

**SUPPORT ART
WORKERS**



Έμφυλη Βία Στην Εργασία: Από τη Συνειδητοποίηση Στην Αντιμετώπιση

Ενημερωτικό Φυλλάδιο



Respect Art Workers

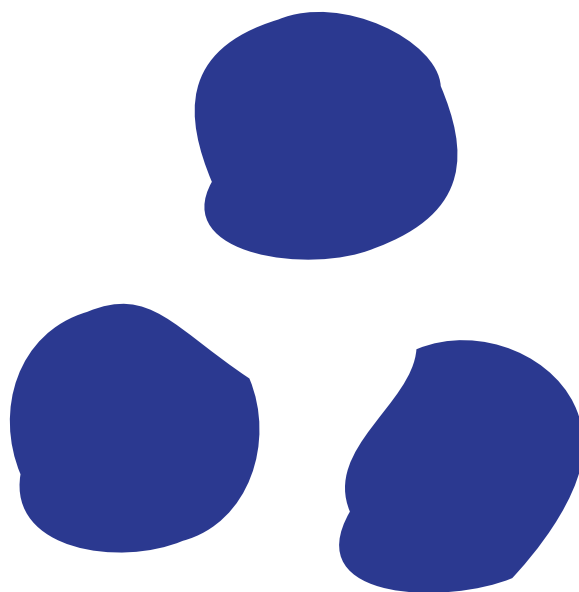
Λέμε ΟΧΙ στην έμφυλη βία.

**Λέμε ΟΧΙ στη σεξουαλική και
μη παρενόχληση και σε κάθε
είδους κακοποίηση στην
εργασία.**

**#είμαστεμαζί
#σπάμετησιωπή
#breakthecircle**

- 8 1. Τι είναι η έμφυλη βία
- 10 1.1 Ποια άτομα πλήττει;
- 11 1.2 Ποιες μορφές έμφυλης βίας υπάρχουν;
- 12 1.3 Έμφυλη βία στην εργασία
- 13 1.4 Το #metoo και ο χώρος του πολιτισμού
και των τεχνών
- 15 2. Αναγνωρίζοντας και αντιμετωπίζοντας
την παρενόχληση ή/και κακοποίηση
- 17 2.1 Συνειδητοποίηση της παρενοχλητικής
συμπεριφοράς
- 18 α) Βία
- 20 β) Ηθική παρενόχληση - mobbing
- 23 γ) Εκφοβισμός (bullying)
- 24 δ) Σεξουαλική παρενόχληση
- 27 2.2 Ψυχολογικές επιπτώσεις
- 30 2.3 Υφιστάμενο νομικό και θεσμικό πλαίσιο
- 30 α) Σεξουαλική βία – σωματική βία -
εξύβριση - stalking
- 31 i. Προστασία στον χώρο του Ποινικού Δικαίου
- 43 ii. Προστασία στον χώρο του Αστικού Δικαίου
- 46 β) Ηθική παρενόχληση - mobbing
- 49 γ) Σεξουαλική παρενόχληση
- 59 2.4 Τρόποι αντίδρασης του εργαζόμενου ατόμου
- 62 α) Τι μπορεί να κάνει ένα άτομο όταν είναι σε
θέση να διαχειριστεί την κατάσταση αυτοδύναμα;
- 64 β) Τι μπορεί να κάνει ένα άτομο που δεν είναι σε
θέση να διαχειριστεί την κατάσταση μόνο του;
- 67 γ) Χρήσιμες πληροφορίες και συμβουλές για
τις νομικές και θεσμικές διαδικασίες
- 77 3. Αδυναμίες υπάρχοντος νομικού και
θεσμικού πλαισίου
- 81 4. Προτάσεις για αλλαγή

Προλογικά



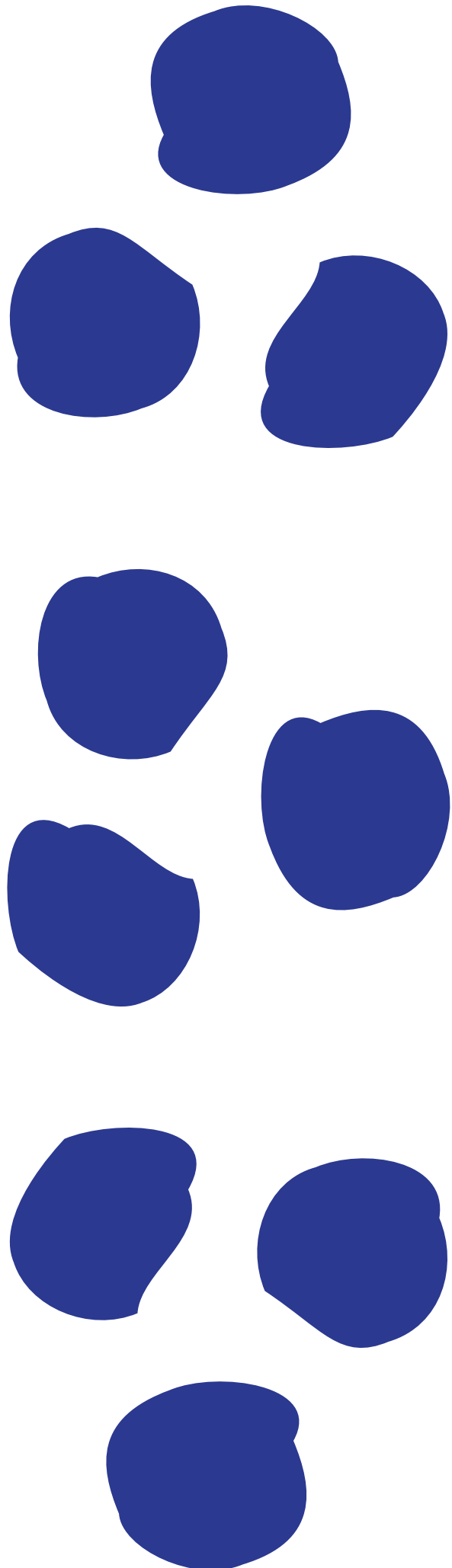
Το παρόν ενημερωτικό φυλλάδιο εντάσσεται στο πλαίσιο της ψηφιακής καμπάνιας κοινωνικής ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης #RespectArtWorkers που διενήργησαν οι «Support ART Workers», η πρωτοβουλία «WOM.A. – Women in Arts», η «Φοιτητική Ένωση για το Φύλο και την Ισότητα

- ΦΥΛ.ΙΣ.» και η «Ένωση Ασκούμενων και Νέων Δικηγόρων Θεσσαλονίκης - Ε.Α.Ν.Δι.Θ.». Στην αυγή του κινήματος #metoo στην Ελλάδα, ενώσαμε τις δημιουργικές μας δυνάμεις για τη διαμόρφωση μιας καμπάνιας με κεντρικό μήνυμα τη διάρρηξη της πρακτικής της σιωπής που επικρατεί όσον αφορά τα περιστατικά

έμφυλης βίας, σεξουαλικής και μη παρενόχλησης και κακοποίησης στον εργασιακό χώρο, και συγκεκριμένα στον χώρο του πολιτισμού, των τεχνών και του θεάματος, καθώς και της καλλιτεχνικής εκπαίδευσης. Στόχος είναι η ανάδειξη της ανάγκης για διαμόρφωση ενός κατάλληλου, υποστηρικτικού περιβάλλοντος το οποίο θα ενθαρρύνει το άτομο που υπόκειται σε οποιαδήποτε μορφή έμφυλης βίας στον εργασιακό ή εκπαιδευτικό χώρο, να μιλήσει, παρέχοντάς του έναν ολοκληρωμένο, διαφανή και αντικειμενικό μηχανισμό υποστήριξης. Η καμπάνια μας φιλοδοξούμε να συμβάλει

στη διαμόρφωση μιας κουλτούρας χειραφέτησης που δεν ανάγεται στην «ατομική ευθύνη» ή στο υπέρμετρο θάρρος του ατόμου που βιώνει την οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης ή κακοποίησης. Η ευθύνη αντιθέτως για να σπάσει ο κύκλος έμφυλης βίας, παρενόχλησης και κακοποίησης, βαρύνει τους αρμόδιους φορείς. Στόχος οφείλει να είναι η διαμόρφωση ενός νομικού και θεσμικού πλαισίου το οποίο δεν θα υποθάλπει την έμφυλη και σεξουαλική βία, αλλά θα συντείνει στην καταπολέμησή της. Στο παρόν ενημερωτικό φυλλάδιο περιγράφονται συνοπτικά οι βασικές μορφές υπό τις οποίες

ασκείται η έμφυλη βία και η κάθε είδους παρενόχληση στην εργασία. Γίνεται προσπάθεια αποτύπωσης με τρόπο συνοπτικό, αλλά κατανοητό στο ευρύ κοινό, του υφιστάμενου νομικού και θεσμικού πλαισίου αναφορικά με τις κυριότερες μορφές έμφυλης βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, αλλά και των τρόπων αντίδρασης του εργαζόμενου ατόμου, προκειμένου να γνωρίζει κάθε ενδιαφερόμενο άτομο ή φορέας ποιες διαδικασίες μπορούν να ακολουθηθούν. Παρουσιάζονται τέλος οι αδυναμίες του υφιστάμενου πλαισίου και διατυπώνονται προτάσεις για αλλαγή.



Επιστημονική Επιμέλεια:

Πάλμου Πάρβη, Μ.Α. Gestalt EAGT & IAAGT, Υπ. Δρ. Bolton University, Υπεύθυνη Τομέα Τρανς & Ίντερσεξ Οικογενειών, Σωματείου Υποστήριξης Διεμφυλικών

Βασιλείου Μαριάννα, Δικηγόρος, Επιστημονική Συνεργάτιδα ΑΠΘ, Υπ. Δρ. Ιατρικής ΑΠΘ, Επιστημονική Συνεργάτιδα ΦΥΛ.ΙΣ. στο Πρόγραμμα “Break The Circle”

Σπυροπούλου Νικολέτα, Δικηγόρος, Υπ. ΜΔΕ Ποινικών και Εγκληματολογικών Επιστημών, Ταμίας Ε.Α.Ν.Δι.Θ.

Μωραΐτη Μαρία, Κοινωνική Λειτουργός, Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια

Ερνεάνου Αναστασία, Γαϊτανίδη Ολυμπία, Φοιτήτριες Νομικής ΑΠΘ, Δ.Σ. ΦΥΛ.ΙΣ.

Ναταλία Κωσταρά Φοιτήτρια Νομικής ΕΚΠΑ, Δ.Σ. ΦΥΛ.ΙΣ.

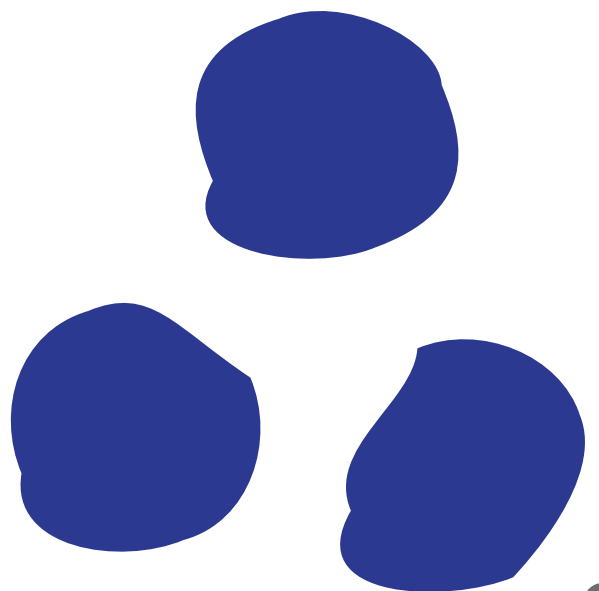
1. Τι είναι η έμφυλη βία;

(Πηγή: ΔΙΟΤΙΜΑ, www.diotima.org.gr/pente-erotiseis-kai-apantiseis-gia-ti/)

Το φαινόμενο της έμφυλης βίας είναι καθημερινό, παγκόσμιο και έχει τις ρίζες του στην ανισότητα των φύλων. Στο πλαίσιο του έμφυλου διαχωρισμού, διαμορφώνεται ένα πλέγμα σχέσεων εξουσίας και ιεραρχικής επιβολής. Ο όρος έμφυλη βία αναφέρεται σε κάθε δυσμενή διάκριση ή βλαπτική πράξη

ή συμπεριφορά που στρέφεται σε βάρος της αξιοπρέπειας και της ακεραιότητας ενός ατόμου και οφείλεται στο φύλο, την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου, τα χαρακτηριστικά φύλου ή τον σεξουαλικό του προσανατολισμό. Εμπεριέχει την άσκηση υπαρκτής ή υποτιθέμενης δύναμης – εξουσίας και

χρησιμοποιείται, όπως
ορθώς έχει ειπωθεί, ως
μέσο επιβολής κοινωνικού
ελέγχου, τιμωρίας
και «σωφρονισμού»
των ατόμων που την
υφίστανται. Μπορεί να
τελεστεί σε διάφορους
κοινωνικούς χώρους
(σπίτι, σχολείο, εργασία,
δημόσιοι χώροι κλπ.) και
σε όλες της τις μορφές
συνιστά ποινικό αδίκημα
που τιμωρείται από την
ελληνική νομοθεσία, ενώ
όταν λαμβάνει χώρα στον
χώρο εργασίας, μπορεί να
επισύρει και αστικές και
πειθαρχικές κυρώσεις για
τους θύτες.



1.1. Ποια άτομα πλήττει;

Οι γυναίκες και τα κορίτσια, οι θηλυκότητες εν γένει, αποτελούν κατά κανόνα την κοινωνική ομάδα που πλήττεται συχνότερα από την έμφυλη βία. Όλες οι θηλυκότητες μπορεί να υποστούν έμφυλη βία, ανεξάρτητα από την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, την κοινωνική τάξη και την εθνικότητά τους. Ωστόσο, οι άνεργες, οι επισφαλώς εργαζόμενες, οι φτωχές γυναίκες και οι μετανάστριες ή προσφύγισσες, τα άτομα με αναπηρία, οι σεξεργάτριες και τα άτομα που βιώνουν αστεγία, είναι οι πιο

ευάλωτες ομάδες, αφού δεν έχουν το οικονομικό και κοινωνικό υπόβαθρο που θα τις ενθαρρύνει να αναζητήσουν βοήθεια. Η έμφυλη βία στρέφεται και εναντίον των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων (λεσβιών, ομοφυλόφιλων, αμφιφυλόφιλων, τρανς, κουήρ, ιντερσέξ κ.α.). Χρησιμοποιείται ως «τιμωρία» απέναντι σε όσα άτομα δεν επιτελούν επαρκώς τα ιδεώδη αρρενωπότητας και θηλυκότητας, στα άτομα δηλαδή που δε συμβαδίζουν με τις λεγόμενες «έμφυλες νόρμες».

1.2. Ποιες μορφές έμφυλης βίας υπάρχουν;

Σύμφωνα με τους διεθνώς αναγνωρισμένους ορισμούς της έμφυλης βίας (GBVIMS), οι βασικοί τύποι της είναι τέσσερις: Σεξουαλική, Σωματική, Ψυχολογική και Οικονομική βία. Βέβαια, τα διαφορετικά εθνικά και υπερεθνικά νομικά συστήματα, μπορούν να ορίζουν διαφορετικά ή /και να έχουν κι άλλες νομικά αναγνωρισμένες μορφές έμφυλης βίας (Gender-Based Violence).

Οι μορφές της έμφυλης βίας είναι: λεκτική, σωματική, ψυχολογική

/ συναισθηματική κακοποίηση, βιασμός, σεξουαλική βία, σεξουαλική παρενόχληση, εμπορία ανθρώπων (human trafficking), σεξουαλική εκμετάλλευση, οικονομική βία, εξαναγκαστικός γάμος, εγκλήματα τιμής, Ακρωτηριασμός Γυναικείων Γεννητικών Οργάνων (FGM), stalking, outing η απειλή outing για τους ΛΟΑΤΚΙ.

1.3. Έμφυλη βία στην εργασία

Ένας από τους κοινωνικούς χώρους στους οποίους εκδηλώνεται με μεγάλη συχνότητα το φαινόμενο της έμφυλης βίας, είναι ο εργασιακός χώρος. Σύμφωνα με έρευνες, στην ΕΕ το 40% – 50% των γυναικών έχει δεχθεί σεξουαλικές προτάσεις, σωματικά αγγίγματα και άλλες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία τους. Στην Ελλάδα μέχρι και έξι στις δέκα εργαζόμενες (ανάλογα με τη γεωγραφική περιοχή) έχουν υποστεί κάποια μορφή παρενόχλησης.

Τα περιστατικά όμως που λαμβάνουν χώρα βρίσκονται σε πάγια δυσαναλογία με αυτά που εν τέλει καταγγέλλονται, καθώς τα άτομα διστάζουν να αναζητήσουν βοήθεια, λόγω διάφορων συνθηκών. Η βία και η παρενόχληση στην εργασία έχουν προσωπικές, κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες για τις θηλυκότητες και τα ΔΟΑΤΚΙ+ άτομα και επιβαρύνουν τη ψυχική και σωματική υγεία τους.

1.4. Το #metoo και ο χώρος του πολιτισμού και των τεχνών

Ένας από τους βασικούς χώρους εκδήλωσης του ελληνικού κινήματος #metoo ήταν ο χώρος των τεχνών, του πολιτισμού και του θεάματος.

Τα εργαζόμενα στον καλλιτεχνικό χώρο άτομα, αλλά και οι σπουδαστές και οι σπουδάστριες στις καλλιτεχνικές σχολές (δραματικές σχολές, ωδεία, σχολές καλών τεχνών κλπ.) έχουν να αντιμετωπίσουν συχνά παρενοχλητικές ή παραβιαστικές συμπεριφορές από

άτομα στο εργασιακό τους περιβάλλον ή στα ιδρύματα φοίτησης.

Φυσικά, αυτό δε σημαίνει κατ' ανάγκη πως οι συγκεκριμένοι χώροι πλήττονται περισσότερο από περιστατικά έμφυλης βίας. Η έμφυλη βία στις διάφορες επιμέρους μορφές της, εκδηλώνεται σε κάθε εργασιακό χώρο.

**Ορισμένα χαρακτηριστικά
όμως του καλλιτεχνικού
χώρου φέρνουν τα
εργαζόμενα σε αυτόν
άτομα σε θέση ευάλωτη
απέναντι σε περιστατικά
παρενόχλησης ή
κακοποίησης:**

«Μου είπε πως αν ήθελα να
γίνω καλή καλλιτέχνιδα,
έπρεπε να σταματήσω
να ντρέπομαι και να
απελευθερωθώ. Τα όρια
στην τέχνη είναι ρευστά...».

«Είμαστε λίγοι άνθρωποι
σε αυτόν τον χώρο, όλοι
γνωρίζομαστε μεταξύ μας.
Αν μπεις στην μαύρη λίστα
κάποιου ανθρώπου που
βρίσκεται σε θέση ισχύος και
ασκεί επιρροή στον χώρο,
δύσκολα βγαίνεις από αυτή.
Και ο χώρος μας μαστίζεται
από την ανεργία...».

«Ήταν ο λόγος μου απέναντι
στον δικό του. Και ο λόγος
του μετρούσε πολύ».

2. Αναγνωρίζοντας και αντιμετωπίζοντας την παρενόχληση ή/και κακοποίηση

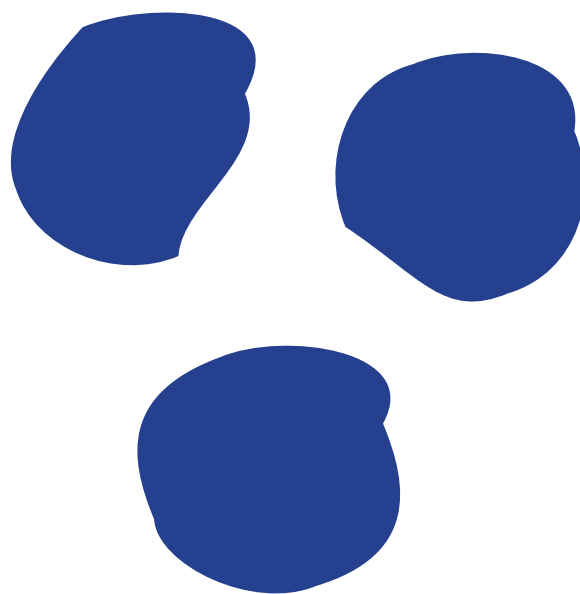
Έχει ορθώς ειπωθεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση, όπως και άλλες μορφές έμφυλης βίας, ανήκει στα προβλήματα για τα οποία η κοινωνία αρνείται να λάβει μέτρα, βασισμένη στο «παιχνίδι της συχνότητας»: αν (το φαινόμενο) είναι σπάνιο, τότε δεν αποτελεί σοβαρό πρόβλημα, κι αν είναι

σύνηθες, τότε είναι μάλλον φυσιολογικό παρά προβληματικό. ¹

Ακόμα και τα άτομα που βιώνουν όμως κάποια μορφή παρενόχλησης ή κακοποίησης στον χώρο εργασίας, δεν αναγνωρίζουν εύκολα την έμφυλη βία ή την αντιμετωπίζουν ως ρουτίνα.

¹ Sexual violence against women and girls: An approach to an international overview” των Kelly και Radford σε Dobash & Dobash, “Rethinking violence against women”, Sage Books Publications 1998, σελ. 53-76.

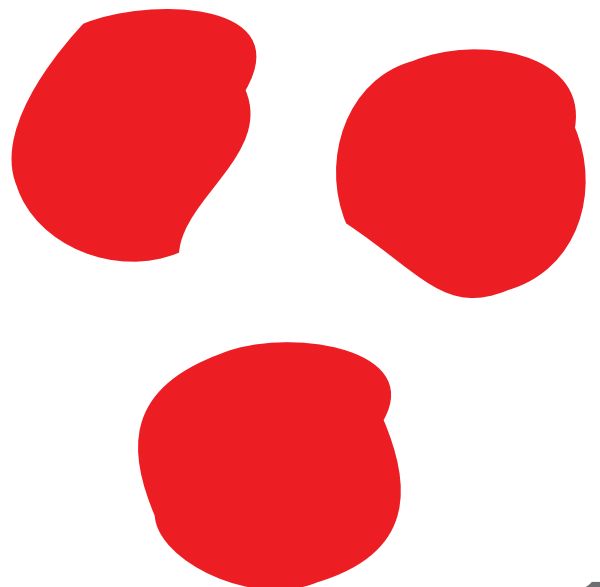
Αυτό έχει λειτουργήσει
ως εσωτερικός
αμυντικός μηχανισμός.
Το να αγνοούμε τις
παρενοχλητικές
ή παραβιαστικές
συμπεριφορές ή να
αρνούμαστε την
ύπαρξή τους, είναι
ο πιο συνηθισμένος
τρόπος με τον οποίο
αντιμετωπίζουμε την
παρενόχληση. **2**



2 «Οι επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των γυναικών εξαιτίας της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους», πληροφοριακός οδηγός, Mental Health Europe

2.1. Συνειδητοποίηση της παρενοχλητικής συμπεριφοράς

Έχει παρατηρηθεί πως το άτομο που βιώνει την παρενόχληση, δυσκολεύεται συχνά ακόμα και να προβεί σε έναν χαρακτηρισμό της σε βάρος του συμπεριφοράς. Περιγράφουμε κατωτέρω ορισμένες από τις συνηθέστερες μορφές παρενοχλητικής ή κακοποιητικής συμπεριφοράς, που μπορεί να ασκηθούν στον χώρο εργασίας:



a) Βία

Η βία στην εργασία δεν πρέπει να συμβαίνει αναγκαστικά στο χώρο εργασίας. Μπορεί να συμβεί σε οποιαδήποτε εκδήλωση της εργασίας που μπορεί να γίνει εκτός του χώρου εργασίας, όπως σε συνέδρια, κοινωνικές εκδηλώσεις και εμπορικές ή καλλιτεχνικές εκθέσεις, ή και εντελώς εκτός δουλειάς, όπως στην περίπτωση απειλητικών τηλεφωνημάτων. Συνηθέστερα πρόκειται για σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βία.

- **Λεκτική βία** – βρισιές, κατάρρες, προσβολές ή χρήση υποτιμητικής γλώσσας.
- **Απειλητική συμπεριφορά** – αυτή περιλαμβάνει χτυπήματα σε έπιπλα ή τοίχους, κούνημα της γροθιάς, πέταμα αντικειμένων, ή καταστροφή περιουσίας.
- **Σωματικές επιθέσεις** – συμπεριλαμβανομένων σπρωξιμάτων, χτυπημάτων, κλωτσιών.
- **Ψυχολογική βία**, που περιλαμβάνει διαφορετικές μορφές όπως είναι η ηθική παρενόχληση (mobbing), ο εκφοβισμός (bullying), ψυχολογική χειραγώγηση (gas-lighting) ή η σεξουαλική παρενόχληση.
- **Εκβιασμός**, απειλές (revenge porn κ.α.) κατά του ίδιου του εργαζόμενου ατόμου ή οικείων του)

β) Ηθική παρενόχληση - mobbing

Με τον όρο mobbing εννοείται η ηθική παρενόχληση εργαζόμενων ατόμων στον χώρο εργασίας τους:

- είναι κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα
- μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα.
- συνίσταται σε συστηματική, μεθοδική και συνεχή (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα και για μεγάλο χρονικό διάστημα) άσκηση

ψυχολογικής βίας, ηθικής βίας, διαμόρφωση εχθρικού και ταπεινωτικού εργασιακού περιβάλλοντος, επιβολή διακριτικής μεταχείρισης και τρομοκρατίας

- **προσβάλλει την προσωπικότητα**, την αξιοπρέπεια, τη σωματική και ψυχική ακεραιότητα του εργαζόμενου και οδηγεί συχνά σε ολοκληρωτική εξάντληση (burn-out) του εργαζόμενου, προκειμένου να εξαναγκαστεί σε παραίτηση.

Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας παίρνει τη μορφή:

- ταπεινωτικής συμπεριφοράς
- άνισης μεταχείρισης
- προσβολών
- απομόνωσης
- εξώθησης σε σφάλματα ανάθεσης υπερβολικού όγκου εργασίας σε συνδυασμό με κακόβουλα σχόλια για την δήθεν ελλιπή απόδοση
- απειλών
- άσκησης ψυχολογικής βίας
- τοποθέτησης σε θέση «ψυγείο» χωρίς καθήκοντα και αντικείμενο εργασίας κ.α..

γ) Εκφοβισμός (bullying)

Ο εκφοβισμός (bullying) στο χώρο εργασίας αποτελεί επιθετική συμπεριφορά μέσω εκδικητικών, μνησικάκων, κακόβουλων ή εξευτελιστικών προσπαθειών για να υποβιβαστεί ένα άτομο ή μια ομάδα εργαζομένων. Τέτοιες επίμονες αρνητικές επιθέσεις πάνω στην προσωπική ή επαγγελματική απόδοση είναι συνήθως απρόβλεπτες, παράλογες

και άδικες.

Τα άτομα που εκφοβίζουν μειώνουν συστηματικά το άτομο-στόχο τους, για να διαβρώσουν την όποια υποστήριξη αυτό αναζητήσει αργότερα. Τα άτομα αυτά δυσφημούν το στόχο στους άλλους: τους συναδέλφους, τη διοίκηση, τους εκπροσώπους των συνδικάτων, το τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού κλπ.

δ) Σεξουαλική παρενόχληση

Η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως:

«οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης, λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία έχει ως στόχο ή ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδιαίτερα όταν δημιουργεί ένα απειλητικό, εχθρικό, μειωτικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον».

Ειδικά στον χώρο εργασίας, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να τελείται:

- μεταξύ συναδέλφων
- από την εργοδοσία προς το εργαζόμενο άτομο και αντιστρόφως
- από προϊστάμενο προς υφιστάμενο και αντιστρόφως
- τόσο στα πλαίσια μίας υφιστάμενης εργασιακής σχέσης, όσο και κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας

Οι συμπεριφορές αυτές μπορεί να αποτελούν παρενόχληση, τόσο για άτομα που τις βιώνουν απευθείας όσο και για άτομα που τις αντιλαμβάνονται έμμεσα, στο ευρύτερο εργασιακό τους περιβάλλον.

Οι περιπτώσεις που στοιχειοθετούν ποινικό αδίκημα είναι οι ασελγείς χειρονομίες ή προτάσεις για ασελγείς πράξεις, περιπτώσεις δηλαδή που δεν προσβάλλουν απλώς την προσωπικότητα του ατόμου, αλλά και το κοινό αίσθημα της αιδούς και των ηθών στον χώρο εργασίας στο πεδίο της σεξουαλικής ζωής και αξιοπρέπειας. Αντίθετα, η προσβολή της προσωπικότητας του αστικού δικαίου,

η οποία συντρέχει σε κάθε περίπτωση, δεν προϋποθέτει «ασελγείς» χειρονομίες και προτάσεις, αλλά απλώς γεγονότα ικανά να αποτελέσουν σεξουαλική διάκριση, δημιουργώντας εκφοβιστικό κλίμα στο χώρο εργασίας.

Περαιτέρω δε ορίζεται ότι κάθε εργοδοτική συμπεριφορά (π.χ. καταγγελία της σύμβασης εργασίας, βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας κ.λπ.) που είναι αποτέλεσμα της μη ενδοτικότητας του εργαζόμενου ατόμου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του συνιστά δυσμενή μεταχείριση αυτού.

Για να συνειδητοποιήσεις την κατάσταση την οποία βιώνεις, αναρωτήσου τα ακόλουθα:

- **Αν συμφωνείς με ή συναινείς σε αυτή τη συμπεριφορά.**
- **Αν αυτή η συμπεριφορά σε κάνει να νιώθεις άβολα.**
- **Αν αυτή η συμπεριφορά παραβιάζει την αξιοπρέπειά σου ως άτομο.**
- **Αν παραβιάζει το δικαίωμά σου να εργαστείς με αξιοπρέπεια σε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον.**
- **Αν παρατηρώντας τη συμπεριφορά ως τρίτο άτομο, θα τη θεωρούσες αρμόζουσα στο πλαίσιο μιας εργασιακής συνθήκης.**
- **Αν η συμπεριφορά ανήκει σε κάποια από τις παραπάνω μορφές εργασιακής (έμφυλης) βίας.**

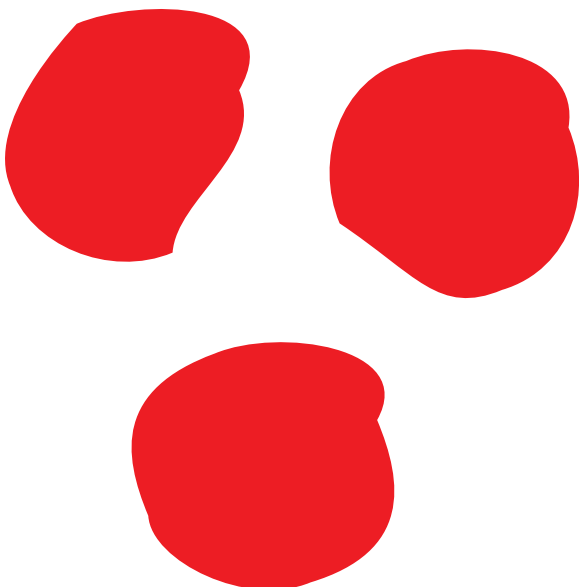
2.2. Ψυχολογικές επιπτώσεις

Έχει διαπιστωθεί ότι η έκθεση στον εργασιακό εκφοβισμό ή/και στη σεξουαλική παρενόχληση συνδέεται με τα ακόλουθα:

- Άγχος.
- Κατάθλιψη.
- Επιθετικότητα.
- Αϋπνία.
- Μελαγχολία και απάθεια.
- Γνωστικές επιπτώσεις όπως προβλήματα συγκέντρωσης.

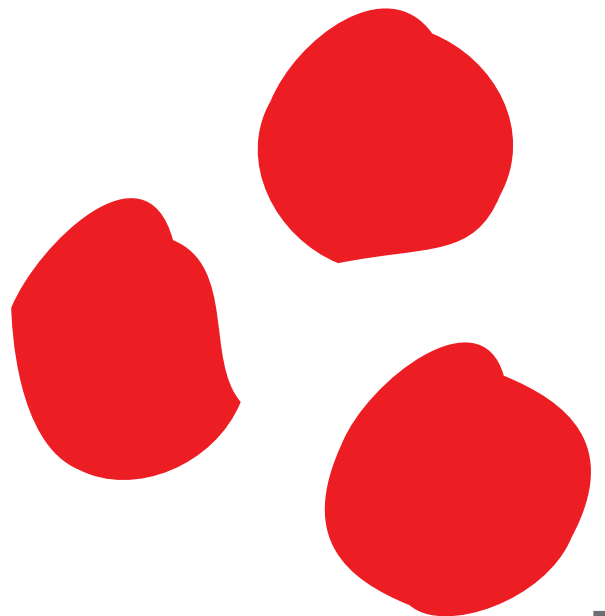
- **Ανασφάλεια και έλλειψη πρωτοβουλιών.**
- **Μείωση ικανοποίησης στην εργασία και δέσμευσης στον οργανισμό.**
- **Επικίνδυνη συμπεριφορά και αυξημένη ροπή προς τα ατυχήματα.**
- **Επιβλαβείς συνήθειες π.χ. αύξηση καπνίσματος και κατανάλωσης αλκοόλ.**
- **Κακή διατροφή.**
- **Έλλειψη συγκέντρωσης και μείωση της αυτοπεποίθησης.**
- **Προσωπική απόσυρση, που συχνά οδηγεί στην κοινωνική απομόνωση.**
- **Αρνητικές επιπτώσεις στην οικογενειακή και ιδιωτική ζωή.**

- *Ανυπόφορη πίεση στις σχέσεις.*
- *Χρήση ουσιών*
- *Μετατραυματικό stress*
- *Ψυχοσωματικά/Χρόνιοι πόνοι*
- *Αϋπνία, Υπερυπνία*
- *Διατροφικές διαταραχές*
- *Αυτοκτονικός ιδεασμός*



2.3. ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

*α) Σεξουαλική βία – σωματική βία - εξύβριση -
stalking*



ι. Προστασία στο χώρο του Ποινικού Δικαίου:

1. Σεξουαλική βία (- γενετήσιες πράξεις)

- Ο βιασμός ως πράξη, δικαιολογημένα θεωρείται από τις πλέον ειδεχθείς, καθώς διαταράσσει βάνανυσα το θύμα, σωματικά και ψυχολογικά. Πρόκειται για μια πράξη που πλήττει την αξιοπρέπεια του θύματος και προσβάλλει την ελευθερία αυτοδιάθεσης του σώματος του.

Δράστης του εγκλήματος μπορεί να είναι οποιοδήποτε πρόσωπο. Τούτο σημαίνει ότι κατά τον νομοθέτη, υφίσταται ουδετερότητα ως προς τον δράστη, ο οποίος μπορεί να είναι είτε άνδρας είτε γυναίκα. **Θύμα** του εγκλήματος επίσης μπορεί να είναι οποιοδήποτε άτομο.

Στοιχεία της πράξης είναι:

α) η σωματική βία ή η απειλή σοβαρού και άμεσου κινδύνου ζωής ή σωματικής ακεραιότητας

β) ο εξαναγκασμός και

γ) η επιχείρηση ή ανοχή γενετήσιας πράξης.

α) Η σωματική βία, ορίζεται εξειδικεύεται, καθώς δεν αρκεί να αφορά σπουδαίο και άμεσο εν γένει κίνδυνο, αλλά σοβαρό και άμεσο κίνδυνο συγκεκριμένα για τη ζωή ή τη σωματική ακεραιότητα. Για την κατάφαση της άσκησης σωματικής βίας στο έγκλημα του βιασμού, είναι αδιάφορη τόσο η έντασή της, όσο και η ειδικότερη μορφή υπό την οποία αυτή ασκήθηκε, αρκεί, λαμβανομένων υπόψη των ειδικότερων χαρακτηριστικών του θύματος (λ.χ. ηλικία, σωματική διάπλαση, συναισθηματική φόρτιση, σχέση με το δράστη κ.λπ), να έχει εξαναγκαστική δύναμη, να είναι δηλαδή πρόσφορη, στη συγκεκριμένη περίπτωση, να επιφέρει το επιδιωκόμενο από τον δράστη αποτέλεσμα, ήτοι τον εξαναγκασμό του θύματος.

Η απειλή σοβαρού και άμεσου κινδύνου ζωής ή σωματικής ακεραιότητας, είναι κάθε απειλή άμεσου και σοβαρού κινδύνου που στρέφεται κατά του σώματος ή της ζωής του υφιστάμενου την απειλή βίας και που μπορεί να προκαλέσει στον απειλούμενο φόβο περί επικείμενου κινδύνου κατά αυτού, έστω και αν αντικειμενικά και υπό άλλες συνθήκες, η απειλή αυτή κρίνεται σαν αστήρικτη ή ακόμη και μη δυνάμενη να δημιουργήσει τις καταστάσεις που ο απειλούμενος υπέλαβε κατά το χρόνο της απειλής, αρκεί ο απειλούμενος, κατά τον χρόνο που υφίσταται την απειλή, να πιστέψει ότι η απειλή αυτή είναι δυνατό να πραγματοποιηθεί.

β) Ως εξαναγκασμός νοείται η υποχρέωση ενός ατόμου σε πράξη, παράλειψη ή ανοχή ενάντια ή χωρίς τη βούλησή του. Πρόκειται, με λίγα λόγια, για την κάμψη της βούλησης του θύματος, για κατάλυση του δικαιώματος να αποφασίζει ελεύθερα και χωρίς εξαναγκασμό με ποιον θα συνάψει γενετήσια σχέση, κάτι που βρίσκεται στον πυρήνα του δικαιώματος της γενετήσιας ελευθερίας του θύματος ως έκφραση της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητάς του. Η αντίθεση του θύματος αρκεί να εκφράζεται λεκτικά και όχι κατ' ανάγκη με μυϊκές κινήσεις.

γ) Ως «γενετήσια πράξη» ορίζεται η συνουσία και οι ίσης βαρύτητας πράξεις με αυτή, δηλαδή η «παρά φύσιν» συνεύρεση, η πεολειχία, η αιδοιολειχία, ο ετεροαυνανισμός ή η χρήση υποκατάστατων μέσων.

**Χωρίς
συναίνεση
είναι βιασμός**

Το στοιχείο της συναίνεσης:

εκτός των ανωτέρω περιπτώσεων, δηλαδή της χρήσης σωματικής βίας ή απειλής, το έγκλημα του βιασμού τελείται όταν πραγματοποιείται χωρίς τη συναίνεση του θύματος. Αναφορικά με τη συναίνεση, τούτη συνίσταται στην «εκούσια και συνεχιζόμενη συμφωνία συμμετοχής σε μία συγκεκριμένη σεξουαλική δραστηριότητα, που μπορεί να ανακληθεί ελεύθερα οποιαδήποτε στιγμή». Έτσι, η συναίνεση θα πρέπει να είναι **εκούσια**, δηλαδή να αντικατοπτρίζει την πραγματική βούληση του ατόμου. Επιπλέον, η συναίνεση θα πρέπει να **προϋπάρχει της πράξης** και να **διατηρείται καθ' όλη τη διάρκεια** αυτής.

Αν οποιαδήποτε στιγμή η συναίνεση ανακληθεί και παρά ταύτα το έτερο πρόσωπο συνεχίζει την πράξη, τελείται το έγκλημα του βιασμού.

Η εξωτερίκευση της συναίνεσης, αποτελεί μια δήλωση η οποία πραγματοποιείται με οποιοδήποτε τρόπο, ενώ τέλος ο δράστης θα πρέπει να γνωρίζει την ύπαρξη της συναίνεσης. Σε περίπτωση μη πραγματοποίησης των ανωτέρω, είναι δυνατή η στοιχειοθέτηση του εγκλήματος του βιασμού. Η εξασφάλιση της συναίνεσης οφείλει να είναι συγκεκριμένη και σεβαστή ως προς τους επιμέρους όρους για τους οποίους τυχόν, αυτή δίνεται.

- Σε τι διαφέρουν οι «γενετήσιες πράξεις» από τις «χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα»;

1. Η προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας:

Όπως ήδη αναφέραμε ως «γενετήσιες πράξεις» νοούνται η συνουσία και οι ίσης βαρύτητας πράξεις με αυτή.

Ως «χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα» νοούνται πράξεις ή σσονος βαρύτητας, οι οποίες όμως προσβάλλουν τη γενετήσια αξιοπρέπεια, όπως χειρονομίες ή θωπείες ή ψαύσεις του σώματος, που δεν εξικνούνται σε γενετήσια πράξη. Τέλος, «πράξεις γενετήσιου χαρακτήρα» είναι συμπεριφορές ή χειρονομίες οι οποίες κατά την κοινή

αντίληψη υπαινίσσονται ή καταδεικνύουν ή παρωθούν σε γενετήσιες πράξεις.

Έτσι στο άρθρο 337 παρ. 1 ΠΚ ορίζεται ότι: «Όποιος με χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα, με προτάσεις που αφορούν γενετήσιες πράξεις που τελούνται ενώπιον άλλου ή με επίδειξη των γεννητικών του οργάνων, προσβάλλει βάνουσα την τιμή του άλλου, τιμωρείται με φυλάκιση έως ένα έτος ή χρηματική ποινή. Για την ποινική δίωξη απαιτείται έγκληση».

Ιδιαίτερης σημασίας είναι

η διάταξη του **άρθρου 337 παρ. 4 Π.Κ.**, σύμφωνα με την τυποποιείται η **επιβαρυντική περίπτωση** (έως τρία έτη φυλάκιση ή χρηματική ποινή) όπου οι χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα διατυπώνονται σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από το δράστη, ή επειδή ο δράστης εκμεταλλεύεται την ανάγκη του θύματος να εργαστεί. Η επιβαρυντική περίπτωση της παρ. 4 δικαιολογείται, καθώς ο νομοθέτης λαμβάνει υπόψη τις σχέσεις εξουσίας που προκύπτουν στο χώρο αυτό και αναγνωρίζει την ευάλωτη θέση του εργαζόμενου ατόμου, το οποίο θα πρέπει να παρέχει την εργασία του ανεμπόδιστα,

διατηρώντας την τιμή και αξιοπρέπειά του. Διαφορετική και ιδιαιτέρως επιβαρυντική είναι η περίπτωση κατά την οποία κάποιος κάνοντας κατάχρηση της σχέσης εργασιακής εξάρτησης ή εκμεταλλευόμενος την άμεση ανάγκη κάποιου να εργαστεί, υποχρεώνει το θύμα σε επιχείρηση ή ανοχή γενετήσιας πράξης, δηλαδή συνουσία ή πράξεις ίσης βαρύτητας με αυτή, όπως ορίστηκαν ανωτέρω. (**άρθρο 343 Π.Κ.**)

2. Προσβολή της σωματικής ακεραιότητας:

Αναφερόμαστε εδώ σε πράξεις που θίγουν την υλική υπόσταση του σώματος και την εσωτερική του λειτουργία. Ως **σωματική βλάβη** θεωρείται η σωματική κάκωση, η αλλοίωση της εξωτερικής εμφάνισης του σώματος καθώς και βλάβη της υγείας, δηλαδή η βλάβη των εσωτερικών οργάνων του σώματος.

Προστατεύεται με λίγα λόγια, η «σωματική ακεραιότητα» υπό την έννοια της μορφικής και λειτουργικής ακεραιότητας του ανθρώπινου οργανισμού, η οποία μπορεί να θιγεί τόσο με την πρόκληση σωματικών κακώσεων όσο και με τη βλάβη της υγείας. ³

³ Ε. Συμεωνίδου- Καστανίδου, Εγκλήματα κατά προσωπικών αγαθών, 2016, 125- 127.

3. Προσβολή της τιμής:

Εκτός από τα εγκλήματα κατά της γενετήσιας (σεξουαλικής) ελευθερίας, είναι συχνές οι περιπτώσεις ειδικά τον εργασιακό χώρο, κατά τις οποίες τελούνται πράξεις που προσβάλλουν την τιμή του θύματος. Συχνότερη περίπτωση είναι εκείνη της **εξύβρισης**, η οποία τελείται είτε με λόγια είτε με πράξεις.

- Ως **εξύβριση** νοούνται, η αμφισβήτηση της κοινωνικής και ηθικής ακεραιότητας του ατόμου, όπως οι καταφρονητικοί χαρακτηρισμοί, οι εικόνες, τα σύμβολα και οι παραστάσεις. Το άδικο της πράξης στοιχειοθετείται εκ του γεγονότος ότι διαταράσσεται η σχέση ισότητας μεταξύ δράστη και θύματος, με την έννοια ότι ο δράστης προκειμένου να υπερισχύσει έναντι του θύματος χρησιμοποιεί μειωτικούς χαρακτηρισμούς πλήττοντας κατά αυτόν τον τρόπο την τιμή του θύματος και θέτοντας αυτό σε θέση υποδεέστερη. Έτσι, μειώνεται η κοινωνική παράσταση του εργαζόμενου προσώπου και δημιουργείται για εκείνο περιβάλλον εχθρικό και ταπεινωτικό.

- Ως **έργω εξύβριση** νοούνται οι περιπτώσεις που θίγεται το σώμα του προσβαλλόμενου προσώπου μέσω χειρονομιών, όπως το σπρώξιμο και η ρίψη αντικειμένων.
- Εξύβριση θεωρείται και η **χρήση συμβολικών χειρονομιών**, που αντικειμενικά μειώνουν την τιμή του θιγόμενου προσώπου, χωρίς όμως να επενεργούν στο σώμα του θύματος. Παράδειγμα αποτελεί το «μούτζωμα», η κατασκευή γελοιογραφιών και η κυκλοφόρηση άσεμνων φωτογραφιών του θύματος.

ii. Προστασία στο χώρο του αστικού δικαίου:

Προστατεύεται, η προσωπικότητα και κατ' επέκταση, η αξία του ανθρώπου, ως ατομικό δικαίωμα κατοχυρωμένο από το άρθρ. 2 παρ. 1 του Συντάγματος, αποτελεί δε η προσωπικότητα πλέγμα αγαθών που συνθέτουν την υπόσταση του προσώπου και είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένα μαζί του. Τα αγαθά αυτά δεν αποτελούν μεν αυτοτελή δικαιώματα, αλλά επί μέρους εκδηλώσεις (πλευρές) του ενιαίου δικαιώματος επί της προσωπικότητας, όμως η προσβολή της προσωπικότητας σε σχέση με οποιαδήποτε από τις εκδηλώσεις αυτές συνιστά προσβολή της συνολικής έννοιας της προσωπικότητας. Τέτοια προστατευόμενα αγαθά είναι, μεταξύ άλλων, η τιμή και η υπόληψη κάθε ανθρώπου, είναι δε τιμή και η εκτίμηση που απολαμβάνει το άτομο στην κοινωνία με βάση την ηθική αξία που έχει λόγω της συμμόρφωσής του με τις νομικές και ηθικές του υποχρεώσεις, ενώ υπόληψη είναι η

εκτίμηση που απολαμβάνει το άτομο στην κοινωνία με βάση την κοινωνική του αξία συνεπεία των ιδιοτήτων και ικανοτήτων του για την εκπλήρωση των ιδιαίτερων κοινωνικών του έργων ή του επαγγέλματος του.

Προϋποθέσεις για την προστασία της προσωπικότητας είναι:

- α) η ύπαρξη προσβολής της προσωπικότητας με πράξη ή παράλειψη άλλου που διαταράσσει μια ή περισσότερες εκδηλώσεις της σωματικής, ψυχικής, πνευματικής και κοινωνικής ατομικότητας του βλαπτόμενου κατά τη στιγμή της προσβολής,
- β) η προσβολή να είναι παράνομη που συμβαίνει, όταν γίνεται χωρίς δικαίωμα ή με βάση δικαίωμα, το οποίο όμως είτε είναι μικρότερης σπουδαιότητας στο πλαίσιο της εννόμου τάξεως είτε εφόσον, αυτό ασκείται καταχρηστικά.

Στην περίπτωση αυτή η παράνομη και συγχρόνως υπαίτια προσβολή της προσωπικότητας συνιστά ειδικότερη μορφή αδικοπραξίας, οπότε συνδυαστικά εφαρμόζονται και οι διατάξεις για την αποκατάσταση της τυχόν υλικής ζημίας του προσβληθέντος (άρθρο 57 παρ. 2 ΑΚ), ενώ αδιάφορη για το χαρακτήρα της προσβολής, ως παράνομης, είναι η φύση της διατάξεως που ενδέχεται με την προσβολή να παραβιάζεται και η οποία έτσι, μπορεί να ανήκει σε οποιοδήποτε κλάδο ή τμήμα του δικαίου.

β) Ηθική παρενόχληση - mobbing

Όπως περιγράψαμε στο 1ο ενημερωτικό φυλλάδιο, η ηθική παρενόχληση συνίσταται σε συστηματική, μεθοδική και συνεχή (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα και για μεγάλο χρονικό διάστημα) άσκηση ψυχολογικής βίας, ηθικής βίας, διαμόρφωση εχθρικού και ταπεινωτικού εργασιακού περιβάλλοντος, επιβολή διακριτικής μεταχείρισης και τρομοκρατίας, και μπορεί να πάρει διάφορες μορφές. Επίσης, μπορεί να προέρχεται είτε από τον εργοδότη είτε από προϊστάμενα άτομα είτε από άλλο συναδελφικό πρόσωπο.

- Ποιες διατάξεις εφαρμόζονται;

Το «**mobbing**» δε ρυθμίζεται ειδικά στο υφιστάμενο νομικό πλαίσιο. Συνεπώς, εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις περί προσβολής της προσωπικότητας (βλ. παραπάνω για προστασία στο χώρο του αστικού δικαίου). Στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, ο εργοδότης σε κάθε περίπτωση έχει γενική υποχρέωση πρόνοιας από την οποία μεταξύ άλλων προκύπτει και υποχρέωση πλήρους προστασίας της προσωπικότητας του εργαζόμενου ατόμου, όχι μόνο για προσβολές που δύνανται να προέλθουν από τον ίδιο τον εργοδότη αλλά και για προσβολές που προέρχονται από συναδελφικά πρόσωπα.

Στην περίπτωση αυτή, το εργαζόμενο άτομο έχει, φυσικά αναλόγως και τις περιστάσεις, τις ακόλουθες δυνατότητες:

- Να αξιώσει από τον εργοδότη άρση της προσβολής και παράλειψή της στο μέλλον
- Να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, καθώς και αποζημίωση για οποιαδήποτε υλική ζημία μπορεί να έχει υποστεί
- Να θεωρήσει τη συμπεριφορά στην οποία συνίσταται η παρενόχληση ως «μονομερή βλαπτική μεταβολή» και να αξιώσει καταβολή αποζημίωσης απόλυσης, σαν να έχει γίνει καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη
- Να υποβάλει έγκληση για παραβίαση της αρχής ίσης μεταχείρισης και για τα εγκλήματα του ποινικού κώδικα που ενδεχομένως και ανάλογα με την περίπτωση στοιχειοθετούνται (π.χ. εξύβριση, εκβίαση κλπ.).
- Να υποβάλει αναφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας (βλ. παρακάτω)

γ) Σεξουαλική Παρενόχληση

Η σεξουαλική παρενόχληση ανήκει στα κατ' εξοχήν «σκοτεινά» εγκλήματα, αυτά δηλαδή τα οποία δύσκολα καταγγέλλονται και ακόμα πιο δύσκολα αποδεικνύονται. Στο παρόν, θα επικεντρωθούμε στο ελληνικό νομικό πλαίσιο, χωρίς να αναφερθούμε στο εκτενές διεθνές και ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο αναφορικά με την σεξουαλική παρενόχληση.

Ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο

- **Οδηγία 2002/73/ΕΚ**

Η οδηγία ορίζει ότι η παρενόχληση η οποία συνδέεται με το φύλο και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ενώ παράλληλα ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως: οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητη συμπεριφορά, λεκτική, μη λεκτική ή σωματική, σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

- **Οδηγία 2004/113/ΕΚ**

Επεκτείνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και στον τομέα της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες ενώ τονίζει την υποχρέωση των κρατών-μελών όχι μόνο να απαγορεύσουν θεσμικά τέτοιες συμπεριφορές, αλλά επιπλέον να εφαρμόσουν αποτελεσματικά την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης

παραμένει ίδιος.

- **Οδηγία 2006/54/ΕΚ**

Αντικατέστησε την Οδηγία του 2002, χωρίς ωστόσο να τροποποιήσει τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης.

- **2011: Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης)**

Άρθρο 40: «Σεξουαλική παρενόχληση:

Τα μέρη θα λαμβάνουν τα αναγκαία νομοθετικά ή άλλα μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή φυσικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσεως η οποία αποσκοπεί ή κατατείνει στην παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου, συγκεκριμένα σε περίπτωση δημιουργίας ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, μειωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος, θα υπόκειται σε ποινικές ή άλλες νομικές κυρώσεις»

Ελληνικό νομικό πλαίσιο

- **ν. 3488/2006 – ενσωμάτωση της Οδηγίας του 2002**

Η Οδηγία του 2002 έπρεπε να είχε ενσωματωθεί το αργότερο μέσα στο 2005 και ο ν. 3488 ψηφίστηκε το καλοκαίρι του 2006, όταν η Οδηγία που ενσωμάτωνε ο νόμος αυτός είχε ήδη αντικατασταθεί από την Οδηγία 2006/54/ΕΚ. Καταργήθηκε με τον νόμο ν. 3896/2010.

- **ν. 3896/2010 – ενσωμάτωση της Οδηγίας του 2006**

Άρθρο 1: σκοπός η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης

Άρθρο 2γ: «**παρενόχληση**»: ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδόμενη με το **φύλο** ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, και 2δ «**σεξουαλική παρενόχληση**»: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής

ή σωματικής συμπεριφοράς **σεξουαλικού χαρακτήρα**, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

Άρθρο 3: η σεξουαλική και μη παρενόχληση αποτελούν διάκριση λόγω φύλου.

- **ν. 4604/2019– Προώθηση ουσιαστικής ισότητας των φύλων κλπ**

2.9: Έμφυλη διάκριση: σωματική, ψυχολογική ή λεκτική συμπεριφορά, μέσω της οποίας υποβαθμίζονται τα άτομα με βάση το φύλο τους, το σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα του φύλου τους.

22.2: οι ορισμοί της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν άλλαξαν, παρά μόνο για να συμπεριλάβουν τον όρο «ταυτότητα φύλου»

Αστικό και διοικητικό σκέλος

ν. 3896/2010– ενσωμάτωση της Οδηγίας του 2006

23.1: αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη

24: Η αντιστροφή του βάρους αποδείξεως σε συνδυασμό με το άρθρο 57 του Αστικού Κώδικα για την προστασία της προσωπικότητας μπορούν να οδηγήσουν σε χρηματική αποζημίωση λόγω προσβολής προσωπικότητας.

Ποινικό Σκέλος

ν. 4619/2019 – ΝΕΟΣ ΠΟΙΝΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ

«337. 4. Όποιος προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή διατυπώνει προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από αυτόν ή εκμεταλλεζόμενος την ανάγκη ενός προσώπου να εργαστεί, τιμωρείται με φυλάκιση έως τρία έτη ή χρηματική ποινή. Για την ποινική δίωξη απαιτείται έγκληση».

Το περιγραφόμενο σε αυτή τη διάταξη έγκλημα αποτελεί ειδική-διακεκριμένη μορφή του 337.1 ΠΚ καθώς διαθέτει τα στοιχεία της προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας, **συν** την εργασιακή εξάρτηση ή την ανάγκη εργασίας. Σημαντικό είναι να σημειωθεί πως η εγκληματική αυτή συμπεριφορά δεν προσβάλλει μόνο τη γενετήσια ελευθερία και την τιμή στο γενετήσιο πεδίο, αλλά **ΚΑΙ** την εργασιακή ελευθερία (αν το θύμα δεν υποκύψει στις προτάσεις του δράστη κινδυνεύει ανά πάσα στιγμή να μεταβληθούν οι συνθήκες και οι όροι εργασίας του, ή ακόμα και να απολυθεί ή να μην προσληφθεί)

Το έγκλημα του άρθρου 337.4 διώκεται κατ' **έγκληση**, με το σκεπτικό ότι η ύπαρξη προσβολής της αξιοπρέπειας θα πρέπει να κριθεί από το ίδιο το θύμα, το οποίο έτσι θα προστατευτεί από την ταλαιπωρία που θα επιφέρει στη ζωή του η εμπλοκή στην ποινική διαδικασία.

Πώς τελείται το έγκλημα;

- με «χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα» -
- με «προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων»

Οι πράξεις αυτές βρίσκονται μεν στο χώρο της γενετήσιας ζωής, αλλά δεν ταυτίζονται ως προς το περιεχόμενό τους. Ο ορισμός τους διατυπώνεται σε σχέση με την **γενετήσια πράξη** («η συνουσία και οι ίσης βαρύτητας με αυτήν πράξεις» - 336.2 ΠΚ).

Προβλήματα της διάταξης

Μια πρόταση για συνουσία από τον **εργοδότη** επισύρει ποινή από ένα μήνα μέχρι τρία έτη, ενώ μία πρόταση για ένα φιλί συνιστά (ατιμώρητη με το 337.4 ΠΚ) πρόταση για χειρονομία γενετήσιου χαρακτήρα και μπορεί να τιμωρηθεί μόνο ως εξύβριση του 361 ΠΚ με ποινή το πολύ έξι μηνών. Το παράδοξο αυτό αποτέλεσμα οφείλεται στο ότι το 337.4 ΠΚ δεν λαμβάνει υπ' όψιν ότι η πρόταση για το φιλί προέρχεται από τον **εργοδότη**. Η προσβολή της ελευθερίας να εργαζόμαστε απρόσκοπτα στον εκάστοτε εργασιακό χώρο δεν (πρέπει να) εξαρτάται από το είδος της προσβολής, αλλά από την προσβολή την ίδια.

Τεκμήριο Αθωότητας

Το τεκμήριο αθωότητας του κατηγορουμένου σημαίνει ότι, μέχρι να αποδειχθεί η ενοχή του στο δικαστήριο, κάθε άνθρωπος θεωρείται αθώος.

Η αρχή αυτή ισχύει ΠΑΝΤΑ στην ποινική δίκη – καμία παρέκκλιση ποτέ και για κανένα λόγο. Η ενοχή ή αθωότητα διαπιστώνεται με θεσμοθετημένες διαδικασίες και πλήρη σεβασμό των δικαιωμάτων του κατηγορουμένου.

2.4. ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΤΟΜΟΥ

Τονίζουμε ότι πολύ συχνά, το άτομο, ακόμα και όταν συνειδητοποιήσει την παρενοχλητική ή κακοποιητική συμπεριφορά, διστάζει να διαχειριστεί την κατάσταση αυτοδύναμα. Αυτό οφείλεται τόσο σε αντικειμενικές δυσκολίες (ανεργία, εργασιακή επισφάλεια, δυσχερής οικονομική κατάσταση, αποδεικτικές δυσχέρειες κ.α.), όσο και στην ατομικά βιωμένη συνθήκη και τα χαρακτηριστικά της κάθε περίπτωσης, αλλά και την ιδιαίτερη ιδιοσυγκρασία του κάθε ατόμου.

Πιο συγκεκριμένα είναι πολλοί οι παράγοντες που καθορίζουν και κατευθύνουν τόσο το αν όσο και τον τρόπο αντίδρασης του θύματος, όπως η ηλικία, οι αναπτυξιακές αναπηρίες, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η θρησκεία, η κοινωνική τάξη, η εθνική καταγωγή, η οικονομική κατάσταση, η μεταναστευτική ή προσφυγική ιδιότητα, η ανάπτυξη ψυχικής ανθεκτικότητας, η ύπαρξη υποστηρικτικού δικτύου καθώς και η μορφή της κακοποίησης. Αναφορικά με την ύπαρξη υποστηρικτικού δικτύου, χρειάζεται να σημειωθεί πως η απουσία του τόσο σε εργασιακό όσο και σε επίπεδο της πολιτείας αποθαρρύνει σημαντικά τα θύματα από το να μιλήσουν. Είναι σύνηθες να μοιράζονται τη δυσάρεστη εμπειρία τους εμπιστευτικά μόνο σε άτομα τα οποία έχουν πιθανόν βιώσει μία αντίστοιχη εμπειρία στα οποία βρίσκουν μεγαλύτερη ανταπόκριση και ενσυναίσθηση.

Συμπληρωματικά, λόγω της ανάγκης τήρησης ελέγχου, το άτομο ενδέχεται να αναδιαμορφώσει ή ελαχιστοποιήσει την αντίληψη της έμφυλης κακοποίησης προκειμένου να νιώθει την αίσθηση ελέγχου στη ζωή του.

Με βάση τα παραπάνω, το άτομο ενδέχεται να μπορεί ή όχι να διαχειριστεί από μόνο του την σε βάρος του συμπεριφορά.

Αν αισθάνεσαι πως δεν μπορείς να διαχειριστείς την κατάσταση αυτοδύναμα, αυτό δεν σε καθιστά αδύναμο! Υπάρχουν τόσοι τρόποι αντίδρασης σε μια παρενοχλητική ή κακοποιητική συμπεριφορά, όσες και οι βιωμένες πραγματικότητες των ατόμων που την υφίστανται.

α) Τι μπορεί να κάνει ένα άτομο όταν είναι σε θέση να διαχειριστεί την κατάσταση αυτοδύναμα;

Αν η κατάσταση που αντιμετωπίζετε σας επιτρέπει να τη διαχειριστείτε αυτοδύναμα, μπορείτε να αντιμετωπίσετε ευθέως το άτομο που ασκεί την προβληματική συμπεριφορά. Αν η συμπεριφορά του σας κάνει να αισθάνεστε άβολα, μπορείτε να του γνωστοποιήσετε τα αισθήματα που σας προκαλεί. Ζητήστε του να σταματήσει να συμπεριφέρεται κατά τέτοιο τρόπο και επισημάνετε του ποιες ενέργειες σας προβλημάτισαν/ σας έκαναν να αισθανθείτε άβολα/ παραβίασαν τον προσωπικό σας χώρο. Κάνετε σαφές το ποιες αλλαγές θέλετε να δείτε στη συμπεριφορά του.

Μην προσπαθήσετε να «εκλογικεύσετε» τη συμπεριφορά του άλλου ατόμου, επιρρίπτοντας ευθύνες στον εαυτό σας και μην απαντώντας στις δικαιολογίες του ή σε παραπλανητικές τακτικές. Πείτε αυτό που ήρθατε εξαρχής να πείτε και μην του

απαντάτε αν επιμένει.

Επιπλέον, μην προσπαθείτε να αναιρέσετε τις πράξεις του θύτη με λέξεις ή συμπεριφορές για να ακυρώσετε ή διορθώσετε συμβολικά απαράδεχτες σκέψεις, πράξεις και συναισθήματα του άλλου.

Αξιοσημείωτο είναι ακόμη να μην εξιδανικεύετε το θύτη εστιάζοντας σε ορισμένες θετικές ιδιότητες ή προσόντα καθώς τα προτερήματα κάποιου δε μπορούν να δικαιολογούν ούτε να αντισταθμίζουν ανήθικες συμπεριφορές και νοοτροπίες.

Καλό είναι να ενδυναμώσετε τα επιχειρήματά σας μέσω της γλώσσας του σώματος, χωρίς να αποφεύγετε τη βλεμματική επαφή, κρατώντας ψηλά το κεφάλι, πίσω τους ώμους, με ευθύτητα και σταθερότητα.

Στις περιπτώσεις αυτές, προκρίνεται το να απευθυνθείτε σε κάποιο άλλο άτομο (συναδελφικό ή φιλικό πρόσωπο) που εμπιστεύεστε και μπορεί να σας παράσχει στήριξη.

β) Τι μπορεί να κάνει ένα άτομο που δεν είναι σε θέση να διαχειριστεί την κατάσταση μόνο του;

Υπάρχουν κάποιες περιπτώσεις στις οποίες υπάρχει μεγάλη δυσχέρεια στην αυτοδύναμη διαχείριση και οι οποίες δεν μπορούν να αντιμετωπισθούν εύκολα, λόγω της φύσης της συμπεριφοράς και της περιπλοκότητάς τους. Σε αυτές τις περιπτώσεις, το άτομο συνιστάται να απευθυνθεί, αναλόγως τη συμπεριφορά σε κάποια οργάνωση, φορέα ή εξειδικευμένο επαγγελματία (ψυχολόγο/ ψυχοθεραπεύτρια ή δικηγόρο), αναλόγως του τι θεωρεί το ίδιο ότι χρειάζεται περισσότερο για παροχή υπηρεσιών νομικής ή ψυχοκοινωνικής υποστήριξης.⁴

⁴ βλ. Χρήσιμα Τηλέφωνα στο τέλος του φυλλαδίου

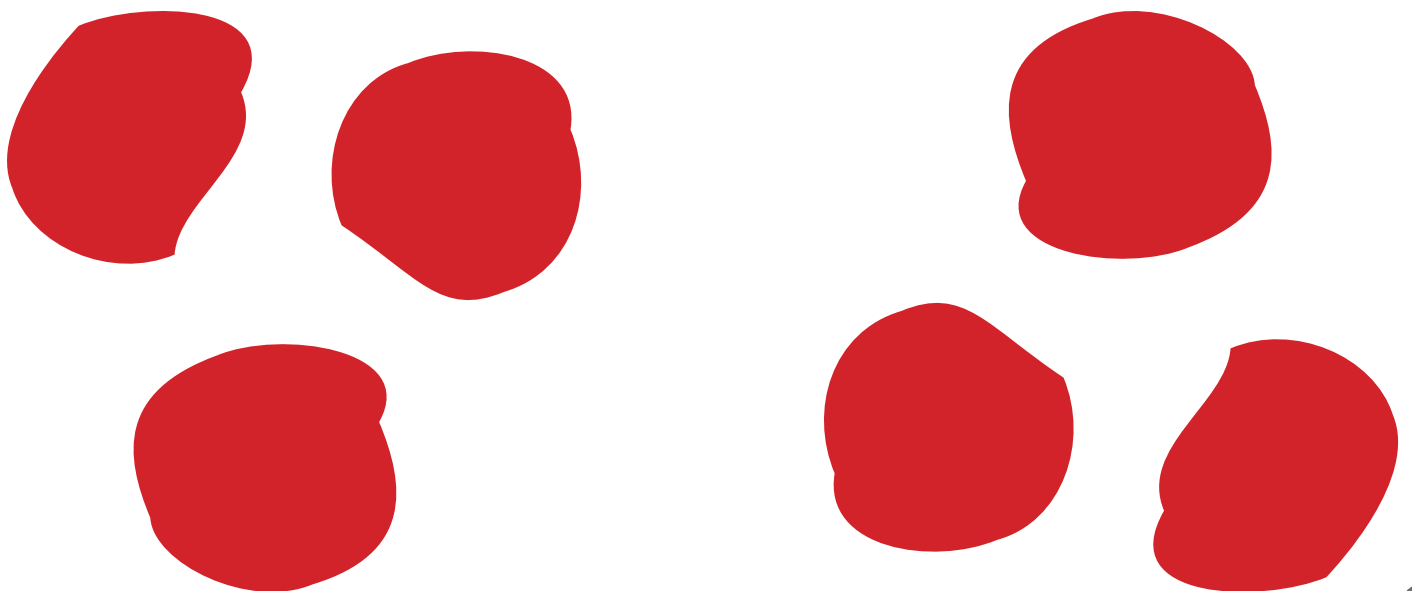
Σε περιπτώσεις άσκησης σωματικής ή σεξουαλικής βίας, είναι σημαντικό να ληφθεί ιατροδικαστική γνωμάτευση.⁵

Είναι σημαντικό να τονίσουμε πως όλες οι μορφές (έμφυλης) βίας στην εργασία που αναφέρθηκαν παραπάνω μπορούν να αξιολογηθούν νομικά, και εφόσον πληρούνται οι αντίστοιχες προϋποθέσεις, το εργαζόμενο άτομο διαθέτει εκ του νόμου ευρείες δυνατότητες να προστατευθεί απέναντί τους, εφόσον βέβαια αισθάνεται το ίδιο έτοιμο να κινηθεί νομικά.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό το εργαζόμενο άτομο να αναζητήσει υποστήριξη από το εργατικό σωματείο του ή από κάποιο εργατικό κέντρο. Στρεφόμενο το άτομο στο σωματείο του, αφενός δύναται να λάβει υποστήριξη από εργαζόμενα στον ίδιο χώρο με το ίδιο άτομα, που μπορούν να αντιληφθούν ευχερέστερα τις

⁵ Βλ. παρακάτω για ιατροδικαστική γνωμάτευση

ιδιαίτερες συνθήκες του χώρου, αφετέρου ενδυναμώνει και το ρόλο που δύνανται να διαδραματίσουν τα εργατικά σωματεία στην αντιμετώπιση παρενοχλητικών ή παραβιαστικών συμπεριφορών, ωθώντας τα ταυτόχρονα να συνειδητοποιήσουν την έκταση και τη βαρύτητα του προβλήματος και να αναλάβουν ουσιαστική δράση. Το σωματείο εργαζομένων οφείλει κατ' ελάχιστο να ενημερώσει το εργαζόμενο άτομο για τις δυνατότητές του (υποβολή καταγγελίας στην Επιθεώρηση Εργασίας, στον Συνήγορο του Πολίτη κλπ.)



γ) Χρήσιμες πληροφορίες και συμβουλές για τις νομικές και θεσμικές διαδικασίες:

1. Πριν προβείτε σε οποιαδήποτε ενέργεια, καλό είναι να συμβουλευτείτε δικηγόρο.

Οι ιδιαίτερες περιστάσεις κάθε περίπτωσης υπαγορεύουν τη διαδικασία που θα κληθείτε να ακολουθήσετε, ενώ με τη συνδρομή δικηγόρου θα αποφύγετε διαδικαστικά λάθη, κρίσιμα για την εξέλιξη της υπόθεσης.

2. Γραμμή SOS 15900

Η Γραμμή SOS 15900 είναι, όπως αναφέρεται και στην ιστοσελίδα της, «μια υπηρεσία εθνικής εμβέλειας που δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες θύματα βίας ή σε τρίτα πρόσωπα να επικοινωνήσουν άμεσα με ένα φορέα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Τη γραμμή στελεχώνουν ψυχολόγοι και κοινωνιολόγοι που παρέχουν άμεση βοήθεια σε έκτακτα και επείγοντα περιστατικά βίας σε 24ωρη βάση, 365 μέρες το χρόνο. Ταυτόχρονα υπάρχει δυνατότητα ηλεκτρονικής επικοινωνίας των γυναικών μέσω της διεύθυνσης e-mail (τα στοιχεία

παρατίθενται στο τέλος του φυλλαδίου).

Απευθύνεται σε γυναίκες:

- που υφίστανται σωματική κακοποίηση.
- που υφίστανται ψυχολογική, συναισθηματική ή λεκτική βία
- που υφίστανται οικονομική βία
- που έχουν υποστεί βιασμό ή απόπειρα βιασμού
- που έχουν υπάρξει θύματα πορνείας ή trafficking
- που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, σε κοινωνικό χώρο, στην οικογένεια

Και σε :

- πολίτες και φορείς, προκειμένου να πληροφορηθούν για θέματα σχετικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών
- Πληροφόρηση για θέματα ισότητας των φύλων.
- Ψυχοκοινωνική συμβουλευτική σε περιστατικά που απαιτούν άμεση ψυχολογική και κοινωνική στήριξη και σχετίζονται με βία κατά των γυναικών.

- Παραπομπή περιστατικών σε Ξενώνες, σε Συμβουλευτικά Κέντρα κατά της βίας, σε Υπηρεσίες Υγείας, και άλλους συνεργαζόμενους φορείς.

Οι σύμβουλοι:

- παρέχουν εξειδικευμένες υπηρεσίες συμβουλευτικής, επιδεικνύοντας συναισθηματική κατανόηση και προσφέροντας ανακούφιση στις γυναίκες.
- τηρούν το απόρρητο της συμβουλευτικής κι ενημερώνουν τη συμβουλευόμενη ότι τηρούνται οι κανόνες της εχεμύθειας.
- ενθαρρύνουν τις γυναίκες να βγουν από την απομόνωση, να κατανοήσουν ότι δεν είναι μόνες και ότι δεν ευθύνονται για τη βία που υφίστανται
- Σκοπός των παρεχόμενων υπηρεσιών είναι η ενδυνάμωση των γυναικών και η επανάκτηση της αυτοεκτίμησής τους ώστε να μπορέσουν να αναλάβουν την ευθύνη της επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής τους ζωής και να πάρουν οι ίδιες τις καλύτερες αποφάσεις για το μέλλον τους». 6

6. Από την ιστοσελίδα της Γραμμής SOS 15900: <https://womensos.gr/15900-24ori-tilefon-iki-grammi/>

3. Σε περίπτωση άσκησης σωματικής/σεξουαλικής βίας, καλύτερο θα είναι να αναζητήσετε γνωμάτευση από ιατροδικαστή.

Η ιατροδικαστική γνωμάτευση συχνά αποβαίνει καθοριστική για την εξέλιξη μιας δικαστικής διαμάχης. Αν ένα θύμα είναι σε πολύ άσχημη κατάσταση και καταφύγει στο νοσοκομείο, σαφώς θα υπάρξουν γνωματεύσεις από τους γιατρούς του νοσοκομείου, όμως οι τελευταίοι οφείλουν να παραγγείλουν ΚΑΙ εξέταση από ιατροδικαστή, η οποία σε κάθε περίπτωση δεν πρέπει να παραλείπεται.

Σε οποιαδήποτε περίπτωση υπάρξει άσκηση βίας ενός ατόμου σε ένα άλλο, μπορεί να εμπλακεί ο ιατροδικαστής, με δύο τρόπους. Ο πρώτος είναι να πάει το θύμα στο αστυνομικό τμήμα της περιοχής και να υποβάλει μήνυση ή έγκληση για σωματική βλάβη. Τότε το τμήμα εκδίδει μία εντολή προς τον κρατικό φορέα των ιατροδικαστών, η οποία ζητά ιατροδικαστική πραγματογνωμοσύνη. Αυτοί οι φορείς είναι: α) τα Πανεπιστήμια του Υπουργείου

Παιδείας (τα εργαστήρια Ιατροδικαστικής και Τοξικολογίας στις Ιατρικές Σχολές της χώρας) και β) οι ιατροδικαστικές υπηρεσίες που ανήκουν στο Υπουργείο Δικαιοσύνης. Οι καθηγητές Ιατροδικαστικής επομένως εκτελούν εντολές του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη, για λογαριασμό του Υπουργείου Δικαιοσύνης, ενώ ανήκουν στο Υπουργείο Παιδείας ως καθηγητές. Ο δεύτερος τρόπος είναι να απευθυνθεί το ίδιο το θύμα σε ιδιώτη ιατροδικαστή για να λάβει γνωμοδότηση. Και οι ιδιωτικές γνωμοδοτήσεις συνεκτιμώνται, ως ένα βαθμό, κατά την εξέταση της υπόθεσης στο Δικαστήριο. Η πραγματογνωμοσύνη αποτελεί αυτοτελές αποδεικτικό μέσο και χρειάζεται αιτιολόγηση για την απόρριψή της από το Δικαστήριο, ενώ η ιδιωτική γνωμάτευση αποτελεί απλό έγγραφο, για την απόρριψη του οποίου δεν απαιτείται αιτιολόγηση. Συνεπώς, είναι προτιμότερη η επιλογή του πρώτου τρόπου.

Όσον αφορά ιδίως τις περιπτώσεις άσκησης σεξουαλικής βίας, κάθε λεπτό που περνάει είναι κρίσιμο για τα πορίσματα της ιατροδικαστικής εξέτασης. Σαφώς, είναι

απολύτως κατανοητό λόγω της δυσμενούς ψυχοσυναισθηματικής του κατάστασης, το θύμα να πηγαίνει συνήθως μετά από μια σεξουαλική επίθεση ή κακοποίηση στο σπίτι, να κάνει μπάνιο και να πλένει τα ρούχα και το σώμα του.

Όσο περνούν όμως τα λεπτά, και με κάθε παρέμβαση που κάνει το θύμα στο σώμα του, καταστρέφονται αποδεικτικά στοιχεία.

Τα αποδεικτικά στοιχεία συνίστανται σε: 1) κολπικό και πρωκτικό επίχρισμα 2) υλικό από τα νύχια του θύματος 3) υλικό από τα ρούχα του θύματος (ιδίως το εσώρουχο) 4) υλικό από σημεία του σώματος που ο δράστης εναπόθεσε βιολογικά υγρά.

Ακόμα κι αν κάνετε μπάνιο αμέσως μετά το περιστατικό, φροντίστε να φυλάξετε ανέπαφα τα ρούχα που φορούσατε σε κάποια σακούλα.

4. Κρατήστε στοιχεία και βρείτε μάρτυρες

Το να κρατάτε στοιχεία σχετικά με την παρενόχληση είναι σημαντικό, για χρήση ως αποδεικτικών σε περίπτωση μιας (αστικής ή ποινικής) δίκης ή μιας (πειθαρχικής ή άλλης) αναφοράς. Θα πρέπει να φωτογραφίζετε

ή να κρατάτε αντίγραφα ή στιγμιότυπα οθόνης (screenshots) του προσβλητικού υλικού στο χώρο εργασίας. Καταγράψτε με αναλυτικές πληροφορίες (ημερομηνίες, ένταση και συχνότητα, διάλογοι κλπ.) τις διάφορες παρενοχλητικές ή κακοποιητικές συμπεριφορές που δεχτήκατε.

Αν υπάρχουν δεδομένα του αρχείου της δουλειάς σας, συμπεριλαμβανομένων των αξιολογήσεων της προόδου σας (π.χ. βαθμοί στη σχολή πριν και μετά την εκδήλωση της παρενοχλητικής συμπεριφοράς, σχόλια, έπαινοι ή ψόγοι επί της δουλειάς σας εκ μέρους του ατόμου που ασκεί τη συμπεριφορά), κρατήστε αντίγραφα.

Μαζέψτε όλα τα επαινετικά μηνύματα ή e-mails, τα βραβεία, τα ευχαριστήρια και οτιδήποτε δείχνει τη θετική απόδοση στην εργασία σας.

Άλλα έγγραφα που θα πρέπει να έχετε, χρήσιμα για τη διερεύνηση των διαδικασιών που μπορούν να ακολουθηθούν είναι:

- ο Οργανισμός ή ο Κανονισμός Λειτουργίας του εκπαιδευτικού ιδρύματος, της δραματικής ή καλλιτεχνικής σχολής, του φορέα της εργοδοσίας κλπ.

- τα Καταστατικά και τυχόν υφιστάμενες πολιτικές κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, της διάκρισης κλπ.

Καλό θα ήταν να βρείτε ένα(ν)/μία μάρτυρα της συμπεριφοράς ή κάποιο άλλο άτομο που έχει βιώσει παρενόχληση ή κακοποίηση στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον από το ίδιο (ή και άλλο) πρόσωπο

Καλό είναι να έχετε ενημερώσει οικεία πρόσωπα (συναδέλφους/συναδέλφισσες, φιλικά ή οικογενειακά σας πρόσωπα) και να προσπαθήσετε να διασφαλίσετε ότι είναι αυτόπτες ή αυτήκοοι μάρτυρες σε κάποια κατάσταση όπου παρενοχλήστε. Αυτό θα αποβεί χρήσιμο εάν αργότερα αποφασίσετε να υποβάλετε μια επίσημη καταγγελία ή αναφορά.

Μπορείτε να αναζητήσετε άλλα άτομα στο

εργασιακό ή εκπαιδευτικό περιβάλλον, που είτε την ίδια χρονική περίοδο με εσάς είτε παλαιότερα είτε σε πιο πρόσφατη χρονική στιγμή, βίωσαν αντίστοιχο περιστατικό σε βάρος τους με θύτη τον ίδιο άνθρωπο. Τα άτομα αυτά, εφόσον το επιθυμούν και αισθάνονται έτοιμα, μπορούν να ενισχύσουν ως μάρτυρες την αλήθεια των δικών σας λεγομένων, σε περίπτωση που αποφασίσετε να κινηθείτε νομικά, ή ακόμα να υποβάλλουν από κοινού με εσάς κάποια καταγγελία.

5. Αστυνομικές αρχές:

Είναι αλήθεια πως συχνά η αστυνομία δεν τηρεί την προσήκουσα στάση στον χειρισμό τέτοιων υποθέσεων. Μην απευθύνεστε στην αστυνομία ζητώντας νομικές συμβουλές, δεν επιφορτίζεται με αυτό το ρόλο και είναι πιθανό να σας αποπροσανατολίσουν. Αν απευθυνθείτε στην αστυνομία, φροντίστε να γνωρίζετε τι ζητάτε από αυτή και να επιμείνετε σε αυτό. Για αυτό και προτείνεται να έχετε συμβουλευτεί νωρίτερα δικηγόρο ή να καταφύγετε στην αστυνομία μαζί με το/την δικηγόρο σας. Σε καταστάσεις στις οποίες κινδυνεύει άμεσα η σωματική

ακεραιότητά σας, η αστυνομικές αρχές οφείλουν σαφώς να ακολουθήσουν τα αντίστοιχα Πρωτόκολλα.

Συνοπτικά:

Τι μπορείτε να πράξετε εάν βρεθείτε αντιμέτωποι με τέτοιου είδους συμπεριφορά;

- ο Προτεραιότητα έχει η ασφάλεια, δεν προβαίνουμε σε καμία συμπεριφορά η οποία μπορεί να μας θέσει σε κίνδυνο.
- ο Επικοινωνούμε ΑΜΕΣΑ με Δικηγόρο
- ο Κρατάμε τυχόν αποδεικτικά στοιχεία (μηνύματα, social media, φωτογραφίες)
- ο Αναζητούμε μάρτυρες ή άλλα θύματα
- ο Προετοιμαζόμαστε για τυχόν αντεπίθεση από τον φερόμενο ως δράστη
- ο Επικοινωνούμε με το αρμόδιο σωματείο για τυχόν πειθαρχικά μέτρα
- ο Διατηρούμε την ψυχραιμία μας και ζητάμε βοήθεια από ειδικό

3. ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΥΠΑΡΧΟΝΤΟΣ ΝΟΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

Α) Γενικοί και ασαφείς ορισμοί των εγκληματικών συμπεριφορών. Από αυτό προκαλούνται πρωτίστως, αποδεικτικές δυσχέρειες στη δικαστική διαδικασία ιδίως στις - συχνότερες - περιπτώσεις έλλειψης μαρτύρων, με αποτέλεσμα τα άτομα που έχουν βιώσει παρενοχλητική/κακοποιητική συμπεριφορά να μην μπορούν να υποστηρίξουν τα γεγονότα και να αποθαρρύνονται να επιδιώξουν τη δικαίωσή τους. Επίσης συμπεριφορές που θα έπρεπε να συμπεριλαμβάνονται στον «κατάλογο» των «προβληματικών» συμπεριφορών συχνότατα

δεν αναγνωρίζονται ως παρενόχληση. Παράδειγμα αποτελούν τα προκλητικά βλέμματα, τα συνεχή τηλεφωνήματα και παραβιαστικές συμπεριφορές, τα σεξουαλικά/ σεξιστικά σχόλια, η αφήγηση σεξουαλικών αστείων ή ιστοριών που προκαλούν αμηχανία στα άτομα, μη λεκτικές συμπεριφορές όπως τα σφυρίγματα - το γνωστό και μη εξαιρετέο catcalling - όπως και η άσκηση ψυχολογικής πίεσης και η δημιουργία εν γένει εχθρικού και ταπεινωτικού περιβάλλοντος για τα άτομα που βρίσκονται σε θέση μικρότερης ισχύος σε σχέση με τους θύτες αυτών των απεχθών συμπεριφορών.

B) Το ζήτημα της παραγραφής του εγκλήματος ανάλογα με τη βαρύτητά του, που δε δύναται να ξεπερνά τα 15 έτη εάν η πράξη είναι κακουργηματικού χαρακτήρα και τα 5 έτη εάν είναι πλημεληματικού χαρακτήρα για την κατηγορία συμπεριφορών κατά της γενετήσιας ελευθερίας και αξιοπρέπειας. Συγκεκριμένα, ο νομοθέτης προκειμένου να αποφευχθούν δίκες όπου τα αποδεικτικά στοιχεία έχουν πια εξαφανιστεί

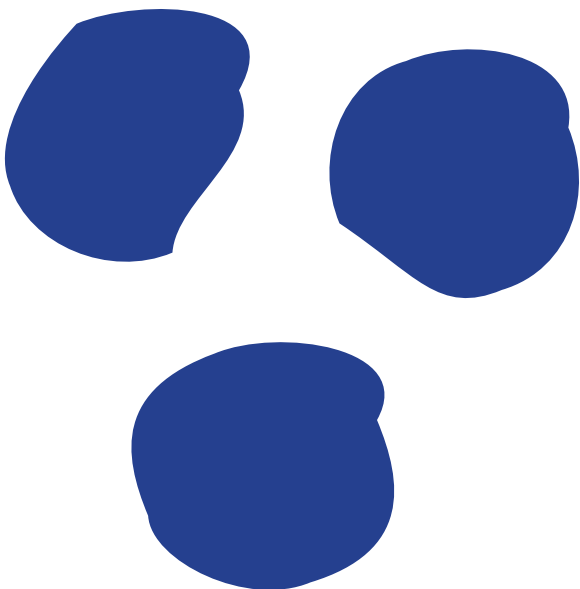
και δεν μπορούν να στηρίξουν τη δικαστική δικαίωση του θύματος επέλεξε να θέσει χρονικό όριο στην επιδίωξη αυτή. Ωστόσο, παρέλειψε να προβεί σε ειδικές προβλέψεις για κατηγορίες εγκλημάτων, όπως αυτή που εξαιτίας της φύσης και της ψυχικής και συναισθηματικής κατάπτωσης και πίεσης που υφίστανται τα θύματα, δε διαθέτουν τα απαραίτητα “αποθέματα” για να επιδιώξουν τη δικαίωσή τους.

Γ) Απουσία ανεξάρτητων και αυτόνομων οργάνων για υποδοχή και διαχείριση περιστατικών έμφυλης διάκρισης ή/και βίας τόσο σε εκπαιδευτικές μονάδες και Πανεπιστήμια όσο και στον εργασιακό χώρο.

Δ) Απουσία όρων και διατάξεων στα καταστατικά των συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργατικών σωματείων που να προβλέπουν ρητά και ειδικώς την υποχρέωσή τους να προασπίζουν τα συμφέροντα των γυναικών και ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενων και να υποστηρίζουν τα εργαζόμενα άτομα απέναντι στη βία και την παρενόχληση. Απουσία υποστηρικτικών

δομών εντός αυτών και έλλειψη - μέχρι πρότινος - ενός ολοκληρωμένου, διαφανούς και αντικειμενικού μηχανισμού υποδοχής και διαχείρισης καταγγελιών για παρενόχληση ή κακοποίηση στον εργασιακό χώρο.

Ε) Δεν υπάρχει ιατροδικαστική υπηρεσία ειδικά διαμορφωμένη για και άμεσα προσβάσιμη σε θύματα έμφυλης βίας.



4. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΑΛΛΑΓΗ

- Επαναπροσδιορισμός του νομικού πλαισίου: σαφήνεια, θέσπιση μαχητών τεκμηρίων τα οποία δύνανται να ανατραπούν με ανταπόδειξη προκειμένου να διευκολυνθεί το θύμα στην αποδεικτική διαδικασία, επανεξέταση του ζητήματος της παραγραφής για κατηγορίες εγκλημάτων με έντονο προσωπικό χαρακτήρα, όπως είναι και αυτά που στρέφονται κατά της σεξουαλικής ελευθερίας και αξιοπρέπειας ή στις περιπτώσεις που οι φερόμενοι ως θύτες παραγραμμένων εγκλημάτων κατηγορούνται για εγκλήματα που δεν έχουν παραγραφεί.

Στην καλλιτεχνική εκπαίδευση:

- δημιουργία Επιτροπής Ισότητας των Φύλων, Γραφείου Ισότητας και υποστηρικτικής δομής εντός των καλλιτεχνικών σχολών (δραματικές σχολές, ωδεία, σχολές καλών τεχνών κλπ.), όπως και σε κάθε εκπαιδευτικό ίδρυμα, προκειμένου να υποδέχονται και να διαχειρίζονται σε πρώτο τουλάχιστον, βαθμό καταγγελίες από και/ή σε βάρος μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας. Με αυτόν τον τρόπο, μπορεί να επιτευχθεί η διαφάνεια και να προωθηθεί στον Πανεπιστημιακό χώρο η μηδενική ανοχή έναντι φαινομένων σεξουαλικής ή μη παρενόχλησης/κακοποίησης. Πρόβλεψη ειδικών πειθαρχικών κυρώσεων.
- ένταξη της διάστασης φύλου στα προβλεπόμενα από τον οδηγό σπουδών μαθήματα.
- οργάνωση και διενέργεια σεμιναρίων προς ενημέρωση της φοιτητικής και εν γένει πανεπιστημιακής κοινότητας όσον αφορά το έμφυλο ζήτημα και την ευαισθητοποίηση ως προς αυτά τα ζητήματα.

- κατάρτιση Κώδικα Δεοντολογίας με σαφείς ορισμούς μη αποδεκτών στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας συμπεριφορών, που θα ωθήσει στη συνειδητοποίηση και αναγνώριση από το άτομο της παρενοχλητικής ή κακοποιητικής συμπεριφοράς, αλλά και Οδηγού όσον αφορά τα βήματα και την προβλεπόμενη διαδικασία που πρέπει να ακολουθηθεί σε περίπτωση παρενόχλησης/ κακοποίησης. Προσθήκη μιας ενότητας για την έμφυλη βία στις ιστοσελίδες των σχολών, με σχετικές πληροφορίες. Τόσο οι Κώδικες Δεοντολογίας όσο και το ενημερωτικό υλικό με οδηγίες αναφορικά με τις θεσμικές διαδικασίες οφείλουν να είναι ευκόλως προσβάσιμα και διαθέσιμα στο ευρύ κοινό, ώστε ακόμα και αν ένα άτομο διστάζει να αναζητήσει εξατομικευμένη υποστήριξη, να μπορεί να αναζητήσει ακόμα και ανώνυμα τις σχετικές πληροφορίες. Με αυτόν τον τρόπο δύναται επιτευχθεί διαφάνεια και αποτελεσματικότητα ούτως ώστε να δοθεί έμφαση στην καταπολέμηση της πρακτικής της σιωπής και την επίτευξη ορατότητας σε αυτά τα ζητήματα.

- συχνή διενέργεια ερευνών και καταγραφών όσον αφορά τα περιστατικά έμφυλης ή μη διάκρισης και παρενόχλησης στο χώρο του Πανεπιστημίου και τήρηση στατιστικών στοιχείων.
- ισορροπία μεταξύ των φύλων στις ερευνητικές/καλλιτεχνικές ομάδες.
- εισαγωγή της διάστασης του φύλου στην επιστημονική έρευνα.
- συγκρότηση φοιτητικών συλλόγων/ομάδων, που θα ασχολούνται με το έμφυλο ζήτημα. Στόχος των συλλόγων αποτελεί η συστηματική συνεργασία με την ΕΙΦ και η οργάνωση δράσεων ευαισθητοποίησης και πρόληψης της έμφυλης βίας στους ακαδημαϊκούς/καλλιτεχνικούς χώρους. Για παράδειγμα, διενέργεια βιωματικών εργαστηρίων (workshops), με τη μέθοδο role playing, ώστε οι φοιτητές να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν συμπεριφορές που μπορεί να συναντούν και στην καθημερινότητά τους (π.χ σεξιστικά αστεία, σεξιστική χρήση γλώσσας, κινήσεις που υποδηλώνουν παρενόχληση).

- διεξαγωγή ποσοτικών και ποιοτικών μελετών από την Ε.Ι.Φ. του εκάστοτε πανεπιστημίου, σχετικά με τις συνιστώσες και τις συνέπειες της έμφυλης βίας στον πανεπιστημιακό χώρο και δημοσίευση των στοιχείων στις ιστοσελίδες των σχολών.
- δημιουργία help desk στην κάθε σχολή, το οποίο θα εποπτεύεται από την Ε.Ι.Φ. και θα στελεχώνεται από ψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς, νομικούς και κοινωνιολόγους, ώστε να υποδέχεται και να διερευνά τις καταγγελίες σε πρώτο βαθμό. Επίσης, εφόσον έχει στελεχωθεί με κατάλληλα εκπαιδευμένους και καταρτισμένους ψυχολόγους και κοινωνικούς λειτουργούς μπορεί να προσφέρει και συμβουλευτική υποστήριξη στους φοιτητές.

Εργατικά σωματεία και εργασιακοί χώροι:

- ειδική πρόβλεψη στους καταστατικούς όρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων και σωματείων για την προάσπιση των γυναικείων και ΛΟΑΤΚΙ+ δικαιωμάτων στον εργασιακό χώρο και την υποστήριξη των θυμάτων σε περιστατικά παρενόχλησης ή κακοποίησης στον χώρο εργασίας
- ομάδα υποστήριξης των θυμάτων εντός των σωματείων, με παράλληλη δημιουργία υποστηρικτικής δομής (help desk) και ειδικά προβλεπόμενου οργάνου για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών
- εφαρμογή πολιτικών για την προαγωγή της έμφυλης ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού και των πάσης φύσεως διακρίσεων, διεξαγωγή ερευνών και μελετών (ποιοτικών και ποσοτικών) για την διερεύνηση των συναφών ζητημάτων εντός των επιμέρους εργασιακών κλάδων
- διενέργεια εσωτερικών, σεμιναριακού τύπου εκδηλώσεων τόσο στα σωματεία εργαζομένων όσο και στους εργασιακούς χώρους, για την επιμόρφωση του

προσωπικού αλλά και των εργαζόμενων ατόμων όσον αφορά την έμφυλη διάσταση του φαινομένου της παρενόχλησης και κακοποίησης

- διαμόρφωση κωδίκων δεοντολογίας και πρόληψης, για την εξάλειψη παρενοχλητικών/ κακοποιητικών συμπεριφορών στο χώρο εργασίας, με παράλληλη πρόβλεψη πειθαρχικών κυρώσεων
- άσκηση πίεσης εκ μέρους των επαγγελματικών σωματείων για άμεση κύρωση της Σύμβασης C190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και εφαρμογή των ελάχιστων, κοινών προτύπων προστασίας που αυτή ορίζει
- συνεργασία των σωματείων με φορείς και οργανισμούς που προάγουν την ισότητα των φύλων. Συνδιοργάνωση ημερίδων και σεμιναρίων.

