



Αθήνα, 3 Μαρτίου 2021

**Προς: Τμήμα Υποστήριξης Δημοτικού
Συμβουλίου, Εκτελεστικής Επιτροπής
& Δημοτικής Επιτροπής Διαβούλευσης**

Αξιότιμο πρόεδρο του Δημοτικού Συμβουλίου κ. Τεντόμα

κ. Πρόεδρε,

Παρακαλούμε για την εισαγωγή στην ημερήσια διάταξη του Δημοτικού Συμβουλίου της 9^{ης} Μαρτίου 2021, του θέματος:

«Πρόγραμμα δράσης για καταπολέμηση σεξουαλικής παρενόχλησης στον Δήμο Αθηναίων».

Συν.:1. Πρόγραμμα Δράσης
2. Δημόσια Δέσμευση

Παύλος Γερουλάνος
Επικεφαλής Δημοτικής Παράταξης
"Αθήνα Είσαι Εσύ"

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΗΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ
ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΑΘΗΝΑΙΩΝ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή

A. Δράσεις Πρόληψης

A.1. Δημόσια Δέσμευση για Μηδενική Ανοχή

A.2. Επιμόρφωση Εργαζομένων και Αιρετών

A.3. Καμπάνιες ευαισθητοποίησης

B. Καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης

B.1. Πειθαρχική Δίωξη – Προτεινόμενες Τροποποιήσεις

B.2. Διαδικασία Καταγγελίας

B.3. Ένορκη Διοικητική Εξέταση (ΕΔΕ)

B.4. Σεξουαλική παρενόχληση στους δημοτικούς χώρους

Γ. Επόμενα Βήματα – Συνεργασίες

Γ.1. Συνεργασίες με αρμόδιους θεσμικούς φορείς

Γ.2. Συνεργασία με φορείς και υπηρεσίες του δήμου

Γ.3. Μελέτη συλλογής και καταγραφής στοιχείων. Αποτίμηση των δράσεων

Πηγές

Ομάδα Εργασίας

Εισαγωγή

Οι πρόσφατες καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης που είδαν το φως στον τομέα του αθλητισμού και του θεάτρου ανάδειξαν ένα φαινόμενο που στην χώρα μας παρέμενε στην σκιά, ένα έγκλημα που έμενε χωρίς τιμωρία, κυρίως γιατί τα περισσότερα θύματα δεν εύρισκαν τις απαραίτητες συνθήκες προστασίας, ώστε να το καταγγείλουν και να ζητήσουν την τιμωρία των δραστών. Οι γυναίκες κατά κανόνα διστάζουν να καταγγείλουν την παρενόχληση λόγω της δευτερογενούς θυματοποίησης που ενδεχομένως να έχουν με την δημοσιοποίησή της (αντίποινα του εργοδότη, μήνυση για ψευδή καταμήνυση, αγωγή αποζημίωσης κ.α.). Παράλληλα, το κοινωνικό περιβάλλον πολύ συχνά έχει την τάση να τις κατηγορήσει ότι προκάλεσαν οι ίδιες την σεξουαλική παρενόχληση, ειδικά αν οι δράστες είναι άτομα μεγάλης κοινωνικής αποδοχής.

Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας απαγορεύεται από το Διεθνές, Ευρωπαϊκό, ενωσιακό και εθνικό δίκαιο¹ ενώ η Ελλάδα ετοιμάζεται να κυρώσει και την ειδική στον τομέα αυτό Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190 σχετικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Ο Δήμος Αθηναίων αναγνωρίζοντας την ευθύνη του, αφενός ως εργοδότη και αφετέρου ως παρόχου βασικών υπηρεσιών στους κατοίκους της Αθήνας, αποφάσισε να εκπονήσει το παρόν ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΗΣ για την πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και στους χώρους που επισκέπτονται οι πολίτες για την εξυπηρέτηση, άθληση, αναψυχή και παροχή κοινωνικών και άλλων υπηρεσιών.

A. ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ

A.1. Δημόσια Δέσμευση για Μηδενική Ανοχή

1 Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, που κυρώθηκε με το ν. 4531/2018, Οδηγία 2006/54 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόληση, που μεταφέρθηκε με τον Νόμο 3896/2010 και Οδηγία 2004/113 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, που μεταφέρθηκε με τον Ν. 3769/2009.

Η πρώτη δράση πρόληψης αποτελεί η «Δημόσια Δέσμευση για Μηδενική Ανοχή» του Δήμου Αθηναίων. Το κείμενο θα πρέπει να περιλαμβάνει κατ' ελάχιστο τα εξής: *«Ο Δήμος Αθηναίων επιβεβαιώνει την πρόθεσή του να καταπολεμήσει την σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας και στους χώρους που διαθέτει για την εξυπηρέτηση των πολιτών. Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες και οι πολίτες έχουν δικαίωμα να τυγχάνουν αξιοπρεπούς μεταχείρισης. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι επιτρεπτή ή ανεκτή. Οι εργαζόμενοι/ες και οι πολίτες έχουν το δικαίωμα καταγγελίας και προτρέπονται να καταγγείλουν κάθε περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης που υφίστανται από αιρετούς, προϊσταμένους, συναδέλφους ή άλλους πολίτες που προσέρχονται στους χώρους του δήμου ή που υποπίπτει στην αντίληψή τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Η σεξουαλική παρενόχληση είτε από αιρετό είτε από εργαζόμενο συνιστά πειθαρχικό αδίκημα και διώκεται σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Ο δήμος θα κάνει χρήση των σχετικών διατάξεων με στόχο την τιμωρία των δραστών».*

Η Δημόσια Δέσμευση περιλαμβάνει επίσης τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης σύμφωνα με το άρθρο 2δ) Οδηγίας 2006/54, «η εκδήλωση οποιαδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

Η Δημόσια Δέσμευση αναφέρει ρητά τις ευθύνες των αιρετών και υπηρεσιακών στελεχών για την καταπολέμηση της σεξουαλικής βίας, όπως, π.χ. *«Οι αιρετοί και οι υπάλληλοι των Διευθύνσεων του δήμου έχουν υποχρέωση να εφαρμόζουν την πολιτική του δήμου και να λαμβάνουν μέτρα για την συμμόρφωση όλων των εργαζομένων με αυτή. Οι Προϊστάμενοι των Τμημάτων έχουν την ευθύνη να εξασφαλίζουν ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο δεν θα υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση. Τέλος, οι εργαζόμενοι/ες έχουν καθήκον να συμμορφώνονται με τον Νόμο και οφείλουν να μην προβαίνουν σε πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης και να αναφέρουν στις αρμόδιες υπηρεσίες ή στα όργανα του δήμου τυχόν πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης που υποπίπτουν*

στην αντίληψη τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους² σε βάρος συναδέλφων ή πολιτών που συναλλάσσονται με τις υπηρεσίες του δήμου ή τις υπηρεσίες που κάνουν χρήση των υπηρεσιών του δήμου. Τέλος, οι εργαζόμενοι/ες καταβάλουν κάθε δυνατή προσπάθεια αποτροπής φαινομένων όπου οι συνάδελφοί τους καθίστανται αντικείμενα προσβλητικής συμπεριφοράς και σεξουαλικής παρενόχλησης εντός της υπηρεσίας».

Ο Δήμος εξασφαλίζει την ενημέρωση και των ενδυνάμωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους και τη διαδικασία της καταγγελίας των διωκόμενων περιστατικών και την αντικειμενική και αμερόληπτη διερεύνηση των αυτών» .

Η δημόσια δέσμευση περιλαμβάνει τη διαδικασία που θα πρέπει να ακολουθείται στον δήμο από τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, ώστε να παρέχεται βοήθεια, να αντιμετωπίζεται η καταγγελία με τη **δέουσα** σοβαρότητα και **απόλυτη** εμπιστευτικότητα και με σεβασμό των υπερασπιστικών δικαιωμάτων και του τεκμηρίου αθωότητας του προσώπου που καταγγέλλεται, να προστατεύονται τόσο οι καταγγέλλοντες/καταγγέλλουσες, αλλά και οι διενεργούντες τις ΕΔΕ, από δυσμενείς διακρίσεις και εργασιακά αντίποινα. Ορίζονται επίσης τα πειθαρχικά αδικήματα και οι πειθαρχικές ποινές για την τέλεση σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά και κάθε διάκρισης λόγω φύλου, προκειμένου οι σχετικές διατάξεις να εναρμονιστούν με τις αντίστοιχες διατάξεις του κώδικα κατάστασης δημοσίων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων και υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ΝΟΜΟΣ 3528/2007, ΦΕΚ Α' 26/ 9.2.2007) (από το τμήμα Β του παρόντος προγράμματος).

Τέλος η δημόσια δέσμευση θα αναφέρει ότι «Ο δήμος εργάζεται για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, ώστε να μην δημιουργούνται φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας ανάμεσα στους εργαζόμενους των διαφορετικών επιπέδων της **υπηρεσιακής** ιεραρχίας, αλλά κα από τους αιρετούς, κατάσταση που

² Η υποχρέωση αυτή προκύπτει και από το άρθρο 27 της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, που κυρώθηκε με το Ν. 4531/2018, που ορίζει ότι: «Τα Μέρη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να ενθαρρύνουν οποιοδήποτε πρόσωπο είναι μάρτυρας διάπραξης πράξεων βίας, που καλύπτονται από το πεδίο εφαρμογής της παρούσας Σύμβασης, ή το οποίο έχει βάσιμους λόγους να πιστεύει ότι μια τέτοια πράξη ενδέχεται να διαπραχθεί, ή ότι περαιτέρω πράξεις βίας αναμένονται, να ανακοινώσει και αναφέρει τούτο στις αρμόδιες οργανώσεις ή αρχές».

μπορεί να **θεωρηθεί** ευνοϊκή για την εμφάνιση περιστατικών σεξουαλικών παρενοχλήσεων».

Η δημόσια δέσμευση κοινοποιείται προς όλους **τους αιρετούς** και το προσωπικό του δήμου, **και των ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ αυτού**, ώστε να ενημερωθούν για το δικαίωμα καταγγελίας, και παράλληλα, να πληροφορηθούν ότι η τυχόν καταγγελία θα εξετασθεί έγκαιρα και με τον δέοντα τρόπο, **και αναρτάται σε εμφανές σημείο στις υπηρεσίες και στους χώρους εξυπηρέτησης κοινού, αλλά και στον διαδικτυακό τόπο του Δήμου Αθηναίων.**

Στη δημόσια δέσμευση περιλαμβάνεται η πρόθεση να αξιοποιηθούν από το δήμο οι διαδικασίες χειρισμού των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και τα εργαλεία καταγραφής (έντυπο υποβολής καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση), όπως προτείνονται στο Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (2012) σελ.89-94).

Το έντυπο καταγγελίας θα χορηγείται δωρεάν από τον Δήμο Αθηναίων και θα διακινείται μέσω εμπιστευτικού πρωτοκόλλου.

A.2. Επιμόρφωση εργαζομένων και αιρετών

Σημαντικό μέσο πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί η επιμόρφωση του συνόλου του προσωπικού του δήμου, αλλά και των αιρετών. Η επιμόρφωση όλων των υπηρεσιακών στελεχών περιλαμβάνει την ενημέρωση σε θέματα όπως: (α) οι μορφές της σεξουαλικής παρενόχλησης και οι παράγοντες που την ευνοούν/παρεμποδίζουν στο εργασιακό περιβάλλον, (β) οι υπηρεσιακές ευθύνες σχετικά με τα προβλήματα που τυχόν δημιουργηθούν ή καταγγελθούν, (γ) ο τρόπος χειρισμού των περιστατικών με εχεμύθεια, διακριτικότητα και σοβαρότητα και με σεβασμό των υπερασπιστικών δικαιωμάτων και του τεκμήριου αθωότητας του προσώπου που καταγγέλλεται.

A.3. Καμπάνιες ευαισθητοποίησης

Σχεδιασμός και διεξαγωγή καμπάνιας «Μηδενική Ανοχή» σε τρία επίπεδα.

Α) εντός του οργανισμού του Δήμου και των υπηρεσιών του με στόχο την ενημέρωση όλων των εργαζομένων στον Δήμο, ανεξαρτήτως της σχέσης εργασίας, για τα σεμινάρια επιμόρφωσης για την σεξουαλική παρενόχληση.

Β) δημόσια καμπάνια «Μηδενική Ανοχή» για την σεξουαλική παρενόχληση που θα αφορά τις ενέργειες του Δήμου ως πρωτοπόρο με στόχο την περαιτέρω ευαισθητοποίηση του κοινού αλλά και αντίστοιχων δημόσιων υπηρεσιών.

Γ) Στοχευμένη καμπάνια με δράσεις σε άλλους δήμους της επικράτειας με στόχο να μεταλαμπαδευτεί η καλή πρακτική του Δήμου και εκτός Αττικής.

Σε αυτές τις ενέργειες μπορούν να συμβάλουν σημαντικά με την προώθηση και προβολή των ενεργειών ο Αθήνα 9,84 καθώς και άλλοι οργανισμοί του Δήμου, όπως η Τεχνόπολις.

Β. ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Β.1 Πειθαρχική δίωξη- Προτεινόμενες Τροποποιήσεις

Η πειθαρχική δίωξη απαιτεί σημαντικές θεσμικές αλλαγές και προσαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας που διέπει τον Κώδικα κατάστασης των δημοτικών και κοινοτικών υπαλλήλων (Β.1.1.) και τον Νόμο για την Τοπική Αυτοδιοίκηση (Β.1.2.). Οι προτεινόμενες τροποποιήσεις των νόμων είναι ως εξής:

Β.1.1 ΚΩΔΙΚΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (ΝΟΜΟΣ 3584/2007, ΦΕΚ Α' 143/28.6.2007)

1. Στην παρ.1 του άρθρου 111 Ν. 3584/2007 (ΦΕΚ Α' 143/28.6.2007) προστίθεται περίπτωση κη' ως εξής:

κη) α) η παραβίαση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με τον ν. 3896/2010 (ΦΕΚ Α' 207/8-12/2010) και κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και κατά την παροχή αυτών σύμφωνα με το ν. 3769/2009 (ΦΕΚ Α' 105/1.7.2009).

κη) β) η σεξουαλική παρενόχληση, που ορίζεται ως η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, και δη: 1) στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 17 Ν.

3896/2010 δηλ. σε βάρος ατόμων που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής, καθώς και με αφορμή ή με την ευκαιρία της εργασίας και 2) στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 3 παρ. 1 ν. 3769/2009 (ΦΕΚ 105/Α/1.7.2009), δηλαδή κατά την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται στο κοινό, ανεξάρτητα από το ενδιαφερόμενο πρόσωπο.

κη) γ) η παρενόχληση λόγω φύλου, που ορίζεται ως η εκδήλωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς συνδεδεμένη 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 δη: 1) στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 17 Ν. 3896/2010, δηλ. σε βάρος ατόμων που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε μορφή σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής, καθώς και με αφορμή ή με την ευκαιρία της εργασίας και 2) στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 3 παρ.1 ν. 3769/2009 (ΦΕΚ 105/Α/1.7.2009), δηλαδή κατά την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται στο κοινό, ανεξάρτητα από το ενδιαφερόμενο πρόσωπο.

κη) δ) η χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης κατά την άσκηση των καθηκόντων.»

2. Στην παρ. 2 του άρθρου 113 ν. 3584/2007 (ΦΕΚ Α' 143/28.6.2007) προστίθεται περίπτωση ι) ως εξής:

«η σεξουαλική παρενόχληση κατά τα οριζόμενα στην περίπτωση κηβ) της παρ.1 του άρθρου 111 του παρόντος».

2. Στο άρθρο 113 ν. 3584/2007 (ΦΕΚ Α' 143/28.6.2007) προστίθενται παρ. 4 και 5 ως εξής:

«4. Για τα παραπτώματα της περίπτωσης κη) β) της παραγράφου 1 του άρθρου 111 του παρόντος δεν μπορεί να επιβληθεί ποινή κατώτερη του υποβιβασμού.

«5. Για τα παραπτώματα των περιπτώσεων κη) α) και γ) της παραγράφου 1 του άρθρου 111 του παρόντος δεν μπορεί να επιβληθεί ποινή κατώτερη του προστίμου.»

3. Στην παρ.3 του άρθρου 115 ν. 3584/2007 (ΦΕΚ Α' 143/28.6.2007) προστίθεται τρίτο εδάφιο ως εξής:

«Η τέλεση του παραπτώματος της περίπτωσης κη)β) από προϊστάμενο έναντι υφισταμένου ή από πρόσωπο που έχει θεσμική ιδιότητα έναντι προσώπου που τελεί σε εξάρτηση από αυτό αποτελεί ιδιαίτερος επιβαρυντική περίπτωση για την επιμέτρηση της ποινής.»

B.1.2. ΝΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ

1. Στην παράγραφο 3 του άρθρου 233 ν. 3852/2010 (ΦΕΚ Α' 87/7.6.2010), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 125 ν. 4555/2018 (ΦΕΚ Α' 133/19.7.2018), προστίθενται περιπτώσεις γ' και δ' ως εξής:

«γ. αν έχουν διαπράξει σεξουαλική παρενόχληση, που ορίζεται ως η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, και δη: 1) στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 17 Ν.3896/2010, δηλ. σε βάρος ατόμων που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουσδήποτε είδους και μορφής, καθώς και με αφορμή ή με την ευκαιρία της εργασίας και 2) στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 3 παρ.1 ν. 3769/2009 (ΦΕΚ 105/Α/1.7.2009), δηλαδή κατά την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται στο κοινό, ανεξάρτητα από το ενδιαφερόμενο πρόσωπο.

δ. αν έχουν διαπράξει παρενόχληση λόγω φύλου, που ορίζεται ως η εκδήλωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς συνδεδεμένη 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 δη: 1) στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 17 Ν. 3896/2010, δηλ. σε βάρος ατόμων που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο και στον ευρύτερο

δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε μορφή σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιοσδήποτε είδους και μορφής, καθώς και με αφορμή ή με την ευκαιρία της εργασίας και 2) στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 3 παρ.1 ω. 3769/2009 (ΦΕΚ 105/Α/1.7.2009), δηλαδή κατά την παροχή αγαθών και υπηρεσιών που διατίθενται στο κοινό, ανεξάρτητα από το ενδιαφερόμενο πρόσωπο.

B.2. Διαδικασία καταγγελίας

Η διαδικασία καταγγελίας θα πρέπει να είναι σαφής και ακριβής, ώστε να διευκολύνει την επίλυση του προβλήματος αποτελεσματικά και ουσιαστικά, και θα πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής:

Η/Ο εργαζόμενη/ος που υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση ή ο/η μάρτυρας του περιστατικού μπορεί να απευθυνθεί προς αρωγή, κατά μόνας ή με συνοδεία (φιλικό πρόσωπο, συνάδελφος/φισσα):

(α) στον/στην προϊσταμένη του Τμήματος κοινωνικής πολιτικής και ισότητας των φύλων (Διεύθυνση Κοινωνικής Αλληλεγγύης) στην οποία λειτουργεί το νέο Συμβουλευτικό Κέντρο για Γυναίκες το οποίο στελεχώνεται με κοινωνικούς επιστήμονες (κοινωνική λειτουργό ή ψυχολόγο) εξειδικευμένους στα θέματα ισότητας (έργο ΕΣΠΑ)

(β) στην τηλεφωνική Γραμμή SOS15900 της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής (Πρωτόκολλο Συνεργασίας με τον δήμο)

(γ) στον Συνήγορο του Πολίτη

Στο Συμβουλευτικό Κέντρο παρέχεται άμεση κοινωνική, ψυχολογική και νομική αρωγή αν χρειαστεί, καθώς επίσης και πληροφορίες και οδηγίες για τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθηθεί για την γραπτή καταγγελία της παρενόχλησης.

Η γραπτή καταγγελία (είτε από τον ίδιο, είτε από τρίτο) απευθύνεται, όταν αφορά σε καταγγελλόμενο/η υπάλληλο, με εμπιστευτικό πρωτόκολλο στον

Δήμαρχο, ο οποίος διατάσσει ΕΔΕ, την οποίαν αναθέτει σε ανώτερο υπηρεσιακό στέλεχος του δήμου ίδιου φύλου με το πρόσωπο που καταγγέλλεται σε εύλογο χρονικό διάστημα, και όταν αφορά σε καταγγελλόμενο/η αιρετό/ή, στον αρμόδιο Γενικό Γραμματέα Αποκεντρωμένης Διοίκησης.

B.3. Ένορκη Διοικητική Εξέταση (ΕΔΕ)

Το άτομο που θα αναλάβει να διεξάγει την ΕΔΕ θα πρέπει να τυγχάνει της γενικής αποδοχής για την ακεραιότητα, ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα του, να εμπνέει εμπιστοσύνη και να αναγνωρίζεται ως άτομο με ευαισθησία στα θέματα φύλου και ισότητας και, αν είναι δυνατόν, να έχει τύχει επιμόρφωσης σχετικά με τον χειρισμό υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο/Η διενεργών/ουσα την ΕΔΕ δεν συνδέεται με κανένα τρόπο με το θύμα ή τον φερόμενο ως δράστη, λαμβάνει υπόψιν του την ιδιαιτερότητα του φαινομένου και διευκολύνεται στην έρευνα με τα εργαλεία που προβλέπει ο νόμος (εξέταση μαρτύρων για επιβεβαίωση της καταγγελίας κλπ) .

Η ΕΔΕ γίνεται με όλους τους κανόνες της πειθαρχικής διαδικασίας και με απόλυτη εχεμύθεια και τήρηση πρακτικών, η/ο καταγγέλλων/ουσα και οι μάρτυρες προστατεύονται. Ο/Η καταγγελλόμενος/η λαμβάνει γνώση των στοιχείων της έρευνας. Η έρευνα επικεντρώνεται στα γεγονότα και αποφεύγεται η άσκοπη επανάληψη της κατάθεσης με στόχο την αποφυγή επαναθυματοποίησης.

Ανεξάρτητα από την έκβαση της ΕΔΕ για την καταγγελία, η υπηρεσία λαμβάνει μέτρα ώστε, αν είναι δυνατόν, το πρόσωπο που καταγγέλλει και αυτό που καταγγέλλεται να μην συνεχίσουν να εργάζονται στον ίδιο χώρο μέχρι την εκδίκαση της υπόθεσης. Αυτό θα επιτευχθεί είτε με προσωρινή διάθεση των προϊσταμένων στο γραφείο του Γενικού Γραμματέα, είτε με οικειοθελή μετακίνηση του καταγγέλλοντος/ουσας σε άλλη υπηρεσία.

B.3. Σεξουαλική παρενόχληση στους δημοτικούς χώρους.

Η παραπάνω διαδικασία καταγγελίας ισχύει και για τις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης σε χώρους υποδοχής, εξυπηρέτησης ή φιλοξενίας πολιτών (αθλητικοί χώροι, σχολικές μονάδες, ξενώνες φιλοξενίας, Λέσχες Φιλίας κλπ.

Οποιαδήποτε ιδιότητα κι αν έχει ο καταγγέλλων/ουσα (εργαζόμενος/η ή πολίτης), θα απευθύνει την καταγγελία του στον δήμαρχο με εμπιστευτικό πρωτόκολλο.

Αν ο καταγγελλόμενος/η είναι αιρετός/ή, η καταγγελία θα γίνει ή στο 15900 ή στον αρμόδιο Γενικό Γραμματέα Αποκεντρωμένης Διοίκησης.

Τα έντυπα καταγγελίας θα πρέπει να είναι στην διάθεση των εργαζομένων και των πολιτών σε εμφανή μέρος σε όλους αυτούς τους χώρους.

Γ.ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ- ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ

Γ1. Συνεργασίες με αρμόδιους θεσμικούς φορείς

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ
ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας.

Προτείνεται σύναψη πρωτοκόλλου συνεργασίας για την πληροφόρηση και υποστήριξη σεξουαλικής παρενόχλησης θυμάτων από τον δήμο Αθηναίων από τις εξειδικευμένες δομές της Γενικής Γραμματείας: (α) Τηλεφωνική Γραμμή SOS15900 και (β) δύο Συμβουλευτικά Κέντρα για τη βία στην Αθήνα (Εξάρχεια και Σύνταγμα).

ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ /Τομέας Ίσης Μεταχείρισης

Ο αρμόδιος θεσμικός φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης στο χώρο εργασίας συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης (διάκριση λόγω φύλου) σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή νομοθεσία.

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΕΚΔΔΑ)

Επιμορφωτικά σεμινάρια για την πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, τον χειρισμό πειθαρχικών υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης και ευαισθητοποίηση σε θέματα στάσεων και αντιλήψεων στους/στις υπαλλήλους του Δήμου Αθηναίων. Προτείνεται η σύναψη Πρωτοκόλλου Συνεργασίας για την εκπόνηση προγραμμάτων επιμόρφωσης των εργαζομένων στο δήμο σε θέματα αντιμετώπισης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.

Γ.2 Συνεργασία φορέων και υπηρεσιών του δήμου

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΘΗΝΑΙΩΝ

Συνεργασία για την διεξαγωγή της καμπάνιας «Μηδενική Ανοχή» και επιμόρφωση των στελεχών για έγκαιρη διάγνωση και υποστήριξη των θυμάτων να προβούν σε καταγγελίες.

ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΘΗΝΑΙΩΝ (ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ)

Συμμετοχή στην καμπάνια «Μηδενική Ανοχή» για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και του κοινού που έρχεται στους χώρους του δήμου. Διάδοση ενημερωτικού υλικού για εργαζόμενους και το ευρύ κοινό.

ΔΗΜΟΤΙΚΟΣ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΚΟΣ ΣΤΑΘΜΟΣ 9.84.

Ανάληψη της καμπάνιας προς το ευρύ κοινό του δήμου Αθηναίων για «Μηδενική Ανοχή» και για προτροπή σε καταγγελίες.

Γ.3. Μελέτη συλλογής και καταγραφής στοιχείων. Αποτίμηση των δράσεων.

Το παρόν πρόγραμμα αξιολογείται σε ετήσια βάση και αναπροσαρμόζεται, ώστε να γίνει πιο αποτελεσματικό. Η αξιολόγηση γίνεται σε συνεργασία με επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς και βασίζεται σε διεξοδική μελέτη της κατάστασης μέσα στο δήμο (έκταση του φαινομένου, οργανωτικοί και διοικητικοί παράγοντες που ευνοούν την εμφάνιση της παρενόχλησης, αποτελεσματικότητα των δράσεων πρόληψης και της εφαρμοζόμενης

διαδικασίας καταγγελιών, κ.α.). Τηρούνται στατιστικά στοιχεία για τις υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης.

Πηγές

Σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (92/131/ΕΟΚ) και ιδιαίτερα ο συνημμένος Κώδικας Πρακτικής για την «προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και των Ανδρών κατά την Εργασία».

Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής προς εργαζόμενες, εργοδοσία και κοινωνικούς φορείς «Δεν ανεχόμαστε την σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας», Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2012)

ILO Convention No.190 and Recommendation No.206 and the accompanying Resolution “Eliminating Violence and Harassment in the World of Work” (2019)

Ομάδα εργασίας

Κατερίνα Ευκλείδου, δικηγόρος στο Δήμο Αθηναίων

Αννη Καββαδία, πρώην στέλεχος της ΓΓ Ισότητας των Φύλων

Παναγιώτα Πετρόγλου, δικηγόρος

Σοφία Σπηλιωτοπούλου, δικηγόρος

Μαρία Στρατηγάκη, αν. καθ. Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο, πρώην Αντιδήμαρχος

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΘΗΝΑΙΩΝ

ΓΙΑ ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΑΝΟΧΗ ΣΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Ο Δήμος Αθηναίων δεσμεύεται να καταπολεμήσει την σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας και στους χώρους που διαθέτει για την εξυπηρέτηση των πολιτών. Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες και οι πολίτες έχουν δικαίωμα να τυγχάνουν αξιοπρεπούς μεταχείρισης. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι επιτρεπτή ή ανεκτή. Οι εργαζόμενοι/ες και οι πολίτες έχουν το δικαίωμα καταγγελίας και προτρέπονται να καταγγείλουν κάθε περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης που υφίστανται από αιρετούς, προϊσταμένους, συναδέλφους ή άλλους πολίτες που προσέρχονται στους χώρους του δήμου ή που υποπίπτει στην αντίληψή τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Η σεξουαλική παρενόχληση είτε από αιρετό είτε από εργαζόμενο συνιστά πειθαρχικό αδίκημα και διώκεται σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Ο δήμος θα κάνει χρήση των σχετικών διατάξεων με στόχο την τιμωρία των δραστών.

Η σεξουαλική παρενόχληση σύμφωνα με το άρθρο 2δ) Οδηγίας 2006/54, είναι «η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

Οι αιρετοί και οι υπάλληλοι των Διευθύνσεων του δήμου έχουν υποχρέωση να εφαρμόζουν την πολιτική του δήμου και να λαμβάνουν μέτρα για την συμμόρφωση όλων των εργαζομένων με αυτή. Οι Προϊστάμενοι των Τμημάτων έχουν την ευθύνη να εξασφαλίζουν ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο δεν θα υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση. Τέλος, οι εργαζόμενοι/ες έχουν καθήκον να συμμορφώνονται με τον Νόμο και οφείλουν να μην προβαίνουν σε πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης και να αναφέρουν στις αρμόδιες υπηρεσίες ή στα όργανα του δήμου τυχόν πράξεις σεξουαλική παρενόχλησης που υποπίπτουν στην αντίληψη τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους σε βάρος συναδέλφων ή πολιτών που συναλλάσσονται με τις υπηρεσίες του δήμου ή τις υπηρεσίες που κάνουν χρήση των υπηρεσιών του δήμου. Τέλος, οι εργαζόμενοι/ες καταβάλουν κάθε δυνατή προσπάθεια αποτροπής φαινομένων όπου οι συνάδελφοί τους καθίστανται αντικείμενα προσβλητικής συμπεριφοράς και σεξουαλικής παρενόχλησης εντός της υπηρεσίας».

Ο Δήμος εργάζεται για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, ώστε να μην δημιουργούνται φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας ανάμεσα στους εργαζόμενους των διαφορετικών επιπέδων της υπηρεσιακής ιεραρχίας, αλλά κα από τους αιρετούς, κατάσταση που μπορεί να θεωρηθεί ευνοϊκή για την εμφάνιση περιστατικών σεξουαλικών παρενοχλήσεων.