



ΔΗΜΟΣ ΑΘΗΝΑΙΩΝ



ΚΕΝΤΡΟ για την ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ
ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ και
των ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Ως εδώ! #είμαστε δίπλα σου

Δήμος Αθηναίων

Πρόγραμμα Δράσης για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση
της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης
στους χώρους εργασίας του Δήμου Αθηναίων



ΓΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ

210 862 5355

Δευ.– Παρ. 9:00 – 17:00

os-edo.gr / os-edo@athens.gr



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Ενημερώνομαι για την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο

Το παρόν εγχειρίδιο περιέχει συνοπτικές πληροφορίες και σύντομες καλές πρακτικές για τους εργαζόμενους προκειμένου να έχουν μια περιεκτική ενημέρωση για θέματα βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, καθώς και μια γκάμα στάσεων και δράσεων ώστε να μπορούν είτε να προλαμβάνουν είτε να αντιμετωπίζουν την εκδήλωση τέτοιων φαινομένων. Το περιεχόμενό του αντλείται από το υλικό των σεμιναρίων ενημέρωσης - ευαισθητοποίησης των στελεχών του Δήμου Αθηναίων και ο σκοπός του είναι να λειτουργήσει αφενός ως εργαλείο υπενθύμισης για όσα άτομα παρακολούθησαν τα σεμινάρια, αφετέρου ως εργαλείο ενημέρωσης για τα λοιπά εργαζόμενα πρόσωπα στο Δήμο Αθηναίων.

Περίε- χόμενα

1

Έννοιες, Ορολογία και Ορισμοί
σχετικά με την Σεξουαλική Παρενόχληση

2

Συνέπειες της Σεξουαλικής
Παρενόχλησης

3

Στατιστικά στοιχεία αναφορικά
με την Σεξουαλική Παρενόχληση

4

Τι συνιστά Σεξουαλική
Παρενόχληση και τι όχι;

5

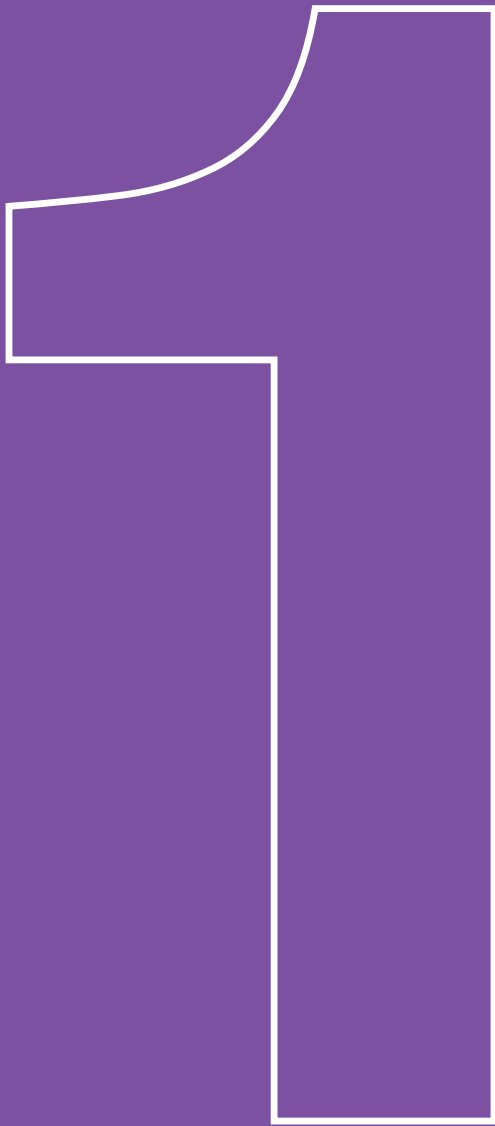
Τι μπορούμε να κάνουμε
για την πρόληψη και αντιμετώπιση
της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

6

Χρήσιμες πηγές

7

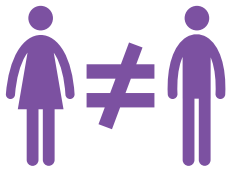
Πού απευθύνομαι;



Έννοιες, Ορολογία
και Ορισμοί
σχετικά με τη Σεξουαλική
Παρενόχληση

Συνήθειες

όροι



Έμφυλη βία

Ένας γενικός όρος για κάθε επιβλαβή πράξη που διαπράττεται ενάντια στη θέληση ενός ατόμου και βασίζεται σε κοινωνικά αποδιδόμενες ή/και προσλαμβανόμενες έμφυλες διαφορές.



Διάκριση

Οποιαδήποτε ενέργεια που οδηγεί με παράνομο ή άδικο τρόπο σε άνιση μεταχείριση ατόμων ή ομάδων με βάση τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, την εθνική καταγωγή, τη θρησκεία, την ηλικία, την αναπηρία ή άλλους παράγοντες που προστατεύονται από διεθνείς/ευρωπαϊκές συμβάσεις ή συνθήκες, πολιτειακούς ή τοπικούς νόμους, όπως η οικογενειακή κατάσταση ή η ταυτότητα φύλου.

Σεξισμός

Ο σεξισμός συνδέεται με πεποιθήσεις γύρω από τη θεμελιώδη φύση των γυναικών και των ανδρών και τους ρόλους που πρέπει να διαδραματίζουν στην κοινωνία. Οι σεξιστικές υποθέσεις για τις γυναίκες και τους άνδρες, οι οποίες εκδηλώνονται ως στερεότυπα αναφορικά με το φύλο, μπορούν να κατατάξουν ένα φύλο ως ανώτερο από ένα άλλο.



Συναίνεση

Μια συμφωνία σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο δύο ή περισσότερα άτομα πρόκειται να αλληλεπιδράσουν (συμπεριλαμβανομένων των σεξουαλικών αλληλεπιδράσεων) ή να μοιραστούν χώρο. Οι συμφωνίες αυτές είναι σαφείς, ενημερωμένες, οικειοθελείς, νηφάλιες, αφορούν σε συγκεκριμένες πράξεις και πρόσωπα, είναι διαρκείς, αμοιβαίες, ενεργητικές και προέρχονται απευθείας από τα άτομα που συμμετέχουν στις δραστηριότητες.

Ορισμοί

σεξουαλικής

παρενό-

χλησης

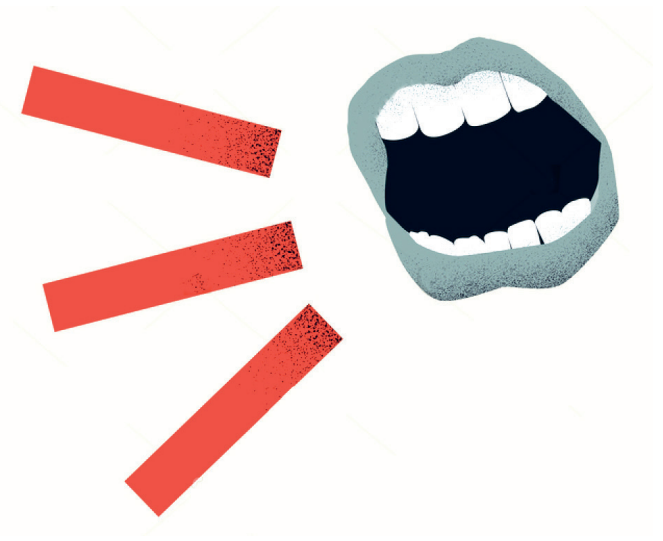
Σεξουαλική παρενόχληση

Οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως κατά τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας

«Ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αιτήματα για σεξουαλικές χάρες και άλλες λεκτικές ή σωματικές συμπεριφορές σεξουαλικής φύσης συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση όταν: 1) η υποταγή σε μια τέτοια συμπεριφορά γίνεται, είτε ρητά είτε σιωπηρά, όρος ή προϋπόθεση για την εργασία ενός ατόμου, 2) η υποταγή ή η απόρριψη μιας τέτοιας συμπεριφοράς από ένα άτομο χρησιμοποιείται ως βάση για αποφάσεις σχετικά με την εργασία, οι οποίες επηρεάζουν αυτό το άτομο, ή 3) η συμπεριφορά αυτή έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την αδικαιολόγητη παρέμβαση στην εργασιακή απόδοση ενός ατόμου ή τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού ή επιθετικού εργασιακού περιβάλλοντος».

(ΕΕΟΚ, 1980)

**Σεξουαλικός εξαναγκασμός**

Η ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή συνδυάζεται με διάφορες πιέσεις που σχετίζονται με την εργασία, όπως δωροδοκίες ή / και απειλές για τον εξαναγκασμό της συναίνεσης (π.χ. πρόταση ή υπαινιγμός για προαγωγή με αντάλλαγμα σεξουαλικές χάρες, απειλή απόλυσης εάν δεν ικανοποιηθούν οι σεξουαλικές απαιτήσεις, κ.λπ.)

Είδη - Μορφές**σεξουαλικής****παρενόχλησης****Λεκτική**

- Προσβλητικές, αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ζωή του ατόμου
- Σεξουαλικά αδέξια και προσβλητικά σχόλια/αστεία
- Ανάρμοστες προτάσεις για ραντεβού
- Δημόσια παρενοχλητικά και σεξουαλικά υπονοούμενα, απειλητικά ή χλευαστικά σχόλια (“Cat-calling”)

Στον κυβερνοχώρο

- Προσβλητικές και ανάρμοστες προτάσεις σε ιστοσελίδες και εφαρμογές κοινωνικής δικτύωσης
- Αποστολή email με προσβλητικό, σεξουαλικού χαρακτήρα, περιεχόμενο
- Προσωπικές φωτογραφίες ή βίντεο που κοινοποιούνται στο διαδίκτυο ή μέσω κινητού τηλεφώνου για εκβιασμό (“Revenge pornography”).

Σωματική

- Ανεπιθύμητο άγγιγμα
- Ανεπιθύμητη σωματική επαφή
- Ανεπιθύμητος ασπασμός
- Ανεπιθύμητος εναγκαλισμός

Μη λεκτική

- Επίδειξη ανάρμοστου οπτικού υλικού, σεξουαλικού περιεχομένου ή χαρακτήρα
- Ανάρμοστο, επίμονο και αδιάκριτο κοίταγμα με σεξουαλικά υπονοούμενη διάθεση
- Άσεμνες χειρονομίες

Υγειονομικές

Συναισθηματικές

Κοινωνικές

Οικονομικές

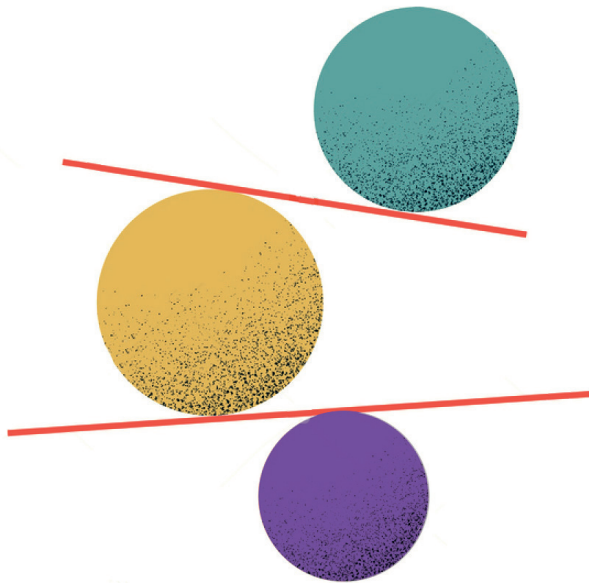
1 Τα άτομα που βιώνουν σεξουαλική παρενόχληση και βία στον εργασιακό τους χώρο έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να αναπτύξουν *σωματικά και ψυχολογικά προβλήματα* λόγω του άγχους που τους προκαλείται. Επιπλέον, είναι πολύ πιο πιθανό να **αποχωρήσουν από τη δουλειά τους**, ειδικά όταν απογοητεύονται από τον τρόπο (ή την έλλειψη) διαχείρισης των περιστατικών. Ακόμα και για τα άτομα που παραμένουν στην εργασία τους υπάρχουν σοβαρές επιπτώσεις στην απόδοσή τους, την αφοσίωση και την εργασιακή τους ικανοποίηση.

2 Αντίστοιχες συνέπειες λόγω στρες και αποστασιοποίησης εμφανίζουν πολλές φορές και **τα άτομα που έχουν γίνει ή γίνονται μάρτυρες περιστατικών παρενόχλησης**.

3 Ως αποτέλεσμα, δημιουργείται *δυσκολία στην συνεργασία και στην παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα στις ομάδες* μέσα στις οποίες συμβαίνουν τα περιστατικά.

4 Όλες αυτές οι συνέπειες πλήττουν την *αποδοτικότητα, την κερδοφορία αλλά και την εικόνα ενός εργασιακού οργανισμού*.

5 Κατ' επέκταση, επιβαρύνουν σημαντικά την *οικονομία, τους δεσμούς εμπιστοσύνης και την κοινωνική συνοχή του ευρύτερου συνόλου*.



3

Στατιστικά στοιχεία
αναφορικά με
τη Σεξουαλική
Παρενόχληση

Συχνότητα/Επιπολασμός

της έμφυλης βίας

& σεξουαλικής

παρενόχλησης



Ευρωπαϊκός Δείκτης Ισότητας των Φύλων (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Ισότητας των Φύλων – EIGE)

Στοιχεία 2023 για την Ελλάδα:

Με βαθμολογία 58 στα 100, η Ελλάδα κατατάσσεται στην 24η θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σύμφωνα με τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων. Η βαθμολογία της είναι κατά 12,2 μονάδες χαμηλότερη από τη βαθμολογία των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνολικά. Παρόλα αυτά, η Ελλάδα σημείωσε άνοδο 4,6 μονάδων στον Δείκτη Ισότητας Φύλων τα τελευταία τρία χρόνια (2020-2023). Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων είναι έντονες στον τομέα της εργασίας (68,7 μονάδες). Η Ελλάδα κατέχει τη χαμηλότερη θέση στον συγκεκριμένο τομέα (25η θέση).

Συχνότητα/Επιπολασμός

της έμφυλης βίας

& σεξουαλικής

παρενόχλησης



Έκθεση του FRA (2014a: 95-96):

45% των γυναικών στην ΕΕ έχουν βιώσει κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης τουλάχιστον μία φορά στη ζωή τους. Μεταξύ των γυναικών που έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση τουλάχιστον μία φορά από την ηλικία των 15 ετών, το 32% ανέφερε ως δράστη κάποιον από το εργασιακό

τους περιβάλλον – π.χ. συνάδελφο, προϊστάμενο ή πελάτη. Επίσης, το 29% των γυναικών στην ΕΕ έχουν βιώσει ανεπιθύμητα αγγίγματα, αγκαλιές ή φιλιά από την ηλικία των 15 ετών- το 24% των γυναικών έχουν υποστεί σεξουαλικά υπονοούμενα ή αστεία που τις προσέβαλαν από την ηλικία των 15 ετών- το 11% των γυναικών έχουν λάβει ανεπιθύμητα, προσβλητικά μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή SMS σεξουαλικού περιεχομένου ή προσβλητικές, ανάρμοστες προσεγγίσεις σε ιστότοπους κοινωνικής δικτύωσης (αναφερόμενες σε εμπειρίες από την ηλικία των 15 ετών).



EPRS (2021):

Το 2020, 1 στις 2 νεαρές γυναίκες βίωσαν έμφυλη βία στον διαδικτυο, ενώ, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2022), οι γυναίκες στοχοποιούνται συστηματικά στο διαδικτυο από βίαιες ακροδεξιές και τρομοκρατικές ομάδες που σκοπεύουν να διαδώσουν μίσος εναντίον τους.



Plan International (2020):

Μεταξύ 14.000 κοριτσιών (15-25 ετών) σε 22 χώρες αποκάλυψε ότι το 58% των κοριτσιών είχε βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στο διαδικτυο, κυρίως στο Facebook και το Instagram. Για το 19% από αυτές, αυτό οδήγησε στη διακοπή ή στη σημαντική μείωση της χρήσης της πλατφόρμας.

Συχνότητα/Επιπολασμός της έμφυλης βίας & σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας



Πανελλαδική έρευνα Action Aid
(Παπαγιαννοπούλου, Κάσδαγλη,
Μουρτζάκη, 2020):

Από 1.001 γυναίκες σε όλη τη χώρα και 376 εργαζόμενες στον τομέα της εστίασης/επισιτισμού και του τουρισμού, το 85% των γυναικών στην Ελλάδα έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. 1 στις 10 γυναίκες έχει πέσει θύμα απόπειρας σεξουαλικής επίθεσης, ενώ 1 στις 5 έχει πέσει θύμα σεξουαλικού εκβιασμού.



Έρευνα ΚΜΟΠ στο πλαίσιο του έργου “TEAMWORK /combaT sExuAl harassment in the WORKplace”
(Αλεξοπούλου & Δουφεξή-Καπλάνη, 2020):

Το 52,38% των εργαζομένων που απάντησαν έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση κάποια στιγμή στην επαγγελματική του ζωή και το 40% δεν γνώριζε τις σχετικές διαδικασίες για την προστασία των θυμάτων. 42,86% των εργαζομένων ανέφεραν ότι έχουν γίνει μάρτυρες κάποιας μορφής σεξουαλικής παρενόχλησης εναντίον άλλης/άλλου συναδέλφου στο χώρο εργασίας τους και ότι σχεδόν οι μισοί από τους εργοδότες (48,15%) υπογράμμισαν ότι δεν υπάρχουν μέτρα πρόληψης στην εταιρεία τους.

Οδηγός αντιμετώπισης

στερεοτύπων &

σεξιστικής

συμπεριφοράς

Κέντρο για την Καταπολέμηση
της Έμφυλης Βίας και
των Πολλαπλών Διακρίσεων
(Δήμος Αθηναίων)
(Παπαμιχαήλ, 2023, Σκλάβου 2023).

Συμμετοχή: 258 εργαζόμενοι και εργαζόμενες

Μ.Ο. ηλικίας: 49 έτη

Μ.Ο. ετών προϋπηρεσίας: 18,4 έτη

- Το **28%** των ερωτώμενων έχει βιώσει **παρενόχληση στην παρούσα εργασία του/της**, ποσοστό που αξιολογείται ως σημαντικό.
- Η **μορφή της παρενόχλησης** είναι κυρίως **ψυχολογική**, ενώ δεν λείπουν και οι αναφορές για **σεξουαλική παρενόχληση** (περίπου **20%** των αναφερόμενων περιπτώσεων).
- Για την πλειοψηφία (**65%**) όσων δηλώνουν ότι έχουν **εμπειρία παρενόχλησης**, αυτή **συνδέεται με το φύλο τους**.
- Το **68%** όσων έχουν βιώσει **παρενόχληση έχει μιλήσει σε κάποιον/α/ους για αυτή** και κυρίως σε συναδέλφους/ισσες, σε φίλους/ες και στον/στην σύντροφο, ενώ σπανιότερα συζητούν το θέμα με τον/την προϊστάμενο/η, τα μέλη της οικογένειας και ακόμα πιο σπάνια απευθύνονται σε ειδικό/ή επαγγελματία.
- Το **35,3%** των ερωτώμενων δήλωσαν ότι **έχουν σχετική γνώση περιπτώσεων** συναδέλφων/ισσών που έχουν βιώσει παρενόχληση.
- Το **32% των γυναικών** που συμμετείχαν στην έρευνα, αναφέρει ότι **έχει υπάρξει θύμα παρενοχλητικής συμπεριφοράς στην παρούσα εργασία τους** (59 γυναίκες).
- Το αντίστοιχο ποσοστό για τους άντρες είναι **16%** (11 άντρες).



Τι συνιστά
Σεξουαλική
Παρενόχληση
και τι όχι;

Τι είναι**Σεξουαλική****Παρενόχληση**

Ανεξαρτήτως του φύλου του ατόμου που τη βιώνει, η σεξουαλική παρενόχληση δεν χρειάζεται να είναι απαραίτητα μια επίμονη σεξουαλική προσέγγιση. Μπορεί να εκδηλωθεί με τη μορφή **ανεπιθύμητων σωματικών επαφών, σχολίων, αστείων ή ερωτήσεων με σεξουαλικό περιεχόμενο, προκλητικών βλέψεων ή χειρονομιών, προσβλητικής συμπεριφοράς ή επικοινωνίας μέσω του διαδικτύου.** Ακόμα κι αν δεν υπήρχε τέτοια πρόθεση από την πλευρά του δράστη, **το κριτήριο για το αν πρόκειται για παρενόχληση βασίζεται στην αντίληψη του ατόμου που δέχεται τη συμπεριφορά.**

Ακόμα κι αν η παρενόχληση δεν περιλαμβάνει εκβιασμό, μπορεί να αποτελείται από σεξουαλικές συμπεριφορές που διαμορφώνουν ένα **εχθρικό περιβάλλον**, όχι μόνο για το άτομο που στοχεύεται, αλλά **και για άλλους εργαζόμενους στον ίδιο χώρο.**

Σε σχέση με τις μορφές της σεξουαλικής παρενόχλησης, μια συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης **θεωρείται ότι συμβαίνει κατά την εργασία** όταν:

- Εκδηλώνεται στον **εργασιακό χώρο**, ο οποίος περιλαμβάνει δημόσιους ή ιδιωτικούς χώρους όπου παρέχεται εργασία, γίνεται διάλειμμα, σίτιση, ή ακόμα και στους χώρους υγιεινής, αποδυτήρια και καταλύματα που προσφέρει ο εργοδότης.
- Συμβαίνει **κατά τη μετακίνηση** προς και από την εργασία, σε επαγγελματικά ταξίδια, ή σε άλλες κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
- Κατά τις **επικοινωνίες** που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.



Τι δεν είναι

Σεξουαλική

Παρενόχληση

- Το συναινετικό φλερτ.
- Οι συναινετικές ερωτικές σχέσεις μεταξύ ενήλικων ατόμων.
- Ένα ατυχές σχόλιο που συνέβη μεμονωμένα και δεν επαναλήφθηκε όταν έγινε αντιληπτό ότι ήταν μη επιθυμητό.
- Τα επαγγελματικά γεύματα.
- Μία τυχόν πρόσκληση σε γάμο από συνάδελφο.
- Η αποστολή ευχών μέσω email.
- Τα μειωτικά σχόλια σχετικά με τις ικανότητες ή τις ιδιαιτερότητες ενός ατόμου και τυχόν εκφοβιστικές συμπεριφορές όπως για παράδειγμα απειλές, φωνές, συμπεριφορές αποκλεισμού από την εργασία, εκφράσεις αδικαιολόγητης ή/και προσβλητικής κριτικής, τα οποία -ωστόσο- δεν έχουν σεξουαλικό χαρακτήρα. (Προσοχή: Οι συμπεριφορές μπορεί να μην χαρακτηρίζονται/αξιολογούνται ως σεξουαλική παρενόχληση, μπορεί ωστόσο να αποτελούν περιπτώσεις διάκρισης μέσω έμφυλης παρενόχλησης, εκφοβισμού ή συστηματικής καταδίωξης και είναι σημαντικό να αναγνωρίζονται και να καταγγέλλονται και αυτές).



«Ναι μεν αλλά...»

Μύθοι και

πραγματικότητα



«Με τόσους κανονισμούς, φαίνεται πως πλέον δεν επιτρέπεται ούτε ένα αστείο...»

Οι κανονισμοί αυτοί δεν σημαίνουν ότι δεν μπορούμε να κάνουμε καθόλου αστεία, αλλά μας ενθαρρύνουν να είμαστε πιο προσεκτικοί με το είδος του χιούμορ που επιλέγουμε, ειδικά σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον. Το χιούμορ είναι σημαντικό για τη δημιουργία θετικών και υγιών σχέσεων με τους συναδέλφους μας, αλλά αστεία με σεξουαλικά υπονοούμενα ή περιεχόμενο δεν έχουν θέση στον χώρο εργασίας. Μοιράζοντας ένα τέτοιο αστείο, είναι εύκολο να προσβάλουμε, έστω και άθελά μας, τους άλλους, ενώ υπάρχουν πολλοί άλλοι τρόποι για να γελάσουμε και να συνδεθούμε με σεβασμό και χωρίς να πληγώσουμε κανέναν.



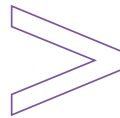
«Έτσι όμως είναι πιθανό να κατηγορηθώ άδικα για σεξουαλική παρενόχληση, επειδή είμαι άνδρας»

Οι ψευδείς καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση είναι εξαιρετικά σπάνιες, αντιπροσωπεύοντας μόλις το 1,5% των περιπτώσεων παγκοσμίως. Για ένα άτομο, είτε γυναίκα είτε άντρα, είναι πολύ δύσκολο να προχωρήσει σε καταγγελία, δεδομένου ότι συνήθως συνοδεύεται από ρίσκο και σημαντικό ψυχικό κόστος. Είναι απίθανο να γίνει μια καταγγελία χωρίς να υπάρχει πραγματικός λόγος που έχει θίξει την αξιοπρέπεια του ατόμου ή έχει επηρεάσει την καθημερινότητά του και τη δουλειά του. Για αυτόν τον λόγο, είναι κρίσιμο οι οργανισμοί να δημιουργούν και να εφαρμόζουν αποτελεσματικούς μηχανισμούς διαχείρισης και διερεύνησης των καταγγελιών, εξασφαλίζοντας την προστασία και δίκαιη μεταχείριση όλων των εμπλεκόμενων.



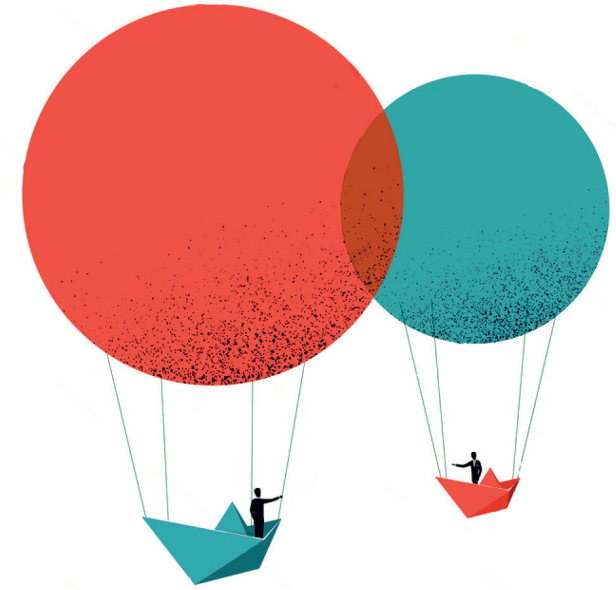
«Οι γυναίκες είναι υπερβολικά ευαίσθητες, γι' αυτό θεωρούν κάθε πράξη ως παρενόχληση.»

Αυτός ο μύθος πηγάζει από το γεγονός ότι, με την πάροδο των χρόνων, παρατηρούμε πως κάποιες συμπεριφορές που παλαιότερα θεωρούνταν κοινωνικά αποδεκτές, τώρα δεν είναι. Ωστόσο, αυτό δεν αποτελεί ένδειξη υπερευαισθησίας, αλλά αντανάκλαση μιας κοινωνικής αλλαγή που αφορά όλους μας. Πώς μπορούμε να προσαρμοστούμε στους νέους κανόνες επικοινωνίας; Αρχικά, πρέπει να μάθουμε να αναγνωρίζουμε τα «σήματα» που μας στέλνουν οι άνθρωποι γύρω μας. Επιπλέον, πρέπει να είμαστε πρόθυμοι να ακούμε τις παρατηρήσεις που μπορεί να δεχτούμε για τυχόν προβληματική συμπεριφορά. Αν έχουμε αμφιβολίες σχετικά με το τι είναι αποδεκτό να πούμε ή να κάνουμε, καλό είναι: α) να ρωτήσουμε, β) να επιλέξουμε την πιο ασφαλή προσέγγιση (π.χ. «το χτένισμά σου είναι πολύ ωραίο» αντί για «τραβάς τα βλέμματα με αυτό το χτένισμα»), και γ) να σκεφτούμε πώς θα νιώθαμε αν κάποιος φερόταν με τον ίδιο τρόπο σε ένα αγαπημένο μας πρόσωπο.



«Αν θέλουμε να φλερτάρουμε με κάποιο άτομο από την δουλειά, δεν μπορούμε;»

Το συναινετικό φλερτ δεν θεωρείται σεξουαλική παρενόχληση. Ωστόσο, για να διασφαλίσουμε ότι το φλερτ είναι σεβαστό και ασφαλές, είναι απαραίτητο να επιβεβαιώσουμε ότι το άτομο με το οποίο φλερτάρουμε συμμετέχει ελεύθερα στη διαδικασία. Αν η αρχική μας προσέγγιση προκαλέσει αντίσταση, είτε λεκτική είτε μη λεκτική, πρέπει να σταματήσουμε αμέσως. Επίσης, πριν κάνουμε κάποια φιλοφρόνηση ή ερωτική πρόταση



σε κάποιο άτομο με το οποίο συνεργάζομαστε, πρέπει να βεβαιωθούμε ότι έχει τη δυνατότητα να μας αρνηθεί. Αν το άτομο αυτό βρίσκεται σε χαμηλότερη θέση από εμάς ή αν οι συνθήκες εργασίας του είναι αβέβαιες, ή αν είναι ιδιαίτερα ευάλωτο λόγω ηλικίας, αναπηρίας ή λόγω της συμμετοχής του σε κάποια μειονότητα, πρέπει να είμαστε ιδιαίτερα προσεκτικοί στην προσέγγισή μας, ώστε να μην προκαλέσουμε άθελά μας πίεση που μπορεί να κάνει το φλερτ μας παρενοχλητικό.



Τι μπορούμε να κάνουμε
για την πρόληψη
και αντιμετώπιση
της Σεξουαλικής
Παρενόχλησης

Α. Ατομικό επίπεδο

Προσωπικά μέτρα

& στρατηγικές

πρόληψης



Τι μπορούμε να κάνουμε **πριν** βρεθούμε σε δύσκολη θέση;

Αποφεύγουμε ενδεικτικά:

- Την επαφή με άτομα στο εργασιακό μας περιβάλλον, αν δεν είμαστε βέβαιοι/ες ότι την επιθυμούν. Μια απρόσκλητη αγκαλιά, ένα «φιλικό» χτύπημα ή πιάσιμο, ακόμα και ένα χάδι σε μια έγκυο, μπορεί να δημιουργήσει δυσάρεστες καταστάσεις και να δείξει έλλειψη σεβασμού προς τα προσωπικά όρια του καθενός.
- Ερωτήσεις, αστεία, σχόλια ή συζητήσεις που αφορούν τη σεξουαλική ζωή μας ή των συναδέλφων μας. Ακόμα κι αν γνωρίζουμε καλά κάποιον/α και επιθυμούμε να μοιραστούμε προσωπικές λεπτομέρειες, πρέπει να είμαστε προσεκτικοί/ές στο πώς μπορεί να ερμηνευτούν οι εμπειρίες που περιγράφουμε ή τα ερωτήματα που θέτουμε.
- Να φέρνουμε στο εργασιακό μας περιβάλλον, είτε φυσικό είτε διαδικτυακό, υλικό που μπορεί να προσβάλει τους συναδέλφους μας, ειδικά αν έχει σεξουαλικό περιεχόμενο. Ακόμα και η διακόσμηση του γραφείου μας μπορεί να προσβάλλει, αν περιλαμβάνει σεξουαλικά περιεχόμενα.
- Να ζητάμε από συναδέλφους να ικανοποιούν προσωπικές μας ανάγκες που δεν σχετίζονται με τη δουλειά. Όταν ζητάμε από κάποιον/α να μας κάνει μασάζ, να αγοράσει δώρο για τον/την σύντροφό μας, ή να κάνει προσωπικό τηλεφώνημα, επηρεάζουμε τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής σχέσης με τρόπο που μπορεί να οδηγήσει σε παραβιαστική συμπεριφορά στο μέλλον.
- Να χρησιμοποιούμε χαϊδευτικά ή υποκοριστικά ονόματα για άτομα στο επαγγελματικό μας περιβάλλον. Για παράδειγμα, δεν απευθυνόμαστε σε μια γυναίκα συνάδελφο με όρους όπως «κορίτσι», «κοπελιά», «κούκλα» ή με άλλους όρους που μπορούν να τις υποβιβάσουν ή να τις σεξουαλικοποιήσουν.

Α. Ατομικό επίπεδο

Προσωπικά μέτρα

& στρατηγικές

πρόληψης



Τι μπορούμε να κάνουμε **πριν** βρεθούμε σε δύσκολη θέση;

Επιδιώκουμε ενδεικτικά:

- **Να ρωτάμε «Μπορώ;»** και να είμαστε έτοιμοι/ες να αποδεχτούμε οποιαδήποτε απάντηση λάβουμε. Η απάντηση μπορεί να είναι λεκτική, αλλά αν το άτομο που έχουμε απέναντί μας δεν έχει την ικανότητα ή την τόλμη να εκφράσει την άρνησή του/της με λόγια, μπορεί να το δείξει με μορφασμούς ή κινήσεις προς τα πίσω.
- **Να ζητάμε συγγνώμη** αν διαπιστώσουμε ότι κάποιος/α συνάδελφος ένωσε άβολα με κάτι που είπαμε, ρωτήσαμε ή υπονοήσαμε για την προσωπική του/της ζωή. Η επικοινωνία δεν έχει αυστηρά όρια σωστού ή λάθους, και όλοι/ες θα κάνουμε λάθη. Ας ζητήσουμε συγγνώμη με υπευθυνότητα και θάρρος.
- **Να προσέχουμε -όταν επικοινωνούμε διαδικτυακά-** η εμφάνιση, οι χειρονομίες και το περιβάλλον μας να είναι

επαγγελματικά και κατάλληλα, ώστε να μην προκαλούν δυσκολία στους συνομιλητές/τριές μας. Είναι πάντα βοηθητικό να αποφεύγουμε τις άσεμνες κινήσεις και τα υπονοούμενα, καθώς και τις σεξουαλικά φορτισμένες εικόνες είτε στο φυσικό είτε στο διαδικτυακό μας περιβάλλον.

- **Να εξασκηθούμε στο να κατανοούμε σωστά τα μη λεκτικά σήματα των γύρω μας:** να αναγνωρίζουμε, δηλαδή, από τη στάση του σώματος, την έκφραση του προσώπου, τις κινήσεις και τη φωνή τους, αν αισθάνονται άνετα ή άβολα με κάτι. Σε έναν ιδανικό κόσμο, θα μπορούσαμε να εκφράσουμε ακριβώς αυτό που σκεφτόμαστε ή νιώθουμε, όμως ο κόσμος δεν είναι τέλειος. Είναι ευθύνη μας να συνδεόμαστε με τους γύρω μας και σε επίπεδα πέρα από τα προφανή.

Α. Ατομικό επίπεδο

Προσωπικά μέτρα

& στρατηγικές

αντιμετώπισης



Τι μπορούμε να κάνουμε αν βρεθούμε σε δύσκολη θέση;

Ενδεικτικά:

- Αν κάποιο άτομο στο επαγγελματικό μας περιβάλλον συμπεριφέρεται με τρόπο που μας προκαλεί αμηχανία ή δημιουργεί ένα προσβλητικό κλίμα για εμάς ή/και τους συναδέλφους μας, είναι σημαντικό να εκφράσουμε τη δυσαρέσκειά μας νωρίς, ακόμη κι αν έχουμε ανησυχία ότι αυτό μπορεί να θεωρηθεί ως κάτι «υπερβολικό» ή φοβόμαστε ότι μπορεί ενδεχομένως να διαταράξει την «αρμονία» της ομάδας.
- Εάν δεν αισθανόμαστε αρκετά ασφαλείς για να αντιμετωπίσουμε το συγκεκριμένο άτομο μόνοι/ες μας ή αν η συμπεριφορά του συνεχίζεται παρά την παρέμβασή μας, είναι σημαντικό να αναζητήσουμε τόσο τα κατάλληλα πρόσωπα όσο και τα ενδεδειγμένα κανάλια επικοινωνίας για να μιλήσουμε με ασφάλεια και εχεμύθεια για το θέμα.
- Μπορούμε να ενημερωθούμε από την πολιτική του οργανισμού μας για τους μηχανισμούς αναφοράς. Αν δεν υπάρχει τέτοια πολιτική, μπορούμε να αναφέρουμε το περιστατικό σε κάποιο αξιόπιστο άτομο με θέση ευθύνης.
- Είναι πάντα χρήσιμο να αναφέρουμε οποιαδήποτε προβληματική συμπεριφορά, ακόμα και αν συνέβη στο παρελθόν. Αφενός, ο οργανισμός πρέπει να γνωρίζει τα περιστατικά που έχουν συμβεί με το προσωπικό του, αφετέρου, η αναφορά μας μπορεί να βοηθήσει και άλλα άτομα που υφίστανται παρενόχληση στον παρόντα χρόνο να καταγγείλουν αυτό που τους συμβαίνει.

Β. Συλλογικό**επίπεδο**

**Ο καθοριστικός
ρόλος των ενεργών
παρατηρητών/
μαρτύρων**
(active bystanders)

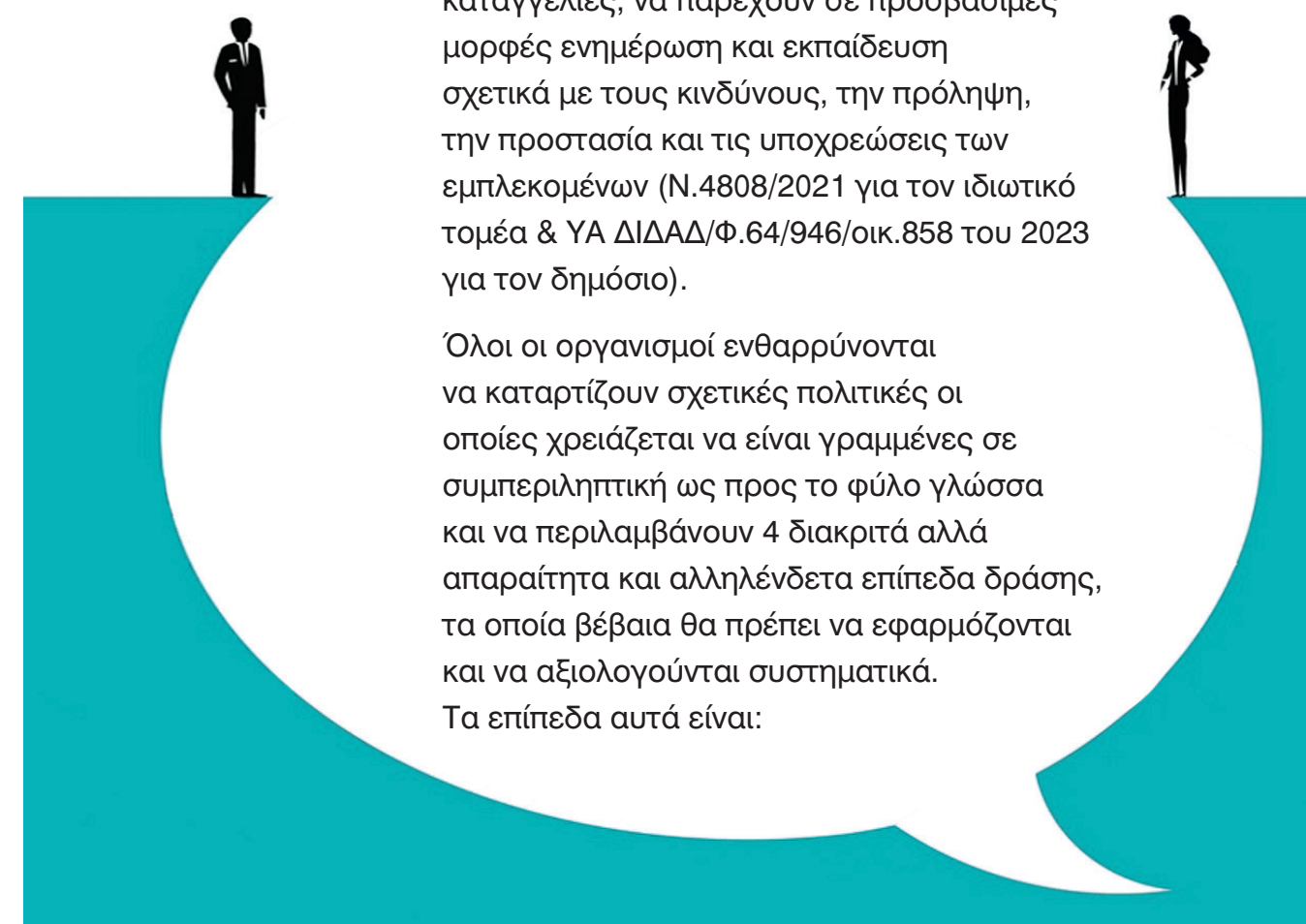
Η συμμετοχή μας είναι κρίσιμη για την πρόληψη και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας, τόσο στη ζωή μας γενικά όσο και στο εργασιακό μας περιβάλλον, ακόμα και αν μια συμπεριφορά που σχετίζεται με έμφυλα ή σεξουαλικά θέματα δεν απευθύνεται άμεσα σε εμάς. Ιδιαίτερα, η ενεργητική μας συμμετοχή στην αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων φαίνεται ότι στις περισσότερες περιπτώσεις αποδεικνύεται ως ο παράγοντας-κλειδί!

Αν, λοιπόν, γίνουμε μάρτυρες ή ενημερωθούμε για κάποιο περιστατικό παρενόχλησης:

- Παρέχουμε ηθική και πρακτική υποστήριξη στο θύμα, διατηρώντας πάντοτε την εχεμύθεια και τη διακριτικότητα που απαιτούνται σε τέτοια ευαίσθητα και προσωπικά ζητήματα.
- Εφόσον είναι ασφαλές για εμάς και το θύμα, και οι συνθήκες το επιτρέπουν, μπορούμε να

δηλώσουμε σαφώς στο άτομο που διαπράττει την παρενόχληση ότι τέτοιες συμπεριφορές δεν είναι αποδεκτές. Η συλλογική αντίσταση σε τέτοιες συμπεριφορές είναι πιο αποτελεσματική και ευκολότερη από το να αναλαμβάνει το κάθε πρόσωπο ατομικά την ευθύνη για την προστασία της αξιοπρέπειας και της ασφάλειάς του.

- Αν αισθανθούμε ότι και εμείς οι ίδιοι/ες παρενοχλούμαστε ως μάρτυρες από την εν λόγω συμπεριφορά, μπορούμε να υποβάλουμε αναφορά μέσω των καθιερωμένων καναλιών, ώστε το περιστατικό να εξεταστεί κατάλληλα. Εναλλακτικά, μπορούμε να ενημερώσουμε το θύμα για τους διαθέσιμους μηχανισμούς αναφοράς και να το υποστηρίξουμε στην απόφαση που θα πάρει.
- Αν το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης υποβάλει επίσημη αναφορά, έχει καθοριστική σημασία να δείξουμε έμπρακτη υποστήριξη επιβεβαιώνοντας τη μαρτυρία του/της.

Γ. Οργανωτικό/**διοικητικό επίπεδο****Οργανωσιακά μέτρα****& καλές πρακτικές**

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να λαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, να επιδεικνύουν μηδενική ανοχή σε τέτοιου είδους περιστατικά ή συμπεριφορές όταν λαμβάνουν χώρα και καλούνται να διαχειριστούν σχετικές καταγγελίες, να παρέχουν σε προσβάσιμες μορφές ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με τους κινδύνους, την πρόληψη, την προστασία και τις υποχρεώσεις των εμπλεκομένων (Ν.4808/2021 για τον ιδιωτικό τομέα & ΥΑ ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858 του 2023 για τον δημόσιο).

Όλοι οι οργανισμοί ενθαρρύνονται να καταρτίζουν σχετικές πολιτικές οι οποίες χρειάζεται να είναι γραμμένες σε συμπεριληπτική ως προς το φύλο γλώσσα και να περιλαμβάνουν 4 διακριτά αλλά απαραίτητα και αλληλένδετα επίπεδα δράσης, τα οποία βέβαια θα πρέπει να εφαρμόζονται και να αξιολογούνται συστηματικά. Τα επίπεδα αυτά είναι:

Γ. Οργανωτικό/

διοικητικό επίπεδο

Οργανωσιακά μέτρα & καλές πρακτικές

1. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ:

Οι οργανισμοί οφείλουν να **αξιολογούν** τους κινδύνους που μπορεί να υφίστανται στο δικό τους χώρο και αντικείμενο εργασίας και που δυνητικά αυξάνουν τις πιθανότητες να σημειωθούν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας.

2. ΠΡΟΛΗΨΗ:

Οι οργανισμοί καλούνται να σχεδιάζουν πολιτικές που θα **προλαμβάνουν** την εκδήλωση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας, προστατεύοντας στο σύνολό τους: άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους, συνεργάτες, πελάτες και προμηθευτές.

3. ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ:

Οι οργανισμοί οφείλουν να δημιουργούν τις κατάλληλες διαδικασίες και τους μηχανισμούς για την ασφαλή **καταγγελία** και **διαχείριση** περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας που μπορεί να προκύπτουν στα πεδία ευθύνης τους.

4. ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ:

Οι οργανισμοί καλούνται να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες ώστε να πραγματοποιούνται **δράσεις ευαισθητοποίησης** του προσωπικού τους σε σχέση με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, να **επιμορφώνουν** τα εργαζόμενα άτομα σε τρόπους που μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη και την αντιμετώπισή του και, τέλος, να **ενημερώνουν** όλα τα εμπλεκόμενα μέρη για τις προβλεπόμενες διαδικασίες και πολιτικές.





Χρήσιμες πηγές σχετικά με σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία



Ξυθάλη Βιργινία. Οδηγός καλών πρακτικών και δραστηριοτήτων πρόληψης με επίκεντρο τη συναίνεση για επαγγελματίες πεδίου. Στο πλαίσιο του προγράμματος “PRESS / Preventing - RESponding – Supporting – young survivors of GBV: sexual harassment, sexual and cyber violence”. Διοτίμα. Αθήνα. 2023

Παπαγιαννοπούλου Ματίνα. Οδηγός παρέμβασης των παρευρισκομένων (bystanders) για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία. ActionAid. Αθήνα. 2023

Σκλάβου Κωνσταντίνα Β. Οδηγός αντιμετώπισης στερεοτύπων και σεξιστικής συμπεριφοράς. Κέντρο για την Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων. Αθήνα. 2023

Παπαμιχαήλ Στυλιανή. Παρενόχληση στο χώρο εργασίας στο Δήμο Αθηναίων. Έρευνα με συμμετέχοντες/ουσες εργαζόμενους/ες σε Υπηρεσίες και Οργανισμούς του δήμου Αθηναίων. Κέντρο για την Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων. Αθήνα. 2023

Κάσδαγλη Στέλλα. Εγχειρίδιο επιμόρφωσης στελεχών HR για την πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία. Στο πλαίσιο του έργου “Safe at Work”. Women on Top. Αθήνα. 2023

Κάσδαγλη Στέλλα. Εγχειρίδιο επιμόρφωσης εργαζομένων για την

πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία. Στο πλαίσιο του έργου “Safe at Work”. Women on Top. Αθήνα. 2023

Μοσχοβάκου Ναυσικά, Παπαγιαννοπούλου Ματίνα. Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας. Εκπαιδευτικό εγχειρίδιο. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας/ΚΕΘΙ. Αθήνα. 2022

Στρατηγάκη Μαρία, Μαυρομμάτη-Λαγάνη Αρετή, Χαραλάμπη Αναστασία, Παπακωνσταντίνου Χαράλαμπος, Μιχαλοπούλου Αικατερίνη. Έρευνα για σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα. Κοινωνικό Πολυκέντρο – ΑΔΕΔΥ. Αθήνα. 2022

Ομάδα Εργασίας ΣΕΒ για τη Διαφορετικότητα, τη Συμπερίληψη και την Ισότητα. Οδηγός για τις Επιχειρήσεις: Παρενόχληση και βία στην εργασία. ΣΕΒ. Αθήνα. 2022

Παπαγιαννοπούλου Ματίνα, Κάσδαγλη Στέλλα, Μουρτζάκη Μαρία. Δεν είναι αυτή η δουλειά μας. Πανελλαδική έρευνα για την παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία γενικά στην χώρα και στον τουρισμό και επισιτισμό συγκεκριμένα. ActionAid. Αθήνα. 2020

Αλεξοπούλου Αναστασία, Δουφεξή Καπλάνη Μαρία Έλλη. Έρευνα στο πλαίσιο του έργου “TEAMWORK / combaT sExual harassment in the Workplace”. ΚΜΟΠ. Αθήνα. 2020



Πού απευθύνομαι;



Εάν κάποιο άτομο, είτε εργαζόμενο στο Δήμο Αθηναίων είτε εξυπηρετούμενο από τις υπηρεσίες του, χρειαστεί περαιτέρω ενημέρωση για το θέμα ή/και εξειδικευμένη πληροφόρηση και υποστήριξη για κάποιο σχετικό ζήτημα, μπορεί:

1. Να επισκεφθεί τον ιστότοπο του προγράμματος, στην ηλεκτρονική διεύθυνση **os-edo.gr**
2. Να στείλει ηλεκτρονικό μήνυμα, στη διεύθυνση **os-edo@athens.gr**
3. Να επικοινωνήσει τηλεφωνικά με το Κέντρο για την Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας και των Πολλαπλών Διακρίσεων, στο τηλέφωνο **210 862 5355**, από **Δευτέρα έως Παρασκευή, 9:00 - 17:00**

Ως εδώ! #είμαστε δίπλα σου

Δήμος Αθηναίων

#ΩςΕδωΐ!

os-edo.gr / os-edo@athens.gr

ΓΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ

«Κέντρο για την Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας
και των Πολλαπλών Διακρίσεων»



210 862 5355

Δευ. – Παρ. 9:00 – 17:00



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

