε έργο που της αναθέτει. Οι άνδρες συνάδελφοι της Amy αναλαμβάνουν μόνοι τους παρόμοια έργα που τους αναθέτει. Όταν η Amy ζητάει τον λόγο από τον Gus για το θέμα αυτό, εκείνος της εξηγεί ότι απλώς νοιάζεται για την ασφάλειά της επειδή είναι η μοναδική γυναίκα σε μια τόσο δύσκολη δουλειά.

- Ο Frank είναι διοικητικός βοηθός σε μια δημοφιλή εταιρεία παραγωγής. Κάνει αίτηση για μια εσωτερική προαγωγή προκειμένου να πάρει τη θέση του διοικητικού βοηθού δίπλα στον εκτελεστικό διευθυντή της εταιρείας, οπότε θα χρειάζεται να υποδέχεται αρκετούς υψηλόβαθμους καλεσμένους όταν έρχονται για να συναντηθούν με τον διευθυντή. Ο Frank είναι ρευστός στο φύλο και μερικές φορές μακιγιάρεται και ντύνεται με φορέματα. Παρόλο που ο Frank έχει περισσότερα προσόντα από άλλους υποψήφιους, δεν παίρνει την προαγωγή. Ο εκτελεστικός διευθυντής εξηγεί ότι παρόλο που στηρίζει τον «τρόπο ζωής» του Frank, πολλοί από τους επισκέπτες του είναι «πιο παραδοσιακοί» και «δεν θα ένιωθαν άνετα» με τον Frank ως πρώτο τους σημείο επαφής.

- Μια χρηματοδοτική εταιρεία οργανώνει τακτικά ανά τρίμηνο γεύματα για τους πιο σημαντικούς πελάτες της. Σε κάθε γεύμα, ο διευθύνων σύμβουλος Peter ζητά τα πάντα όσον αφορά την επιμέλεια του δείπνου από τη Susan, την αντιπρόεδρο με την οποία συνεργάζεται και η οποία είναι η μοναδική γυναίκα σε ηγετική θέση στην εταιρεία, παρά το γεγονός ότι στον χώρο είναι παρών και ο Ronald, ο υπεύθυνος της διοργάνωσης των γευμάτων.

- Ο George είναι αυτός που κυρίως φροντίζει τον μικρό γιο του μιας και δουλεύει από το σπίτι για λογαριασμό μιας εταιρείας τεχνολογίας ενώ η σύζυγός του πηγαίνει στο γραφείο. Όλοι ξέρουν το πιτσιρίκι του George γιατί διακόπτει τις βιντεοδιασκέψεις, αλλά η απόδοση του George είναι άψογη. Ωστόσο, συχνά αποκλείουν τον George από τις συσκέψεις, επειδή ο προϊστάμενός του δεν θέλει να ασχολείται με τον «κύριο Μαμά».

*Σωστή απάντηση: Όλα τα προαναφερόμενα

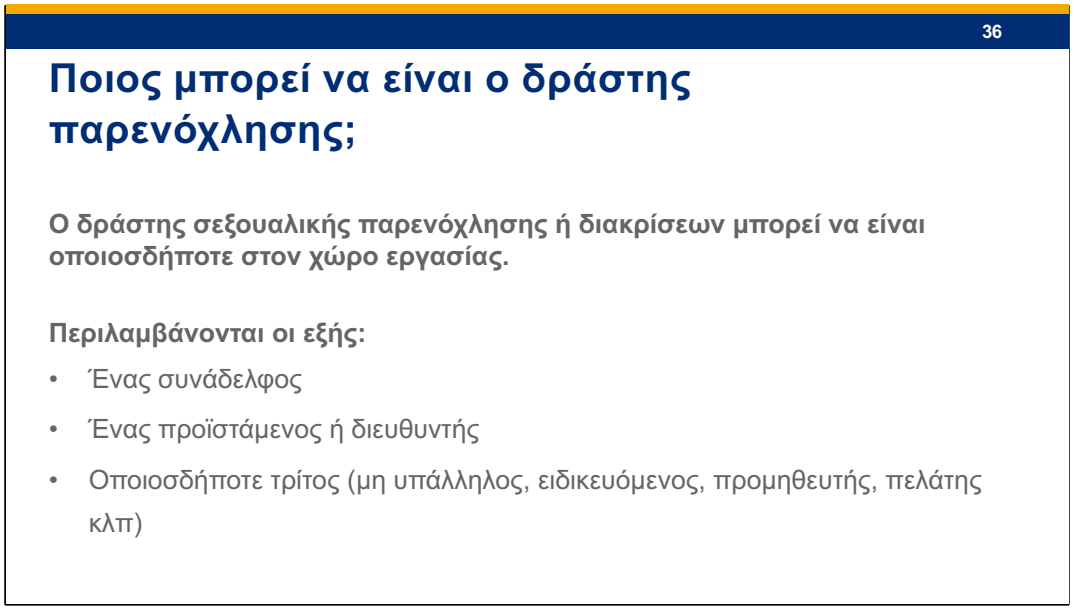
(Σημείωση: Η φράση «Σωστή απάντηση: Όλα τα προαναφερόμενα» θα εμφανιστεί μόνο μόλις ο παρουσιαστής πατήσει το Enter (είναι προγραμματισμένο να εμφανίζεται αργότερα με κίνηση).)

Ποιος μπορεί να γίνει στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης;

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να συμβεί μεταξύ οποιωνδήποτε ατόμων, ανεξάρτητα από τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή το φύλο τους.

Η νομοθεσία τους εργαζόμενους, τους αμειβόμενους ή μη αμειβόμενους ειδικευόμενους και πρόσθετα καλυπτόμενα άτομα στα οποία περιλαμβάνονται (ενδεικτικά) ανεξάρτητοι εργολάβοι, προμηθευτές, σύμβουλοι ή όποιος παρέχει υπηρεσίες στον εργασιακό χώρο.

- Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να συμβεί μεταξύ οποιωνδήποτε ατόμων, ανεξάρτητα από τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή το φύλο τους.
- Η νομοθεσία της Νέας Υόρκης προστατεύει εργαζόμενους και πρόσθετα καλυπτόμενα άτομα, στα οποία περιλαμβάνονται αμειβόμενοι και μη αμειβόμενοι ειδικευόμενοι, αιτούντες για θέσεις εργασίας, εργολάβοι, υπεργολάβοι, προμηθευτές, σύμβουλοι ή όποιος παρέχει υπηρεσίες στον εργασιακό χώρο. Στην τελευταία κατηγορία περιλαμβάνονται ανεξάρτητοι εργολάβοι, έκτακτοι εργαζόμενοι και προσωρινοί εργαζόμενοι. Επίσης, περιλαμβάνονται άτομα που παρέχουν υπηρεσίες επισκευών ή καθαρισμού ή οποιεσδήποτε άλλες υπηρεσίες έχοντας συνάψει σύμβαση με τον εργοδότη [*επωνυμία εργοδότη*].



<u>Ποιος μπορεί να είναι ο δράστης σεξουαλικής παρενόχλησης;</u>

Ο δράστης σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να είναι οποιοσδήποτε στον χώρο εργασίας.:

Ο δράστης παρενόχλησης μπορεί να είναι ένας **συνάδελφος** του αποδέκτη της συμπεριφοράς.

Ο δράστης παρενόχλησης μπορεί να είναι ένας **προϊστάμενος** ή **διευθυντής**.

Ο δράστης παρενόχλησης μπορεί να είναι κάποιος τρίτος, όπως: **μη υπάλληλος**, **ειδικευόμενος**, **προμηθευτής**, **υπεύθυνος ασφάλειας** του κτηρίου, **πελάτης** ή **επισκέπτης**.

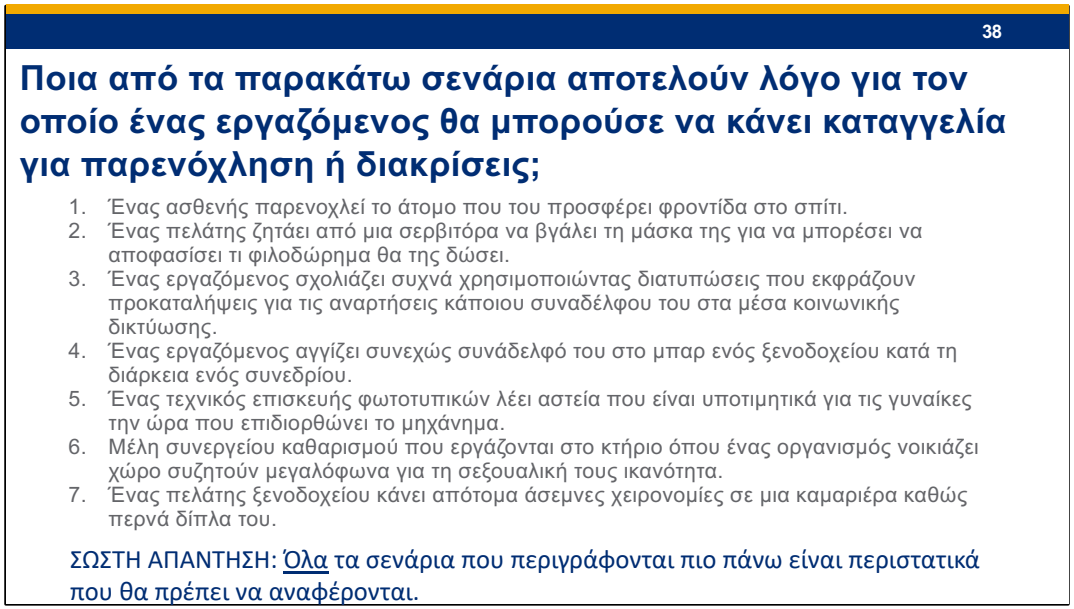
Πού μπορεί να συμβεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας;

Οποτεδήποτε και οπουδήποτε οι εργαζόμενοι εκπληρώνουν τα εργασιακά τους καθήκοντα, π.χ. στις εξής περιστάσεις:

- Εκδηλώσεις υπό την αιγίδα του εργοδότη
- Συνέδρια
- Πάρτι στο γραφείο
- Εκτός χώρου ή ωραρίου εργασίας
- Διαδικτυακά
- Κατά την εργασία εξ αποστάσεως

Πού μπορεί να συμβεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας;

- Η παρενόχληση μπορεί να συμβεί **οποτεδήποτε και οπουδήποτε** οι εργαζόμενοι εκπληρώνουν τα εργασιακά τους καθήκοντα, π.χ. στο πεδίο, σε οποιαδήποτε εκδήλωση υπό την αιγίδα του εργοδότη, σε περιστάσεις εκπαίδευσης, σε συνέδρια ανοιχτά για το κοινό και σε πάρτι στο γραφείο. Επίσης, η παρενόχληση μπορεί να συμβεί όταν οι εργαζόμενοι δουλεύουν εξ αποστάσεως μέσω πλατφορμών βιντεοδιασκέψεων και διαδικτυακών εφαρμογών συνομιλίας.
- Οι επαφές των εργαζόμενων εκτός ωραρίου εργασίας, π.χ. σε ένα ξενοδοχείο στη διάρκεια ταξιδιών ή σε εκδηλώσεις μετά τη δουλειά, μπορούν να έχουν αντίκτυπο στον χώρο εργασίας.
- Τοποθεσίες εκτός χώρου εργασίας και δραστηριότητες εκτός ωραρίου εργασίας μπορούν να θεωρηθούν επεκτάσεις του εργασιακού περιβάλλοντος.
- Οι εργαζόμενοι μπορούν να γίνουν στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης ή διακρίσεων μέσω κλήσεων, μηνυμάτων κειμένου, email και μέσων κοινωνικής δικτύωσης.
- Η παρενοχλητική συμπεριφορά που με οποιονδήποτε τρόπο επηρεάζει το εργασιακό περιβάλλον αποτελεί ευλόγως μέλημα της διοίκησης.



[Παύση για ομαδική συζήτηση πριν το πάτημα του Enter για δεύτερη φορά και την αποκάλυψη της σωστής απάντησης]

Ποια από τα παρακάτω σενάρια αποτελούν λόγο για τον οποίο ένας εργαζόμενος θα μπορούσε να κάνει καταγγελία για παρενόχληση ή διακρίσεις; Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

☐ Ένας ασθενής παρενοχλεί το άτομο που του προσφέρει φροντίδα στο σπίτι.
☐ Ένας πελάτης ζητάει από μια σερβιτόρα να βγάλει τη μάσκα της για

να μπορέσει να αποφασίσει τι φιλοδώρημα θα της δώσει.

- ☐ Ένας εργαζόμενος σχολιάζει συχνά χρησιμοποιώντας διατυπώσεις που εκφράζουν προκαταλήψεις για τις αναρτήσεις κάποιου συναδέλφου του στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.
- ☐ Ένας εργαζόμενος αγγίζει συνεχώς συνάδελφό του στο μπαρ ενός ξενοδοχείου κατά τη διάρκεια ενός συνεδρίου.
- ☐ Ένας τεχνικός επισκευής φωτοτυπικών λέει αστεία που είναι υποτιμητικά για τις γυναίκες την ώρα που επιδιορθώνει το μηχάνημα.
- ☐ Μέλη συνεργείου καθαρισμού που εργάζονται στο κτήριο όπου ένας οργανισμός νοικιάζει χώρο συζητούν μεγαλόφωνα για τη σεξουαλική τους ικανότητα.
- ☐ Ένας πελάτης ξενοδοχείου κάνει απότομα άσεμνες χειρονομίες σε μια καμαριέρα καθώς περνά δίπλα του.

Σωστή απάντηση: Όλα τα σενάρια που περιγράφονται πιο πάνω είναι περιστατικά που θα πρέπει να αναφέρονται.

(Σημείωση: Η φράση «Σωστή απάντηση: Όλα τα προαναφερόμενα» θα εμφανιστεί μόνο μόλις ο παρουσιαστής πατήσει το Enter (είναι προγραμματισμένο να εμφανίζεται αργότερα με κίνηση).)

[Διαφάνεια τίτλου, συνέχεια στην επόμενη διαφάνεια]

5 μέθοδοι παρέμβασης των παρευρισκόμενων

1. Διακόπτετε την παρενόχληση ασχολούμενοι με το άτομο που παρενοχλείται και αποσπώντας την προσοχή του από την παρενοχλητική συμπεριφορά.
2. Ζητάτε από κάποιον τρίτο να βοηθήσει στην παρέμβαση στην παρενόχληση.
3. Καταγράφετε το περιστατικό παρενόχλησης ή κρατάτε σχετικές σημειώσεις για να συμβάλετε σε μια μελλοντική διερεύνηση.
4. Ασχολείστε μετά το περιστατικό με το άτομο που έχει παρενοχληθεί, βλέπετε πώς αισθάνεται και το ενημερώνετε ότι η συμπεριφορά αυτή δεν ήταν σωστή.
5. Αντιμετωπίζετε αυτούς που παρενοχλούν και αναφέρετε τη συμπεριφορά ως ανάρμοστη μόνο αν αισθάνεστε ασφαλής.

- Τι μπορείτε να κάνετε αν γίνετε μάρτυρας ενός περιστατικού παρενόχλησης ή διακρίσεων;

- Υπάρχουν 5 μέθοδοι παρέμβασης των παρευρισκόμενων τους οποίους μπορείτε να χρησιμοποιήσετε αν γίνετε μάρτυρας ενός περιστατικού παρενόχλησης:

    1. Ένας παρευρισκόμενος μπορεί να διακόψει την παρενόχληση ασχολούμενος με το άτομο που παρενοχλείται και αποσπώντας την προσοχή του από την παρενοχλητική συμπεριφορά.
    2. Ένας παρευρισκόμενος που δεν νιώθει ασφαλής να διακόψει την παρενόχληση μόνος του μπορεί να ζητήσει από κάποιον τρίτο να βοηθήσει στην παρέμβαση.
    3. Ένας παρευρισκόμενος μπορεί να καταγράψει το περιστατικό παρενόχλησης ή να κρατήσει σχετικές σημειώσεις για να συμβάλει σε μια μελλοντική διερεύνηση.
    4. Ένας παρευρισκόμενος μπορεί να ασχοληθεί μετά το περιστατικό με το άτομο που έχει παρενοχληθεί, να δει πώς αισθάνεται και να το ενημερώσει ότι η συμπεριφορά αυτή δεν ήταν σωστή.
    5. Αν ένας παρευρισκόμενος αισθάνεται ασφαλής, μπορεί να αντιμετωπίσει αυτούς που παρενοχλούν και να τους πει ότι η συμπεριφορά τους είναι ανάρμοστη. Κατά την αντιμετώπιση της παρενόχλησης, η σωματική επίθεση σε κάποιο άτομο ποτέ δεν είναι η ενδεδειγμένη αντίδραση.

Ποια μέθοδος παρέμβασης των παρευρισκόμενων χρησιμοποιείται στα παρακάτω σενάρια;

Η Frances, καθαρίστρια σε ξενοδοχείο, περνάει από έναν άδειο διάδρομο ανάμεσα σε δωμάτια. Ένας ένοικος την στριμώχνει στον τοίχο και επιχειρεί να της επιτεθεί ακριβώς τη στιγμή που ο Tony, γκρουμ του ξενοδοχείου, βγαίνει από το ασανσέρ. Ο Tony μπαίνει ανάμεσα στη Frances και τον ένοικο και του λέει ότι η συμπεριφορά του είναι ανάρμοστη. Για ποιο είδος παρέμβασης παρευρισκόμενων είναι παράδειγμα το περιστατικό αυτό;
ΑΠΑΝΤΗΣΗ: *Άμεση αντιμετώπιση της συμπεριφοράς*

Ο Kyle ρωτάει τη Sheila αν βγαίνει με κάποιον. Η Sheila λέει ότι δεν θέλει να μιλάει για το θέμα αυτό στη δουλειά, αλλά ο Kyle επιμένει στην ίδια ερώτηση. Ο Taylor ζητάει από τη Sheila να ελέγξει ξανά μια συλλογή διαφανειών που της έχει ανατεθεί αυτές τις μέρες. Για ποιο είδος παρέμβασης παρευρισκόμενων είναι παράδειγμα το περιστατικό αυτό;
ΑΠΑΝΤΗΣΗ: *Ενασχόληση με το άτομο που παρενοχλείται και απόσπαση της προσοχής του από την παρενοχλητική συμπεριφορά*

Η μπαργούμαν Leslie παρατηρεί ότι ένας πελάτης του εστιατορίου αγγίζει συνεχώς τη σερβιτόρα Danielle, άλλοτε στο χέρι κι άλλοτε στο πόδι της, κάθε φορά που πάει στο τραπέζι του. Η Leslie το λέει στην προϊσταμένη της που παρεμβαίνει και αναθέτει στην Danielle να εξυπηρετήσει κάποιο άλλο τραπέζι. Για ποιο είδος παρέμβασης παρευρισκόμενων είναι παράδειγμα το περιστατικό αυτό;
ΑΠΑΝΤΗΣΗ: *Παράκληση σε κάποιον τρίτο για βοήθεια στην παρέμβαση*

(Παύση για συζήτηση μετά από κάθε σενάριο. Οι απαντήσεις θα εμφανίζονται μόλις ο παρουσιαστής πατά το Enter.)

Η Frances, καθαρίστρια σε ξενοδοχείο, περνάει από έναν άδειο διάδρομο ανάμεσα σε δωμάτια. Ένας ένοικος την στριμώχνει στον τοίχο και επιχειρεί να της επιτεθεί ακριβώς τη στιγμή που ο Tony, γκρουμ του ξενοδοχείου, βγαίνει από το ασανσέρ. Ο Tony μπαίνει ανάμεσα στη Frances και τον ένοικο και του λέει ότι η συμπεριφορά του είναι ανάρμοστη. Για ποιο είδος παρέμβασης παρευρισκόμενων είναι παράδειγμα το περιστατικό αυτό;
ΑΠΑΝΤΗΣΗ: *Άμεση αντιμετώπιση της συμπεριφοράς*

Ο Kyle ρωτάει τη Sheila αν βγαίνει με κάποιον. Η Sheila λέει ότι δεν θέλει να μιλάει για το θέμα αυτό στη δουλειά, αλλά ο Kyle επιμένει στην ίδια ερώτηση. Ο Taylor ζητάει από τη Sheila να ελέγξει ξανά μια συλλογή διαφανειών που της έχει ανατεθεί αυτές τις μέρες. Για ποιο είδος παρέμβασης παρευρισκόμενων είναι παράδειγμα το περιστατικό αυτό;
ΑΠΑΝΤΗΣΗ: *Ενασχόληση με το άτομο που παρενοχλείται και απόσπαση της προσοχής του από την παρενοχλητική συμπεριφορά*

Η μπαργούμαν Leslie παρατηρεί ότι ένας πελάτης του εστιατορίου αγγίζει συνεχώς τη σερβιτόρα Danielle, άλλοτε στο χέρι κι άλλοτε στο πόδι της, κάθε φορά που πάει στο τραπέζι του. Η Leslie το λέει στην προϊσταμένη της που παρεμβαίνει και αναθέτει στην Danielle να εξυπηρετήσει κάποιο άλλο τραπέζι. Για ποιο είδος παρέμβασης παρευρισκόμενων είναι παράδειγμα το περιστατικό αυτό;
ΑΠΑΝΤΗΣΗ: *Παράκληση σε κάποιον τρίτο για βοήθεια στην παρέμβαση*

[Διαφάνεια τίτλου, συνέχεια στην επόμενη διαφάνεια]

Προστατευόμενες ενέργειες

Η νομοθεσία προστατεύει από αντίποινα κάθε εργαζόμενο που συμμετέχει σε μια «προστατευόμενη ενέργεια».

Στις προστατευόμενες ενέργειες περιλαμβάνονται οι εξής:

- Υποβολή καταγγελίας για παρενόχληση ή πιθανή παρενόχληση
- Παροχή πληροφοριών κατά τη διάρκεια της διερεύνησης ενός περιστατικού
- Κατάθεση μάρτυρα όσον αφορά μια καταγγελία

Αντίποινα

- Η νομοθεσία της Πολιτείας της Νέας Υόρκης προστατεύει κάθε εργαζόμενο που έχει συμμετάσχει σε μια «προστατευόμενη ενέργεια» από αντίποινα λόγω της συγκεκριμένης «προστατευόμενης ενέργειας».
- Στις «προστατευόμενες ενέργειες» που αφορούν παρενόχληση και διακρίσεις περιλαμβάνονται οι εξής:
    - Υποβολή καταγγελίας σε προϊστάμενο, διευθυντή ή άλλο άτομο που ο εργοδότης σας του έχει αναθέσει να παραλαμβάνει καταγγελίες για παρενόχληση ή διακρίσεις
    - Υποβολή αναφοράς για πιθανή παρενόχληση, ακόμη και αν δεν είστε εσείς ο στόχος της παρενόχλησης
    - Υποβολή επίσημης καταγγελίας για παρενόχληση ή διακρίσεις σε κάποια κρατική αρχή
    - Παρέμβαση για αποτροπή ή περιορισμό ενός περιστατικού παρενόχλησης ή διακρίσεων
    - Παροχή βοήθειας σε κάποιον άλλο εργαζόμενο που καταγγέλλει παρενόχληση
    - Παροχή πληροφοριών κατά τη διάρκεια της διερεύνησης ενός περιστατικού παρενόχλησης στον χώρο εργασίας ή κατάθεση μάρτυρα όσον αφορά μια καταγγελία για παρενόχληση που έχει υποβληθεί σε κάποια κρατική αρχή ή σε δικαστήριο

Τι είναι τα αντίποινα;

Κάθε ενέργεια με στόχο τη μεταβολή των όρων και των προϋποθέσεων της απασχόλησης ενός εργαζόμενου *λόγω* της συμμετοχής του σε προστατευόμενες ενέργειες είναι αντίποινα.

Παραδείγματα αντιποίνων αποτελούν (ενδεικτικά) τα εξής:

- Ξαφνικές αλλαγές στο πρόγραμμα ή στην τοποθεσία εργασίας
- Μειωμένες ώρες εργασίας ή ανάθεση εργασίας σε λιγότερο επιθυμητές βάρδιες
- Δημοσιοποίηση των αρχείων προσωπικού για έναν εργαζόμενο

Τι είναι τα αντίποινα;

- Τα αντίποινα είναι παράνομα και είναι κάθε ενέργεια που θα μπορούσε να αποθαρρύνει έναν εργαζόμενο ή ένα καλυπτόμενο άτομο να κάνει επίσημη καταγγελία ή να υποστηρίξει έναν ισχυρισμό για σεξουαλική παρενόχληση ή διακρίσεις ή που τιμωρεί αυτούς που έχουν τολμήσει να δώσουν πληροφορίες για το συμβάν. Οι ενέργειες αυτές δεν είναι απαραίτητο να έχουν σχέση με τη δουλειά ή να συμβούν στον χώρο εργασίας για να συνιστούν παράνομα αντίποινα. Για παράδειγμα, απειλές για σωματική βία εκτός του ωραρίου εργασίας ή δυσφήμιση και παρενόχληση κάποιου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης θα μπορούσαν να θεωρηθούν αντίποινα.

- Πρόσθετα παραδείγματα αντιποίνων αποτελούν ενδεικτικά τα εξής:
    - Υποβιβασμός, απόλυση, άρνηση προσαρμογών, μειωμένες ώρες ή ανάθεση δουλειάς σε λιγότερο επιθυμητές βάρδιες
    - Δημοσιοποίηση ιδιωτικών πληροφοριών από τα αρχεία προσωπικού
    - Άρνηση παροχής ζητούμενων συστάσεων βάσει πραγματικών στοιχείων ή παροχή αδικαιολόγητων αρνητικών συστάσεων
    - Χαρακτηρισμός ενός εργαζόμενου ως «δύσκολου» και αποκλεισμός του από έργα προς αποφυγή «έντασης»
    - Υπονόμευση του καθεστώτος μετανάστη ενός ατόμου
    - Μείωση εργασιακών αρμοδιοτήτων, παράβλεψη ενός ατόμου για μια προαγωγή ή μετακίνηση του γραφείου ενός ατόμου σε λιγότερο επιθυμητό σημείο

Τι δεν είναι αντίποινα;

Μια αρνητική εργασιακή ενέργεια δεν είναι αντίποινα απλώς και μόνο επειδή συμβαίνει μετά τη συμμετοχή του εργαζόμενου σε προστατευόμενη ενέργεια.

Οι εργαζόμενοι δεν παύουν να πρέπει να εκπληρώνουν τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας τους, αλλά οι διευθυντές θα πρέπει να επιδεικνύουν ευαισθησία στον αντίκτυπο των διακρίσεων κατά την αξιολόγηση των επιδόσεων κάθε εργαζόμενου στη δουλειά του.

Τι δεν είναι αντίποινα

- Μια αρνητική εργασιακή ενέργεια δεν είναι αντίποινα απλώς και μόνο επειδή συμβαίνει μετά τη συμμετοχή του εργαζόμενου σε προστατευόμενη ενέργεια.
- Οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να πρέπει να εκπληρώνουν τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας τους και να τηρούν τους πειθαρχικούς κανόνες μετά τη συμμετοχή τους στην εν λόγω ενέργεια.
- Κατά την αξιολόγηση των επιδόσεων ενός εργαζόμενου στη δουλειά του και την πιθανή επιβολή πειθαρχικών μέτρων πριν και μετά τη συμμετοχή του σε προστατευόμενη ενέργεια, οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές θα πρέπει να επιδεικνύουν ευαισθησία στον αντίκτυπο των διακρίσεων στη δουλειά του εργαζόμενου και στο πώς ενδέχεται να επηρεάσουν τις επιδόσεις του.

Μελέτη περίπτωσης 5

Παρενόχληση οικιακού εργαζόμενου

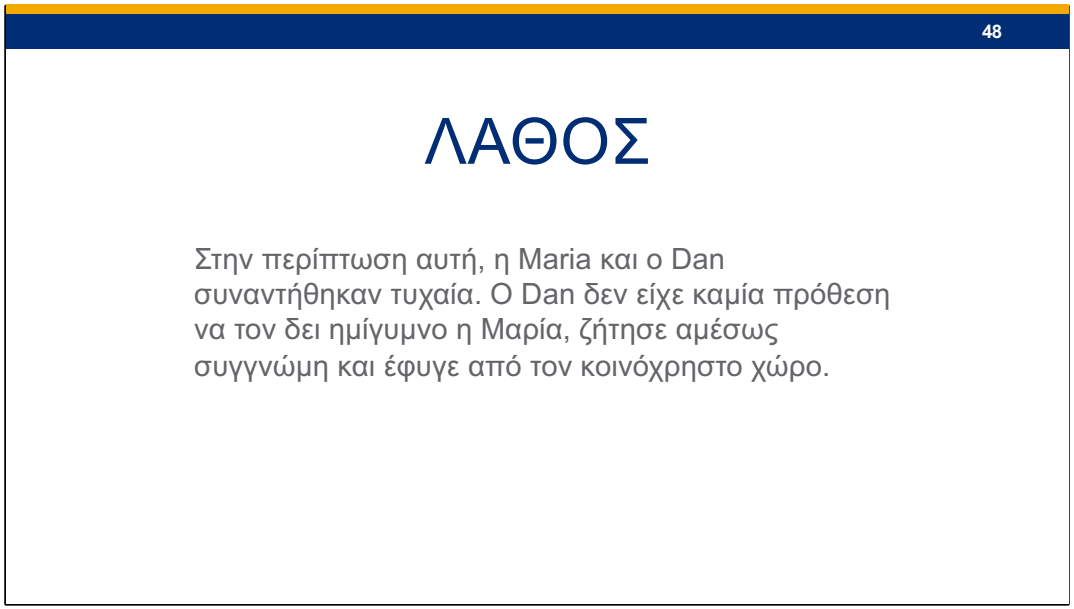
Η Maria είναι οικιακή εργαζόμενη που προσλήφθηκε ως νταντά από τον Dan και τη Lisa. Μία μέρα ενώ βοηθάει την κόρη τους Jovie να συμμαζέψει τα παιχνίδια της, η Maria μπαίνει στον διάδρομο ακριβώς τη στιγμή που ο Dan ξεπροβάλλει από το μπάνιο. Ο Dan μόλις έκανε ντους και φοράει μόνο μια πετσέτα. Ο Dan, ταραγμένος και αμήχανος, ζητάει συγγνώμη και τρέχει στην κρεβατοκάμαρα να ντυθεί.

Σωστό ή λάθος: Το γεγονός ότι ο Dan εμφανίστηκε φορώντας μόνο μια πετσέτα είναι παρενόχληση.

Η Maria είναι οικιακή εργαζόμενη που προσλήφθηκε ως νταντά από τον Dan και τη Lisa. Μία μέρα ενώ βοηθάει την κόρη τους Jovie να συμμαζέψει τα παιχνίδια της, η Maria μπαίνει στον διάδρομο ακριβώς τη στιγμή που ο Dan ξεπροβάλλει από το μπάνιο. Ο Dan μόλις έκανε ντους και φοράει μόνο μια πετσέτα. Ο Dan, ταραγμένος και αμήχανος, ζητάει συγγνώμη και τρέχει στην κρεβατοκάμαρα να ντυθεί.

Σωστό ή λάθος: Το γεγονός ότι ο Dan εμφανίστηκε φορώντας μόνο μια πετσέτα είναι παρενόχληση.

[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]



Λάθος. Στην περίπτωση αυτή, η Maria και ο Dan συναντήθηκαν τυχαία. Ο Dan δεν είχε καμία πρόθεση να τον δει ημίγυμνο η Μαρία, ζήτησε αμέσως συγγνώμη και έφυγε από τον κοινόχρηστο χώρο.

Παρενόχληση οικιακού εργαζόμενου (συνέχεια)

Η Μαρία εστιάζει στη φροντίδα της Jovie και αφού ξεπερνιέται η αρχική αμηχανία, έχουν με τον Dan μια επαγγελματική, αν και απόμακρη, σχέση. Η Lisa έχει τον ρόλο του κύριου εργοδότη και είναι αυτή που επιβλέπει το πρόγραμμα και την καταβολή των αμοιβών για τη Maria. Παρόλο που τυπικά στο πρόγραμμά της δεν προβλέπεται να δουλεύει τα Σαββατοκύριακα, η Maria συμφωνεί να κάνει υπερωρίες για να βοηθήσει τον Dan ένα Σαββατοκύριακο που η Lisa θα λείπει για τη δουλειά της. Χωρίς τη Lisa στο σπίτι, ο Dan κάθεται και στέκεται πολύ κοντά στη Maria, συχνά ακουμπώντας επάνω της και κάποια στιγμή χτυπώντας ελαφρά τα οπίσθιά της.

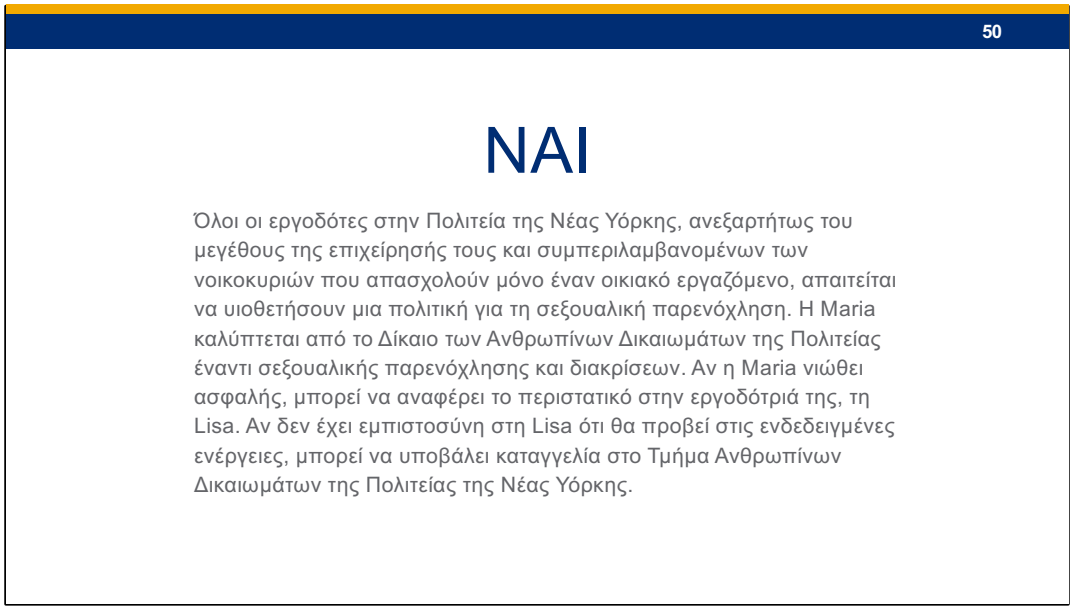
Ως οικιακή εργαζόμενη, η Μαρία προστατεύεται από σεξουαλική παρενόχληση;

Η Μαρία εστιάζει στη φροντίδα της Jovie και αφού ξεπερνιέται η αρχική αμηχανία, έχουν με τον Dan μια επαγγελματική, αν και απόμακρη, σχέση. Η Lisa έχει τον ρόλο του κύριου εργοδότη και είναι αυτή που επιβλέπει το πρόγραμμα και την καταβολή των αμοιβών για τη Maria. Παρόλο που τυπικά στο πρόγραμμά της δεν προβλέπεται να δουλεύει τα Σαββατοκύριακα, η Maria συμφωνεί να κάνει υπερωρίες για να βοηθήσει τον Dan ένα Σαββατοκύριακο που η Lisa θα λείπει για τη δουλειά της. Χωρίς τη Lisa στο σπίτι, ο Dan κάθεται και στέκεται πολύ κοντά στη Maria, συχνά ακουμπώντας επάνω της και κάποια στιγμή

χτυπώντας ελαφρά τα οπίσθιά της.

Ως οικιακή εργαζόμενη, η Μαρία προστατεύεται από σεξουαλική παρενόχληση;

[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]



Ναι. Όλοι οι εργοδότες στην Πολιτεία της Νέας Υόρκης, ανεξαρτήτως του μεγέθους της επιχείρησής τους και συμπεριλαμβανομένων των νοικοκυριών που απασχολούν μόνο έναν οικιακό εργαζόμενο, απαιτείται να υιοθετήσουν μια πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση. Η Maria καλύπτεται από το Δίκαιο των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Πολιτείας έναντι σεξουαλικής παρενόχλησης και διακρίσεων. Αν η Maria νιώθει ασφαλής, μπορεί να αναφέρει το περιστατικό στην εργοδότριά της, τη Lisa. Αν δεν έχει εμπιστοσύνη στη Lisa ότι θα προβεί στις ενδεδειγμένες ενέργειες, μπορεί να υποβάλει

καταγγελία στο Τμήμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Πολιτείας της Νέας Υόρκης.

Παρενόχληση οικιακού εργαζόμενου (συνέχεια)

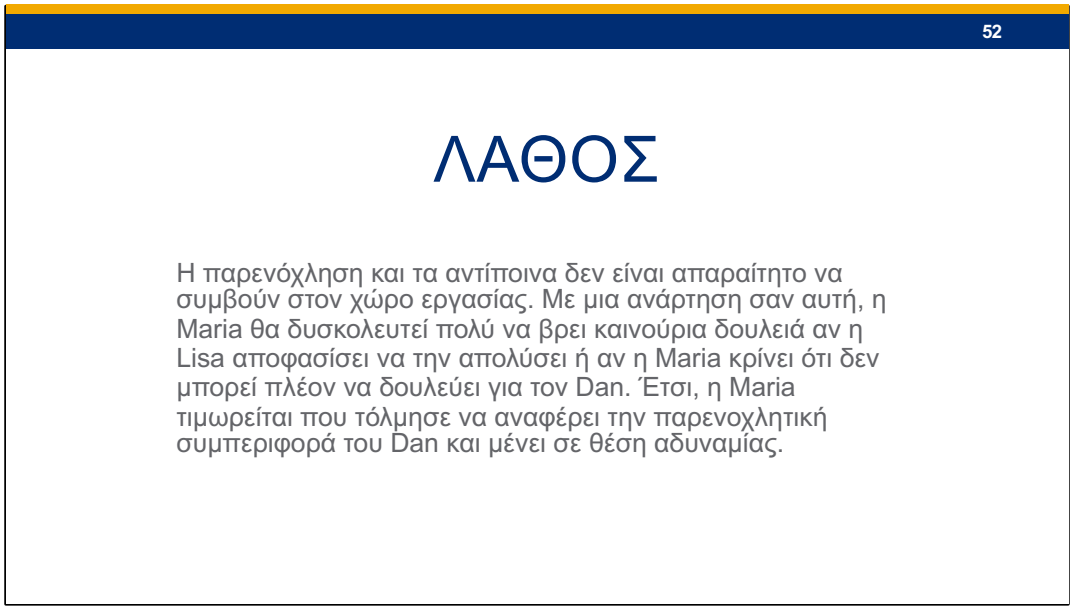
Όταν επιστρέφει η Lisa, η Maria της αναφέρει την ανάρμοστη συμπεριφορά του Dan. Η Maria νοιάζεται για την Jovie και τη Lisa και θέλει να κρατήσει τη δουλειά της, αλλά λέει στη Lisa ότι δεν νιώθει ασφαλής να μένει μόνη της με τον Dan. Η Lisa λέει στη Maria ότι εκτιμά την ειλικρίνειά της. Το ίδιο βράδυ, η Lisa γράφει μια ανάρτηση στη διαδικτυακή ομάδα μαμάδων της γειτονιάς της προειδοποιώντας τις οικογένειες να μη προσλάβουν τη Maria γιατί δεν κάνει καλά τη δουλειά της και θα προσπαθήσει να ξελογιάσει τους συζύγους τους.

Σωστό ή λάθος: Η Lisa δεν απέλυσε τη Maria, οπότε η διαδικτυακή της ανάρτηση δεν είναι αντίποινα.

Όταν επιστρέφει η Lisa, η Maria της αναφέρει την ανάρμοστη συμπεριφορά του Dan. Η Maria νοιάζεται για την Jovie και τη Lisa και θέλει να κρατήσει τη δουλειά της, αλλά λέει στη Lisa ότι δεν νιώθει ασφαλής να μένει μόνη της με τον Dan. Η Lisa λέει στη Maria ότι εκτιμά την ειλικρίνειά της. Το ίδιο βράδυ, η Lisa γράφει μια ανάρτηση στη διαδικτυακή ομάδα μαμάδων της γειτονιάς της προειδοποιώντας τις οικογένειες να μη προσλάβουν τη Maria γιατί δεν κάνει καλά τη δουλειά της και θα προσπαθήσει να ξελογιάσει τους συζύγους τους.

Σωστό ή λάθος: Η Lisa δεν απέλυσε τη Maria, οπότε η διαδικτυακή της ανάρτηση δεν είναι αντίποινα.

[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]



Λάθος. Η παρενόχληση και τα αντίποινα δεν είναι απαραίτητο να συμβούν στον χώρο εργασίας. Με μια ανάρτηση σαν αυτή, η Maria θα δυσκολευτεί πολύ να βρει καινούρια δουλειά αν η Lisa αποφασίσει να την απολύσει ή αν η Maria κρίνει ότι δεν μπορεί πλέον να δουλεύει για τον Dan. Έτσι, η Maria τιμωρείται που τόλμησε να αναφέρει την παρενοχλητική συμπεριφορά του Dan και μένει σε θέση αδυναμίας.

[Διαφάνεια τίτλου, συνέχεια στην επόμενη διαφάνεια]

Ευθύνες ενός προϊσταμένου

Οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές οφείλουν να τηρούν ένα ανώτερο πρότυπο συμπεριφοράς.

Οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές:

- Απαιτείται να αναφέρουν κάθε περιστατικό παρενόχλησης που τους αναφέρεται ή παρατηρούν.
- Έχουν την ευθύνη για κάθε περίπτωση παρενόχλησης ή διακρίσεων που θα όφειλαν να ξέρουν.
- Αναμένεται να δίνουν το παράδειγμα σωστής συμπεριφοράς.

Οι ευθύνες του προϊσταμένου

- Οι προϊστάμενοι **πρέπει να αναφέρουν κάθε περιστατικό παρενόχλησης** που παρατηρούν ή υποπίπτει στην αντίληψή τους, ακόμη και αν κανένας δεν διαμαρτύρεται για την παρενόχληση.
- Αν ένας προϊστάμενος ή διευθυντής λάβει μια αναφορά παρενόχλησης ή αντιληφθεί με οποιονδήποτε άλλο τρόπο ότι υπάρχει παρενόχληση, πρέπει να το αναφέρει έγκαιρα στον εργοδότη, χωρίς καμία εξαίρεση,
    - Ακόμη και αν ο προϊστάμενος ή ο διευθυντής πιστεύει ότι η συμπεριφορά είναι ασήμαντη· ή
    - Ακόμη και αν το άτομο που παρενοχλήθηκε ζητήσει να μην αναφερθεί το περιστατικό.
- Οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές διατρέχουν τον κίνδυνο να τους επιβληθούν πειθαρχικές ποινές αν δεν αναφέρουν πιθανά περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης ή αν εν γνώσει τους επιτρέψουν με οποιονδήποτε άλλο τρόπο να συνεχιστεί η σεξουαλική παρενόχληση.
- Οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές διατρέχουν επίσης τον κίνδυνο να τους επιβληθούν πειθαρχικές ποινές αν εμπλακούν σε αντίποινα.
- Παρόλο που οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές έχουν την ευθύνη να αναφέρουν περιστατικά παρενόχλησης και διακρίσεων, η υποχρεωτική αναφορά δεν επικεντρώνεται πάντα στα θύματα. Η διαδικασία χαρακτηρισμού ενός ατόμου ως πιθανού θύματος παρενόχλησης και υποβολής ερωτήσεων για την παρενόχληση και τις διακρίσεις μπορεί να είναι τρομακτική, άβολη και επώδυνη. Οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές πρέπει να μεριμνούν για τις ανάγκες ατόμων που έχουν υποστεί παρενόχληση προκειμένου να διασφαλίζουν ότι τα εν λόγω άτομα θα έχουν έναν χώρο εργασίας που θα είναι ασφαλής, υποστηρικτικός και χωρίς αντίποινα κατά τη διάρκεια της διερεύνησης και μετά.

Υποχρεωτική υποβολή αναφορών

Οι προϊστάμενοι πρέπει να αναφέρουν κάθε περιστατικό παρενόχλησης που παρατηρούν ή υποπίπτει στην αντίληψή τους, ακόμη και αν κανένας δεν διαμαρτύρεται για το θέμα αυτό.

- Τα περιστατικά παρενόχλησης πρέπει να αναφέρονται έγκαιρα στον εργοδότη.
- Οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές διατρέχουν τον κίνδυνο να τους επιβληθούν πειθαρχικές ποινές αν δεν αναφέρουν πιθανά περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές διατρέχουν επίσης τον κίνδυνο να τους επιβληθούν πειθαρχικές ποινές αν εμπλακούν σε αντίποινα.

Υποχρεωτική υποβολή αναφορών

- Οι προϊστάμενοι **πρέπει να αναφέρουν κάθε περιστατικό παρενόχλησης** που παρατηρούν ή υποπίπτει στην αντίληψή τους, ακόμη και αν κανένας δεν διαμαρτύρεται για την παρενόχληση.
- Αν ένας προϊστάμενος ή διευθυντής λάβει μια αναφορά παρενόχλησης ή αντιληφθεί με οποιονδήποτε άλλο τρόπο ότι υπάρχει παρενόχληση, πρέπει να το αναφέρει έγκαιρα στον εργοδότη, χωρίς καμία εξαίρεση,
    - Ακόμη και αν ο προϊστάμενος ή ο διευθυντής πιστεύει ότι η συμπεριφορά είναι ασήμαντη· ή
    - Ακόμη και αν το άτομο που παρενοχλήθηκε ζητήσει να μην αναφερθεί το περιστατικό.
- Οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές διατρέχουν τον κίνδυνο να τους επιβληθούν πειθαρχικές ποινές αν δεν αναφέρουν πιθανά περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης ή αν εν γνώσει τους επιτρέψουν με οποιονδήποτε άλλο τρόπο να συνεχιστεί η σεξουαλική παρενόχληση.
- Οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές διατρέχουν επίσης τον κίνδυνο να τους επιβληθούν πειθαρχικές ποινές αν εμπλακούν σε αντίποινα.
- Παρόλο που οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές έχουν την ευθύνη να αναφέρουν περιστατικά παρενόχλησης και διακρίσεων, η υποχρεωτική αναφορά δεν επικεντρώνεται πάντα στα θύματα. Η διαδικασία χαρακτηρισμού ενός ατόμου ως πιθανού θύματος παρενόχλησης και υποβολής ερωτήσεων για την παρενόχληση και τις διακρίσεις μπορεί να είναι τρομακτική, άβολη και επώδυνη. Οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές πρέπει να μεριμνούν για τις ανάγκες ατόμων που έχουν υποστεί παρενόχληση προκειμένου να διασφαλίζουν ότι τα εν λόγω άτομα θα έχουν έναν χώρο εργασίας που θα είναι ασφαλής, υποστηρικτικός και χωρίς αντίποινα κατά τη διάρκεια της διερεύνησης και μετά.

Μελέτη περίπτωσης 6

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

Να με φωνάζεις με το όνομά μου

Η Erin είναι μια τρανς γυναίκα που εργάζεται σε μια εταιρεία μάρκετινγκ. Δουλεύει στην εταιρεία εδώ και 20 χρόνια και εκδηλώθηκε και επαναπροσδιόρισε το φύλο της στη διάρκεια των τελευταίων 7 χρόνων της στην εταιρεία. Στο σημείο αυτό, όλοι οι συνάδελφοί της την ξέρουν ως Erin και οι αντωνυμίες που προτιμάει για τον εαυτό της είναι αυτή/αυτής/αυτήν. Παρόλο που η Erin έχει τη στήριξη της διοίκησης και των περισσότερων συναδέλφων της, η συνάδελφός της Vanessa εξακολουθεί να αναφέρεται στην Erin με το βαφτιστικό της όνομα το οποίο δεν χρησιμοποιεί πλέον (περίπτωση γνωστή και ως χρήση του παλιού ονόματος) και ταυτόχρονα συνεχίζει να χρησιμοποιεί τις αντωνυμίες αυτός/αυτόν. Όταν η Erin ζήτησε από τη Vanessa να πάψει να φέρεται έτσι, η Vanessa δήλωσε ότι ο προσδιορισμός ενός ατόμου ως τρανς παραβιάζει τις θρησκευτικές πεποιθήσεις της. Η Erin ανέφερε τη συγκεκριμένη συμπεριφορά στην προϊσταμένη της, την Jessica. Η Jessica είπε στην Erin ότι την καταλαβαίνει, αλλά τη συμβούλεψε να μη δώσει περαιτέρω έκταση στο θέμα γιατί η Vanessa σύντομα θα βγει στη σύνταξη.

Σωστό ή λάθος: Η Erin μπορεί να καταγγείλει τη Vanessa και την Jessica για διακρίσεις λόγω φύλου.

Η Erin είναι μια τρανς γυναίκα που εργάζεται σε μια εταιρεία μάρκετινγκ. Δουλεύει στην εταιρεία εδώ και 20 χρόνια και εκδηλώθηκε και επαναπροσδιόρισε το φύλο της στη διάρκεια των τελευταίων 7 χρόνων της στην εταιρεία. Στο σημείο αυτό, όλοι οι συνάδελφοί της την ξέρουν ως Erin και οι αντωνυμίες που προτιμάει για τον εαυτό της είναι αυτή/αυτής/αυτήν. Παρόλο που η Erin έχει τη στήριξη της διοίκησης και των περισσότερων συναδέλφων της, η συνάδελφός της Vanessa εξακολουθεί να αναφέρεται στην Erin με το βαφτιστικό της όνομα το οποίο δεν χρησιμοποιεί πλέον (περίπτωση γνωστή και ως χρήση του

παλιού ονόματος) και ταυτόχρονα συνεχίζει να χρησιμοποιεί τις αντωνυμίες αυτός/αυτόν. Όταν η Erin ζήτησε από τη Vanessa να πάψει να φέρεται έτσι, η Vanessa δήλωσε ότι ο προσδιορισμός ενός ατόμου ως τρανς παραβιάζει τις θρησκευτικές πεποιθήσεις της. Η Erin ανέφερε τη συγκεκριμένη συμπεριφορά στην προϊσταμένη της, την Jessica. Η Jessica είπε στην Erin ότι την καταλαβαίνει, αλλά τη συμβούλεψε να μη δώσει περαιτέρω έκταση στο θέμα γιατί η Vanessa σύντομα θα βγει στη σύνταξη.

Σωστό ή λάθος: Η Erin μπορεί να καταγγείλει τη Vanessa και την Jessica για διακρίσεις λόγω φύλου.

[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]

ΣΩΣΤΟ

Σωστό. Ως προϊσταμένη, η Jessica απαιτείται να αναφέρει κάθε καταγγελία για διακρίσεις λόγω φύλου. Λέγοντας στην Erin να αγνοήσει τη συμπεριφορά, η Jessica δεν εκπληρώνει τα καθήκοντά της ως προϊσταμένη. Επίσης, η Vanessa δεν έχει το δικαίωμα να αγνοεί σκόπιμα το όνομα και τις αντωνυμίες που προτιμά η Erin. Με βάση το Δίκαιο των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, οι προσωπικές θρησκευτικές πεποιθήσεις δεν αποτελούν δικαιολογημένη βάση για διακρίσεις. Η Erin μπορεί να υποβάλει καταγγελία για πιθανές διακρίσεις λόγω φύλου εκ μέρους και της Vanessa και της Jessica στο τμήμα ανθρωπίνων πόρων της εταιρείας της ή στο Τμήμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Πολιτείας της Νέας Υόρκης.

Σωστό. Ως προϊσταμένη, η Jessica απαιτείται να αναφέρει κάθε καταγγελία για διακρίσεις λόγω φύλου. Λέγοντας στην Erin να αγνοήσει τη συμπεριφορά, η Jessica δεν εκπληρώνει τα καθήκοντά της ως προϊσταμένη. Επίσης, η Vanessa δεν έχει το δικαίωμα να αγνοεί σκόπιμα το όνομα και τις αντωνυμίες που προτιμά η Erin. Με βάση το Δίκαιο των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, οι προσωπικές θρησκευτικές πεποιθήσεις δεν αποτελούν δικαιολογημένη βάση για διακρίσεις. Η Erin μπορεί να υποβάλει καταγγελία για πιθανές διακρίσεις λόγω φύλου εκ μέρους και της Vanessa και της Jessica στο τμήμα

ανθρωπίνων πόρων της εταιρείας της ή στο Τμήμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Πολιτείας της Νέας Υόρκης.

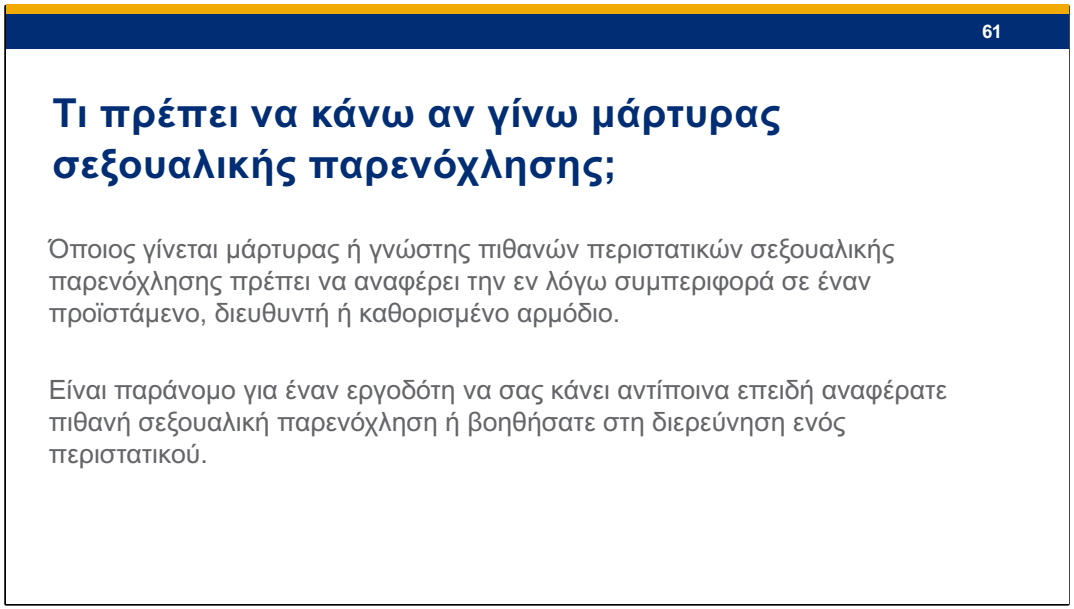
[Διαφάνεια τίτλου, συνέχεια στην επόμενη διαφάνεια]

Τι πρέπει να κάνω αν παρενοχληθώ;

- Αν υποστείτε παρενόχληση ή διακρίσεις ή αν γίνετε μάρτυρας περιστατικών αυτού του είδους, μη διστάσετε να κάνετε μια εσωτερική αναφορά.
- Η συμπεριφορά δεν είναι απαραίτητο να συνιστά παράβαση του νόμου για να θεωρηθεί παράβαση της πολιτικής μας.
- Οι καταγγελίες μπορούν να γίνονται προφορικά, με email ή μέσω του εντύπου καταγγελίας.
- Όλες οι καταγγελίες θα τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο αναφέρονται τα περιστατικά.

Τι πρέπει να κάνω αν παρενοχληθώ;

- Αν υποστείτε σεξουαλική παρενόχληση, μη διστάσετε να υποβάλετε εσωτερική αναφορά και έχετε την επιλογή υποβολής καταγγελίας εξωτερικά σε κάποια κρατική αρχή· αν είστε διευθυντής ή προϊστάμενος που παρατηρεί (ή υφίσταται) σεξουαλική παρενόχληση, έχετε την υποχρέωση να υποβάλετε εσωτερική αναφορά· όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να συνεργάζονται σε μία εσωτερική διερεύνηση.
- Η συμπεριφορά δεν είναι απαραίτητο να συνιστά παράβαση του νόμου για να θεωρηθεί παράβαση της πολιτικής. Ακόμη και αν οι εργαζόμενοι δεν είναι σίγουροι αν έχουν υποστεί παρενόχληση ή διακρίσεις ή έγιναν μάρτυρες συμπεριφοράς αυτού του είδους, έχουν το δικαίωμα να το αναφέρουν καλή τη πίστει.
- Θα σας δώσουμε ένα έντυπο καταγγελίας για να αναφέρετε την παρενόχληση και να υποβάλετε καταγγελίες, αλλά αν νιώθετε πιο άνετα να αναφέρετε το περιστατικό προφορικά ή με κάποιον άλλο τρόπο, δεν υπάρχει πρόβλημα. Όλοι οι ισχυρισμοί θα διερευνώνται ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο αναφέρονται.
- Μπορείτε να υποβάλετε το έντυπο καταγγελίας στον/στην/στο:
    - [*Καθορισμένο άτομο ή γραφείο*]
    - [*Στοιχεία επικοινωνίας καθορισμένου ατόμου ή γραφείου*]
    - [*Διαδικασία υποβολής του εντύπου καταγγελίας*]
- Επίσης, μπορείτε να αναφέρετε κάθε περιστατικό προφορικά στον διευθυντή σας, στον προϊστάμενό σας ή στον/στην/στο [*Καθορισμένο άτομο ή γραφείο*].
- Μόλις υποβάλετε το εν λόγω έντυπο ή αναφέρετε ένα περιστατικό παρενόχλησης με οποιονδήποτε άλλο τρόπο, ο οργανισμός μας πρέπει να ακολουθήσει την πολιτική που εφαρμόζει για τη σεξουαλική παρενόχληση και να διερευνήσει κάθε ισχυρισμό.
- Αν αναφέρετε κάποιο περιστατικό παρενόχλησης σε έναν διευθυντή ή προϊστάμενο και πάρετε μια μη ενδεδειγμένη απάντηση, π.χ. αν σας πει «απλώς αγνόησέ το», μπορείτε να φέρετε την καταγγελία σας στο επόμενο επίπεδο όπως περιγράφεται στην πολιτική μας στην ενότητα «Έννομα μέσα προστασίας και προσφυγές σε εξωτερικούς φορείς».
- Τέλος, αν δεν έχετε σιγουρευτεί ότι θέλετε να υποβάλετε καταγγελία τη στιγμή που συνέβη η πιθανή παρενόχληση, κρατήστε σημειώσεις ή ντοκουμέντα για το περιστατικό ώστε να έχετε ανά πάσα στιγμή εύκαιρη κάθε λεπτομέρεια που μπορεί να ξεχάσετε αργότερα.



Τι πρέπει να κάνω αν γίνω μάρτυρας σεξουαλικής παρενόχλησης;

- Όποιος γίνεται μάρτυρας ή γνώστης πιθανών περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης ή διακρίσεων πρέπει να αναφέρει την εν λόγω συμπεριφορά σε έναν προϊστάμενο, διευθυντή ή καθορισμένο αρμόδιο.
- Μπορεί να είναι άβολο και τρομακτικό αλλά, αν νιώθετε ασφαλής, πείτε στους συναδέλφους «αυτό που κάνετε δεν είναι σωστό» όποτε τύχει να συμβεί μπροστά σας ένα περιστατικό παρενόχλησης.
- Είναι παράνομο για έναν εργοδότη να σας κάνει αντίποινα επειδή αναφέρατε πιθανή σεξουαλική παρενόχληση ή διακρίσεις ή βοηθήσατε στη διερεύνηση ενός περιστατικού.

Διερεύνηση και διορθωτικά μέτρα

- Σε όποιον εμπλέκεται σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, διακρίσεων ή αντιποίνων θα επιβάλλονται πειθαρχικές ποινές.
- Μια διαδικασία διερεύνησης κάθε καταγγελίας θα ξεκινά έγκαιρα και θα ολοκληρώνεται το συντομότερο δυνατόν.
- Η διερεύνηση θα παραμένει εμπιστευτική στον βαθμό που είναι εφικτό.
- Είναι παράνομη η επιβολή αντιποίνων σε ***οποιονδήποτε*** εργαζόμενο λόγω της συμμετοχής του στη διερεύνηση ενός περιστατικού.

Διερεύνηση και διορθωτικά μέτρα

- Σε όποιον εμπλέκεται σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, διακρίσεων ή αντιποίνων θα επιβάλλονται πειθαρχικά μέτρα μέσω εκπαίδευσης, συμβουλευτικής και αναστολής ή έως και λύσης της σύμβασης εργασίας του αν ενδείκνυται κατά περίσταση.
- Ως εργαζόμενος ή διευθυντής δεν είστε σε θέση να πάρετε μια οριστική απόφαση για το αν μια συγκεκριμένη ενέργεια είναι παρενόχληση. Υποβάλλοντας μια αναφορά καλή τη πίστει, διασφαλίζετε ότι θα πραγματοποιηθεί διερεύνηση για να εξακριβωθεί αν η ενέργεια ήταν διακρίσεις ή παρενόχληση.
- Ο εργοδότης [*Επωνυμία εταιρείας*] θα διερευνήσει όλες τις αναφορές παρενόχλησης, είτε οι σχετικές πληροφορίες αναφέρθηκαν προφορικά είτε γραπτά.
- Μια διαδικασία διερεύνησης κάθε καταγγελίας θα πρέπει να ξεκινά έγκαιρα και να ολοκληρώνεται το συντομότερο δυνατόν.
- Η διερεύνηση θα παραμένει εμπιστευτική στον βαθμό που είναι εφικτό.
- Κάθε εργαζόμενος ενδέχεται να απαιτηθεί να συνεργαστεί όπως χρειάζεται στη διερεύνηση ενός πιθανού περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης ή διακρίσεων.
- Είναι παράνομη η επιβολή αντιποίνων στους εργαζόμενους που συμμετέχουν στη διερεύνηση οποιουδήποτε περιστατικού.

Διαδικασία διερεύνησης

- Θα διεξάγουμε μια έγκαιρη διερεύνηση των ισχυρισμών και θα λαμβάνουμε κάθε απαιτούμενο προσωρινό μέτρο.
- Θα ζητούνται, θα διατηρούνται και θα λαμβάνονται σχετικά έγγραφα, email ή τηλεφωνικά αρχεία.
- Θα διεξάγονται ανακρίσεις.
- Τα άτομα που έκαναν την καταγγελία και τα άτομα που κατηγορούνται για σεξουαλική παρενόχληση θα ενημερώνονται για την τελική απόφαση και για τα ενδεδειγμένα διοικητικά μέτρα που έχουν ληφθεί.

Διαδικασία διερεύνησης

- Ο οργανισμός μας έχει επίσης το καθήκον να παίρνει τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίζει ότι η παρενόχληση δεν θα επαναληφθεί στο μέλλον. Δείτε πώς διερευνούμε τις καταγγελίες.
- Ο/Η/Το [*Καθορισμένο άτομο ή γραφείο*] θα διεξάγει έγκαιρα έναν έλεγχο των ισχυρισμών και θα παίρνει προσωρινά μέτρα, όπως απαιτείται κατά περίσταση, στα οποία περιλαμβάνεται η δημιουργία ενός ασφαλούς και φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους εμπλεκόμενους. Στο πλαίσιο αυτό ενδέχεται να γίνουν αλλαγές θέσεων ή καθηκόντων εργασίας. Είναι σημαντικό να υπάρξει διαβούλευση με τα εμπλεκόμενα άτομα, ώστε κανείς να μη νιώσει ότι του επιβάλλονται αντίποινα.
- Θα ζητούνται, θα διατηρούνται και θα λαμβάνονται σχετικά έγγραφα, email ή τηλεφωνικά αρχεία.
- Θα διεξάγονται ανακρίσεις με τους εμπλεκόμενους και τους μάρτυρες.
- Η διερεύνηση θα τεκμηριώνεται με τρόπο που περιγράφεται στην πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση.
- Τα άτομα που έκαναν την καταγγελία και τα άτομα που κατηγορούνται για σεξουαλική παρενόχληση θα ενημερώνονται για την τελική απόφαση και για τα ενδεδειγμένα διοικητικά μέτρα που έχουν ληφθεί.

Μελέτη περίπτωσης 7

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

Όταν βασίζομαι σ' εσένα

Ο/Η Sawyer είναι διευθυντικό στέλεχος σε μια μεσαίου μεγέθους τράπεζα. Ο/Η Sawyer πρόσφατα άρχισε να βγαίνει με τον/τη Hayden, ταμία στην τράπεζα. Ύστερα από μια τρίμηνη σχέση, ο/η Hayden χωρίζει με τον/τη Sawyer. Παρόλο που και οι δυο τους συμφωνούν ότι θα φέρονται επαγγελματικά στη δουλειά, ο/η Sawyer παίρνει βαριά τον χωρισμό. Ως διευθυντικό στέλεχος, ο/η Sawyer φροντίζει να αναθέτει στον/στη Hayden βάρδιες που βολεύουν έτσι ώστε να βρίσκονται στην τράπεζα πάντα τις ίδιες ώρες. Ο/Η Sawyer επινοείται ειδικά έργα που απαιτούν προσωπική συνεργασία με τον/τη Hayden, διασφαλίζοντας ότι οι δυο τους θα μένουν μόνοι όσο βρίσκονται στην τράπεζα. Πάνω από μία φορά, ο/η Sawyer χρησιμοποιεί τα διαστήματα αυτά για πείσει τον/τη Hayden να δώσουν άλλη μια ευκαιρία στη σχέση τους. Ο/Η Hayden δεν αλλάζει γνώμη και επιμένει ότι η σχέση τους έχει τελειώσει.

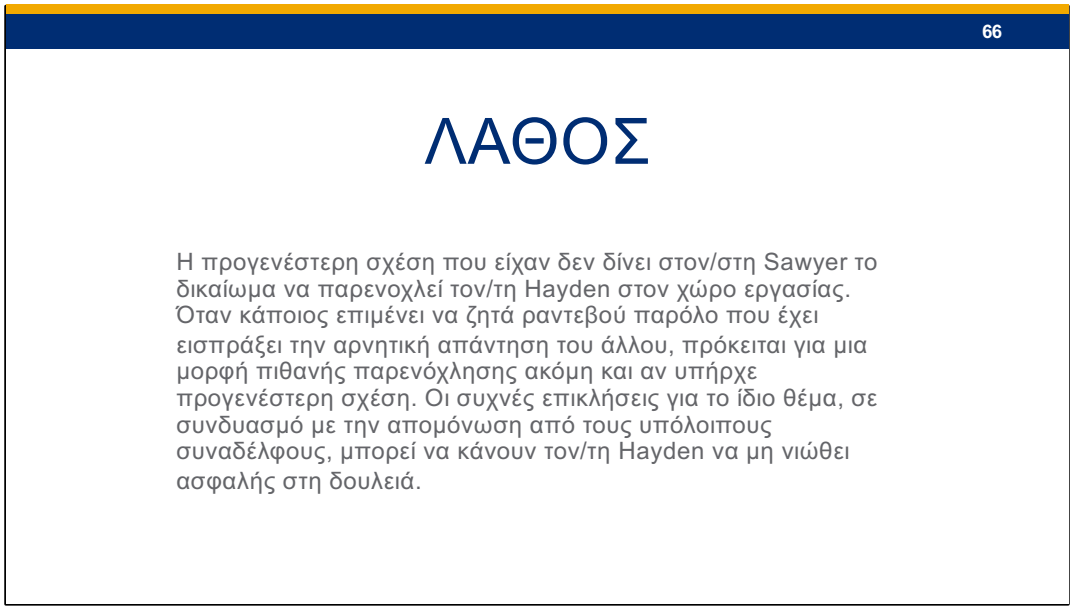
Σωστό ή λάθος: Δεν πρόκειται για σεξουαλική παρενόχληση, επειδή οι Sawyer και Hayden είχαν συναινετική σχέση και η συμπεριφορά του/της Sawyer είναι η τυπική αντίδραση ενός ανθρώπου που περνά έναν δύσκολο χωρισμό.

Ο/Η Sawyer είναι διευθυντικό στέλεχος σε μια μεσαίου μεγέθους τράπεζα. Ο/Η Sawyer πρόσφατα άρχισε να βγαίνει με τον/τη Hayden, ταμία στην τράπεζα. Ύστερα από μια τρίμηνη σχέση, ο/η Hayden χωρίζει με τον/τη Sawyer. Παρόλο που και οι δυο τους συμφωνούν ότι θα φέρονται επαγγελματικά στη δουλειά, ο/η Sawyer παίρνει βαριά τον χωρισμό. Ως διευθυντικό στέλεχος, ο/η Sawyer φροντίζει να αναθέτει στον/στη Hayden βάρδιες που βολεύουν έτσι ώστε να βρίσκονται στην τράπεζα πάντα τις ίδιες ώρες. Ο/Η Sawyer επινοείται ειδικά έργα που

απαιτούν προσωπική συνεργασία με τον/τη Hayden, διασφαλίζοντας ότι οι δυο τους θα μένουν μόνοι όσο βρίσκονται στην τράπεζα. Πάνω από μία φορά, ο/η Sawyer χρησιμοποιεί τα διαστήματα αυτά για πείσει τον/τη Hayden να δώσουν άλλη μια ευκαιρία στη σχέση τους. Ο/Η Hayden δεν αλλάζει γνώμη και επιμένει ότι η σχέση τους έχει τελειώσει.

Σωστό ή λάθος: Δεν πρόκειται για σεξουαλική παρενόχληση, επειδή οι Sawyer και Hayden είχαν συναινετική σχέση και η συμπεριφορά του/της Sawyer είναι η τυπική αντίδραση ενός ανθρώπου που περνά έναν δύσκολο χωρισμό.

[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]



Λάθος. Η προγενέστερη σχέση που είχαν δεν δίνει στον/στη Sawyer το δικαίωμα να παρενοχλεί τον/τη Hayden στον χώρο εργασίας. Όταν κάποιος επιμένει να ζητά ραντεβού παρόλο που έχει εισπράξει την αρνητική απάντηση του άλλου, πρόκειται για μια μορφή πιθανής παρενόχλησης ακόμη και αν υπήρχε προγενέστερη σχέση. Οι συχνές επικλήσεις για το ίδιο θέμα, σε συνδυασμό με την απομόνωση από τους υπόλοιπους συναδέλφους, μπορεί να κάνουν τον/τη Hayden να μη νιώθει ασφαλής στη δουλειά.

Όταν βασίζομαι σ' εσένα (συνέχεια)

Έχοντας απογοητευτεί που ο/η Hayden δεν δίνει άλλη μια ευκαιρία στη σχέση τους, ο/η Sawyer αρχίζει να παραπονιέται στους συναδέλφους για την κατά τη άποψή του/της άκαρδη συμπεριφορά του/της Hayden. Εν μέσω των παραπόνων, ο/η Sawyer αποκαλύπτει προσωπικές πληροφορίες για την αισθηματική τους σχέση και για την ιδιωτική ζωή του/της Hayden.

Σωστό ή λάθος: Πρόκειται για προσωπικό ζήτημα μεταξύ των Sawyer και Hayden και οι συνάδελφοί τους δεν θα πρέπει να εμπλακούν.

Έχοντας απογοητευτεί που ο/η Hayden δεν δίνει άλλη μια ευκαιρία στη σχέση τους, ο/η Sawyer αρχίζει να παραπονιέται στους συναδέλφους για την κατά τη άποψή του/της άκαρδη συμπεριφορά του/της Hayden. Εν μέσω των παραπόνων, ο/η Sawyer αποκαλύπτει προσωπικές πληροφορίες για την αισθηματική τους σχέση και για την ιδιωτική ζωή του/της Hayden.

Σωστό ή λάθος: Πρόκειται για προσωπικό ζήτημα μεταξύ των Sawyer και Hayden και οι συνάδελφοί τους δεν θα πρέπει να εμπλακούν.

[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]

ΛΑΘΟΣ

Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να αναφέρουν συμπεριφορά παρενόχλησης ή διακρίσεων, ακόμη και αν δεν παρενοχλούνται οι ίδιοι. Στην περίπτωση αυτή, ένας εργαζόμενος μπορεί να επιθυμεί να αναφέρει παρενοχλητική συμπεριφορά για λογαριασμό του/της Hayden. Ταυτόχρονα, οι συχνές περιγραφές του/της Sawyer για προσωπικές, αισθηματικές πληροφορίες ενδέχεται να συνιστούν τη δημιουργία ενός εχθρικού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζόμενους και οι εν λόγω εργαζόμενοι μπορεί να επιθυμούν να υποβάλουν καταγγελία για ό,τι αφορά τους ίδιους. Η συμπεριφορά του/της Sawyer είναι ανάρμοστη.

Λάθος. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να αναφέρουν συμπεριφορά παρενόχλησης ή διακρίσεων, ακόμη και αν δεν παρενοχλούνται οι ίδιοι. Στην περίπτωση αυτή, ένας εργαζόμενος μπορεί να επιθυμεί να αναφέρει παρενοχλητική συμπεριφορά για λογαριασμό του/της Hayden. Ταυτόχρονα, οι συχνές περιγραφές του/της Sawyer για προσωπικές, αισθηματικές πληροφορίες ενδέχεται να συνιστούν τη δημιουργία ενός εχθρικού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζόμενους και οι εν λόγω εργαζόμενοι μπορεί να επιθυμούν να υποβάλουν καταγγελία για ό,τι αφορά τους ίδιους. Η συμπεριφορά του/της Sawyer

είναι ανάρμοστη.

Πρόσθετα μέσα προστασίας και ένδικα μέσα

Εκτός από όσα έχουμε ήδη περιγράψει, οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να επιλέξουν να επιδιώξουν ένδικα μέσα σε εξωτερικούς φορείς όπως προτείνεται παρακάτω.

Ένα άτομο δεν απαιτείται να κάνει εσωτερική καταγγελία στον εργοδότη [Επωνυμία εργοδότη] προκειμένου να επιδιώξει κάποια από αυτές τις πρόσθετες επιλογές σε εξωτερικούς φορείς.

Τμήμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Πολιτείας της Νέας Υόρκης (NYS DHR)

Μια καταγγελία για πιθανή παράβαση του Δικαίου των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων μπορεί να υποβληθεί είτε στο DHR είτε στο Ανώτατο Δικαστήριο της Πολιτείας της Νέας Υόρκης.

- Οι καταγγελίες μπορούν να υποβληθούν στο DHR ανά πάσα στιγμή **εντός τριών ετών** από τότε που συνέβη το καταγγελλόμενο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Δεν χρειάζεται να έχετε δικηγόρο για να υποβάλετε την καταγγελία.
- Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφτείτε τον ιστότοπο **www.DHR.ny.gov** **ή καλέστε τον αριθμό 1-800-HARASS-3.**

Τμήμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (DHR) της Πολιτείας της Νέας Υόρκης

- Μια καταγγελία για πιθανή παράβαση του Δικαίου των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων μπορεί να υποβληθεί είτε στο DHR είτε στο Ανώτατο Δικαστήριο της Πολιτείας της Νέας Υόρκης. Ένας ισχυρισμός για σεξουαλική παρενόχληση ή διακρίσεις ενδέχεται να πληροί τις προϋποθέσεις για να θεωρηθεί παράβαση του Δικαίου των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

- Οι καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση μπορούν να υποβληθούν στο DHR ανά πάσα στιγμή **εντός τριών ετών** από τότε που συνέβη το καταγγελλόμενο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης. Κάθε άλλη καταγγελία για διακρίσεις πρέπει να υποβάλλεται εντός ενός έτους. Δεν χρειάζεται να έχετε δικηγόρο για να υποβάλετε την καταγγελία.

- Αν ένα άτομο δεν υπέβαλε καταγγελία στο DHR, μπορεί να καταθέσει προσφυγή απευθείας στο πολιτειακό δικαστήριο δυνάμει του Δικαίου των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, **εντός τριών ετών** από τότε που συνέβη το καταγγελλόμενο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης.

- Ένα άτομο έχει το δικαίωμα να μην κάνει καταγγελία στο DHR αν έχει ήδη υποβάλει καταγγελία δυνάμει του Δικαίου των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στο πολιτειακό δικαστήριο.

Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφτείτε τον ιστότοπο: **www.dhr.ny.gov** ή καλέστε τον αριθμό 1-800-HARASS-3.

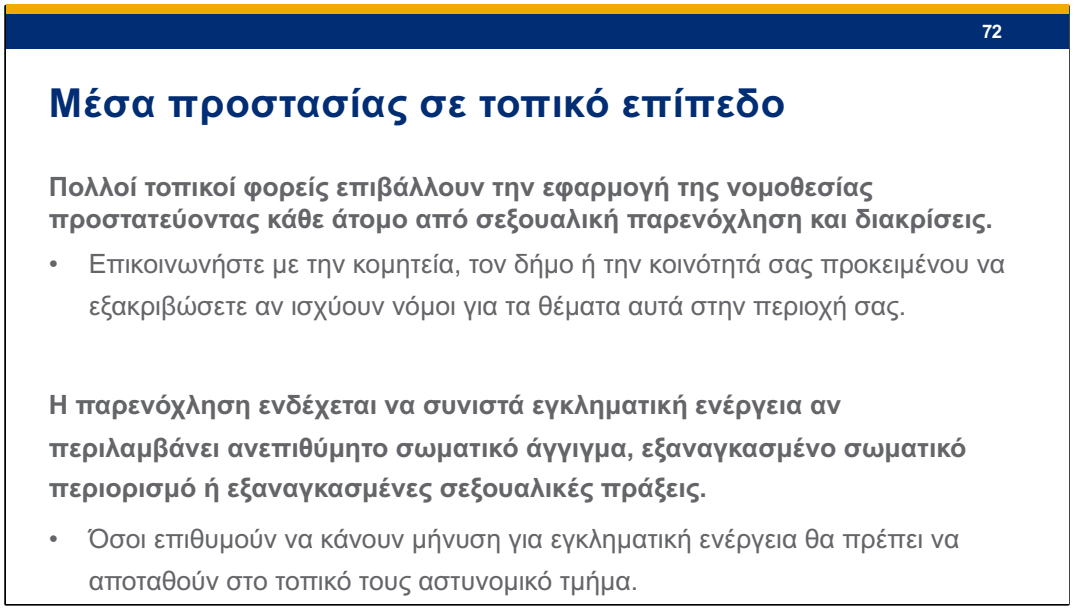
Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Απασχόλησης (EEOC) των ΗΠΑ

Ένα άτομο μπορεί να υποβάλει μια καταγγελία στην EEOC ανά πάσα στιγμή **εντός 300 ημερών** από τότε που συνέβη το καταγγελλόμενο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης. Δεν χρειάζεται να έχετε δικηγόρο για να υποβάλετε την καταγγελία.

Πρέπει να κάνετε καταγγελία πρώτα στην EEOC για να μπορέσετε να υποβάλετε καταγγελία στο ομοσπονδιακό δικαστήριο.

Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφτείτε τον ιστότοπο: **www.eeoc.gov**.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Αν ένα άτομο υποβάλει μια διοικητική καταγγελία στο DHR, το DHR θα προωθήσει αυτόματα την καταγγελία στην EEOC για να διατηρηθεί το δικαίωμα άσκησης αγωγής σε ομοσπονδιακό δικαστήριο.



Μέσα προστασίας σε τοπικό επίπεδο

Πολλοί τοπικοί φορείς επιβάλλουν την εφαρμογή της νομοθεσίας προστατεύοντας κάθε άτομο από σεξουαλική παρενόχληση και διακρίσεις.

Θα πρέπει να επικοινωνήσετε με την κομητεία, τον δήμο ή την κοινότητα όπου ζείτε προκειμένου να εξακριβώσετε αν ισχύουν νόμοι για τα θέματα αυτά στην περιοχή σας.

Η παρενόχληση ενδέχεται να συνιστά εγκληματική ενέργεια αν περιλαμβάνει ανεπιθύμητο σωματικό άγγιγμα, εξαναγκασμένο σωματικό περιορισμό ή εξαναγκασμένες σεξουαλικές πράξεις. . **Στις περιπτώσεις αυτές, όσοι το επιθυμούν μπορούν να αποταθούν στο τοπικό τους αστυνομικό τμήμα**.

Και τώρα περνάμε στην τελευταία μας μελέτη περίπτωσης.

Δεν θα γίνει το δικό σου, Joe

Η Mallory εργάζεται σε ένα μικρό κατάστημα δώρων, οικογενειακής ιδιοκτησίας. Είναι η μία από τις δύο εργαζόμενες εκτός από τον ιδιοκτήτη Joe. Ο χώρος της αποθήκης στο πίσω μέρος του καταστήματος είναι πολύ στενός και μερικές φορές η Mallory και ο Joe απαιτείται να βρίσκονται πολύ κοντά όποτε συμπληρώνουν τα αποθέματα με νέες παραλαβές. Πάνω από μία φορά, ο Joe έχει ακουμπήσει πάνω στη Mallory καθώς περνάει δίπλα της. Παρόλο που η ίδια αρχικά σκέφτηκε ότι αυτό δεν έγινε επίτηδες, τώρα ο Joe ακουμπά πάνω της και την πιέζει με καθαρά σκόπιμο τρόπο. Η Mallory αναφέρει το περιστατικό στη συνάδελφό της Emily που της εκμυστηρεύεται ότι ο Joe εδώ και καιρό κάνει τα ίδια και σ' εκείνη. Ο Joe είναι και ιδιοκτήτης του καταστήματος και προϊστάμενος της Mallory. Στο κατάστημα δεν υπάρχει άλλο αρμόδιο άτομο στο οποίο η Mallory να μπορεί να κάνει καταγγελία για παρενόχληση.

Σωστό ή λάθος: Η μόνη επιλογή της Mallory είναι να αντιμετωπίσει στα ίσια τον Joe για τη συμπεριφορά του γράφοντας μια αναφορά και υποβάλλοντάς την στον ίδιο τον Joe.

Η Mallory εργάζεται σε ένα μικρό κατάστημα δώρων, οικογενειακής ιδιοκτησίας. Είναι η μία από τις δύο εργαζόμενες εκτός από τον ιδιοκτήτη Joe. Ο χώρος της αποθήκης στο πίσω μέρος του καταστήματος είναι πολύ στενός και μερικές φορές η Mallory και ο Joe απαιτείται να βρίσκονται πολύ κοντά όποτε συμπληρώνουν τα αποθέματα με νέες παραλαβές. Πάνω από μία φορά, ο Joe έχει ακουμπήσει πάνω στη Mallory καθώς περνάει δίπλα της. Παρόλο που η ίδια αρχικά σκέφτηκε ότι αυτό δεν έγινε επίτηδες, τώρα ο Joe ακουμπά πάνω της και την πιέζει με καθαρά σκόπιμο τρόπο. Η Mallory

αναφέρει το περιστατικό στη συνάδελφό της Emily που της εκμυστηρεύεται ότι ο Joe εδώ και καιρό κάνει τα ίδια και σ' εκείνη. Ο Joe είναι και ιδιοκτήτης του καταστήματος και προϊστάμενος της Mallory. Στο κατάστημα δεν υπάρχει άλλο αρμόδιο άτομο στο οποίο η Mallory να μπορεί να κάνει καταγγελία για παρενόχληση.

Σωστό ή λάθος: Η μόνη επιλογή της Mallory είναι να αντιμετωπίσει στα ίσια τον Joe για τη συμπεριφορά του γράφοντας μια αναφορά και υποβάλλοντάς την στον ίδιο τον Joe.

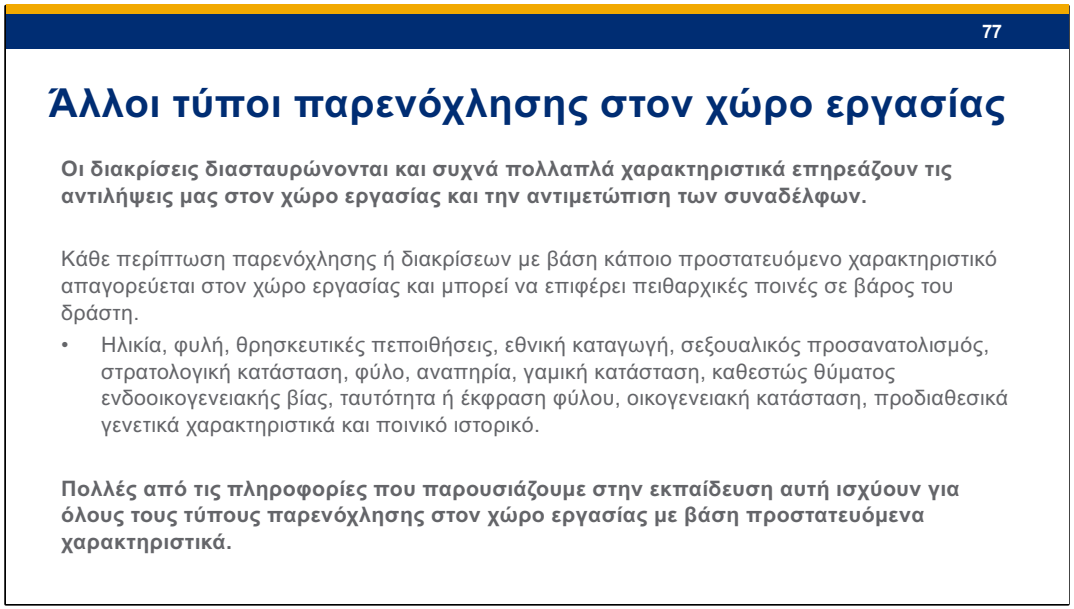
[Παύση για συζήτηση, απάντηση στην επόμενη διαφάνεια]

ΛΑΘΟΣ

Αν νιώθει ασφαλής, η Mallory έχει τη δυνατότητα να κάνει μια καταγγελία απευθείας στον ίδιο τον Joe. Εναλλακτικά, η Mallory έχει τη δυνατότητα να υποβάλει μια καταγγελία στο Τμήμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Πολιτείας της Νέας Υόρκης εντός τριών ετών από τότε που συνέβη το περιστατικό ή στην Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Απασχόλησης των ΗΠΑ εντός 300 ημερών από τότε που συνέβη το περιστατικό. Για την EEOC, γενικά οι εταιρείες πρέπει να απασχολούν τουλάχιστον 15 εργαζόμενους.

Λάθος. Αν νιώθει ασφαλής, η Mallory έχει τη δυνατότητα να κάνει μια καταγγελία απευθείας στον ίδιο τον Joe. Εναλλακτικά, η Mallory έχει τη δυνατότητα να υποβάλει μια καταγγελία στο Τμήμα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Πολιτείας της Νέας Υόρκης εντός τριών ετών από τότε που συνέβη το περιστατικό ή στην Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Απασχόλησης των ΗΠΑ εντός 300 ημερών από τότε που συνέβη το περιστατικό. Για την EEOC, γενικά οι εταιρείες πρέπει να απασχολούν τουλάχιστον 15 εργαζόμενους.

[Διαφάνεια τίτλου, συνέχεια στην επόμενη διαφάνεια]



Άλλοι τύποι παρενόχλησης στον χώρο εργασίας

- Παρόλο που η εκπαίδευση αυτή έχει εστιάσει στη σεξουαλική παρενόχληση και στις διακρίσεις λόγω φύλου, η παρενόχληση στον χώρο εργασίας μπορεί να συμβεί με βάση άλλα προστατευόμενα χαρακτηριστικά και όχι μόνο λόγω φύλου. Όπως έχουμε δει, οι διακρίσεις διασταυρώνονται και συχνά πολλαπλά χαρακτηριστικά επηρεάζουν τις αντιλήψεις μας στον χώρο εργασίας και την αντιμετώπιση των συναδέλφων.

- Κάθε περίπτωση παρενόχλησης ή διακρίσεων με βάση κάποιο προστατευόμενο χαρακτηριστικό απαγορεύεται στον χώρο εργασίας και μπορεί να επιφέρει πειθαρχικές ποινές σε βάρος του δράστη.

- Στα προστατευόμενα χαρακτηριστικά περιλαμβάνονται η ηλικία, η φυλή, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις, η εθνική καταγωγή, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η στρατολογική κατάσταση, το φύλο, η αναπηρία, η γαμική κατάσταση, το καθεστώς θύματος ενδοοικογενειακής βίας, η ταυτότητα ή η έκφραση φύλου, η οικογενειακή κατάσταση, τα προδιαθεσικά γενετικά χαρακτηριστικά και το ποινικό ιστορικό.

- Οι πληροφορίες που παρουσιάζουμε στην εκπαίδευση αυτή ισχύουν για όλους τους τύπους παρενόχλησης στον χώρο εργασίας με βάση προστατευόμενα χαρακτηριστικά.

Σύνοψη

Πράγματα που μάθατε:

- Πώς να αναγνωρίζετε την παρενόχληση και τις διακρίσεις ως ανάρμοστη συμπεριφορά
- Η παρενόχληση λόγω οποιουδήποτε προστατευόμενου χαρακτηριστικού απαγορεύεται.
- Γιατί η παρενόχληση στον χώρο εργασίας είναι εργασιακές διακρίσεις.
- Όλα τα περιστατικά παρενόχλησης θα πρέπει να αναφέρονται.
- Οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές έχουν μια ειδική ευθύνη να αναφέρουν τα περιστατικά παρενόχλησης.

Σύνοψη

- Μετά την εκπαίδευση αυτή, όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να εμπεδώσουν τα θέματα για τα οποία έχουμε συζητήσει, στα οποία περιλαμβάνονται τα εξής:
    - Πώς αναγνωρίζουμε την παρενόχληση και τις διακρίσεις ως ανάρμοστη συμπεριφορά στον χώρο εργασίας
    - Η φύση της σεξουαλικής παρενόχλησης
    - Ότι η παρενόχληση λόγω οποιουδήποτε προστατευόμενου χαρακτηριστικού απαγορεύεται
    - Οι λόγοι για τους οποίους η παρενόχληση στον χώρο εργασίας είναι εργασιακές διακρίσεις
    - Ότι όλα τα περιστατικά παρενόχλησης θα πρέπει να αναφέρονται
    - Ότι οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές έχουν μια ειδική ευθύνη να αναφέρουν τα περιστατικά παρενόχλησης.

Σημαντικοί πόροι

Για πρόσθετες πληροφορίες, επισκεφτείτε την ιστοσελίδα:

www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

Όποιος χρειάζεται πρόσθετη υποστήριξη μπορεί να αποταθεί στη Γραμμή Βοήθειας της Πολιτείας της Νέας Υόρκης για περιστατικά ενδοοικογενειακής και σεξουαλικής βίας ως εξής:

Τηλεφωνικά στον αριθμό: 800-942-6906 ή με μήνυμα κειμένου στον αριθμό: 844-997-2121

Σύνοψη (συνέχεια)

Με τις γνώσεις αυτές, όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να καταφέρουν να έχουν τη σωστή συμπεριφορά στον χώρο εργασίας, να αποφεύγουν τα πειθαρχικά μέτρα, να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και να νιώθουν σίγουροι ότι δικαιούνται και μπορούν να εργάζονται σε μια ατμόσφαιρα σεβασμού για όλους τους ανθρώπους.

Για πρόσθετες πληροφορίες, επισκεφτείτε την ιστοσελίδα: www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

Γνωρίζουμε ότι οι πληροφορίες αυτές ενδέχεται να είναι δύσκολες για μερικά άτομα και να τους ξυπνούν δυσάρεστες αναμνήσεις. Αν κάποιος χρειάζεται υποστήριξη, μπορεί να αποταθεί στη Γραμμή Βοήθειας της Πολιτείας της Νέας Υόρκης για περιστατικά ενδοοικογενειακής και σεξουαλικής βίας τηλεφωνικά στον αριθμό 800-942-6906 ή με μήνυμα κειμένου στον αριθμό 844-997-2121.

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ!

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment