

Προτάσεις πολιτικής για το δημόσιο

■ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

Ο Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπάλληλων ΝΠΔΔ (ν. 3528/2007) θα πρέπει να επικαιροποιηθεί με εξειδικευμένες διατάξεις για τη σεξουαλική παρενόχληση (σύμφωνα με τον Ν. 4808/2021), ώστε να δημιουργηθούν τα απαραίτητα εργαλεία για την αποτελεσματική πειθαρχική δίωξη της σεξουαλικής παρενόχλησης (όπως ισχύουν ήδη για τον ιδιωτικό τομέα). Για παράδειγμα, όπως ορίζει το ισχύον διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό δίκαιο θα πρέπει να ορισθούν ως πειθαρχικά παραπτώματα:

- (α) η παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης γενικότερα και ειδικότερα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών
- (β) η σεξουαλική παρενόχληση
- (γ) η παρενόχληση
- (δ) η χρήση γλώσσας, η οποία εμπεριέχει ρητά ή άρρητα έμφυλη διάκριση κατά την άσκηση των καθηκόντων των δημοσίων υπαλλήλων.

Όταν τα παραπτώματα αυτά τελούνται από προϊστάμενο προς υφιστάμενο ή από πρόσωπο που έχει θεσμική ιδιότητα έναντι προσώπου που τελεί σε εξάρτηση μπορούν να αποτελέσουν ιδιαίτερως επιβαρυντική περίπτωση για την επιβολή της ποινής.

■ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Σύμφωνα με το ν. 4808/2021 που κύρωσε τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190 ο δημόσιος τομέας, τα Υπουργεία και τα ΝΠΔΔ είναι υποχρεωμένοι να υιοθετήσουν πολιτικές για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας, ιδίως της βίας κατά των γυναικών. Επιπλέον είναι υποχρεωμένοι, να υιοθετήσουν πολιτικές κατά της παρενόχλησης, οι οποίες να συμπεριλαμβάνουν τόσο τη σεξουαλική παρενόχληση όσο και την παρενόχληση λόγω φύλου ειδικά όταν αυτές συμβαίνουν κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε όταν συνδέονται με αυτήν ή προκύπτουν από αυτήν. Σε αυτές τις πολιτικές είναι ανάγκη να δηλώνεται **μηδενική ανοχή σε αυτές τις μορφές συμπεριφοράς** και να προσδιορίζονται τα σχετικά δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των υπαλλήλων. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να συνοδεύονται από αντίστοιχες πολιτικές προώθησης της ισότητας ευκαιριών και καταπολέμησης των διακρίσεων.

Στα μέτρα καταπολέμησης της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν και μέτρα που αποδυναμώνουν την ευνοιοκρατία και αποθαρρύνουν συμπεριφορές που δημιουργούν πρόσφορο έδαφος για την καλλιέργεια ενός απειλητικού περιβάλλοντος εργασίας, ιδιαίτερα απέναντι σε υπαλλήλους που επιζητούν τη τήρηση των νόμιμων διαδικασιών κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Τέλος, απαιτείται η προστασία όσων εργαζόμενων δέχονται σεξουαλική παρενόχληση αλλά και των μαρτύρων σχετικών περιστατικών, ενώ θα πρέπει οι θύτες να εξαιρούνται της αξιολόγησης των εργαζόμενων που βρίσκονται στο στόχαστρο παρενόχλησης.

Πού μπορώ να απευθυνθώ σε περίπτωση παρενόχλησης στην εργασία μου;

- Γραμματεία Ισότητας της ΑΔΕΔΥ <https://adedy.gr/> 213 1616900
- Συνήγορος του Πολίτη Βοηθός Συνηγόρου του Πολίτη για την Ίση Μεταχείριση: Τηλ. 213-1306794 Ηλεκτρονική Υποβολή αναφοράς: <https://www.synigoros.gr/?i=submission-system.el>
- Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, **Γραμμή SOS** κατά της βίας κατά των γυναικών **15900**



Σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης καλέστε το 100 και αν δε μπορείτε να μιλήσετε, στείλτε μήνυμα (sms) γράφοντας το όνομα, το επώνυμο, τη διεύθυνση και το είδος της επείγουσας ανάγκης (π.χ. «κινδυνεύει η ζωή μου»).

ΟΔΗΓΟΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα



Λέκκα 23-25
Αθήνα 10562
Τ. 210 3310080 -1
info@kpolykentro.gr
www.kpolykentro.gr

ΟΔΗΓΟΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ

της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα



Γιατί η σεξουαλική παρενόχληση αφορά τα συνδικάτα και ποιος είναι ο ρόλος τους στην αντιμετώπισή της

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες εξαρχής πρωτοστάτησαν για την υιοθέτηση της σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της έμφυλης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, οφείλουν να κινητοποιούνται να ενημερώνουν και να ενδυναμώνουν με τη δράση τους τις θέσεις τους για την εξάλειψή της.

Η εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, είτε αυτή εκδηλώνεται μέσα στο χώρο εργασίας είτε σε άλλο περιβάλλον που σχετίζεται με την εργασία, αποτελεί δέσμευση για τα συνδικάτα τα οποία οφείλουν να προστατεύουν τα μέλη τους και να υπερασπίζονται το δικαίωμα σε υγιή περιβάλλοντα, απαλλαγμένα από κινδύνους για την ψυχική και σωματική τους υγεία.

Επιπλέον, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να ενεργούν άμεσα και στις περιπτώσεις που η βία και η παρενόχληση εκδηλώνεται κατά την τέλεση των καθηκόντων της συνδικαλιστικής δράσης των μελών τους, εξασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο την ισότιμη συμμετοχή τους, απαλλαγμένη από άνηση μεταχείριση λόγω του φύλου τους.

Με βάση τα οριζόμενα από το νόμο 3896/2010 (Άρθρο 22 για την Έννομη προστασία απέναντι στις διακρίσεις & για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας /οδηγία 2006/54/ΕΚ) οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται με τη συναινεση της εργαζόμενης, να ασκούν προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών και να παρεμβαίνουν προς υπεράσπιση της ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Η ΑΔΕΔΥ, ως τριτοβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο στο Δημόσιο τομέα, έχει δεσμευτεί

- ✓ Να φέρνει στην επιφάνεια τα προβλήματα των γυναικών, με στόχο όχι μόνο να συζητηθούν ευρέως στους χώρους εργασίας και εκπαίδευσης, αλλά για να ξεκινήσει μια αγωνιστική παρέμβαση για την επίλυση τους. (ΔΤ, 19-2-2021)
- ✓ Να αποτελέσει στήριγμα και να δίνει συλλογική απάντηση για κάθε περιστατικό βίας και παρενόχλησης, ώστε να μην στοχοποιούνται τα θύματα και να βρίσκουν δικαίωση χωρίς να χρειάζεται να περάσουν χρόνια (ανακοίνωση της ΕΕ, 22-2-22).

Με απόφαση της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΑΔΕΔΥ επανασυγκροτήθηκε η Γραμματεία Ισότητάς της, που έθεσε ως βασικούς στόχους

- Την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και της εξάλειψης των διακρίσεων λόγω φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
- Την ενθάρρυνση και υποστήριξη της ισότητας των φύλων στους χώρους Εργασίας του Δημόσιου Τομέα.
- Την υποστήριξη των Δημοσίων Υπαλλήλων που υφίστανται έμφυλες διακρίσεις.
- Την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων του ΔΤ.

ΟΔΗΓΟΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ της σεξουαλικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα

Τι είναι η σεξουαλική παρενόχληση



Η «βία και παρενόχληση» αναφέρεται σε μια σειρά από απαράδεκτες συμπεριφορές και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση. (Σύμβαση 190 της ΔΟΕ).

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να αφορά μία ή περισσότερες από τις κάτωθι συμπεριφορές:

- ▶ Σωματική σεξουαλική παρενόχληση
- ▶ Λεκτική σεξουαλική παρενόχληση
- ▶ Μη λεκτική σεξουαλική παρενόχληση
- ▶ Παρενόχληση που στοχοποιεί το φύλο του θύματος (ή τα χαρακτηριστικά φύλου, την έκφραση φύλου ή /και τον σεξουαλικό προσανατολισμό)
- ▶ Σεξουαλική παρενόχληση που εμπεριέχει εκβιασμό και κατάχρηση εξουσίας/ *quid pro quo* παρενόχληση με σκοπό ανταλλάγματα ή ευνοϊκότερη μεταχείριση στην εργασία.
- ▶ Άλλου τύπου σεξουαλική παρενόχληση, μέσω διαδικτύου, με τη χρήση πορνογραφικού υλικού.

Η έκταση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας κατά των γυναικών στην εργασία

Η βία και παρενόχληση που υφίστανται οι γυναίκες εργαζόμενες, λεκτική ή σωματική, που εκδηλώνεται με θετική ή με αρνητική προκατάληψη του φύλου τους, συνδέεται άμεσα με την υποτίμηση της γυναικείας απασχόλησης, σε όποιο τομέα και επάγγελμα κι αν δραστηριοποιούνται. Η βία και παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία τους είναι αποτέλεσμα του έμφυλου καταμερισμού της εργασίας και ως τέτοιο επηρεάζει όλες τις γυναίκες όλων των ηλικιών, τάξεων, εθνοτήτων και πολιτισμών που προσωρινά ή μόνιμα γίνονται θύματα υποβαθμισμένων κοινωνικών ρόλων.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έκθεσης του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound 2015), τα φαινόμενα βίας στο χώρο εργασίας είναι πολύ πιο συχνά στον τομέα των υπηρεσιών συγκριτικά με άλλους μεγάλους τομείς, όπως η βιομηχανία, οι κατασκευές και η γεωργία. Στους κλάδους των υπηρεσιών όπου οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά των αντρών, η υποτίμηση, μισθολογική και επαγγελματική στο σύνολό της, είναι πολύ μεγαλύτερη συγκριτικά με άλλους παραγωγικούς τομείς. (PSI, 2018)

Σε διεθνές επίπεδο οι γυναίκες σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα συνολικά αποτελούν το 84% των απασχολούμενων στην καθαριότητα, το 89% στην κοινωνική φροντίδα, το 80% των υπαλλήλων γραφείου, το 78% του υγειονομικού προσωπικού και το 71% των δασκάλων. (Eurostat, στατιστικές φύλου 2016)

Συνολικά, το 14% των εργαζομένων στην ΕΕ, είχαν τουλάχιστον μία εμπειρία επιθετικής συμπεριφοράς στην εργασία τους. Μεταξύ αυτών ήταν τα επεισόδια λεκτικής βίας, ανεπιθύμητης σεξουαλικής προσοχής, απειλών, εξευτελιστικής συμπεριφοράς και σωματικής βίας. Το ποσοστό αυτό φτάνει στο 23% για τους εργαζόμενους στους τομείς της υγείας και κοινωνικής πρόνοιας. (Eurofound 2015)



Νομική πρόβλεψη και προστασία

Με τον νόμο 3769/2009 απαγορεύονται η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση, ως διάκριση λόγω φύλου. Το γεγονός ότι ένα άτομο απορρίπτει ή ανέχεται τέτοιου είδους συμπεριφορά δεν μπορεί να χρησιμοποιείται ως βάση για τη λήψη απόφασης που επηρεάζει το εν λόγω άτομο. Επίσης, στον ίδιο νόμο ορίζεται ως «παρενόχληση» η εκδήλωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Πως προστατεύει ο νόμος τα άτομα που εργάζονται στο Δημόσιο;

Ο Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ, (Ν. 3528/2007) αναφέρει ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι, οφείλουν να επιδεικνύουν ευπρεπή συμπεριφορά, ενώ το αντίθετο αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα, χωρίς ωστόσο να απαριθμούνται επ' ακριβώς παρενοχλητικές ή άλλες συμπεριφορές στην εργασία. Στον Κώδικα, αναφέρεται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι δε θα πρέπει να έχουν αναξιοπρεπή συμπεριφορά, ενώ ως τέτοια συμπεριφορά, λογίζεται στο άρθρο 107 και «οποιαδήποτε πράξη κατά της γενετήσιας ελευθερίας», κάτι που αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα.

Θεσμικό ρόλο στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει, κατά τον νόμο, ο **Συνήγορος του Πολίτη** που είναι αρμόδιος για ζητήματα ίσης μεταχείρισης, σε περιπτώσεις, όπου η διάκριση σχετίζεται με το φύλο, τη φυλή, την καταγωγή, την αναπηρία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη ταυτότητα φύλου κ.α.

Με τον νόμο 3896/2010 **απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, εισάγοντας ότι «Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται».**

Με τον νόμο 4604/2019 η έννοια «της βίας στην εργασία», ορίζεται πλέον συγκεκριμένα ως «επιθετική συμπεριφορά, σωματική, ψυχολογική ή λεκτική βία λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού

Τι λένε τα στοιχεία για την σεξουαλική παρενόχληση στο Δημόσιο

Ο δημόσιος τομέας χαρακτηρίζεται από έμφυλα στερεότυπα τα οποία διευκολύνουν την εκδήλωση περιστατικών παρενόχλησης.

Η έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του δημόσιου τομέα, (2021) που υλοποιήθηκε από το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΕΑΥ, έδειξε ότι:

Τι πιστεύουν οι εργαζόμενοι και εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα

- Άνδρες και γυναίκες έχουν αντίθετες απόψεις σχετικά με το αν η επαγγελματική ανέλιξη επηρεάζεται αρνητικά από το φύλο και αν οι εργασίες που προωθούν την επαγγελματική ανέλιξη ανατίθενται δυσανάλογα σε άνδρες.
- Οι περισσότεροι εργαζόμενοι/ες θεωρούν ότι δεν υπάρχουν δυσμενείς συνέπειες για τους/τις ανώτερους/-ες που είναι προσβλητικοί/-ές, απρεπείς και εχθρικοί/-ές καθώς και ότι δεν ισχύουν τα ίδια μέτρα για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων.

και ταυτότητας φύλου, εντός εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας».

Η επικύρωση της σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη χώρα μας, με τον νόμο 4808/2021 αποτελεί την πιο πρόσφατη και ακριβή νομοθετική πρόβλεψη κατά της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας. Η εφαρμοστική ισχύς της καλύπτει όλους τους τομείς, (ιδιωτικό και δημόσιο) τόσο στην επίσημη όσο και στην ανεπίσημη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές.

- Οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν αντίθετη άποψη τόσο με το αν αισθάνονται άνετα να αναφέρουν ανάρμοστη σεξουαλική συμπεριφορά από ανώτερο/-η όσο και με το αν ισχύουν τα ίδια μέτρα για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων, όσον αφορά την ανάρμοστη συμπεριφορά σχετιζόμενη με το φύλο.
- Οι εργαζόμενες θεωρούν ότι στην παρενόχληση, πέρα από το φύλο τους, παίζει ρόλο εάν μία εργαζόμενη εργάζεται για πρώτη φορά στο συγκεκριμένο περιβάλλον, εάν γνωρίζει άλλα άτομα που εργάζονται στον ίδιο χώρο ή στην ευρύτερη περιοχή, εάν έχει καταγωγή από τον ίδιο τόπο με τους / τις συναδέλφους/-ισσές της αλλά και η βαθμίδα εκπαίδευσης ή το καθεστώς εργασίας της (μόνιμη, ΙΔΑΧ κλπ).

Πώς, από ποιους και πού εκδηλώνεται η σεξουαλική παρενόχληση

- Η σεξουαλική παρενόχληση αφορά εργαζόμενες όλων των επαγγελματιών στο Δημόσιο και συναντάται τόσο σε μητροπολιτικά κέντρα όσο και στην περιφέρεια.
- Η παρενόχληση συνδέεται με περιβάλλοντα που ευνοούν την διαφθορά και

επηρεάζονται από κομματικές ή άλλου τύπου διασυνδέσεις και εξαρτήσεις.

- Οι περισσότεροι θύτες ήταν **άνδρες άνω των 50 με κάποιου είδους εξουσία**, ενώ οι παρενοχλητικές συμπεριφορές φαίνεται να απασχολούν και μόνιμες υπαλλήλους αλλά και μεγαλύτερης ηλικίας γυναίκες.
- Οι γυναίκες που έζησαν κάποια μορφή παρενόχλησης αναφέρουν ότι αν γίνει γνωστή η παρενόχληση, συχνά υποβαθμίζεται ως γεγονός, και **αν παραμείνει κρυφή κοινοποιείται μόνον σε ελάχιστα άτομα εντός και εκτός της εργασίας τους**.
- Οι γυναίκες ανέφεραν ότι αποτέλεσμα των απειλών παρενόχλησης είναι η **άσκηση ψυχολογικής πίεσης στις ίδιες, η καλλιέργεια καθημερινής αγωνίας, θλίψης, σωματικού και ψυχικού πόνου, καθώς και αποφυγής της εργασίας** ή επιθυμίας να μετακινηθούν σε άλλη θέση ή ακόμα και να παραιτηθούν.
- Τις περισσότερες φορές όταν ανέφεραν το περιστατικό παρενόχλησης στην ανώτερη ιεραρχία της υπηρεσίας τους, αυτό είτε αγνοήθηκε, είτε δεν αντιμετωπίστηκε ουσιαστικά παρότι μπορεί να αναγνωρίστηκε το πρόβλημα.

