



Linking Research & Innovation for
Gender Equality

Οδηγός Αντιμετώπισης

Έμφυλης βίας, Σεξουαλικής Παρενόχλησης, Διακρίσεων και Σεξιστικής Συμπεριφοράς στην Σχολή ΗΜΜΥ



Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο
Σχολή Ηλεκτρολόγων Μηχανικών
και Μηχανικών Υπολογιστών

Περιεχόμενα

1	Σκοπός του Οδηγού & Θέση της ΣΗΜΜΥ	3
2	Αρμόδιοι Φορείς	4
2.1	Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων ΕΜΠ	4
2.2	Γραφείο Ισότητας ΣΗΜΜΥ	4
3	Χρήσιμοι Ορισμοί και Έννοιες.....	5
4	Οδηγίες για Αποτροπή και Αντιμετώπιση Παρενοχλήσεων	6
5	Που απευθύνομαι σε περίπτωση παρενόχλησης σεξουαλικής ή μη;	8
6	Διαδικασία διαχείρισης περιστατικών.....	10
7	Νομοθεσία	11
8	Παραρτήματα.....	12
8.1	Μικροί (αλλά σημαντικοί) κανόνες συμπεριφοράς.....	12
8.2	Παραδείγματα	13
8.3	Στοιχεία Επικοινωνίας Φορέων.....	14



1 Σκοπός του Οδηγού & Θέση της ΣΗΜΜΥ

Ο Οδηγός για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, της παρενόχλησης, της σεξουαλικής παρενόχλησης, των διακρίσεων και της σεξιστικής συμπεριφοράς έχει διττό ρόλο. Αφενός συντάχθηκε με σκοπό την ενημέρωση όλων των μελών της Σχολής Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών (ΣΗΜΜΥ), ως προς τη θέση της Σχολής στα συγκεκριμένα θέματα, καθώς και για το τι ορίζεται ως διάκριση, παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση κλπ. Αφετέρου -στόχος είναι η υποστήριξη πιθανών θυμάτων, μέσω παροχής συμβουλών, τρόπων αντιμετώπισης αλλά και αντίστοιχων φορέων.

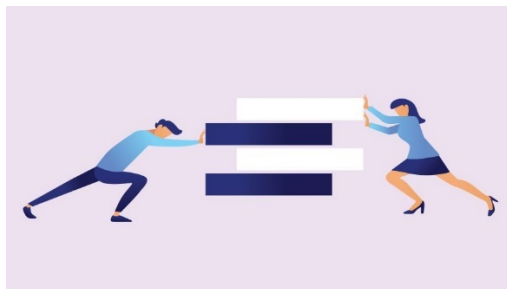
Πιο συγκεκριμένα, στόχοι του παρόντος Οδηγού είναι:

- Η αναγνώριση, διαχείριση και αντιμετώπιση των περιστατικών έμφυλης και σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης.
- Η ενημέρωση για τη σχετική νομοθεσία, τη δυνατότητα νομικής προσφυγής, και τα αρμόδια όργανα καταγγελίας.
- Η παροχή πληροφόρησης σχετικά με τις υπηρεσίες στήριξης των θυμάτων εντός και εκτός Σχολής.

Ο Οδηγός απευθύνεται σε όλα τα μέλη της Σχολής ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους και τη σχέση εργασίας τους, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν την εκπαιδευτική διαδικασία (προπτυχιακοί φοιτητές /τριες,, μεταπτυχιακοί φοιτητές /τριες, υποψήφιοι /-ες διδάκτορες /-ισσες, μεταδιδακτορικοί ερευνητές /τριες), εργαζόμενοι /ες των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα υπό διορισμό ή πρόσληψη. Κύριος σκοπός του Οδηγού είναι η συμβολή στην εξάλειψη ανισοτήτων μεταξύ των φύλων (και γενικότερα κάθε ανισότητας), καθώς και η προστασία και παροχή βοήθειας σε όλα τα μέλη της σε περιπτώσεις έμφυλης βίας, σεξουαλικής παρενόχλησης, διακρίσεων ή/και σεξιστικής συμπεριφοράς.

Καθότι η καταγγελία περιστατικών σεξιστικής βίας και παρενόχλησης μπορεί να είναι για την/τον καταγγέλλουσα/οντα συχνά δύσκολη, όταν, π.χ., αγνοείται η προστασία που παρέχει ο νόμος και οι θεσμικές διαδικασίες, ή και επώδυνη, όταν, για παράδειγμα, υπάρχει ο κίνδυνος στιγματισμού, αντιποίνων κ.λπ., για το λόγο αυτό ο Οδηγός στοχεύει στο να εξοικειώσει τους/τις αναγνώστες/τριες με τις σχετικές έννοιες και τις διαδικασίες.

Για τη Σχολή ΗΜΜΥ το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης θεωρείται ανεπίτρεπτο προς και από όλα τα μέλη της, ως μορφή σεξιστικής συμπεριφοράς που τραυματίζει την αξιοπρέπεια κάθε ατόμου, και αντιμετωπίζεται με αυστηρότητα. Η ΣΗΜΜΥ δηλώνει ότι λαμβάνει θέση μηδενικής ανοχής σε τέτοιες συμπεριφορές. Επίσης, αναγνωρίζει ότι η σεξουαλική και η έμφυλη παρενόχληση -όπως και η κάθε διακριτική συμπεριφορά λόγω φύλου- παρεμποδίζει την εφαρμογή της ισότητας στον τομέα της μάθησης - και της εργασίας- και αντιβαίνει στις θεμελιώδεις αρχές και αξίες του ΕΜΠ. Σε αυτό το πλαίσιο, δηλώνει ότι δεν είναι αποδεκτή η σεξουαλική και έμφυλη παρενόχληση όπως και η διάκριση λόγω φύλου ή σεξουαλικότητας στους χώρους λειτουργίας της (δια ζώσης και διαδικτυακούς) και μεταξύ των μελών της.



Η ΣΗΜΜΥ θέλοντας να υποστηρίξει και να ενισχύσει τη θέση της στα θέματα ισότητας φύλων, μέσω έμπρακτων δράσεων, συμμετέχει στο Ευρωπαϊκό έργο [CALIPER](#) και έχει ήδη συντάξει το δικό της [Σχέδιο](#)



Ισότητας Φύλων. Με στόχο την καταπολέμηση των ανισοτήτων, την προσέλκυση περισσότερων γυναικών και την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και φοίτησης, έχει πραγματοποιηθεί μία σειρά δράσεων ενημερωτικού και εκπαιδευτικού χαρακτήρα. Περισσότερες πληροφορίες είναι διαθέσιμες [εδώ](#).

2 Αρμόδιοι Φορείς

2.1 Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων ΕΜΠ

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του ΕΜΠ συγκροτήθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 33 του Ν. 4589/2019. Πρόκειται για μια εννεαμελή άμισθη επιτροπή που λειτουργεί ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής.

Η Επιτροπή είναι το αρμόδιο όργανο για την παραλαβή των αναφορών και τη διαμεσολάβηση για περιστατικά παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης. Η ορισμένη διαδικασία είναι διαθέσιμη στο: <http://gender-equality.ntua.gr/el/news/item/10-ypodoxi-kai-diaxeirisi-anaforon-seksoualikhis-parenoxlisis>

Η επικοινωνία με την ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ γίνεται είτε μέσω της διαδικτυακής φόρμας επαφής (<http://gender-equality.ntua.gr/el/contact>), είτε με την αποστολή ηλεκτρονικού μηνύματος στο gender_equality@mail.ntua.gr.

2.2 Γραφείο Ισότητας ΣΗΜΜΥ

Το Γραφείο Ισότητας συστάθηκε με τη συνδρομή του έργου CALIPER και στόχος του είναι ο συντονισμός δράσεων και η παρακολούθηση θεμάτων που σχετίζονται με την ισότητα και την ίση μεταχείριση των φύλων στη Σχολή. Συγκεκριμένα οι αρμοδιότητες του Γραφείου Ισότητας έχουν ως εξής:

- Συγκέντρωση και διάχυση δεδομένων σχετικά με θέματα φύλου, σύνταξη σχετικών αναφορών.
- Διοργάνωση ενημερωτικών ημερίδων/διαλέξεων με στόχο την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου για όλα τα μέλη της σχολής (προσωπικό και φοιτήτριες/τες).
- Υποστήριξη της εφαρμογής του Σχεδίου Ισότητας Φύλων της Σχολής.
- Συνεργασία και επικοινωνία με την ΕΙΦΚΔ του ΕΜΠ.

Η ηλεκτρονική δ/ση επικοινωνίας με το Γραφείο Ισότητας της Σχολής είναι: isotita@ece.ntua.gr



3 Χρήσιμοι Ορισμοί και Έννοιες

Τι σημαίνει όμως διάκριση; Υπάρχουν κατηγορίες διακρίσεων, και πως μπορεί να τις ξεχωρίσει κανείς; Η ελληνική νομοθεσία¹, οι Ευρωπαϊκοί φορείς², αλλά και διάφοροι μη κυβερνητικοί οργανισμοί και ερευνητικά έργα³, παρέχουν μια σειρά από χρήσιμους ορισμούς και έννοιες, οι οποίες βοηθούν στην αναγνώριση και άρα αντιμετώπιση πιθανών διακρίσεων, παρενοχλήσεων κλπ.

Άμεση διάκριση υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, φύλου ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Έμμεση διάκριση υπάρχει όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη ή πρακτική εφαρμόζεται, μεν, σε όλες τις πληθυσμιακές ομάδες, αλλά επιδρά δυσανάλογα στα μέλη μιας συγκεκριμένης ομάδας. Επιτρέπεται μόνο εφόσον μπορεί να αιτιολογηθεί αντικειμενικά και δεν αντίκειται στο νόμο.

Πολλαπλή διάκριση. Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν πολλαπλές ταυτότητες: όλοι έχουν μια ηλικία, ένα φύλο, έναν γενετήσιο προσανατολισμό και μια εθνικότητα, πολλοί μπορεί να έχουν ή να αποκτήσουν θρησκευτικές πεποιθήσεις ή ακόμα και μια αναπηρία. Ακριβώς επειδή οι άνθρωποι έχουν πολλαπλές ταυτότητες, η διάκριση μπορεί να αφορά περισσότερους παράγοντες. (Περισσότερες πληροφορίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων είναι διαθέσιμες [εδώ](#), και παραδείγματα διακρίσεων υπάρχουν στο Παράρτημα).

«Σεξισμός» ονομάζεται κάθε έκφραση (πράξη, λέξη, εικόνα, χειρονομία), η οποία βασίζεται στην ιδέα ότι κάποια άτομα, πιο συχνά γυναίκες, είναι κατώτερα από άλλα, εξαιτίας του φύλου τους. Προκαλεί αισθήματα αναξιοσύνης, αυτολογοκρισία, αλλαγές στη συμπεριφορά και επηρεάζει την υγεία. Ο σεξισμός βρίσκεται στη ρίζα της ανισότητας των φύλων. Επηρεάζει σε δυσανάλογο βαθμό τις γυναίκες και τα κορίτσια. Συναντάται στην Γλώσσα & Επικοινωνία, στα Μέσα ενημέρωσης, το Διαδίκτυο & Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης, στο Χώρο Εργασίας, στον Δημόσιο Τομέα, στη Δικαιοσύνη, στην Εκπαίδευση, στον Πολιτισμό & Αθλητισμό και στην Ιδιωτική Ζωή. (Περισσότερες πληροφορίες για τον σεξισμό είναι διαθέσιμες [εδώ](#), ενώ παραδείγματα σεξιστικής συμπεριφοράς υπάρχουν στο Παράρτημα).



Η έμφυλη και σεξουαλική βία και παρενόχληση αποτελούν μορφές παραβίασης σε βάρος κυρίως των γυναικών και θηλυκοτήτων, που απορρέουν από τις έμφυλες σχέσεις εξουσίας και αφορούν όλα τα μέλη της Σχολής (φοιτητές/τριες, διοικητικό, τεχνικό και επιστημονικό προσωπικό, καθηγητές/τριες) και τις πολλαπλές σχέσεις ιεραρχίας και εξουσίας μεταξύ τους.

¹ N4604/2019 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας, άρθρο 2, παρ 6
ΦΕΚ 343/26-1-2023 για την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς Δημοσίου, άρθρο 2

² Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2005 – Καταπολεμώντας τις διακρίσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?langId=el&docId=1607&>
Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, Κανάλι ανθρωπίνων δικαιωμάτων – Σεξισμός; Δες τον. Κατονόμασέ τον. Σταμάτησε τον. Διαθέσιμο στο: <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-el.html>
Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων – Τι είναι η σεξουαλική παρενόχληση, διαθέσιμο στο: <https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/what-sexual-harassment>

³ Στέλλα Κάσδαγλη, 2022 – Σεξουαλική παρενόχληση: ποια είναι τα όρια, Διαθέσιμο στο: <https://www.actionaid.gr/ta-nea-mas/sexoyaliki-parenohlysi-poia-einai-ta-oria>
Έργο «Safe at work», 2023 – Εγχειρίδιο επιμόρφωσης εργαζομένων για την πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία



Συστατικά στοιχεία των όρων «**παρενόχληση λόγω φύλου**» και «**σεξουαλική παρενόχληση**» είναι:

- Η ανεπιθύμητη, μη-συναινετική, λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά, που είτε σχετίζεται με το φύλο, είτε είναι σεξουαλικού χαρακτήρα.
- Η συμπεριφορά, πράξεις, πρακτικές ή απειλές που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς ενός ατόμου, ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό, ή επιθετικό περιβάλλον εργασίας ή εκπαίδευσης.
- Η συμπεριφορά, πράξεις, πρακτικές ή απειλές που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη.

Σε ένα σύγχρονο περιβάλλον εργασίας είναι αναμενόμενο, εκτός από επαγγελματικές δραστηριότητες να ασκούνται και κοινωνικές δραστηριότητες. Μάλιστα, πολλά ανδρόγυνα γνωρίστηκαν στον χώρο εργασίας τους. Το ίδιο μπορεί να ισχύει και μεταξύ φοιτητών/τριών. Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι το **ανεπιθύμητο της συμπεριφοράς**.

Ορισμένοι μικροί (αλλά σημαντικοί) κανόνες συμπεριφοράς είναι διαθέσιμοι στο Παράρτημα.

(Εμφυλη) βία στην εργασία περιλαμβάνει τον εκφοβισμό (bullying) και την ηθική παρενόχληση (mobbing), την ψυχολογική και τη συναισθηματική κακοποίηση, την παρενοχλητική παρακολούθηση (stalking), την κυβερνο- ή διαδικτυακή παρενόχληση (cyber/online harassment).

«**Συμπεριφορά εκφραζόμενη με πράξεις**» είναι κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή, με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων.

«**Συμπεριφορά εκφραζόμενη με λόγια**» μπορεί να περιλαμβάνει ανεπιθύμητη οικειότητα, σεξουαλικά/ ανήθικα/προσβλητικά σχόλια ή ερωτόλογα, αστεία ή χειρονομίες, περιγραφή σεξουαλικής ζωής μπροστά σε άλλα άτομα, αδιάκριτες ερωτήσεις για την προσωπική ή σεξουαλική ζωή, σεξουαλικά υπονοούμενα, ενοχλητικό φλερτάρισμα και συνεχείς προτάσεις για κοινωνική δραστηριότητα εκτός του κόσμου εργασίας, ενώ έχει γίνει σαφές ότι οι προτάσεις αυτές είναι ανεπιθύμητες.

«**Συμπεριφορά μη εκφραζόμενη με λόγια**» μπορεί να περιλαμβάνει την επίδειξη πορνογραφικού υλικού, άσεμνων εικόνων ή αντικειμένων, σφυρίγματα, πονηρά βλέμματα ή επίμονα κοιτάγματα, σεξουαλικές ή πρόστυχες κινήσεις, αχρείαστη πολύ κοντινή σωματική απόσταση, μηνύματα μέσω κινητών τηλεφώνων ή άλλων ηλεκτρονικών μέσων με προσβλητικό περιεχόμενο ή ερωτόλογα.

«**Quid pro quo σεξουαλική παρενόχληση**» είναι η συμπεριφορά όπου προϊστάμενος/η, ιεραρχικά ανώτερος/η ή διδάσκων/ουσα επιχειρεί να επηρεάσει τις συνθήκες εργασίας, προαγωγές, κατάρτιση, αύξηση μισθού, οφέλους εργαζομένου/ης ή υποψηφίου/ας για εργασία ή βαθμό, αποφοίτησης φοιτητή/τριας ή εισδοχή υποψήφiou/ας φοιτητή/τριας με αντάλλαγμα σεξουαλικές χάρες.

«**Σεξουαλική ευνοιοκρατία**» είναι η συμπεριφορά προσώπου σε θέση εξουσίας που αμείβει μόνο όσους ανταποκρίνονται στις σεξουαλικές προτάσεις του, ενώ όσοι δεν ανταποκρίνονται (αλλά αξίζουν) στερούνται προαγωγής, ωφελημάτων ή ορθής αξιολόγησης.

4 Οδηγίες για Αποτροπή και Αντιμετώπιση Παρενοχλήσεων

Πρακτικές Δράσεις για την Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

1. Καθορίστε τα ατομικά όρια σας στους/στις άλλους/ες όταν έχετε ενδείξεις συμπεριφοράς που σας ενοχλεί ή σας προσβάλλει.



2. Μην αγνοήσετε ή υποτιμήσετε τα δυσάρεστα συναισθήματα που ενδέχεται να σας προκαλέσει η κάθε είδους παρενόχληση.
3. Εμπιστευτείτε την εκτίμησή σας για τη συμπεριφορά του ατόμου που σας παρενοχλεί.
4. Μην αισθάνεστε άβολα, μη ντρέπεστε ή κατηγορείτε τον εαυτό σας για τη συμπεριφορά του δράστη (άνδρα ή γυναίκας).
5. Μην επιλέγετε την απομόνωση από τους/τις άλλους/ες.
6. Μη δικαιολογείτε τη συμπεριφορά του δράστη (άνδρα ή γυναίκας).

Σε θεωρητικό επίπεδο, για την αποτροπή περιστατικών παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, βοηθητική δράση θα μπορούσε να αποτελέσει αφενός η **πλήρης και συνεχής ενημέρωση** για τη νομοθεσία που αφορά στην παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και τους αντίστοιχους μηχανισμούς προστασίας. Με αυτόν τον τρόπο κάθε ενδιαφερόμενο άτομο γνωρίζει τα δικαιώματά του καθώς και πιθανούς τρόπους δράσης. Αφετέρου, η **συμμετοχή** σε δράσεις καταπολέμησης των αιτιών των έμφυλων διακρίσεων, των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που συντηρούν την παρενόχληση και την σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να έχει ως έμμεσο αποτέλεσμα τα ενδιαφερόμενα άτομα να μην αισθάνονται ότι είναι μόνα, την ενίσχυση του συναισθήματος συλλογικότητας και άρα την περαιτέρω ενδυνάμωση.

Πρακτικές Δράσεις για την Αποτροπή της Παρενόχλησης και της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

1. Να αποφεύγονται ερωτήσεις για την προσωπική ζωή ενός ατόμου και τα σχόλια για την εξωτερική του εμφάνιση (λεκτικές εκφάνσεις σεξουαλικής παρενόχλησης), που ενδέχεται να φέρουν το άτομο αυτό σε δυσάρεστη/άβολη θέση.
2. Να αποφεύγονται συζητήσεις, σχόλια, υπαινιγμοί, χειρονομίες, εκφράσεις που στοχοποιούν ή έχουν σημείο αναφοράς το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου οποιουδήποτε ατόμου.
3. Να γίνει κατανοητό ότι στις πιο αθέατες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης περιλαμβάνεται επίσης η επιβολή μιας παρεμβατικής, ανεπιθύμητης φυσικής εγγύτητας, όπως και το επίμονο, απαξιωτικό ή μη κοίταγμα.
4. Η αποστολή, ανάρτηση ή έκθεση προσβλητικού υλικού να απορρίπτεται και να κατακρίνεται.
5. Η ηλεκτρονική επικοινωνία να είναι σύμφωνη με την ακαδημαϊκή και εργασιακή δεοντολογία. Οι ακαδημαϊκές/εργασιακές διεργασίες να περιορίζονται, όσο είναι δυνατόν, στις μέρες και ώρες κανονικής λειτουργίας του Ιδρύματος.
6. Να διορθώνετε τη συμπεριφορά σας όταν αντιλαμβάνεστε ότι ενοχλεί ή προσβάλλει άλλο άτομο και μη διστάζετε να απολογηθείτε.
7. Να επισημαίνεται και να στιγματίζεται η αναγραφή σεξιστικών ή ομοφοβικών συνθημάτων, γκράφιτι ή σχολίων σε τοίχους και άλλες επιφάνειες.



Τα όρια μεταξύ αστείου και σοβαρού, παρεμβατικής ή μη χειρονομίας, σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και ιεραρχικής κατάχρησης, μπορεί να εμφανίζονται συγκεχυμένα.

5 Που απευθύνομαι σε περίπτωση παρενόχλησης σεξουαλικής ή μη;

Σε περίπτωση σωματικής επίθεσης ή σεξουαλικής κακοποίησης καλό θα ήταν να ακολουθήσετε τα εξής:

1. Να υποβάλετε μήνυση στην αστυνομία ή την Εισαγγελία, από όπου θα σας παραπέμψουν για ιατροδικαστική εξέταση. Ειδικά σε περίπτωση βιασμού, το βιολογικό υλικό για την ταυτοποίηση του δράστη είναι κρίσιμο να συλλεχθεί εντός 24-48 ωρών.
2. Εάν δεν μπορείτε να το καταγγείλετε άμεσα στις αρχές, να απευθυνθείτε σε γιατρό ή/και ιδιώτη ιατροδικαστή/-ρια και να ζητήσετε γνωμάτευση ή έκθεση.
3. Εάν το περιστατικό έχει συμβεί εντός της Σχολής, να το καταγγείλετε στην Επιτροπή Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του ΕΜΠ ή εναλλακτικά στον ανώτερο στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενο (π.χ. Κοσμητεία, Δ/ση Διοικητικού).

Σε περίπτωση παρενόχλησης, σεξουαλικής ή μη, μπορεί το άτομο που την υπέστη να προβεί σε μια σειρά ενέργειες, απευθυνόμενο στο δράστη, σε αρμόδιο όργανο της Σχολής ή σε αρμόδια εξωτερική αρχή.

Απευθυνόμενοι /-ες προς το άτομο που παρενοχλεί:

1. Καθορίστε τα όρια σας στον δράστη (άνδρα ή γυναίκα) αν σας προτείνει να κάνετε πράγματα που δεν θέλετε και που δεν υπάγονται στις ακαδημαϊκές/επαγγελματικές σας υποχρεώσεις, ή αν σας προσβάλει/φέρνει σε δυσάρεστη θέση με οποιονδήποτε τρόπο.
2. Αποκρούστε ή αντιμετωπίστε ψύχραιμα και αποφασιστικά τη συμπεριφορά του/της.
3. Κατονομάστε την παρενοχλητική συμπεριφορά στον ίδιο τον δράστη (άνδρα ή γυναίκα) και καταστήστε τον/την υπεύθυνο για τις πράξεις του/της.
4. Ενημερώστε τον/την δράστη για την λειτουργία της ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ όπου μπορείτε να αναφέρετε ή να καταγγείλετε το περιστατικό ή τη συμπεριφορά.
5. Αν το συγκεκριμένο άτομο, παρά τις προσπάθειές σας, συνεχίσει την παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, ενημερώστε έμπιστο/η σας άτομο και μιλήστε επίσης με την οικογένειά σας για υποστήριξη και συμβουλευτική. Ένας/Μία έμπιστος/η συμφοιτητής/τρια ή συνεργάτης/τιδα μπορεί αργότερα να δώσει μαρτυρία αν χρειαστεί.
6. Τηρείτε ημερολόγιο με στοιχεία των περιστατικών παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης (ώρα, ημερομηνία, τόπος) και φυλάσσετε τυχόν γράμματα, μηνύματα στο τηλέφωνο, γραπτά μηνύματα, στιγμιότυπα οθόνης και ό,τι άλλο σχετικό αποδεικτικό στοιχείο. Τα αποδεικτικά στοιχεία είναι απαραίτητα αν επιλέξετε να υποβάλετε αναφορά/ καταγγελία στο Συνήγορο του Πολίτη, στην Επιθεώρηση Εργασίας, ή/και σε εξειδικευμένες στην υποστήριξη θυμάτων έμφυλης βίας ΜΚΟ, στις αστυνομικές αρχές.



Απευθυνόμενοι /-ες στα αρμόδια όργανα της Σχολής και του ΕΜΠ

Αν παρά τις προσπάθειες του καταγγέλλοντος ατόμου, η παρενοχλητική συμπεριφορά επιμένει, τότε το καταγγέλλων άτομο μπορεί:

- Να επικοινωνήσει με την Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του ΕΜΠ, αποστέλλοντας ηλεκτρονικό μήνυμα (gender_equality@mail.ntua.gr) ή/και να συμπληρώσει τη φόρμα επικοινωνίας (<http://gender-equality.ntua.gr/el/contact>), προκειμένου να ενημερωθεί για τα επόμενα βήματα και για τη συνδρομή που μπορεί να παρέχει η Επιτροπή.



- Να υποβάλει καταγγελία στην ΕΙΦΚΔ του ΕΜΠ ή (σε περίπτωση υπαλλήλου) στον ανώτερο στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενο, κατονομάζοντας και περιγράφοντας το περιστατικό. Σε περίπτωση που η καταγγελία γίνει στον ανώτερο στη διοικητική ιεραρχία προϊστάμενο προτείνεται η κοινοποίηση της και στην ΕΙΦΚΔ.

Νομικά Δικαιώματα

Ένα άτομο που έχει υποστεί σεξουαλική κακοποίηση ή σεξουαλική παρενόχληση έχει το δικαίωμα να ασκήσει ποινική ή αστική αγωγή εναντίον ενός φερόμενου ως δράστη. Σύμφωνα με αυτό ένα άτομο που έχει υποστεί παρενοχλητική συμπεριφορά έχει τα εξής νομικά δικαιώματα:

- Μπορεί να στείλει μια γραπτή καταγγελία στον Συνήγορο του Πολίτη με λεπτομέρειες για την παρενόχληση ώστε να ανοίξει έναν φάκελο. Μία προφορική καταγγελία χωρίς λεπτομέρειες έχει σοβαρές πιθανότητες να καταλήξει στο αρχείο.
- Μπορεί να επικοινωνήσει με τις εξειδικευμένες στην υποστήριξη θυμάτων έμφυλης βίας ΜΚΟ (πχ ΔΙΟΤΙΜΑ, Actionaid – για στοιχεία επικοινωνίας απευθυνθείτε στο παράρτημα) εάν επιθυμεί να ενημερωθεί για τις νομικές του επιλογές.
- Μπορεί να ζητήσει συμβουλές από την τηλεφωνική γραμμή SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ), το οποίο λειτουργεί σε 24ωρη βάση.
- Μπορεί να κάνει καταγγελία στην Αστυνομία ή στην Εισαγγελία, προκειμένου να διερευνηθεί η τέλεση ποινικού αδικήματος.

Σε περίπτωση που γίνετε μάρτυρας (άντρας ή γυναίκα) κάποιας παρενοχλητικής συμπεριφοράς μπορείτε να:

- Προσφέρετε ηθική και έμπρακτη συμπαράσταση και υποστήριξη στο θύμα, τηρώντας πάντα την εχεμύθεια και τη διακριτικότητα που απαιτείται σε ζητήματα τόσο ευαίσθητα και προσωπικά.
- Εφόσον είναι ασφαλές για εσάς και για το θύμα, και σας επιτρέπεται από τις συνθήκες, εκφράστε με σαφήνεια στο άτομο που διέπραξε την παρενόχληση ότι τέτοιου είδους συμπεριφορές δεν είναι αποδεκτές στο πλαίσιο της ακαδημαϊκής λειτουργίας. Η οριοθέτηση των προβληματικών συμπεριφορών γίνεται πολύ πιο εύκολη και αποτελεσματική όταν γίνεται συλλογικά από μια ολόκληρη ομάδα και όχι όταν κάθε μεμονωμένο άτομο χρειάζεται να περιφρουρήσει την αξιοπρέπεια και την ασφάλειά του.
- Αν αισθάνεστε ότι παρενοχληθήκατε κι εσείς, ως μάρτυρας, από την παραπάνω συμπεριφορά, μπορείτε να υποβάλετε αναφορά, μέσω των παραπάνω καναλιών, ώστε το περιστατικό να διερευνηθεί με τον κατάλληλο τρόπο. Διαφορετικά μπορείτε να ενημερώσετε το θύμα για τους διαθέσιμους μηχανισμούς αναφοράς και να το υποστηρίξετε σε όποια απόφαση πάρει.
- Αν το άμεσο θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης υποβάλει επίσημη αναφορά, δείξτε έμπρακτα τη συμπαράστασή σας επιβεβαιώνοντας τη μαρτυρία του/της.

Δυστυχώς, είναι πολλά τα άτομα που θα δίσταζαν να καταγγείλουν ένα περιστατικό παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης. Κάποιοι από τους κύριους λόγους αναγράφονται παρακάτω, προκειμένου να γίνουν αντιληπτοί και να παραμεριστούν.

- Δε γνωρίζουμε την σημασία, την συχνότητα, τις συνέπειες.
- Φοβόμαστε μήπως πούμε κάτι λάθος, μήπως εκτεθούμε ή εξοστρακιστούμε.
- Βασιζόμαστε σε παρωχημένα κριτήρια και βαθιά ριζωμένα στερεότυπα.



6 Διαδικασία διαχείρισης περιστατικών

Από την στιγμή που ένα άτομο απευθυνθεί στην Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) για αναφορά/καταγγελία ενός περιστατικού παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ακολουθούνται συγκεκριμένα βήματα, όπως αυτά αναφέρονται και στην ιστοσελίδα της Επιτροπής (<http://gender-equality.ntua.gr/el/news/item/10-ypodoxi-kai-diaxeirisi-anaforon-seksoualikis-parenoxlisis>).

1. Αρμόδιο όργανο για την παραλαβή των αναφορών και τη διαμεσολάβηση για περιστατικά παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ και πιο συγκεκριμένα ένα μέλος της ΕΙΦΚΔ που έχει οριστεί αρμόδιο να λαμβάνει την αλληλογραφία με θέμα 'Αναφορά περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης', ή άλλου είδους παρενόχλησης.
2. Οι αναφορές υποβάλλονται μέσω της αντίστοιχης στην ιστοσελίδα της ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ (<http://gender-equality.ntua.gr/el/contact>), στην καλύτερη περίπτωση επώνυμα αλλά ακόμα και ανώνυμα, και περιλαμβάνουν σύντομη περιγραφή του περιστατικού και στοιχεία επικοινωνίας (τηλέφωνο ή/και e-mail) της καταγγέλλουσας/του καταγγέλλοντα. Ειδικά για τα θέματα της σεξουαλικής παρενόχλησης το θέμα φόρμας θα είναι «Αναφορά περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης», ενώ για τα περιστατικά άλλου είδους παρενόχλησης μπαίνει ως θέμα επικοινωνίας το αντίστοιχο θέμα.
3. Το μέλος της ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ, που έχει ορισθεί να δέχεται τα μηνύματα και να καταγράφει τις αναφορές δεσμεύεται για τήρηση εχεμύθειας όσον αφορά στα εμπλεκόμενα άτομα και στα περιστατικά για λόγους δεοντολογίας καθώς και λόγω και της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων.
4. Άμεσα, το αρμόδιο μέλος της ΕΙΦΚΔ, σε συνεργασία με ψυχολόγο του ιδρύματος, αναλαμβάνουν την επικοινωνία με την καταγγέλλουσα/τον καταγγέλλοντα για την πρώτη διερεύνηση του περιστατικού και την παροχή ψυχολογικής υποστήριξης. Σε αυτό το στάδιο, οι πληροφορίες παραμένουν αποκλειστικά μεταξύ καταγγέλλουσας/καταγγέλλοντος, αρμόδιου μέλους της ΕΙΦΚΔ και ψυχολόγου. Σημειώνεται ότι και οι ψυχολόγοι δεσμεύονται για εχεμύθεια εκ του ρόλου τους.
5. Εφόσον η καταγγέλλουσα/ο καταγγέλλων επιθυμεί να προχωρήσει η διερεύνηση του περιστατικού, συστήνεται τριμελής επιτροπή και ακολουθείται η προβλεπόμενη διοικητική διαδικασία. Στην επιτροπή συμμετέχει ο αρμόδιος Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Θεμάτων και Έρευνας, το αρμόδιο μέλος της ΕΙΦΚΔ και η Κοσμητόρισσα/ο Κοσμήτορας της αντίστοιχης Σχολής. Στην περίπτωση που η διοικητική διαδικασία, δεν ορίζεται στον Εσωτερικό Κανονισμό του Ε.Μ.Π., αυτή θα περιλαμβάνει ένα πρώτο στάδιο όπου η προαναφερόμενη τριμελής επιτροπή θα αξιολογήσει το περιστατικό και θα λάβει μέτρα προστασίας και στήριξης της καταγγέλλουσας/του καταγγέλλοντος από συνέχιση των περιστατικών ή αντεκδικητικών συμπεριφορών. Τόσο η αξιολόγηση του περιστατικού όσο και η προστασία του θύματος θα πρέπει να υλοποιηθούν άμεσα. Στην περίπτωση που η προαναφερόμενη τριμελής επιτροπή κρίνει το περιστατικό ως σοβαρό (με ενδεχόμενες κατά το νόμο ποινικές προεκτάσεις) τότε ενημερώνει τον Πρύτανη για τη συνέχιση της διαδικασίας σε επόμενο στάδιο με Ε.Δ.Ε. ή/και ενημέρωση των αρμοδίων Αρχών σε περίπτωση που συμπεριλαμβάνονται αξιόποινες πράξεις. Σε όλα τα στάδια επιβάλλεται η διατήρηση εχεμύθειας.
6. Οι αναφορές για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση θα τυγχάνουν χειρισμού άμεσα, με ταχύτητα, σοβαρότητα και πλήρη εμπιστευτικότητα. Όλα τα μέλη της Κοινότητας έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που έρθουν σε γνώση τους στοιχεία ή καταθέτουν ως μέρος της διαδικασίας διερεύνησης της αναφοράς. Όλα τα μέλη της Κοινότητας θα προστατεύονται από τυχόν θυματοποίηση ή/και δυσμενή μεταχείριση λόγω του ότι συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο (όπως αναφορά, μαρτυρία κ.λπ.) στη διερεύνηση αναφοράς σεξουαλικής παρενόχλησης.



7 Νομοθεσία

Η Σχολή σέβεται τις αρχές που ορίζει το Σύνταγμα περί ίσων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων (άρθρο 2, παράγραφος 4), καθώς και την άρση των διακρίσεων λόγω φύλου (άρθρο 116, παράγραφος 2).

Η Σχολή λειτουργεί, όπως και τα λοιπά ΑΕΙ της χώρας, βάσει του «Νόμου Πλαισίου» (ν.3549/07) για την ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα που ορίζει στο άρθρο 1 πως η ανώτατη εκπαίδευση παρέχεται από τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα που έχουν ως αποστολή να συμβάλλουν στην εμπέδωση της ισότητας των φύλων και της ισοπολιτείας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Επιπλέον, εφαρμόζονται και οι κείμενες διατάξεις του «νέου Νόμου για τα ΑΕΙ» Ν4957/2022.

Όσον αφορά την έμφυλη βία, ο σημαντικότερος νόμος είναι ο 4531/2018 «Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας». Ο νόμος αυτός όρισε ότι το ελληνικό κράτος αναλαμβάνει την υποχρέωση να διασφαλίζει με νομοθετικά ή άλλα μέσα ότι οποιαδήποτε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης υπόκειται σε ποινικές ή άλλες νομικές κυρώσεις (άρθρο 40).

Ο νόμος 4604/2019 αφορά την «Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας», και ενσωμάτωσε οργανικά στη δημόσια διοίκηση το υπάρχον πανελλαδικό Δίκτυο Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Βίας κατά των Γυναικών (Συμβουλευτικά Κέντρα Γυναικών, Ξενώνες φιλοξενίας γυναικών – θυμάτων έμφυλης βίας και πολλαπλών διακρίσεων, Τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900) προκειμένου η χρηματοδότησή του να ενταχθεί στον κρατικό προϋπολογισμό.

Όσον αφορά ειδικότερα τη σεξουαλική παρενόχληση, η ελληνική νομοθεσία επηρεάστηκε ευθέως από αυτήν της Ε.Ε., ενσωματώνοντας από τα μέσα της δεκαετίας του 2000 μέχρι σήμερα όλες τις Οδηγίες της Ε.Ε. για την ίση μεταχείριση στην εργασία και την απασχόληση και την ίση πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Με το νόμο 3896/2010, «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις», για πρώτη φορά η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση κατονομάστηκαν και απαγορεύθηκαν, ενώ δόθηκε δικαίωμα δικαστικής προστασίας και προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών σε κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από την εις βάρος του διάκριση.

Τέλος το ΦΕΚ 343/26-01-2023 περιέχει την απόφαση για την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου.



8 Παραρτήματα

8.1 Μικροί (αλλά σημαντικοί) κανόνες συμπεριφοράς

Οι συγκεκριμένοι κανόνες αναφέρονται στο Εγχειρίδιο Επιμόρφωσης Εργαζομένων για την πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στην εργασία. Το εγχειρίδιο υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του ερευνητικού έργου Safe at work, στο πλαίσιο του προγράμματος Active Citizens Fund, με φορέα υλοποίησης την ActionAid Hellas και εταίρους το Women on Top, την Επιτροπή Ερευνών του Παντείου Πανεπιστημίου, τον Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας και το Datawo.

Don't	Do
<p>Αποφύγετε να ακουμπάτε άτομα στο περιβάλλον της εργασίας σας, αν δεν είστε σίγουροι/ες ότι συμφωνούν κι εκείνα.</p> <p>Μια απρόσκλητη αγκαλιά, ένα “φιλικό” χτύπημα ή πιάσιμο, ακόμα και ένα χάδι στην κοιλιά μιας εγκύου, μπορεί να φέρουν σε δύσκολη θέση τους συνεργάτες ή τις συνεργάτιδες σας και να περάσουν το μήνυμα ότι στο εργασιακό σας περιβάλλον δεν υπάρχει αρκετός σεβασμός στα προσωπικά όρια της καθεμίας και του καθένα.</p>	<p>Ρωτήστε: “Μπορώ;” και φροντίστε να είστε έτοιμος/η να δεχτείτε οποιαδήποτε απάντηση.</p> <p>Η απάντηση μπορεί να είναι λεκτική, αλλά αν το άτομο που έχετε απέναντί σας δεν έχει τη δυνατότητα ή την τόλμη να βάλει σε λόγια την άρνησή του/της, μπορεί να την εκφράσει ακόμα και με έναν μορφασμό ή μια κίνηση προς τα πίσω.</p>
<p>Αποφύγετε τις ερωτήσεις, τα αστεία, τα σχόλια ή τις συζητήσεις που αφορούν τη σεξουαλική ζωή τη δική σας ή των ατόμων με τα οποία συνεργάζεστε.</p> <p>Ακόμα κι αν εργάζεστε για χρόνια με κάποια άτομα ή βρίσκεστε σε δύσκολη συναισθηματική κατάσταση και θέλετε να μοιραστείτε προσωπικές λεπτομέρειες με κάποιον ή κάποια, δείξτε ιδιαίτερη προσοχή στο πώς μπορεί να εκληφθούν οι εμπειρίες που περιγράφετε ή τα ερωτήματα που θέτετε στα άτομα γύρω σας - ιδιαίτερα αν βρίσκονται σε ιεραρχικά κατώτερη θέση από τη δική σας.</p>	<p>Ζητήστε συγγνώμη αν διαπιστώσετε ότι κάποιος συνεργάτης/ιδά σας ένωσε άσχημα με κάτι που είπατε, ρωτήσατε ή αφήσατε να εννοηθεί για την προσωπική του ζωή. Η επικοινωνία δεν είναι οριοθετημένη από πινακίδες που γράφουν «σωστό» ή «λάθος», οπότε είναι βέβαιο ότι όλοι και όλες μας θα κάνουμε λάθη. Ας απολογηθούμε γι' αυτά.</p>
<p>Μη φέρνετε στο περιβάλλον εργασίας σας, φυσικό ή διαδικτυακό, οποιοδήποτε υλικό μπορεί να προσβάλει τα άτομα με τα οποία συνεργάζεστε, ειδικά αν έχει σεξουαλικό περιεχόμενο. Ακόμα και ο τρόπος που διακοσμείτε τον χώρο του γραφείου σας μπορεί να προσβάλει τα άτομα γύρω σας, αν παραπέμπει σε σεξουαλικού περιεχομένου εικόνες ή εκφράσεις.</p>	<p>Όταν επικοινωνείτε διαδικτυακά, φροντίστε η εμφάνιση, οι χειρονομίες και το περιβάλλον σας να είναι φροντισμένα και επαγγελματικά ώστε να μην φέρνουν σε δύσκολη θέση τους/τις συνομιλητές/τριές σας.</p> <p>Δεν χρειάζεται να είστε πάντα ντυμένοι/ες με κοστούμι ή ταγιέρ, αλλά σίγουρα θα πρέπει να αποφύγετε τις υπερβολικά αποκαλυπτικές εμφανίσεις, τις άσεμνες κινήσεις και τα υπονοούμενα, καθώς και τις σεξουαλικά φορτισμένες εικόνες στο φυσικό ή διαδικτυακό περιβάλλον σας.</p>

Και ακόμα:



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no 873134.

Αποφύγετε να απευθύνεστε σε άτομα του επαγγελματικού σας περιβάλλοντος με χαϊδευτικά ή υποκοριστικά ονόματα -απευθυνθείτε τους όπως σε όλα τα ενήλικα άτομα που έχουν αναλάβει μια σημαντική εργασία για εσάς ή μαζί σας. Για τον ίδιο λόγο, μην αποκαλείτε τις γυναίκες στο επαγγελματικό σας περιβάλλον «κορίτσια», «κούκλες» ή με άλλους χαρακτηρισμούς που τείνουν να τις υποβιβάζουν ή να τις σεξουαλικοποιούν.

Πολλές φορές ακούγεται η απορία «Μα ούτε ένα κομπλιμέντο δεν μπορούμε να κάνουμε πια; Μπορεί να θεωρηθεί ως παρενόχληση;»

Η απάντηση σε αυτό κρύβεται στην εξής σκέψη. Αν ο/η αποδέκτης/τρια της φιλοφρόνησης δεν είναι σε θέση (ιεραρχικά ή μη) να εκφράσει τυχόν δυσαρέσκεια για την εν λόγω φιλοφρόνηση τότε καλύτερα να την αποφύγουμε.

Εξασκηθείτε στο να διαβάζετε σωστά τα μη λεκτικά σήματα των ατόμων γύρω σας: να καταλαβαίνετε, δηλαδή, από τη στάση του σώματος, την έκφραση του προσώπου, τις κινήσεις, τη φωνή τους, αν νιώθουν άνετα ή άβολα με κάτι. Σε έναν ιδανικό κόσμο, θα λέγαμε ακριβώς αυτό που σκεφτόμαστε ή αισθανόμαστε με τον τρόπο που πρέπει, ωστόσο ο κόσμος δεν είναι ιδανικός και είναι ευθύνη του καθενός και της καθεμίας μας να μπορούμε να συνδεόμαστε με τα άτομα γύρω μας και σε επίπεδα πέραν του προφανούς.

8.2 Παραδείγματα

Ενδεικτικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης

- Προσβλητικά ή αχρείαστα αγγίγματα και θωπιές σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος.
- Χειρονομίες με οποιοδήποτε μέρος του σώματος ή νοήματα με τα μάτια, το στόμα κ.λπ.
- Ανήθικες ή προσβλητικές προτάσεις.
- Σχόλια για μητρότητα και τα κεκτημένα της (πχ. άδειες, διευκολύνσεις).
- Σχόλια ή χαρακτηρισμοί για την οικογενειακή κατάσταση, τον ενδυματολογικό κώδικα ή την εμφάνιση.
- Σχόλια για το σώμα, το πρόσωπο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις σεξουαλικές επιδόσεις ή σεξουαλικά ελαττώματα κάποιου.
- Υπονοούμενα που προσβάλλουν τη γενετήσια αξιοπρέπεια.
- Γραπτές ή προφορικές ύβρεις σεξουαλικού περιεχομένου.
- Γραπτά ή προφορικά ερωτόλογα.
- Προβολή ή έκθεση εικόνων, φωτογραφιών, ταινιών, μηνυμάτων κ.λπ. σεξουαλικού περιεχομένου με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο, ηλεκτρονικό (π.χ. e-mails, SMS κ.λπ.) ή μη.
- Παράκληση ή απαίτηση για σεξουαλικές χάρες, ιδιαίτερα με την υπόσχεση πρόσληψης, προαγωγής, μη απόλυσης κ.λπ.
- Παρατηρήσεις με σεξουαλικά υπονοούμενα.
- Μειωτικές παρατηρήσεις για το φύλο ή την εμφάνιση.
- Ερωτήσεις αναφορικά με τη σεξουαλική συμπεριφορά ή εξιστόρηση σεξουαλικών εμπειριών στο θύμα.
- Παραβίαση της ιδιωτικής ζωής, εντός ή εκτός εργασίας, όπως π.χ. παρενοχλητικά τηλεφωνήματα.
- Σωματική επίθεση σεξουαλικού περιεχομένου και εξαναγκασμός σε σεξουαλική επαφή.
- Αστεία ή πειράγματα σεξουαλικού περιεχομένου.
- Συνεχείς προσκλήσεις σε δείπνο ή εξόδους παρά την απόρριψή τους από το θύμα.

Καμία από τις συμπεριφορές αυτές δεν συνιστά σεξουαλική παρενόχληση εάν δεν είναι ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη. Αν η συμπεριφορά γίνεται με τη συναίνεση των μερών, τότε δεν τίθεται θέμα σεξουαλικής παρενόχλησης.



Ενδεικτικά παραδείγματα σεξισμού

- Η γενικευμένη χρήση του αρσενικού γένους από έναν ομιλητή ("αυτός / αυτού / αυτόν") για αναφορά σε μη συγκεκριμένο άτομο). Το εξώφυλλο εντύπου που απεικονίζει μόνο άνδρες. Η επονομασία μιας γυναίκας από τον αρσενικό όρο του επαγγέλματός της. Μια εκστρατεία επικοινωνίας που περιλαμβάνει δωρεάν γυμνό. Μια διαφήμιση με έναν άνδρα που δείχνει σε μια γυναίκα πώς να χρησιμοποιήσει ένα πλυντήριο ρούχων (Γλώσσα & Επικοινωνίες).
- Η πρακτική του ανεπίσημου αποκλεισμού των γυναικών, που έχουν παιδιά, από ευκαιρίες καριέρας. Παραγκωνισμός των γυναικών σε συναντήσεις, οικειοποίηση των προτάσεών τους ή αδιαφορία για αυτές. Προτεραιότητα σε έναν άντρα και όχι σε μια γυναίκα για μια διευθυντική θέση. Σχόλια σχετικά με τη εξωτερική εμφάνιση ή τον τρόπο ντυσίματος. Υποτιμητικά σχόλια στους άνδρες που αναλαμβάνουν ρόλους φροντίδας. "Mansplaining" (Χώρος Εργασίας).
- Εγχειρίδια που περιέχουν στερεότυπες εικόνες γυναικών / ανδρών. Η απουσία γυναικών συγγραφέων, ή προσωπικοτήτων στα εγχειρίδια. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η εκπαίδευση που αποθαρρύνουν επιλογές που αποκλίνουν από τα στερεότυπα. Εκπαιδευτικοί που σχολιάζουν την εμφάνιση μαθητών /-τριών / φοιτητών /-τριών / συναδέλφων εκπαιδευτικών, ανδρών ή γυναικών. Σεξουαλικοποιημένα σχόλια προς τα κορίτσια. Ο εκφοβισμός που υφίστανται μαθητές/-τριες και φοιτητές /-τριες, που διαφοροποιούνται από τους συμμαθητές /-τριες / συμφοιτητές /-τριες τους ή τους εκπαιδευτικούς, άντρες ή γυναίκες. Η έλλειψη ευαισθητοποίησης / διαδικασιών / αντιδράσεων για την αντιμετώπιση αυτής της σεξιστικής συμπεριφοράς (Εκπαίδευση).

Ενδεικτικά παραδείγματα διακρίσεων

- Μια γυναίκα προερχόμενη από μια εθνική μειονότητα μπορεί να υποστεί διάκριση λόγω του φύλου της, της φυλής της ή συνδυασμού αυτών των δύο. Ένας αθίγγανος άντρας με προβλήματα αναπηρίας μπορεί, επίσης, να βιώνει την προκατάληψη για πολλαπλούς λόγους (πολλαπλή διάκριση).
- Προτίμηση ανδρών που έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις, έναντι ανύπαντρων και άτεκνων γυναικών, για την υλοποίηση ή ολοκλήρωση κάποιου έργου (ερευνητικού ή μη).
- Άρνηση πρόσβασης στο μάθημα φοιτητών /-τριών ΑΜΕΑ.

8.3 Στοιχεία Επικοινωνίας Φορέων

Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης Διακρίσεων	gender_equality@mail.ntua.gr
Γραφείο Ισότητας ΣΗΜΜΥ	isotita@ece.ntua.gr
Actionaid	Υπηρεσία Speak Out - Αίτημα δωρεάν νομικής υποστήριξης
Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων	15900 (ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΗ SOS)
ΔΙΟΤΙΜΑ – Κέντρο για τα Έμφυλα Δικαιώματα και την Ισότητα	210 3244 380
Συνήγορος του Πολίτη	213 1306 600

