ΚΕΘΙ
ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο

ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ναυσικά Μοσχοβάκου
Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

ΑΘΗΝΑ, Μάρτιος 2022

Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο

ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ναυσικά Μοσχοβάκου
Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο

ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Συγγραφείς:
Ναυσικά Μοσχοβάκου
Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

ISBN: 978-960-6737-47-3

Δεν επιτρέπεται η αναδημοσίευση, η αναπαραγωγή, ολική, μερική ή περιληπτική ή κατά παράφραση ή διασκευή ή απόδοση του περιεχομένου της έκδοσης με οποιονδήποτε τρόπο, μηχανικό, ηλεκτρονικό, φωτοτυπικό, ηχογράφησης ή άλλον, χωρίς προηγούμενη γραπτή άδεια του εκδότη, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)
Πινδάρου 2, 106 71 Αθήνα
Τηλ.: 210 3898022
E-mail: kethi@kethi.gr

www.kethi.gr

Αθήνα, Μάρτιος 2022

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ 5

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ 6

ΜΕΡΟΣ Α.

Η ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΣΕΞΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ 11

1. ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΟΥ ΣΕΞΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ 12

1.1 Τι είναι ο σεξισμός; 13
1.2 Τι μορφές μπορεί να λάβει ο σεξισμός; 15
1.3 Ο σεξισμός στο εργασιακό περιβάλλον! 17
1.4 Πώς εκδηλώνεται ο σεξισμός στο εργασιακό περιβάλλον; 19
Δραστηριότητες 22

2. Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 25

2.1 Μια συνοπτική ιστορία του όρου «σεξουαλική παρενόχληση» 26
2.2 Εννοιολογικό πλαίσιο, ορισμοί και μορφές 29
2.2.1 Ορισμοί και τυπολογίες 29
2.2.2 Μορφές 36
2.3 Αιτίες και παράγοντες εκδήλωσης του φαινομένου 39
2.4 Θεωρίες και ερμηνευτικά μοντέλα 44
2.4.1 Μονοπαραγοντικές προσεγγίσεις 45
2.4.1.1 Οι κοινωνικο-πολιτισμικές θεωρίες 45
2.4.1.2 Η οργανωσιακή θεωρία 47
2.4.1.3 Η θεωρία της μεταβίβασης των έμφυλων ρόλων (sex-role spillover theory) 48
2.4.1.4 Το φυσικό ή βιολογικό μοντέλο 49
2.4.2 Πολυπαραγοντικές προσεγγίσεις 50
2.4.2.1 Η θεωρία των τεσσάρων παραγόντων 50
2.5 Ο αρνητικός αντίκτυπος της σεξουαλικής παρενόχλησης 51
Δραστηριότητες 57

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

3. Η ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ 60

3.1 Πρώτες απόπειρες διερεύνησης της σεξουαλικής παρενόχλησης και ερευνητικά ευρήματα 61
3.2 Έκταση και ενδεικτικά εμπειρικά δεδομένα 66
3.2.1 Σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο 66
3.2.2 Σε εθνικό επίπεδο 73
Δραστηριότητες 80

ΜΕΡΟΣ Β.

ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 81

1. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ-ΟΡΟΣΗΜΑ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ 82

1.1 Οι κυριότερες διεθνείς δράσεις για την έμφυλη βία και την παρενόχληση 83
1.2 Η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας 88
1.3 Οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης 94
Δραστηριότητες 97

2. ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ 99

2.1 Η νομοθεσία στην Ελλάδα 100
2.2 Η κύρωση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ 105
Δραστηριότητες 111

3. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 115

3.1 Γενικές επισημάνσεις 116
3.2 Βασικά βήματα για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας 118
3.3 Πώς ετοιμάζουμε τη Στρατηγική για τη βία και την παρενόχληση; 124
Δραστηριότητες 143

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 152

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 163

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ, ΔΟΜΕΣ & ΦΟΡΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ 164

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Αγαπητές αναγνώστριες και αγαπητοί αναγνώστες,

Με ιδιαίτερη χαρά και ικανοποίηση σας παρουσιάζουμε το Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο για την καταπολέμηση φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης στον χώρο Εργασίας, που εκπονήθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ). Το εγχειρίδιο έρχεται να προστεθεί σε μια σειρά εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών και σεμιναρίων του ΚΕΘΙ και να συμβάλλει αποφασιστικά στην προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στον ιδιαίτερα νευραλγικό χώρο της εργασίας. Η δέσμευση άλλωστε του ΚΕΘΙ στην οικοδόμηση μιας κοινωνίας ισότητας αποτελεί πρωταρχικό καταστατικό του στόχο.

Η πανδημία σε συνδυασμό με τον εγκλεισμό λόγω καραντίνας, ανέδειξαν ταυτόχρονα καίριες πολιτικές και νομοθετικές πρωτοβουλίες που θωρακίζουν αποτελεσματικά τον χώρο εργασίας. Πέραν των στοχευμένων δράσεων που υλοποιούνται, της διαρκούς ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σε θέματα έμφυλης βίας, αλλά και της ανάδειξης και της στήριξης και από την ελληνική πολιτεία του κινήματος #Metoo, καθοριστικής σημασίας είναι και η ψήφιση του Ν. 4808/2021 για την Προστασία της Εργασίας που επικύρωσε τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, εκφράζοντας έτσι και νομοθετικά ρητώς την αρχή της «μηδενικής ανοχής» και ενισχύοντας το θεσμικό οπλοστάσιο για την εξάλειψη φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Το Εγχειρίδιο αυτό, όχι μόνο φωτίζει τα φαινόμενα αυτά μέσα από τη θεωρητική και εμπειρική προσέγγισή τους, συμβάλλοντας τα μέγιστα στην κατανόησή τους, αλλά παρέχει και έναν ολοκληρωμένο οδηγό, ένα οδικό χάρτη εφαρμογής στρατηγικών καταπολέμησης αυτών των φαινομένων.

Το ΚΕΘΙ με ιδιαίτερο σεβασμό και επαγγελματισμό απέναντι στην ευαισθησία των θεμάτων μελέτης και διαθέτοντας πολύχρονη εμπειρία στην προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, παρέχει με την παρούσα έκδοση, αλλά και με τα σεμινάρια εφαρμογής του Εγχειριδίου, μια ολοκληρωμένη «εργαλειοθήκη» για την εξάλειψη των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Σας εύχομαι ουσιαστική ανάγνωση και κυρίως ουσιαστική εφαρμογή.

Αθανασία Ξεπαπαδάκου
Αντιπρόεδρος του ΔΣ του ΚΕΘΙ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα **νέο όνομα** που περιγράφει ένα **παλαιό φαινόμενο**, καθώς η ανάδυσή του μέσα από τις «δομές της σιωπής» είναι μια πρόσφατη διαδικασία. Γενιές γυναικών έχουν υποστεί ανεπιθύμητες σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές στην εργασία τους, καθώς και προσβλητικές συμπεριφορές με βάση το φύλο τους, αλλά μόνον τα τελευταία χρόνια δόθηκε όνομα σε αυτές τις πράξεις και τις πρακτικές (ILO, 1992: 7). Από ιστορική σκοπιά, το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο πηγαίνει πολύ πίσω. Αντικατοπτρίζει την υποδεέστερη θέση των γυναικών στην ιεραρχία της εργασίας, καθώς συχνά έχουν υποστεί παρενόχληση ως το τίμημα της ένταξής τους στην επαγγελματική ζωή (European Parliament, 1994: 5).

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα **επίμονο και διαχρονικό πρόβλημα** που επηρεάζει όλες τις χώρες, τους τομείς και τα επαγγέλματα ανά τον κόσμο. Ωστόσο, τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης συχνά δεν αναφέρουν τα περιστατικά που έχουν βιώσει. Αυτό συμβαίνει εξαιτίας της **κανονικοποίησης της σεξουαλικής παρενόχλησης**, της έλλειψης ενημέρωσης σχετικά με το τι συνιστά σεξουαλική και έμφυλη παρενόχληση, του φόβου αντιποίνων από συναδέλφους/-ισσες, προϊστάμενους/-ες, μέλη της οικογένειας ή τους/τις εργοδότες/-τριες, της έλλειψης αποτελεσματικών μηχανισμών στήριξης ή αναφοράς, και στερεοτύπων που κατηγορούν το θύμα και μεταθέτουν την ευθύνη της πράξης σε αυτό αντί του δράστη. Συνεκδοχικά, παρατηρούνται δυσκολίες στη συγκέντρωση στοιχείων και στην καταμέτρηση της έκτασης του φαινομένου, ιδίως όταν αυτές οι συμπεριφορές λαμβάνουν χώρα χωρίς παρουσία μαρτύρων, γεγονός που μπορεί να δυσκολέψει την απόδειξη της πράξης μέσω στοιχείων (ILO, 2020).

Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αφορά κυρίως σε πρακτικές που αποσκοπούν στη βίαιη επιβολή μορφών κυριαρχίας, οι οποίες επιφέρουν σημαντικές συνέπειες –σωματικές και ψυχολογικές– στα άτομα, ενώ επεκτείνονται στις εργασιακές συνθήκες και σχέσεις που διαμορφώνονται στα εργασιακά περιβάλλοντα. Επιπλέον, αν και εμπειρίες σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών έχουν βιώσει πολλά άτομα, **οι γυναίκες υφίστανται συχνότερα τις επιπτώσεις τους** και, όπως θα υποστήριζαν οι περισσότερες/-οι θεωρητικοί, διαφορετικά από τους άνδρες (MacKinnon, 1979).

Η σεξουαλική παρενόχληση και οι σχετικές συμπεριφορές στον κόσμο της εργασίας, όπως ο έμφυλος εκφοβισμός και ο καθημερινός σεξισμός, είναι επίμονα, διάχυτα και επιζήμια χα-

ρακτηριστικά της απασχόλησης για πολλές και πολλούς εργαζόμενες/-ους. Πρόσφατα, γίναμε μάρτυρες αποκαλύψεων σεξουαλικής παρενόχλησης σε αρκετούς επαγγελματικούς χώρους στην Ελλάδα και διεθνώς και διαπιστώσαμε, για ακόμα μια φορά, ότι η σεξουαλική βία και παρενόχληση είναι προβληματικές με μοναδικό και διαβρωτικό τρόπο, καθώς αφαιρούν την επαγγελματική και κοινωνική ταυτότητα ενός ατόμου, μειώνουν την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής, δημιουργούν εμπόδια στην πλήρη και ισότιμη συμμετοχή στην απασχόληση και επιβάλλουν κόστος στους φορείς όπου λαμβάνουν χώρα. Η εμπειρία τους αντιπροσωπεύει συχνά **ένα σημείο καμπής στη ζωή των εργαζομένων**, αλλοιώνοντας την εξέλιξή τους και εμποδίζοντας τα θετικά αποτελέσματα σταδιοδρομίας και προσωπικής ανέλιξης.

Τα στοιχεία δείχνουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση συνεχίζει να βιώνεται κυρίως από γυναίκες, αλλά και από ορισμένους άνδρες, και ότι όσες/-οι τη βιώνουν είναι συχνά επιφυλακτικές και επιφυλακτικοί να την αναφέρουν ή να αναζητήσουν βοήθεια. Έτσι, διαφαίνεται ότι οι οργανωσιακές και ρυθμιστικές στρατηγικές και πολιτικές είναι θεμελιώδεις για τη δημιουργία ενός εργασιακού κλίματος που αποθαρρύνει τη βία και την παρενόχληση.

Οι άνδρες και οι γυναίκες αλληλεπιδρούν στον εργασιακό χώρο με ποικίλους τρόπους. Πολλές φορές, αυτή η κοινωνικο-σεξουαλική επίδραση παράγει πραγματικές ερωτικές σχέσεις, αλλά και ανεπιθύμητες κοινωνικο-σεξουαλικές συμπεριφορές (π.χ. σεξουαλική παρενόχληση, ανεπιθύμητη σεξουαλικά προσανατολισμένη συμπεριφορά, κ.ά.). Επειδή η σεξουαλικότητα στον εργασιακό χώρο συχνά αντανακλά το πλαίσιο της ευρύτερης κοινωνικά σεξουαλικής έκφρασης, δεν παύει να υπάρχει όταν οι άνδρες και οι γυναίκες «περνούν την πόρτα του γραφείου»: σύμφωνα με τους Burrell και Hearn (1989), η σεξουαλικότητα δεν είναι κάτι που παρουσιάζεται μόνο στους οργανισμούς/επιχειρήσεις, αλλά αποτελεί μια έμφυτη εγγενή πλευρά της ατομιστικής «πολιτικής του σώματος» που μετακινείται από μια ιδιωτική σε μια δημόσια διαδικασία και σφαίρα. Η οργανωσιακή σεξουαλικότητα εκδηλώνεται με διάφορες μορφές: από τις θετικές εκφράσεις σεξουαλικού ενδιαφέροντος έως τον σεξουαλικό καταναγκασμό και την εκμετάλλευση (Gutek, Morasch & Cohen, 1983).

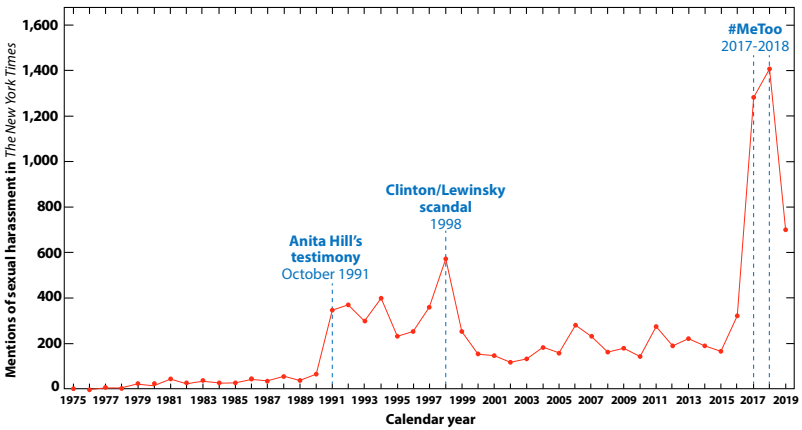
Ο δημόσιος λόγος για τη σεξουαλική παρενόχληση έχει αυξηθεί με την άνοδο του **κινήματος #MeToo**, αν και για το φαινόμενο έχει αναπτυχθεί έντονο επιστημονικό, ερευνητικό και οργανωσιακό ενδιαφέρον τα τελευταία σχεδόν πενήντα χρόνια. Το κίνημα #MeToo ειδικότερα, διέρρηξε μια μακροχρόνια και εκκωφαντική σιωπή, δείχνοντας πώς όσοι βρίσκονται σε ανώτερες θέσεις επιρροής σε όλους τους τομείς της κοινωνίας –πολιτική, εκπαίδευση, τέχνες, αθλητισμός κ.λπ.– και σε όλον τον κόσμο, μπορούν ασκούν βία και σεξουαλική παρενόχληση. Επιπλέον, μέσα από το #MeToo αναδύθηκε το αίτημα για μια μη σεξιστική κουλτούρα και δόθηκε ώθηση στην ανάπτυξη της ορατότητας της έμφυλης βίας.

Από τη δεκαετία του 1970, η προσοχή των ακαδημαϊκών και του κοινού στη σεξουαλική παρενόχληση έχει αυξομειωθεί βάσει ορισμένων ιστορικών γεγονότων. Για παράδειγμα, το παρακάτω διάγραμμα δείχνει τον αριθμό άρθρων της εφημερίδας New York Times που περιέχουν τη φράση σεξουαλική παρενόχληση από το 1975, όταν ο όρος εμφανίστηκε για πρώτη φορά σε έντυπη μορφή. Η ξαφνική άνοδος από το 1991 στο 1992 αντανακλά την αντίδραση στη μαρτυρία της Anita Hill στο Ανώτατο Δικαστήριο του Clarence Thomas τον Οκτώβριο του 1991. Μια δεύτερη άνοδος σημειώθηκε το 1998, που συνέπεσε με το σκάνδαλο Bill Clinton/Monica Lewinsky. Το 2017 και το 2018, αυτά τα προηγούμενα επίπεδα προσοχής ξεπεράστηκαν από την άνευ προηγουμένου κάλυψη που έλαβε το θέμα τα πρώτα χρόνια της περιόδου #MeToo (Burke, 2017).

Εκτός από τις βραχυπρόθεσμες διακυμάνσεις, ωστόσο, ο δημόσιος λόγος έχει αυξηθεί σημαντικά τις τελευταίες δεκαετίες (Uggen & Shinohara, 2009). Όπως συμβαίνει με άλλες κατηγορίες εγκλημάτων και παρεκκλίσεων, ωστόσο, η δημόσια χρήση του όρου σεξουαλική παρενόχληση δεν ταιριάζει πάντα με τους νομικούς ή κοινωνιολογικούς ορισμούς. Επιπλέον, η σύγχυση σχετικά με το τι θεωρείται παρενόχληση, ποια/-ος κινδυνεύει να τη βιώσει και η κατάλληλη ορολογία για την περιγραφή της έχει εγείρει ανησυχίες σχετικά με πιθανή υπερβολή και αντίδραση (Tinkler, 2012), με αποτέλεσμα μια ποικιλόμορφη διεπιστημονική βιβλιογραφία να ασχολείται πλέον με τέτοια ερωτήματα, δίνοντας έμφαση σε θέματα ανάλυσης, μέτρησης, πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου.

Η έλλειψη ισότητας των φύλων σε φορείς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα έχει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις για τις ατομικές σταδιοδρομίες των εργαζομένων, για την ποιότητα εργασίας, αλλά και για την κοινωνία ευρύτερα. Υπάρχει ανάγκη για συνεχή εστίαση στα ορατά εμπόδια και τις αόρατες προκαταλήψεις στις οργανωσιακές διαδικασίες που διαμορφώνουν και διαιωνίζουν την ανισότητα των φύλων στις καθημερινές εμπειρίες των γυναικών και ορισμένων ανδρών. Τέτοιες διαδικασίες μπορεί να περιλαμβάνουν **ολοκληρωμένο και ολιστικό πλαίσιο σχεδιασμού και εφαρμογής ατζέντας πολιτικής**, με έμφαση στις έμφυλες προκαταλήψεις, τις διακρίσεις και τον σεξισμό που παρατηρούνται σε εργασιακά περιβάλλοντα. Για τους φορείς, η φύση, η έκταση και οι συνέπειες αυτών των προβλημάτων μπορεί να συγκαλύπτονται, εμποδίζοντας την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών παρεμβάσεων και τη βιωσιμότητα αυτών των μέτρων. Συνεπώς, υπάρχει ανάγκη για συνεχή επαγρύπνηση και διαρκείς προσπάθειες για την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου, της σεξουαλικής παρενόχλησης, του καθημερινού σεξισμού και της σεξουαλικής βίας και της βίας λόγω φύλου στον κόσμο της εργασίας.

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι σωματικά και ψυχολογικά επιβλαβής και δεν πρέπει να γίνεται ανεκτή οπουδήποτε και υπό οποιεσδήποτε συνθήκες, συμπεριλαμβάνοντας τον κόσμο της εργασίας. Για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης, είναι σημαντικό να δημιουργηθούν



Διάγραμμα 1.
Οι ετήσιες αναφορές για τη «σεξουαλική παρενόχληση» στους New York Times από το 1975 έως το 2019 δείχνουν άνοδο κατά τις εποχές Thomas/Hill, Clinton/Lewinsky και #MeToo

υποστηρικτικοί εργασιακοί χώροι χωρίς αποκλεισμούς, όπου είναι σαφές ότι αυτά τα φαινόμενα δεν είναι ανεκτά. Είναι, επίσης, σημαντικό να αποδομηθούν τόσο η κουλτούρα της ατιμωρησίας που συχνά περιβάλλει τη σεξουαλική παρενόχληση, όσο και τα έμφυλα πολιτισμικά και κοινωνικά πρότυπα που υποστηρίζουν τη βία και την παρενόχληση. Πρέπει να δημιουργηθεί μια κουλτούρα που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας και οι εργοδότες/-τριες, όπως επίσης και οι εργοδοτικοί και συνδικαλιστικοί φορείς των εργαζομένων, έχουν την ευθύνη να λάβουν μέτρα ανάλογα με τον βαθμό ελέγχου τους για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης. Ορισμένοι χώροι εργασίας ανέχονται, ή και προωθούν, τη σεξουαλική αντικειμενοποίηση των γυναικών και την άνιση μεταχείριση των λεσβιών, ομοφυλόφιλων, τρανς ή άλλων εργαζομένων που δεν συμμορφώνονται με τα κυρίαρχα έμφυλα πρότυπα, και αυτό μπορεί να εδραιωθεί στην κουλτούρα του χώρου εργασίας, εάν δεν αντιμετωπιστεί σωστά. Σημαντικές πολιτικές ή μέτρα πρόληψης μπορούν να περιλαμβάνουν την παροχή πληροφοριών και κατάρτισης σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση για τους/τις εργαζόμενους/-ες και άλλα ενδιαφερόμενα πρόσωπα, και την έκδοση -και την εμφανή προβολή- μιας πολιτικής στον χώρο εργασίας ή ενός κώδικα δεοντολογίας που καθορίζει και απαγορεύει τη σεξουαλική παρενόχληση. Το απαράδεκτο παρενοχλητικής συμπεριφοράς, καθώς και οι αντίστοιχες συνέπειες και τα πειθαρχικά μέτρα πρέπει να δηλώνονται με σαφήνεια. Είναι επίσης σημαντικό να συμπεριληφθεί το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εκτίμηση κινδύνων (risk assessments) στον χώρο εργασίας και να εξασφαλιστεί ασφαλής, δίκαιη και αποτελεσματική διαδικασία αναφοράς και καταγγελίας. Αυτές οι διαδικασίες πρέπει να εξηγηθούν με σαφήνεια και πρέπει να περιλαμβάνουν προστασία από αντίποινα, καθώς και ζητήματα διασφάλισης εμπιστευτικότητας.

Όλα τα παραπάνω ζητήματα και οι διαστάσεις που εμπερικλείουν κάνουν τη βία και την παρενόχληση στους χώρους εργασίας δύσκολο να κατανοηθούν, να αναγνωριστούν και να

αντιμετωπιστούν. Για τον λόγο αυτό, ο στόχος αυτού του Εκπαιδευτικού Εγχειριδίου είναι να παρέχει πληροφορίες σε εκπαιδευτές και εκπαιδεύτριες, αλλά και εργαζόμενες και εργαζόμενους στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, τους ορισμούς της σεξουαλικής παρενόχλησης, τα είδη και τις μορφές της, τις επιπτώσεις της, τα μέτρα και τις πολιτικές για την καταπολέμηση και την πρόληψή της.

Ως εκ τούτου, το παρόν εκπαιδευτικό εγχειρίδιο **διαρθρώνεται σε δύο μέρη**. Στο **πρώτο μέρος** παρουσιάζονται θέματα που άπτονται του συστήματος του σεξισμού στην εργασία (κεφ. 1) και αναλύονται οι ορισμοί και οι μορφές του, αλλά και το πώς εκδηλώνεται στο εργασιακό περιβάλλον. Στη συνέχεια, αναλύεται το φαινόμενο της σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας (κεφ. 2) μέσα από την παρουσίαση μιας συνοπτικής ιστορίας του όρου και του εννοιολογικού πλαισίου, ενώ δίνεται εστίαση στις μορφές που μπορεί να λάβει. Αναλύονται επιπλέον οι παράγοντες που συντείνουν στην εκδήλωση αυτών των συμπεριφορών και παρουσιάζονται συνοπτικά σχετικές θεωρητικές προσεγγίσεις. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με τις συνέπειες που δημιουργεί η σεξουαλική παρενόχληση σε ατομικό, επαγγελματικό και κοινωνικό επίπεδο. Κατόπιν, παρουσιάζονται πρόσφατα εμπειρικά δεδομένα σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, αλλά και οι πρώτες απόπειρες εμπειρικής διερεύνησης του θέματος (κεφ. 3).

Στο **δεύτερο μέρος**, παρουσιάζονται συνοπτικά οι πολιτικές-ορόσημα σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο (κεφ. 1) και ο καθοριστικός ρόλος που έχουν διαδραματίσει ο ΟΗΕ, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, το Συμβούλιο της Ευρώπης και η ΕΕ στα ζητήματα της έμφυλης βίας, των έμφυλων διακρίσεων και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπρόσθετα, αναλύεται το νομικό και θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα με εστίαση στην πρόσφατη κύρωση από τη χώρα μας της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ και τις επικείμενες αλλαγές που θα φέρει στους εργασιακούς χώρους (κεφ. 2). Αυτές οι αλλαγές δεν θα μπορέσουν να συμβούν αν δεν υιοθετηθούν πολιτικές και Στρατηγική πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, διαδικασίες και πλαίσια που περιγράφονται αναλυτικά στο παρόν εκπαιδευτικό υλικό (κεφ. 3).

Οι θεματικές ενότητες που αναπτύσσονται συνοδεύονται από δημιουργικές ιδέες για την ανάπτυξη **διαδραστικών δραστηριοτήτων** με τους συμμετέχοντες και τις συμμετέχουσες σε επιμορφωτικά σεμινάρια. Οι δραστηριότητες αυτές είναι ενδεικτικές και αποτελούν εκπαιδευτικά εργαλεία που λειτουργούν συμπληρωματικά και ενισχυτικά στη θεωρητική συζήτηση των θεμάτων, ενώ δίνουν τη δυνατότητα να ανταλλαχθούν εμπειρίες και να αναπτυχθούν με διαδραστικό τρόπο αφηγήσεις και απόψεις από το πεδίο δράσης του/της κάθε συμμετέχοντα/-ουσας. Γενικά, το Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο έχει σχεδιαστεί και αναπτυχθεί, προκειμένου να λειτουργήσει υποστηρικτικά στην προσπάθεια για την καλύτερη πληροφόρηση για τα ζητήματα βίας και παρενόχλησης στον κόσμο εργασίας, και απευθύνεται σε όποιον/-α ενδιαφερόμενο/-η θελήσει να το αξιοποιήσει ως ένα εργαλείο ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης.

ΜΕΡΟΣ Α΄

Η ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΣΕΞΙΣΜΟΥ & ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΒΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1 ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΟΥ ΣΕΞΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Συνοπτική περιγραφή της ενότητας:

Η παρούσα ενότητα παρουσιάζει σε τέσσερις άξονες τα ακόλουθα θέματα: α) το γενικό πλαίσιο ορισμών του σεξισμού, β) τις μορφές που μπορεί να λάβει ο σεξισμός, γ) τι περιλαμβάνει ο σεξισμός στο εργασιακό περιβάλλον, και δ) πώς εκδηλώνονται οι σεξιστικές συμπεριφορές και νοοτροπίες στην εργασία. Τέλος, παρουσιάζεται ο ρόλος που διαδραματίζει το σύστημα σεξισμού στην αναπαραγωγή ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών.

Σκοπός:

Σκοπός της ενότητας είναι να αναδειχθούν οι έννοιες και το περιεχόμενο των έμφυλων στερεοτύπων και προκαταλήψεων, καθώς και να παρουσιαστούν συνοπτικά τα θέματα που άπτονται των έμφυλων διακρίσεων και του σεξισμού στους χώρους της εργασίας.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα:

Οι επιμορφούμενες/-οι, αφού μελετήσουν το εκπαιδευτικό υλικό, θα είναι σε θέση:

- Να γνωρίζουν βασικούς ορισμούς και σχετικές εννοιολογικές αποσαφηνίσεις για το σύστημα του σεξισμού (στερεότυπα, προκαταλήψεις, διακρίσεις).
- Να κατανοούν τη λειτουργία των στερεοτυπικών αντιλήψεων και την εκδήλωση σεξιστικών συμπεριφορών στην εργασία.
- Να προβληματιστούν για τις διαδικασίες παραγωγής έμφυλων διακρίσεων και σεξιστικών αντιλήψεων/συμπεριφορών στους χώρους εργασίας.

Έννοιες-κλειδιά:

Γλωσσικός σεξισμός, έμφυλα στερεότυπα, έμφυλες διακρίσεις, ισότητα των φύλων, παρενόχληση, προκαταλήψεις, ρητορική μίσους, σεξισμός, σεξιστική γλώσσα, σεξουαλική παρενόχληση, φύλο.

1.1 Τι είναι ο σεξισμός;

Σεξισμός είναι οι έμφυλες προκαταλήψεις ή διακρίσεις, οι οποίες επηρεάζουν κάθε επίπεδο της κοινωνίας, από τους θεσμούς και τα κοινωνικά περιβάλλοντα (π.χ. το εργασιακό περιβάλλον) έως τις διαπροσωπικές σχέσεις (EIGE, 2020a).

Ο σεξισμός επηρεάζει πιο σοβαρά τις γυναίκες, αλλά έμμεσα βλάπτει και τους άνδρες. Συνδέεται με πεποιθήσεις και στερεότυπα σχετικά με τους έμφυλους ρόλους, καθώς και με ευρύτερες αντιλήψεις για τις γυναίκες και τους άνδρες. Ειδικότερα, ο σεξισμός βασίζεται σε πεποιθήσεις που οδηγούν σε αυθαίρετες διακρίσεις κατά των γυναικών με βάση τα **έμφυλα στερεότυπα**.

Μπορεί να ασκείται σε επίπεδο: α) **ατομικό,** β) **θεσμικό** (π.χ. εργασιακό ή/και εκπαιδευτικό περιβάλλον), και γ) **διαρθρωτικό** (για παράδειγμα μέσω κοινωνικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, κοινωνικών κανόνων και συμπεριφορών). Σύμφωνα με τη Σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης για τον σεξισμό (2019): «Ο σεξισμός επιβάλλει τη σιωπή όταν άτομα και ομάδες αδυνατούν να καταγγείλουν ή να διαμαρτυρηθούν για σεξιστική συμπεριφορά, εξαιτίας του φόβου να μην ληφθούν σοβαρά υπόψη, να περιθωριοποιηθούν ή ακόμα και να θεωρηθούν υπεύθυνα».

Παρά το νομικό πλαίσιο που έχει θεσπιστεί στην Ελλάδα αλλά και σε ολόκληρη την ΕΕ για την ίση μεταχείριση, την πρόληψη των διακρίσεων και την προώθηση της έμφυλης ισότητας, οι γυναίκες εξακολουθούν να υπο-εκπροσωπούνται σε ρόλους λήψης αποφάσεων, να μένουν εκτός ορισμένων τομέων της οικονομίας, να αναλαμβάνουν τις μη αμειβόμενες εργασίες φροντίδας, να αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες και να πλήττονται δυσανάλογα -σε σχέση με τους άνδρες- από τη βία και την παρενόχληση. Οι σεξιστικές στάσεις, πρακτικές και συμπεριφορές συντείνουν σε αυτές τις ανισότητες.

Τι είναι τα έμφυλα στερεότυπα;

Τα έμφυλα στερεότυπα είναι παγιωμένα κοινωνικά και πολιτισμικά πρότυπα ή ιδέες, σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν χαρακτηριστικά και ρόλους καθορισμένους και περιορισμένους από το φύλο τους.

Αποτελούν σοβαρό εμπόδιο στην επίτευξη της πραγματικής ισότητας των φύλων και τροφοδοτούν τις έμφυλες διακρίσεις. Αυτά τα στερεότυπα είναι δυνατό να εμποδίζουν την ανάπτυξη των φυσικών ταλέντων και ικανοτήτων των κοριτσιών και των αγοριών, των γυναικών και των ανδρών, τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές προτιμήσεις και τις εμπειρίες τους, καθώς και γενικά τις ευκαιρίες τους στη ζωή.

Στρατηγική του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Ισότητα των Φύλων 2018-2023, Στρατηγικός στόχος 1

Ορισμοί

Ο σεξισμός συνδέεται με την εξουσία, υπό την έννοια ότι όσοι/-ες διαθέτουν εξουσία αντιμετωπίζονται συνήθως ευνοϊκά, ενώ όσες/-οι δεν διαθέτουν εξουσία συνήθως υφίστανται διακρίσεις.
Ο σεξισμός σχετίζεται επίσης με τα στερεότυπα, καθώς οι πράξεις ή οι συμπεριφορές που συνιστούν διακρίσεις συχνά βασίζονται σε ψευδείς πεποιθήσεις ή γενικεύσεις σχετικά με το φύλο ή/και στη προβολή του φύλου ως σημαντικού παράγοντα όταν δεν είναι. Αποτελεί ακραία μορφή ρατσισμού.

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (2020)

Ο σεξισμός ή σεξουαλικός ρατσισμός είναι η πρακτική μέσω της οποίας υποβαθμίζονται άτομα με βάση το φύλο τους.

Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2014)

Σεξισμός είναι οι πρακτικές με τις οποίες κάποιος/-α προβάλλει το φύλο όταν αυτό δεν είναι το σημαντικότερο χαρακτηριστικό.

Vetterling-Braggin (1981)

Οποιαδήποτε ενέργεια, χειρονομία, οπτική παρουσίαση, προφορικός ή γραπτός λόγος, πρακτική ή συμπεριφορά βασισμένη στην ιδέα ότι ένα πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων είναι κατώτερα λόγω του φύλου τους, η οποία συντελείται στη δημόσια ή ιδιωτική σφαίρα, είτε διαδικτυακά είτε όχι, με σκοπό ή αποτέλεσμα:

- να παραβιάζεται η εγγενής αξιοπρέπεια ή τα δικαιώματα ενός προσώπου ή μιας ομάδας προσώπων, ή
- να καταλήγει σε σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική ή κοινωνικοοικονομική βλάβη ή πόνο σε ένα άτομο ή σε μια ομάδα ατόμων, ή
- να δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον, ή
- να αποτελεί εμπόδιο στην αυτονομία και στην πλήρη πραγμάτωση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από ένα πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων, ή
- να διατηρεί και να ενισχύει τα στερεότυπα φύλου.

Συμβούλιο της Ευρώπης, Σύσταση CM/Rec (2019) 1

Σεξισμό ονομάζουμε το σύνολο των προκαταλήψεων και συμπεριφορών, οι οποίες πηγάζουν από τη βίαια (δηλαδή αυθαίρετα άνιση) δυϊστική [dualist/binary] ιδεολογία που έχει τη βάση της στον διαχωρισμό των φύλων σε αρσενικό και θηλυκό (de Beauvoir 1949, Cixous 1997), και οι οποίες θεωρούν το ένα εκ των δύο φύλων βιολογικά, ηθικά, διανοητικά και πνευματικά υποδεέστερο του άλλου, επιτρέποντας -ή και θεσμοθετώντας- τις εναντίον του συστηματικές διακρίσεις, αρνητικές ή φοβικές κρίσεις, φυσικούς περιορισμούς ή και εκδηλώσεις μίσους.

Χριστίνα Ντόκου (2013), Fylopedia

1.2 Τι μορφές μπορεί να λάβει ο σεξισμός;

Ο σεξισμός οδηγεί σε ιεραρχικές προσεγγίσεις και μπορεί να εκδηλώνεται με συνειδητό τρόπο και εχθρική πρόθεση, ή μπορεί να εκφράζεται ασυνείδητα. Για παράδειγμα, στην πρώτη περίπτωση συγκαταλέγονται περιστατικά όπου κάποιο άτομο δυσφημεί ανοιχτά μια γυναίκα. Παράλληλα, σύνηθες μέσο εκδήλωσης σεξισμού είναι το χιούμορ όπου συχνά παρουσιάζει με υπερβολικό τρόπο ορισμένα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το φύλο ή αντλεί και παίζει με στερεότυπη γνώση για κωμικό αποτέλεσμα. Επιπλέον, ο σεξισμός εκφράζεται και μέσα από απεικονίσεις/αναπαραστάσεις που παρουσιάζουν τις γυναίκες με κατώτερο τρόπο, σε σχέση με τις δυνατότητες και τις προοπτικές τους (π.χ. γυναίκες σε διακοσμητικούς ρόλους στη διαφήμιση) (Plakoyiannaki & Zotos, 2009).

Το 1996 μια θεωρία από το πεδίο της κοινωνικής ψυχολογίας κάνει λόγο για μια αμφιθυμία που εντοπίζεται στην εκδήλωση του σεξισμού (Glick & Fiske, 1996) και αναφέρει ότι ανεξάρτητα από την πρόθεση (καλοπροαίρετη ή εχθρική), το αποτέλεσμα ενισχύει ή/και διαιωνίζει τις έμφυλες ανισότητες. Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία δύο βασικοί τύποι σεξισμού εντοπίζονται: α) **ο εχθρικός σεξισμός (hostile sexism)** που θεωρεί τις γυναίκες κατώτερες και είναι ρητά ανταγωνιστικός ως προς αυτές, και β) **ο καλοπροαίρετος σεξισμός** που επιβραβεύει τις επιδόσεις των γυναικών σε ρόλους σύμφωνους με τα έμφυλα στερεότυπα (π.χ. καλή μητέρα και σύζυγος). Αντίστοιχα, ορισμένοι/-ες μελετητές/-τριες κάνουν λόγο για τρεις μορφές σεξισμού: τον **έκδηλο**, τον **συγκαλυμμένο** και τον **λανθάνοντα** (Swim, Mallett & Stangor, 2004). Οι δύο πρώτες μορφές εκδηλώνονται σκοπίμως, με τη διαφορά ότι ο συγκαλυμμένος σεξισμός αποκρύπτεται. Η τρίτη μορφή σεξισμού, αυτή του λανθάνοντα σεξισμού, είναι η πιο διαδεδομένη και δεν είναι σκόπιμα επιβλαβής, παρόλο που έχει επίσης αρνητικό αντίκτυπο στα θύματά του (Μοσχοβάκου & Χατζηαντωνίου, 2018).

Συνεπώς, ο σεξισμός μπορεί να εκδηλώνεται με έκδηλο και άμεσο τρόπο (π.χ. μέσα από πρακτικές διακρίσεων), καθώς και με έμμεσο, μέσα από διάφορες μορφές έκφρασης, όπως για παράδειγμα η γλώσσα, οι χειρονομίες, το ύφος, που στέλνουν υποτιμητικά ή απαξιωτικά μηνύματα με βάση το φύλο.

Στην περίπτωση που ο σεξισμός αντικατοπτρίζεται στη γλωσσική χρήση και συμπεριφορά, μιλάμε για **«γλωσσικό σεξισμό»** ή για σεξισμό που εκφράζεται μέσα από τη χρήση «σεξιστικής γλώσσας». Παρόλο που συχνά κυριαρχεί η πεποίθηση ότι «οι λέξεις δεν βλάπτουν», η σεξιστική γλώσσα ενισχύει τα έμφυλα στερεότυπα και διαιωνίζει τις έμφυλες ανισότητες (Μοσχοβάκου & Χατζηαντωνίου, 2018). Ωστόσο, ο σεξισμός δεν είναι απλώς ζήτημα χρήσης της γλώσσας από ένα άτομο, αλλά είναι μια πολύπλοκη διαπραγμάτευση της αίσθησης για το τι είναι κατάλληλο να χρησιμοποιηθεί σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο ή πρακτική (Mills, 2008).[1]

Τι ονομάζουμε σεξιστική γλώσσα;

Η σεξιστική γλώσσα είναι ένας όρος που χρησιμοποιείται για να δηλώσει ένα εύρος διαφορετικών στοιχείων, από τη χρήση αρσενικών προσφωνήσεων τόσο σε αρσενικά όσο και σε θηλυκά έως λέξεις-κλειδιά που χρησιμοποιούνται για την αναφορά σε γυναίκες, τα ουσιαστικά ονόματα ανδρών και γυναικών που φαίνεται να έχουν μια διαφορετική γκάμα νοημάτων και προσβλητικούς όρους και διαφέρουν για τους άνδρες και τις γυναίκες.

Mills, S. (2008). *Language and Sexism*, Cambridge: Cambridge University Press

Συχνά, η χρήση σεξιστικής γλώσσας μπορεί να λάβει τη μορφή έμφυλης λεκτικής βίας και λεκτικών επιθέσεων σε δημόσιο ή ιδιωτικό πεδίο. Σε αυτή την περίπτωση μπορεί να σχετίζεται με **αστεία** που υποτιμούν τις γυναίκες ή **σεξουαλικοποιημένα σχόλια** που παρουσιάζουν τις γυναίκες ως αντικείμενα.

Το Συμβούλιο της Ευρώπης (2019), σε κάποιες περιπτώσεις, ταξινομεί την έμφυλη λεκτική βία και **ως έμφυλη ρητορική μίσους**, η οποία στοχεύει κυρίως τις γυναίκες και μπορεί να αφορά σε λέξεις, βίντεο, memes ή εικόνες που αναρτώνται στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή περιέχουν ένα βίαιο μήνυμα απειλητικό για κάποιο άτομο εξαιτίας του φύλου του.

Αξίζει, ωστόσο, να σημειωθεί και η άποψη μελετητών/-τριών που ισχυρίζονται ότι παρόλο που ο σεξισμός μοιράζεται ορισμένα χαρακτηριστικά με τη ρητορική μίσους (π.χ. μπορεί να συμπεριλαμβάνει την υποκίνηση βίας, απειλές, εξύβριση, διάδοση ψευδών φημών), διαφέρει θεμελιωδώς από αυτήν, κυρίως λόγω της πολύ διαφορετικής σχέσης μεταξύ γυναικών

[1] Πρέπει, επίσης, να μνημονευθεί η πολύ αξιόλογη προσπάθεια που έγινε το 2018 με τον Οδηγό χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ), που συνιστά ένα καινοτόμο έργο για τη χώρα μας και αποτελεί ένα ιδιαίτερα εξειδικευμένο και συνάμα εύχρηστο εργαλείο, τόσο για την αναγνώριση, όσο και για την κατανόηση του γλωσσικού σεξισμού, όπως αυτός απαντάται στα διάφορα διοικητικά έγγραφα, υποδεικνύοντας με σαφήνεια τις πρακτικές για την εξάλειψή του.

Τι ορίζουμε ως ρητορική μίσους;

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας (ECRI) (Σύσταση 15/2015) ορίζει τη ρητορική μίσους ως (...) «υπεράσπιση, προώθηση ή υποκίνηση, με οποιονδήποτε τρόπο, της δυσφήμισης, τους μίσους ή της εξύβρισης εναντίον ενός ατόμου ή μιας ομάδας, καθώς και οποιαδήποτε παρενόχληση, προσβολή, αρνητικά στερεοτυπική παρουσίαση, στιγματισμός ή σχετική απειλή ενός ατόμου ή ομάδας και η δικαιολόγηση όλων των προηγούμενων τύπων έκφρασης, εξαιτίας της φυλής, του χρώματος, της καταγωγής, την εθνική ή εθνική καταγωγή, την ηλικία, την αναπηρία, τη γλώσσα, τη θρησκεία ή των πεποιθήσεων, του φύλου, της ταυτότητας φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού και άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών ή κατάστασης».

και ανδρών στην κοινωνία και των άλλων ομάδων που υφίστανται διακρίσεις. Για παράδειγμα, σύμφωνα με την Mills (2008) η ρητορική μίσους και ο σεξισμός πρέπει να εξετάζονται ως ξεχωριστά φαινόμενα, καθώς αν και τα δύο προκαλούν διακρίσεις εναντίον ομάδων ανθρώπων, η ιστορία τους και τα αποτελέσματα είναι διαφορετικά.

1.3 Ο σεξισμός στο εργασιακό περιβάλλον!

Το εργασιακό περιβάλλον, όπως κάθε κοινωνικό περιβάλλον, αντανακλά ιδέες και αντιλήψεις που είναι κυρίαρχες στην κοινωνία, και συχνά είναι πιθανό να διαιωνίζει σεξιστικές συμπεριφορές που ενισχύουν τις ανισότητες ανδρών και γυναικών στην εργασία. Ένα εργασιακό περιβάλλον όπου εντοπίζονται σεξιστικές αντιλήψεις και πρακτικές έχει σημαντικές επιπτώσεις τόσο στις/στους ίδιες/-ους τις/τους εργαζόμενες/-ους, όσο και στον ίδιο τον φορέα όπου εργάζονται. Οι σεξιστικές συμπεριφορές και πρακτικές, όταν αποτελούν συχνό φαινόμενο και κανονικότητα, είναι εξαιρετικά επιζήμιες για την επαγγελματική ευημερία των εργαζομένων.

Ειδικότερα, σε ένα τέτοιο περιβάλλον οι γυναίκες μπορεί να αποκλείονται από ανώτερες θέσεις ή να κατευθύνονται σε ρόλους που στερεοτυπικά απαιτούν «γυναικείες» δεξιότητες, ενώ οι άνδρες να εγκαταλείπουν τις εργασίες που κυριαρχούνται από γυναίκες λόγω κοινωνικού

στιγματισμού (EIGE, 2020a). Επιπλέον, σεξιστικές προσδοκίες και συμπεριφορές επηρεάζουν αρνητικά και υπονομεύουν την απόδοση των εργαζομένων (λιγότερες ευκαιρίες και χαμηλότεροι μισθοί), την αίσθηση ότι είναι μέλη μιας ομάδας, την ψυχική τους υγεία (υψηλότερα επίπεδα άγχους) και την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Σε επίπεδο φορέων απασχόλησης, πέρα από τις παραπάνω επιπτώσεις που επηρεάζουν σοβαρά τις επιδόσεις των εργαζομένων, ο σεξισμός βλάπτει σοβαρά την εικόνα τους, τους καθιστά μη ελκυστικούς χώρους απασχόλησης καθώς και «συνυπεύθυνους» για την έμφυλη ανισότητα. Επιπλέον, με τη φίμωση μέσω του σεξισμού αγνοούνται δεξιότητες και ιδέες, ενώ η δημιουργία μιας εκφοβιστικής ατμόσφαιρας μέσω υποτιμητικών σχολίων, μπορεί να οδηγήσει ακόμα και σε παράνομες συμπεριφορές, όπως η βία και η παρενόχληση.

Πολλοί φορείς κάνουν ενέργειες για την προώθηση της έμφυλης ισότητας, ωστόσο χωρίς τις απαραίτητες οργανωσιακές αλλαγές για την καταπολέμηση των βαθιά εδραιωμένων έμφυλων στερεότυπων και των ασυνείδητων προκαταλήψεων, αυτή η προσπάθεια μπορεί να υπονομευθεί.

Το 44% των ανθρώπων στην ΕΕ πιστεύουν ότι ο πιο σημαντικός ρόλος μιας γυναίκας είναι να φροντίζει το σπίτι της και το 43% πιστεύει ότι ο πιο σημαντικός ρόλος ενός άνδρα είναι να κερδίζει χρήματα (European Commission, 2017).

Η Σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την καταπολέμηση του σεξισμού αναφέρει ότι ο σεξισμός στον χώρο εργασίας περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων:

- Υποτιμητικά σχόλια για τις γυναίκες
- Mansplaining
- Υποτιμητικά σχόλια για τους άνδρες που αναλαμβάνουν ρόλους φροντίδας
- Αντικειμενοποίηση
- Σεξιστικό χιούμορ ή αστεία
- Υπερβολικά οικείες παρατηρήσεις
- Φίμωση ή παραγνώριση ανθρώπων
- Αδικαιολόγητα σχόλια για το ντύσιμο και την εξωτερική εμφάνιση
- Σεξιστική γλώσσα του σώματος
- Έλλειψη σεβασμού
- Ανδρικές πρακτικές που εκφοβίζουν ή αποκλείουν τις γυναίκες (π.χ. από ευκαιρίες καριέρας ή/και συναντήσεις) και ευνοούν τους άνδρες συναδέλφους

1.4 Πώς εκδηλώνεται ο σεξισμός στο εργασιακό περιβάλλον;

Ο σεξισμός στον κόσμο της εργασίας εκδηλώνεται με πολλούς τρόπους, οι οποίοι συνθέτουν ένα πεδίο διακρίσεων και ανισοτήτων κυρίως για τις εργαζόμενες. Σε αυτό καταγράφονται συμπεριφορές άνισης μεταχείρισης των γυναικών σε μισθολογικό επίπεδο, κατά τη διαδικασία αξιολόγησης ή πρόσληψης, αντιλήψεις που συνδέονται με «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα και καθήκοντα, παρενοχλητικές και σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές, απολύσεις εγκύων γυναικών, κ.ά.

Πολλά γεγονότα στον χώρο εργασίας έχουν διαμορφωθεί από την πεποίθηση ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν μεταξύ τους συμπληρωματικά χαρακτηριστικά, για παράδειγμα: οι άνδρες είναι ατομιστές και κυριαρχικοί, ενώ οι γυναίκες τρυφερές και με διάθεση συνεργασίας. Σύμφωνα με τη Σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης (2019) οι σεξιστικές υποθέσεις/παραδοχές που βασίζονται σε παραδοσιακούς ρόλους των φύλων μπορεί να οδηγήσουν στην πεποίθηση ότι οι γυναίκες, ως μητέρες ή μελλοντικές μητέρες ή φροντίστριες, είναι λιγότερο αξιόπιστες συναδέλφισσες και υπάλληλοι.

Αντίστροφα, ενδέχεται να υπάρχει εχθρότητα έναντι των μητέρων που δεν επιλέγουν να μείνουν στο σπίτι ή, εναλλακτικά, μπορεί να αποκλείονται από σημαντικές ευκαιρίες προώθησης της σταδιοδρομίας τους και, ως εκ τούτου, της επαγγελματικής τους ζωής. Αυτό συντείνει στη δημιουργία μιας **«αόρατης οροφής»** (glass ceiling) που περιορίζει τις επαγγελματικές ευκαιρίες των γυναικών. Συχνά μάλιστα οι γυναίκες μπορεί να παροτρύνονται να σταματήσουν να επιδεικνύουν στερεοτυπικά γυναικεία συμπεριφορά, αν θέλουν να προχωρήσουν στην καριέρα τους (EIGE, 2020a). Τέτοιες υποθέσεις/παραδοχές μπορούν επίσης να έχουν ως αποτέλεσμα σεξιστικά σχόλια σε βάρος ανδρών που αναλαμβάνουν ευθύνες φροντίδας άλλων προσώπων. Ορισμένα περιβάλλοντα εργασίας είναι ιδιαίτερα ανδροκρατούμενα, με υψηλό κίνδυνο δημιουργίας κουλτούρας σεξισμού. Επιπλέον, γυναίκες που κατέχουν θέσεις λήψης αποφάσεων ή θέσεις που θεωρείται ότι αμφισβητούν τη θεσμική «ανδροκρατούμενη» ιεραρχία μπορεί να είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στον σεξισμό. Παρομοίως και άνδρες μπορεί να βιώνουν σεξισμό σε τόπους εργασίας που κυριαρχούνται από γυναίκες, ή που απασχολούνται σε τυπικά «γυναικείες» εργασίες.

Σε γενικές γραμμές, παρατηρείται ότι σε **πέντε βασικά πεδία** εκφράζονται και (ανα)παράγονται έμφυλες διακρίσεις και σεξιστικές στάσεις και συμπεριφορές:

Επαγγέλματα και μισθοί Η αντίληψη ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν διαφορετικές δεξιότητες είναι μέρος της αιτίας που συγκεντρώνονται σε διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς.

Ενώ οι γυναίκες υπερ-εκπροσωπούνται στις υπηρεσίες φροντίδας και την προσχολική εκπαίδευση, οι άνδρες κυριαρχούν στην πολιτική και σε τομείς που σχετίζονται με την επιστήμη, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά. Αυτός ο οριζόντιος κατά φύλο διαχωρισμός είναι εν μέρει υπεύθυνος για το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, καθώς τα πεδία όπου κυριαρχούν οι άνδρες τείνουν να αμείβονται περισσότερο από αυτά στα οποία που κυριαρχούν οι γυναίκες. Ακόμη και όταν οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε έναν συγκεκριμένο τομέα, οι άνδρες θα έχουν περισσότερες ευκαιρίες για προαγωγή, θα αναλαμβάνουν περισσότερες ανώτερες θέσεις και θα κερδίζουν υψηλότερους μισθούς.

Αιτήσεις εργασίας και προσλήψεις Στην εργασία, οι επιπτώσεις των σεξιστικών προσδοκιών μπορούν ήδη να εντοπιστούν κατά τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων πρόσληψης.

Για παράδειγμα, μελέτες -όπως παρουσιάζονται στο EIGE (2020a)- αναδεικνύουν ότι οι γυναίκες για να κάνουν αίτηση για μια θέση, θα πρέπει να πληρούν όλα τα απαιτούμενα προσόντα, κάτι που δεν συμβαίνει με τους άνδρες, όπως επίσης ότι υποβάλλουν λιγότερες αιτήσεις, όταν στις αγγελίες για μια θέση χρησιμοποιούνται επίθετα που σχετίζονται με ανδρικά στερεότυπα. Παράλληλα, μελέτες παρουσιάζουν τον ρόλο που διαδραματίζουν οι ασυνείδητες προκαταλήψεις και τα έμφυλα στερεότυπα κατά την επιλογή και την πρόσληψη υποψηφίων, σε τέτοιον βαθμό που επηρεάζουν τις κρίσεις ενός ατόμου χωρίς το ίδιο να έχει επίγνωση. Έτσι, τα στερεότυπα και οι σχετικές προκαταλήψεις παράγουν διακρίσεις. Συχνά μάλιστα, ανάλογα με τη θέση, είναι πιθανό να προσαρμόζονται τα κριτήρια, προκειμένου να επιλέγεται το υποψήφιο άτομο του προτιμώμενου φύλου.

Αξιολόγηση επιδόσεων Έρευνες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες όταν λαμβάνουν σχόλια και ανατροφοδότηση για τις εργασιακές τους επιδόσεις, είναι λιγότερο πιθανόν αυτά τα σχόλια να είναι εποικοδομητικά και περισσότερο πιθανόν να είναι επικριτικά και αόριστα (EIGE, 2020a). Ειδικότερα, σύμφωνα με μελέτη του 2019 τα άτομα που αξιολογούν περιγράφουν πιο συχνά τους άνδρες με τη χρήση επιθέτων που σχετίζονται με την εργασία τους (π.χ. αναλυτικοί, ικανοί) και τις γυναίκες με τη χρήση επιθέτων που εστιάζουν σε χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους (π.χ. συμπονετικές, ενθουσιώδεις). Αυτές οι διαφορές αντανακλούν τα έμφυλα στερεότυπα και καθίστανται ακόμα πιο εμφανείς όταν γυναίκες και άνδρες αξιολογούνται για παρόμοιες εργασίες.

Κατανομή εργασιών και συναντήσεις εργασίας Έχει παρατηρηθεί ότι οι γυναίκες προσφέρονται πιο συχνά για την παροχή εθελοντικών υπηρεσιών στο πλαίσιο της εργασίας τους (π.χ. ο προγραμματισμός μιας γιορτής), όπως επίσης ότι τους ανατίθενται πιο συχνά, σε σύγκριση με τους άνδρες, καθήκοντα που δεν συμβάλλουν στην εξέλιξή τους (π.χ. συμμετοχή σε μια επιτροπή με διοικητικό έργο) (EIGE, 2020a). Επίσης, οι γυναίκες μιλούν λιγότερο σε συναντήσεις –ειδικά όταν αυτές αποτελούν μειοψηφία– λαμβάνοντας μόλις το 25% του χρόνου και επιπλέον διακόπτονται πιο συχνά τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες συναδέλφους τους (EIGE, 2020a). Τέλος, συχνό φαινόμενο στις συναντήσεις εργασίας είναι το "mansplaining", δηλαδή η επεξήγηση ενός ζητήματος από έναν άνδρα σε μια γυναίκα, με υπερβολική αυτοπεποίθηση, με διδακτικό ύφος και με τρόπο απλουστευμένο που υποθέτει ότι η συνομιλήτριά του δεν έχει γνώση του θέματος.

Ευθύνες φροντίδας Πρόσφατη μελέτη του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE, 2020b) ανέδειξε ότι αν και περίπου το 77% των ανδρών ηλικίας 20–49 ετών στην ΕΕ δικαιούνται να λάβουν γονική άδεια, μόνο το 10% περίπου των ανδρών επωφελείται από αυτό το δικαίωμα. Αυτό συμβαίνει διότι οι γυναίκες παραμένουν, ακολουθώντας τις παραδοσιακά έμφυλες προσδοκίες, οι κυρίες υπεύθυνες για τις μη αμειβόμενες υπηρεσίες φροντίδας του νοικοκυριού. Αποτέλεσμα αυτού του φαινομένου αποτελεί η συχνή και μακρά παραμονή των γυναικών εκτός αγοράς εργασίας, καθώς και η χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και η μη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης από τις γυναίκες για να επιτύχουν τη συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής / προσωπικής ζωής.

Σε αυτό το πλαίσιο σημειώνεται ότι έρευνα του ΚΕΘΙ (Γκερμότση, Μοσχοβάκου & Παπαγιαννοπούλου, 2016) σημειώνει ότι οι γυναίκες επιθυμούν να έχουν μια εργασία που διευκολύνει την εξισορρόπηση των επαγγελματικών και των οικογενειακών τους ευθυνών και μάλιστα, είναι πιο σημαντική αυτή η διάσταση από τις υψηλότερες απολαβές μιας εργασίας, γεγονός που δείχνει τη δυσκολία τους να αντεπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους που αναλαμβάνουν και στην ανάληψη του κυριότερου βάρους της φροντίδας που εξακολουθεί να παραμένει σε αυτές. Συνεπώς, οι δυσανάλογες ευθύνες φροντίδας των γυναικών και η επίδραση που έχει αυτό το γεγονός στη εργασιακή τους δέσμευση συνιστά σημαντικό παράγοντα που συντείνει στο έμφυλο μισθολογικό χάσμα.

Δραστηριότητα 1

«Ο σεξισμός υπάρχει παντού»

Παροτρύνετε τις/τους συμμετέχουσες/-οντες να περιηγηθούν στο υλικό από την Ιστοσελίδα του Συμβουλίου της Ευρώπης: «Σεξισμός. Δες τον. Κατονόμασέ τον. Σταμάτησέ τον».

https://www.coe.int/el/web/human-rights-channel/stop-sexism

Κατόπιν συζητήστε τις ακόλουθες ερωτήσεις και θέματα:

1. Πιστεύετε ότι υπάρχει σεξισμός σε διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα; Αν ναι, σε ποια συνήθως; Τι χαρακτηριστικά έχουν αυτά τα εργασιακά περιβάλλοντα;
2. Μπορείτε να φέρετε παραδείγματα σεξισμού και σεξιστικού λόγου από την εργασιακή σας εμπειρία;
3. Πώς αντιδρούν συνήθως τα άτομα που τους ασκούνται σεξιστικές συμπεριφορές;
4. Πώς αντιδρούν συνήθως οι συνάδελφοι που γίνονται μάρτυρες τέτοιων συμπεριφορών;
5. Αν σας ζητούσε ο φορέας σας να εμπλακείτε σε μια ομάδα που θα οργανώσει μια καμπάνια ευαισθητοποίησης για το θέμα του σεξισμού στην εργασία, τι φράσεις και εικόνες θα χρησιμοποιούσατε; Τι σενάριο θα προτείνατε να αναπτυχθεί;
6. Χρειάζεται να υπάρχουν εξειδικευμένες πολιτικές και διαδικασίες στην εργασία σας για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του σεξισμού; Αν ναι, τι θα προτείνατε;

Στην πορεία, και ανάλογα με το ενδιαφέρον των συμμετεχουσών/-όντων, μπορείτε να τους προτείνετε να κάνουν το ακόλουθο τεστ:

Τεστ: Είσαι σεξιστής; Κάνε το τεστ για να το μάθεις...
https://www.coe.int/el/web/human-rights-channel/stop-sexism-quiz

Δραστηριότητα 2 «Κατανοώντας τις έμφυλες ανισότητες και διακρίσεις»

Κάντε μια σύντομη εισαγωγή/παρουσίαση του θεωρητικού σχήματος (βλ. παρακάτω το σχετικό πλαίσιο) που χρησιμοποιεί η Marilyn Frye για να αναδείξει τις διαφορετικές διαστάσεις που καθιστούν ευάλωτες κάποιες κοινωνικές ομάδες αλλά και τις γυναίκες που ανήκουν σε αυτές και δημιουργούν κοινωνικές ανισότητες.

Έχοντας ως βάση τον τρόπο προσέγγισης της Frye (διαθεματική προσέγγιση), ξεκινήστε τη συζήτηση με στόχο: α) να αναδειχθούν διαφορετικά χαρακτηριστικά που καθιστούν κάποια άτομα πιο ευάλωτα στην κοινωνία μας, και β) να γίνει κατανοητό ότι για την ουσιαστική επιδίωξη της έμφυλης και κοινωνικής ισότητας και πρακτικών που την προωθούν, είναι σημαντικό να μπορέσουμε να «μετακινηθούμε» από τη δική μας θέση. Ενδεικτικά, μπορείτε να ξεκινήσετε τη συζήτηση θέτοντας ερωτήματα, όπως:

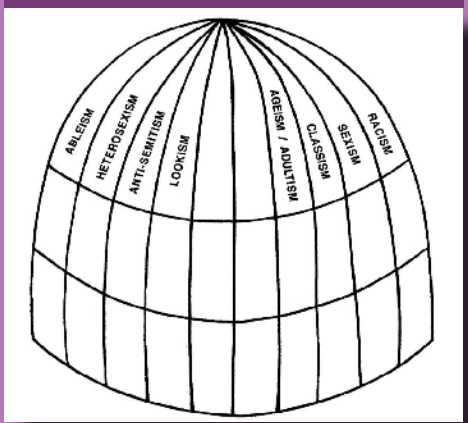
1. Έχετε βιώσει ποτέ κάποια άδικη ή άνιση συμπεριφορά (π.χ. λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, αναπηρίας κ.λπ.) σε κάποιο πεδίο της κοινωνικής σας ζωής (π.χ. στον χώρο εργασίας σας, στο σχολείο, στο πανεπιστήμιο, σε κάποιον δημόσιο χώρο); Εάν ναι, θεωρείται ότι αυτό συνέβη εξαιτίας κάποιου κοινωνικού σας χαρακτηριστικού; Εάν όχι, θεωρείται ότι αυτό συνέβη εξαιτίας κάποιου κοινωνικού σας χαρακτηριστικού που σας «τοποθετεί» κοινωνικά σε «προνομιακή» θέση;
2. Υπάρχουν κατά τη γνώμη σας ομάδες στην κοινωνία μας που είναι περισσότερο ευάλωτες να βιώσουν συμπεριφορές διάκρισης;
3. Μπορείτε να αναφέρετε ορισμένες από τις διαστάσεις/χαρακτηριστικά που καθιστούν ευάλωτα άτομα που ανήκουν σε συγκεκριμένες ομάδες; (Κατά τη διάρκεια της συζήτησης αρχίστε να συμπληρώνετε το κλουβί του σχήματος).
4. Τι συμβαίνει όταν ένα άτομο έχει περισσότερα από ένα ταυτοτικά χαρακτηριστικά που αποτελούν συνήθεις λόγους διάκρισης; Πως λειτουργεί αυτό το «πλέγμα»;
5. Μπορείτε να σκεφτείτε άτομα που γνωρίζετε και ανήκουν σε κάποια ευάλωτη κοινωνικά ομάδα;
6. Τι μπορούμε να κάνουμε για να κατανοήσουμε καλύτερα και να βοηθήσουμε ένα άτομο που υφίσταται άνιση μεταχείριση ή διακριτική συμπεριφορά;

Στην πορεία της δραστηριότητας η συζήτηση μπορεί να γίνει πιο συγκεκριμένη και να εστιάσετε στο ζήτημα του σεξισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης, δίνοντας έμφαση σε ομάδες που είναι πιο ευάλωτες να δεχθούν μια τέτοια συμπεριφορά, στον τρόπο που ένα θύμα μπορεί να αισθάνεται και να συμπεριφέρεται ως αποτέλεσμα ενός τέτοιου γεγονότος, καθώς και στον τρόπο με τον οποίο οφείλουμε να αντιδρούμε όταν γινόμαστε μάρτυρες ή όταν πληροφορούμαστε ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στο κοινωνικό (π.χ. εργασιακό, φιλικό) μας περιβάλλον.

Η **Marilyn Frye** (1983) περιγράφει διάφορες βασικές έννοιες και θεμελιώδη ζητήματα για τη φεμινιστική θεωρία. Στο πρώτο δοκίμιό της **«Καταπίεση»**, ερμηνεύει την καταπίεση ως ένα δομικό πλέγμα, ως ένα σύστημα αλληλένδετων φραγμών και δυνάμεων που μειώνουν, ακινητοποιούν και διαμορφώνουν εν τέλει άτομα που ανήκουν σε μια συγκεκριμένη ομάδα και επηρεάζουν την υποταγή τους σε μια άλλη ομάδα (είτε μεμονωμένα ως άτομα που καταπιέζονται από άτομα μιας άλλης ομάδας, είτε συλλογικά, ως ομάδα που καταπιέζεται από μια άλλη ομάδα).

Χρησιμοποιεί την αναλογία ενός κλουβιού πουλιού για να εξηγήσει γιατί πολλά άτομα δεν βλέπουν την καταπίεση: «Σκεφτείτε ένα κλουβί πουλιών. Αν κοιτάξουμε πολύ κοντά ένα σύρμα στο κλουβί, δεν θα μπορέσουμε να δούμε τα άλλα σύρματα. Εάν η αντίληψή μας καθορίζεται από αυτήν τη μυωπική εστίαση, δεν μπορούμε να δούμε γιατί ένα πουλί δεν θα πετούσε μόνο γύρω από το σύρμα οποιαδήποτε στιγμή ήθελε να πάει κάπου... Επιπλέον, ακόμα και αν, μια φορά τη μέρα, επιθεωρούσατε μυωπικά κάθε σύρμα, δεν θα μπορούσατε να καταλάβετε γιατί ένα πουλί θα δυσκολευόταν να περάσει τα σύρματα για να φτάσει οπουδήποτε. Δεν υπάρχει καμία φυσική ιδιότητα κανενός σύρματος, τίποτα που θα μπορούσε να αποκαλύψει πώς ένα πουλί θα μπορούσε να παρεμποδιστεί ή να βλαφτεί από αυτό. Μόνο όταν κάνετε ένα βήμα πίσω, σταματήσετε να κοιτάτε τα σύρματα ένα προς ένα, με μια μικροσκοπική οπτική, και υιοθετήσετε μια μακροσκοπική εικόνα ολόκληρου του κλουβιού, μπορείτε να δείτε γιατί το πουλί δεν πάει πουθενά (π.χ. αναπηροφοβία, ετεροσεξισμός, αντι-σημιτισμός, διακρίσεις με βάση την εμφάνιση, ηλικιακές διακρίσεις, ταξικές διακρίσεις, σεξισμός, ρατσισμός). Είναι απολύτως προφανές ότι το πουλί περιβάλλεται από ένα δίκτυο συστηματικά σχετιζόμενων φραγμών, κανένα από τα οποία δεν θα ήταν το λιγότερο εμπόδιο για το πέταγμα του, αλλά που, λόγω των σχέσεών τους μεταξύ τους, είναι τόσο περιοριστικά όσο οι συμπαγείς τοίχοι ενός μπουντρουμιού».

ΤΟ ΚΛΟΥΒΙ ΤΗΣ ΚΑΤΑΠΙΕΣΗΣ



2 Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Συνοπτική περιγραφή της ενότητας:

Η παρούσα ενότητα παρουσιάζει σε πέντε άξονες τα ακόλουθα θέματα: α) μια σύντομη αναδρομή στον όρο της σεξουαλικής παρενόχλησης, β) βασικούς εννοιολογικούς προσδιορισμούς, τυπολογίες και μορφές της σεξουαλικής παρενόχλησης, γ) αιτίες και παράγοντες του φαινομένου, δ) θεωρητικές προσεγγίσεις και ερμηνευτικά μοντέλα, και ε) τις επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης σε ατομικό και κοινωνικό επίπεδο.

Σκοπός:

Σκοπός της ενότητας είναι η ευαισθητοποίηση για θέματα που άπτονται του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, μέσω της παρουσίασης ορισμών και μορφών σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών, καθώς και μέσω της παρουσίασης θεωρητικών προσεγγίσεων και του αρνητικού αντίκτυπου που δημιουργεί στα άτομα και στον κόσμο της εργασίας.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα:

Οι επιμορφούμενες/-οι, αφού μελετήσουν το εκπαιδευτικό υλικό, θα είναι σε θέση:

- Να αποκτήσουν γνώσεις για τους ορισμούς, τις τυπολογίες και τις μορφές της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Να κατανοούν τις αιτίες και τους παράγοντες που συντείνουν στην εκδήλωση σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών.
- Να κατανοούν τις κύριες θεωρητικές προσεγγίσεις και τα ερμηνευτικά μοντέλα για τη σεξουαλική βία και παρενόχληση.
- Να ενημερωθούν για τον αρνητικό αντίκτυπο της σεξουαλικής παρενόχλησης σε ατομικό, επαγγελματικό και κοινωνικό επίπεδο.

Έννοιες-κλειδιά:

Αποπλανητική παρενόχληση, βιασμός, έμφυλη διαστρωμάτωση, έμφυλη παρενόχληση, εχθρικό/προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον, λεκτική παρενόχληση, οργανωσιακή θεωρία, παρενόχληση, σεξουαλική δωροδοκία, σεξουαλικός εξαναγκασμός, σεξουαλικός εκβιασμός, σεξουαλική επίθεση, σεξουαλική ευνοιοκρατία, σεξουαλική παρενόχληση, φεμινιστική θεωρία.

2.1 Μια συνοπτική ιστορία του όρου «σεξουαλική παρενόχληση»

Αν και συχνά ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» αποδίδεται στη φεμινίστρια νομικό Catharine MacKinnon, η πρώτη εμφάνισή του εντοπίζεται στο Πανεπιστήμιο Cornell στα μέσα της δεκαετίας του 1970. Το **1974**, η συγγραφέας και δημοσιογράφος **Lin Farley** προσλήφθηκε από το **Πανεπιστήμιο Cornell** ως διευθύντρια του Γυναικείου Τμήματος του Πανεπιστημίου και εισηγήτρια για το μάθημα: «Γυναίκες και Εργασία» (Crouch, 2001: 31). Σε ένα σεμινάριο ευαισθητοποίησης, μέσα από τις αναφορές των γυναικών, άρχισε να συνειδητοποιεί την έκταση του προβλήματος που αργότερα ονόμασε «σεξουαλική παρενόχληση» (MacKinnon & Siegel, 2004: 8). Καθώς οι γυναίκες στην τάξη περιέγραφαν τις εμπειρίες τους στον χώρο εργασίας, παρατήρησε ένα μοτίβο: κάθε γυναίκα εκεί είτε είχε παραιτηθεί είτε είχε απολυθεί από μια δουλειά, επειδή είχε νιώσει άβολα από τη συμπεριφορά των ανδρών. Ανακάλυψε ότι αυτό το φαινόμενο της ανδρικής παρενόχλησης και εκφοβισμού κατά των γυναικών εργαζομένων δεν είχε περιγραφεί στη βιβλιογραφία και δεν είχε αναγνωριστεί δημόσια ως πρόβλημα, αν και συνέχισε να το ακούει να περιγράφεται από γυναίκες από όλα τα κοινωνικά στρώματα (Farley, 1978).

Το **1975**, εμπνευσμένη από την περίπτωση της Carmita Wood, διοικητικής βοηθού του Καθηγητή Boyce McDaniel του Πανεπιστημίου Cornell, η ομάδα στο Cornell, δημιούργησε την οργάνωση **«Working Women United»** κατά της παρενόχλησης. Η Wood είχε παραιτηθεί, αφότου ανέπτυξε σωματικά συμπτώματα λόγω του άγχους της αντιμετώπισης των σεξουαλικών προτάσεων του McDaniel. Καθώς το Πανεπιστήμιο αρνήθηκε την αποζημίωση για την περίοδο της ανεργίας της, η Wood απευθύνθηκε στο Γραφείο Ανθρωπίνων Υποθέσεων, το οποίο στελεχώνονταν από τη Farley και δύο άλλες φεμινίστριες, τη Susan Meyer και την Karen Sauvigné (Baker, 2008: 27-29).

Τον Απρίλιο του **1975**, η **Lin Farley** κατέθεσε ενώπιον των ακροάσεων της Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Νέας Υόρκης για τις γυναίκες και την εργασία, με επικεφαλής την Eleanor Holmes Norton. Όρισε τη σεξουαλική παρενόχληση ως τις «*ανεπιθύμητες σεξουαλικές προσβολές εναντίον γυναικών υπαλλήλων από άνδρες προϊσταμένους, εργοδότες ή διευθυντές*» και έδωσε σχετικά παραδείγματα: «*Συχνά σημαίνει ότι μια γυναίκα προσλαμ-*

βάνεται επειδή είναι όμορφη, ανεξάρτητα από τα προσόντα της· ότι η εργασιακή ασφάλεια μιας γυναίκας εξαρτάται αιώνια από το πόσο ικανοποιεί το αφεντικό της και αυτός συχνά πιστεύει ότι η σεξουαλική συντροφιά είναι μέρος της περιγραφής της εργασίας της και ότι οι γυναίκες απολύονται επειδή έχουν γεράσει ή είναι πολύ ανεξάρτητες ή λένε «όχι» στα σεξουαλικά παράπλευρα παιχνίδια».[2]

Μια δημοσιογράφος των **New York Times**, που άκουσε τη μαρτυρία της, έγραψε σχετικά ένα άρθρο με τίτλο: «Women begin to speak out against sexual harassment at work»[3] και μέχρι το τέλος του **1975** το μήνυμά της είχε γίνει ευρέως γνωστό. Οι κυβερνητικές υπηρεσίες άρχισαν να αναγνωρίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση ως πρόβλημα που έπρεπε να αντιμετωπιστεί.

Τις επόμενες δεκαετίες η Farley έκανε πολλές δημόσιες και ακαδημαϊκές παρουσιάσεις για το θέμα και υπηρέτησε ως σύμβουλος στο Υπουργείο Εργασίας των ΗΠΑ, σε οργανώσεις πολιτικών δικαιωμάτων και σε προγράμματα σπουδών γυναικών. Έγραψε το βιβλίο **Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job**, που εκδόθηκε το **1978** και τόνισε ότι η ιστορία της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι μακροχρόνια, δίνοντας σύγχρονα παραδείγματα, όπως διαφημίσεις που ζητούν βοήθεια και υπονοούν την αποδοχή της σεξουαλικής αλληλεπίδρασης ως μέρος της περιγραφής της θέσης εργασίας. Γενικά, αυτές οι ακτιβίστριες, η Lin Farley, η Susan Meyer και η Karen Sauvigne συνέχισαν να σχηματίζουν τις Working Women United, οι οποίες, μαζί με την Alliance Against Sexual Coercion (που ιδρύθηκε το 1976 από τις Freada Klein, Lynn Wehrli και Elizabeth Cohn-Stuntz), ήταν μεταξύ των πρωτοπόρων οργανώσεων που έστρεψαν την προσοχή του κοινού στη σεξουαλική παρενόχληση στα τέλη της δεκαετίας του 1970.

Στον πρώτο αυτόν ορισμό η σεξουαλική παρενόχληση αφορούσε σε συμπεριφορές, όπως επαναλαμβανόμενα και ανεπιθύμητα για την/τον αποδέκτρια/αποδέκτη σεξουαλικά σχόλια, βλέμματα, προτάσεις ή ακόμη και σωματική επαφή, που έκαναν το θιγόμενο άτομο να αισθάνεται ενόχληση ή προσβολή και του προκαλούσαν δυσαρέσκεια και αμηχανία στο εργασιακό περιβάλλον. Ο αρχικός ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν ήταν τόσο ευρύς σε σχέση με τον ορισμό που υιοθετήθηκε στις επόμενες δεκαετίες, ιδιαίτερα σε **τρία σημεία** (Crouch, 2001):

---

[2] "Testimony given by Lin Farley". Hearings on women in blue-collar, service, and clerical occupations. Commission on Human Rights of the City of New York. April 21, 1975.

[3] Nemy, Enid (August 20, 1975). "*Sexual harassment a problem in the office*". New York Times.

38 family/style THE NEW YORK TIMES, TUESDAY, AUGUST 18, 1971

Women Begin to Speak Out Against Sexual Harassment at Work

By ENID NEMY

For years, many women accepted it as a job hazard. Then, as the feminist movement increased self-awareness, they are speaking out against the indignities of work-related sexual advances and intimidation, both verbal and physical.

"Sexual harassment of women in their place of employment is extremely widespread. It is literally epidemic," said Lin Farley, director of the women's section of the Human Affairs Program at Cornell University.

She listed the forms such harassment could take:

●Constant leering and ogling of a woman's body.

●Consciously brushing against a woman's body.

●Forcing a woman to submit to answering or phoning.

●Pressuring a woman alone for forced sexual intimacies.

●Outright sexual propositions, backed by threat of losing a job.

●Forced sexual relations.

Miss Farley, in testimony given before the Commission on Human Rights of New York City, noted that, in the past, women discussed the situation infrequently. They were, she said, humiliated by the experience and had worried that nobody would believe them. Moreover, many women who did complain were branded as a troublemaker.

Treated as a Joke

"Most male supervisors treat it as joke. At best, it's 'just normal,'" she said. Even more frightening, the woman who speaks out against her tormentors runs the risk of suddenly being seen as a crazy, a weirdo or, even worse, a loose woman.

The Cornell Human Affairs Program recently distributed a questionnaire on sexual harassment to women attending a Speak Out on the subject, and to women members of the Civil Service Employees Association in Binghamton, N. Y., who were unfamiliar with sexual harassment as an issue.

The results indicated that more than 70 per cent of the 155 respondents had experienced sexual harassment. Moreover, more than 90 per cent of those questioned believed it was a serious problem. About 10 per cent of the women said they ignored the behavior or tried to pretend it didn't happen and, when this course of action was followed, 75 per cent of the cases continued or got worse. More than 50 per cent of the women who did complain, through channels, found that nothing was done.

Although the issue of sexual harassment is still a comparatively new one, it is being treated with increasing seriousness by government agencies.

"We are working on language for a affirmative action agreements and guidelines to be included in our Human Rights for the City of New York.

The language now being considered would "emphasize actions by officers of private companies and labor unions to assure that sexual harassment was "good cause for leaving a job."

"I trust we would pay benefits without question," he said. "But it's one of the toughest ones to handle. It's a question of credibility. Where we have witnesses, we would [illegible] question, to insure the case to the claimant."

Early in the year, the United States Equal Employment Opportunity Commission filed a friend of the court brief in opposition to dismissal of a sexual discrimination action against Bensalt and Lamb, and one of its supervisory employees. The action had been filed by two women who charged that, among other things, they had been harassed by repeated verbal and physical advances from the supervisor. Because of this act, they said, they were subjected to such working conditions as having to submit to the supervisor's sexual advances or else lose their jobs.

Miss Ostrowski, the daughter of a dairy farmer in Canandaigua, N. Y., worked part time as a clerk during the early years at Cornell.

"In the past, I was working for thoughts on how to say 'no' to my employer," she recalled. "How could I tell him to stop, he just continued [illegible] cause to seem so both humiliating and trivial."

The women, of Tompkins County, N. Y., who have banded together to form Working Women United, agree that sexual harassment is humiliating. They do not believe it is trivial. They have now launched a campaign to expose the problems of sexual exploitation of women on the job.

"The thing I think about it, I get real worked up . . . sets thinking they have a right to touch me, or proposition me because I'm a waitress," said Janet Genovich, who has supported her studies in sociology at Cornell with long periods of working in restaurant-bars.

"This sort of harassment is crucial when it's job related," added the 24-year-old Miss Genovich. "Why do women have to put up with this sort of thing anyway? You won't in any job. You're in my job, you're supposed to be a waitress. You're not supposed to be a sex object. You're not supposed to be all about. Women are the ones who are punished. They have to leave a job because of a man's behavior and the man is left there, sitting pretty. It's totally ridiculous."

> *"Women are the ones who are punished. They have to leave a job because of a man's behavior and the man is left there, sitting pretty."*

Miss Genovich, who was married to a waiter, has supported her studies in sociology at Cornell with long periods of working in restaurant-bars.

"This sort of harassment is crucial when it's job related," added the 24-year-old Miss Genovich. "Why do women have to put up with this sort of thing anyway? You won't in any job. You're in my job, you're supposed to be a waitress. You're not supposed to be a sex object. You're not supposed to be all about. Women are the ones who are punished. They have to leave a job because of a man's behavior and the man is left there, sitting pretty. It's totally ridiculous."

Miss Genovich, the daughter of a dairy farmer in Canandaigua, N. Y., worked part time as a clerk during the early years at Cornell.

"In the past, I was working for thoughts on how to say 'no' to my employer," she recalled. "How could I tell him to stop, he just continued [illegible] when I gave voice, he stopped. Then he propositioned me and I gave notice again. He finally understood, but it was six months of pure hell. I was a wreck but I needed the money. He said I was taking it too seriously, and it was all a joke. What made him think he had the right to do [illegible]?"

Connie Morfet, who has worked as a waitress in restaurants around Ithaca, is now in the personnel department of Ithaca College, said she had had some kind of problem in every job she'd held, other than her present one.

"When I was in college [Brockport State College near Rochester], I couldn't even baby sit because the husbands taking me home would make passes at me," she said.

"Within my first month as a waitress, it was made very clear to me that if you are friendly enough, you could have an affair with the boss. I'm not a prude, but I'm not a tramp either. When I refused to play ball, I was given the dirty jobs, the worst hours and no tips. When I complained to the manager, he told me to be friendlier. And I was told that if I didn't like it, I could leave. I was fired when I quit to protest."

Cathy Edmundson, a nurse at the George Washington University Hospital in Washington, termed sexual harassment a "working condition between men and women."

"It happens so frequently, and as much, that you accept it as an everyday thing and learn to work with it," she said.

"I was overwhelmed at first," said Miss Edmundson, who is 27 and has been a nurse for five years. "It's not the kind of thing you are told you are going to be confronted with. You have to have some kind of rapport between doctors and nurses. But I'd hate to use the word [illegible] doctor-nurse game to a point where you draw the line."

She recalled an occasion where a surgeon, who had just come from the operating room, "grabbed me from behind, and around the neck, and dragged me playfully around the room. Patients were there, and doctors and nurses. It was his playful way of attacking. I couldn't make a scene."

She said that sexual advances were usually "couched in such fine terms."

"Through the years, the resident physicians develop sets and some of them think they are God's gift to patients and nurses. Certain men convey a feeling to you that you are achievement, and you take what they dish out and you do what they tell you to do."

She laughed. "You have to roll with the punches," she said.

Jan Crawford of New York, a former media director in advertising, said she had always viewed the sex could take two attitudes.

"One was sexy, and the other cute. I chose to be cute, then hide girl kind of thing. It shielded me from more serious harassment, but why was it necessary?"

Miss Crawford, who is 32, said she had encountered her most clear case of sexual harassment when she moved to San Francisco. She had been hired as the buying program of a commercial real estate firm, and her immediate superior had made it clear he didn't approve of women working outside the home.

"The man who was second in command to my boss asked me out and I refused it. I was charming but I said no. He said that I'd be sorry," she said. "Later on, my boss said he had evidence of my inefficiency and that he could fire me, but when I quit it wasn't possible. He said he would make evidence. He was supported by the man who had asked me out. That man then said to me, 'I told you you'd be sorry.'"

"I had poured myself into that job," Miss Crawford said. "It was just devastating to me that everything could be pulled out from under me for no reason. For several years after that, I had no ambition. I had the frightening feeling that it could all be taken away again."

A Subtle Threat

For Susan Studer, sexual harassment directed against "not being attractive enough" was "more subtle, but the same thing."

"I knew it's a real thing. It's not my imagination or paranoia," she said. "It doesn't lend itself to proving but it's just as real, and just as financially damaging."

"I applied for a job as a library assistant at Cornell and I needed it," she said. "I was working my way through college. I wasn't given a job until a friend got me in. Another friend of mine, very attractive, who didn't need a job, was given one. It was known that the man in charge wanted girls who looked pretty right, and were the right clothes."

Miss Studer noted that "the male standard we are being judged by" results in a divisive situation for women. "If someone else is being punished, while you are being spared, you resent the person punishing you. Even if she is a pissing pansy, you don't realize she resents it, because it isn't discussed."

Miss Studer, who is 28, has worked as a house painter, house cleaner and in day care programs. She has learned, she said, not even to apply for certain jobs.

"I'm being attractive enough. Does have an accent? Is a woman? I don't even know you can't get really well-paying jobs if you ever go to the top floor of an office building, you know the women took a certain way."

"Some women can handle sexual harassment but no woman should have to," she said. "It's a central issue because it isn't recognized a serious problem. There must be some recourse for the women who have to face this."

Μία από τις πρώτες νομικές διατυπώσεις της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης ως συνεπής με τις διακρίσεις λόγω φύλου και ως εκ τούτου απαγορευμένη συμπεριφορά, σύμφωνα με τον Τίτλο VII του Νόμου περί Πολιτικών Δικαιωμάτων του 1964, εμφανίστηκε στο θεμελιώδες βιβλίο του **1979** από την **Catharine MacKinnon** με τίτλο: «Sexual Harassment of Working Women». Η MacKinnon (1979) συνέβαλε στον ορισμό των εν λόγω συμπεριφορών, διακρίνοντας **δύο βασικές κατηγορίες**: την άσκηση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως πρόταση για αντιπαροχή **(quid pro quo)** και ως προϋπόθεση εργασίας, όπως επίσης και τη δημιουργία ενός εχθρικού/προσβλητικού περιβάλλοντος **(hostile environment)**.

2.2 Εννοιολογικό πλαίσιο, ορισμοί και μορφές

2.2.1 Ορισμοί και τυπολογίες

Η απόδοση και η ανάλυση του όρου της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει αποτελέσει σημαντική **εννοιολογική πρόκληση**, καθώς δεν υφίσταται ένας αμετάβλητος και κοινά αποδεκτός ορισμός (Fitzgerald & Ormerod, 1991, Crocker, 1983, Rubin & Borgers, 1990). Ο ορισμός του φαινομένου καθίσταται **σύνθετος και πολυδιάστατος**, καθώς η συμπερίληψη των αντιλήψεων του δράστη και του θύματος, όπως επίσης και οι συνεπαγόμενες επιπτώσεις των σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών στο άτομο και το περιβάλλον του, αποτελούν κρίσιμες παραμέτρους στη συγκρότηση ενός σαφή και αναμφίλεκτου εννοιολογικού πλαισίου (Roscoe, Strouse & Goodwin, 1994: 516).

Επιπλέον, ο όρος παραμένει ρευστός λόγω του δημόσιου διαλόγου που έχει αναπτυχθεί και των κοινωνικών συζητήσεων [π.χ. #MeToo, #IDidThat, #MyHarveyWeinstein, #WhatWereYouWearing, #YouOkSis, #BalanceTonPorc (#DenounceYourPig), κ.ά.], καθώς και των αλλαγών που καταγράφονται στο πεδίο της απασχόλησης (π.χ. επιγραμμική εργασία στην online gig οικονομία, επισφαλείς όροι εργασίας, τηλεργασία, κ.λπ.). Επομένως, η απουσία ενός καθολικά αποδεκτού ορισμού έχει επιφέρει ως αποτέλεσμα τη συνεκδοχική δυσκολία στην κατανόηση ερευνητικών ευρημάτων και μια στοιχειοθέτηση του «κόσμου και του χώρου» της σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία περιλαμβάνει παραμέτρους που μεταβάλλονται και διαντιδρούν με τις εκάστοτε ιστορικές, πολιτισμικές, κοινωνικές και πολιτικο-οικονομικές συγκυρίες, με αποτέλεσμα να μην προσδιορίζεται με καθολικούς ή μετρήσιμους όρους (Αρτινοπούλου, Παπαθεοδώρου, Παπαγιαννοπούλου, κ.ά., 2004).

> Οι βασικές εννοιολογήσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης εστιάζουν σε νομικές, ψυχολογικές και ταξινομητικές προσεγγίσεις, περιλαμβάνοντας ποικίλες μορφές καταχρηστικών συμπεριφορών (π.χ. λεκτική, σωματική, ψυχολογική, διαδικτυακή/ηλεκτρονική παρενόχληση κ.ά.), αρκετές εκ των οποίων χαρακτηρίζονται από αμφίσημο περιεχόμενο ως προς την ανάλυση και την πρόσληψή τους.

Όπως προαναφέρθηκε, ο όρος της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν υφίστατο πριν τα μέσα της δεκαετίας του 1970, με αποτέλεσμα οι συμπεριφορές που πλέον θεωρούνται καταχρηστικές και παρεκκλίνουσες, παλαιότερα αγνοούνταν και δεν αναγνωρίζονταν ως τέτοιες (MacKinnon, 1979).

Αρχικά, η σεξουαλική παρενόχληση αναγνωρίστηκε ως **μορφή έμφυλης διάκρισης** το **1976** στο αμερικανικό νομικό σύστημα (Williams v. Saxbe, 1976). Στον ακαδημαϊκό κόσμο, ο νομικός ορισμός των έμφυλων διακρίσεων εμφανίστηκε στον τίτλο VII του Νόμου για τα Ατομικά Δικαιώματα (Civil Rights Act, 1964) που απαγορεύει κάθε είδους διάκριση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της διάκρισης λόγω φύλου. Αυτός ο νόμος υιοθετήθηκε οκτώ χρόνια αργότερα υπό τον τίτλο IX των Higher Education Amendments που απαγορεύουν τις έμφυλες διακρίσεις σε όλα τα εκπαιδευτικά ιδρύματα που λαμβάνουν ομοσπονδιακή χρηματοδότηση (Riggs, Murrell & Cutting, 1993). Συνεπώς, ενώ οι έμφυλες διακρίσεις ήταν ποινικοποιημένες από τη δεκαετία του 1960, ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» δεν είχε χρησιμοποιηθεί ως τα τέλη της δεκαετίας του 1970.

Η MacKinnon (1979: 27), τονίζει ότι:

«αυτό δεν προκαλεί έκπληξη… ότι δηλαδή οι γυναίκες δεν θα κατέθεταν μήνυση για μια εμπειρία, για την οποία δεν υπήρχε όνομα. Μέχρι το 1979, στερούμενη ενός όρου για να την περιγράψουν, η σεξουαλική παρενόχληση ήταν κυριολεκτικά απερίγραπτη, γεγονός που καθιστούσε έναν γενικό, κοινό και κοινωνικό ορισμό απρόσιτο».

Η Farley **(1978)** όρισε τη σεξουαλική παρενόχληση ως την «ανεπιθύμητη και μη αμοιβαία ανδρική συμπεριφορά, η οποία τοποθετεί τον σεξουαλικό ρόλο μιας γυναίκας σε θέση ανώτερη του επαγγελματικού της ρόλου» και η MacKinnon **(1979)**, στον ορισμό της, έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην επιβλαβή επιρροή της άσκησης εξουσίας, της αρρενωπότητας και της ανάπτυξης εξουσιαστικών σχέσεων. Συγκεκριμένα, τόνισε ότι ο όρος σεξουαλική παρενόχληση «*αναφέρεται σε μια ανεπιθύμητη επιβολή σεξουαλικών απαιτήσεων στο πλαίσιο μιας άνισης ισχύος σχέσης. Κεντρικό σημείο στην έννοια, είναι η χρήση της εξουσίας που προέρχεται από μια κοινωνική σφαίρα για να εξωθήσει σε οφέλη ή να επιβάλλει περιορισμούς σε μια άλλη…*» (1979:1). Έχει υποστηριχτεί, ιδιαίτερα από τη φεμινιστική προσέγγιση – όπως θα δούμε παρακάτω, ότι η σεξουαλική παρενόχληση σχετίζεται άμεσα με τη δύναμη/εξουσία και πιο συγκεκριμένα, με την κατώτερη θέση των γυναικών στον εργασιακό χώρο και το εργατικό δυναμικό, καθώς παρατηρούνται φαινόμενα επαγγελματικού διαχωρισμού (π.χ. γυάλινη οροφή, μισθολογικές ανισότητες, κ.ά.).

Η MacKinnon (1979) διέκρινε δύο γενικούς τύπους σεξουαλικής παρενόχλησης, οι οποίοι μπορούν να συνυπάρχουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον:

- **Quid pro quo** (που σημαίνει «αυτό για εκείνο» ή αλλιώς **πρόταση για αντιπαροχή**), όπου η σεξουαλική «συμμόρφωση» ανταλλάσσεται ή προτείνεται να ανταλλαχθεί με κάποια ευκαιρία που σχετίζεται με την εργασία ή με την αποφυγή μιας διακριτικής/δυσμενούς συμπεριφοράς. Αυτό σημαίνει ότι το παρενοχλούμενο άτομο θα πρέπει να υποχωρήσει στις σεξουαλικές απαιτήσεις του δράστη ή να στερηθεί κάποια ευκαιρία, όφελος ή ευνοϊκή συμπεριφορά. Έτσι, η παρενόχληση αναφέρεται σε μια απαίτηση για σεξουαλικές χάρες από ένα άτομο με εξουσία (π.χ. προϊστάμενος), προκειμένου μια/ένας εργαζόμενη/-ος να αποκτήσει ή να διατηρήσει ορισμένα επιδόματα εργασίας, αύξηση μισθού, προαγωγή, ευκαιρία κατάρτισης, κ.λπ. Αυτό το είδος σεξουαλικής παρενόχλησης αναφέρεται επίσης ως «**σεξουαλικός εξαναγκασμός** ή **σεξουαλικός εκβιασμός**». Ο σεξουαλικός εκβιασμός θεωρείται ευρέως ως ιδιαίτερα κατακριτέος, καθώς αφορά σε παραβίαση της εμπιστοσύνης και κατάχρηση της εξουσίας.

> Η pro quid quo παρενόχληση έχει καθιερωθεί ως σεξουαλικός αντιπραγματισμός, όπου η αποδοχή ή μη μιας ανεπιθύμητης σεξουαλικής πρότασης λειτουργεί ως προϋπόθεση για την προσφορά εργασιακών ανταλλαγμάτων (π.χ. προαγωγή ή ακόμα και παραμονή στην εργασία) (Παπαγιαννοπούλου, 2017).

- **Συνθήκες εργασίας (δημιουργία εχθρικού ή/και προσβλητικού περιβάλλοντος)**. Σε αυτόν τον τύπο σεξουαλικής παρενόχλησης, η ανεπιθύμητη σεξουαλική πρόθεση και συμπεριφορά (σωματική ή/και λεκτική) του δράστη δημιουργεί ένα προσβλητικό, ταπεινωτικό, εχθρικό περιβάλλον εργασίας για την/τον αποδέκτρια/-κτη. Μπορεί να δυσκολεύει την εργασία της/του, να δυσχεραίνει την απόδοσή της/του, να διαταράσσει τις σχέσεις της/του ή να παρεμποδίζει την ανέλιξή της/του. Στην περίπτωση αυτή, η παρενόχληση είναι συχνά πιο δύσκολο να αναγνωριστεί και να διαγνωστεί, σε σχέση με τον προηγούμενο τύπο (Παπαγιαννοπούλου, Κάσδαγλή & Μουρτζάκη, 2021).

Το **1980**, η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών Απασχόλησης, της οποίας η λειτουργία προβλέπεται από τον ίδιο τον Νόμο περί Ατομικών Δικαιωμάτων του 1964 και αποτελεί ανεξάρτητο όργανο με σκοπό την παρεμπόδιση των παραβιάσεων του ως άνω τίτλου αυτού του νόμου, θεσπίζει και δημοσιεύει **κατευθυντήριες οδηγίες** που έχουν ως στόχο την ευόδωση του έργου της νομολογίας, εξαιτίας των διαφορετικών συγκρουόμενων ερμηνειών των δικαστηρίων σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση (Ημέλλου, 2007). Οι Οδηγίες αυτές, αν και δεν έχουν ισχύ νόμου, η επίδρασή τους στη Νομολογία αλλά και στην αντιμετώπιση των νομικών στα ζητήματα

της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι καθοριστική (Κραβαρίτου, 1992: 102-103). Ορίζουν δε τη σεξουαλική παρενόχληση ως τις «*ανεπιθύμητες προτάσεις σεξουαλικής φύσης, αξιώσεις για ίδιας φύσης παραχωρήσεις ή άλλη σωματική ή λεκτική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης*», εφόσον:

1. η υποταγή σε αυτήν τη συμπεριφορά, είτε ρητά είτε άρρητα, αποτελεί όρο ή συνθήκη για την εργασιακή απασχόληση ή για την ακαδημαϊκή εξέλιξη του ατόμου,

2. η υποταγή σε αυτήν τη συμπεριφορά ή η απόρριψή της αποτελεί το αποφασιστικό κριτήριο για αποφάσεις που σχετίζονται με και επηρεάζουν την εργασία του ατόμου, ή

3. η συμπεριφορά αυτή έχει ως στόχο ή ως αποτέλεσμα την υπέρμετρη επίδραση στην εργασία ή την ακαδημαϊκή επίδοση του ατόμου ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον (Hallgarth & Capek, 1991* Κωσταβάρα-Παπαρήγα, 1995: 625-626).

Οι κατευθυντήριες οδηγίες, επίσης, περιγράφουν τις αναγκαίες διαδικασίες για ασκηθεί μια σχετική αγωγή και καθορίζουν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την απόδοση ευθύνης στον εργοδότη για τις πράξεις των υπαλλήλων του. Οι Οδηγίες διακρίνουν έτσι **δύο μορφές σεξουαλικού εκβιασμού**:

- την περίπτωση του άμεσου **εκβιασμού** που υφίσταται μια εργαζόμενη, όταν οι προτάσεις του προϊσταμένου της και η αποδοχή ή απόρριψή τους συνιστά όρο εργασιακής σχέσης (quid pro quo sexual harassment/πρόταση για αντιπαροχή), και
- την περίπτωση του **προσβλητικού και εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος** (environmental sexual harassment) (Κραβαρίτου, 1992: 102-103).

Ενώ, όμως, παρατηρείται ότι η διατύπωση στις παραγράφους (1) και (2) είναι σαφής, η παράγραφος (3) που προσδιορίζει ένα «εχθρικό περιβάλλον» έχει επιδεχθεί πολλών ερμηνειών και συνεχίζει να προκαλεί ασάφεια εντός και εκτός των δικαστηρίων, καθώς προσλαμβάνεται διαφορετικά από τα εμπλεκόμενα μέρη. Σε όλες τις περιπτώσεις, το βάρος απόδειξης της σεξουαλικής παρενόχλησης και του «εχθρικού περιβάλλοντος» πέφτει εξ' ολοκλήρου στον κατήγορο (Hallgarth & Capek, 1991). Έτσι, οι νομικοί ορισμοί, ενώ παρέχουν το γενικό πλαίσιο του ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης, συχνά είναι αμφίσημοι και γενικοί, αφήνοντας στη διακριτική ευχέρεια του κοινού, των ερευνητών/-τριών, των εκπροσώπων επιβολής του νόμου και των οργανισμών/επιχειρήσεων να αποφασίσουν ποιες συμπεριφορές θα ορίσουν ως σεξουαλική παρενόχληση. Συνεπώς, «*η έλλειψη ενός σαφούς και συγκεκριμένου νομικού ορισμού στο τι συνιστά*

σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά… συντελεί στα συγκρουόμενα ερευνητικά αποτελέσματα για τις αντιλήψεις των ατόμων όσον αφορά στη σεξουαλική παρενόχληση» (Barr, 1993: 460).

Ένας επιπλέον παράγοντας που έχει συνυπολογιστεί στον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η **εχθρική πρόθεση**. Ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» υπονοεί ότι η συμπεριφορά είναι σεξουαλικής φύσης ή με σεξουαλικές προεκτάσεις ή/και διακριτική σε βάρος ενός ατόμου βάσει του φύλου του. Στο λεξικό του Webster **(1980)** σημειώνεται ότι το ρήμα «παρενοχλώ» σημαίνει «ενοχλώ, προκαλώ ανησυχία ή βασανίζω…». Αυτό, επομένως, σημαίνει ότι το να παρενοχλείς συνεπάγεται κάποιο είδος εχθρικής πράξης ή εχθρικής λεκτικής συμπεριφοράς. Οι Gervasio και Ruckdeschel (1992) διερεύνησαν την έννοια βάσει αυτού που γίνεται αντιληπτό από τα άτομα ως «παρενοχλητικό» θεμελιωμένο στον τύπο της γλώσσας που χρησιμοποιείται και της συσχέτισή της με μια εχθρική πράξη. Οι έρευνες στο παρελθόν έχουν καταδείξει ότι οι γυναίκες χρησιμοποιούν άσεμνο λόγο λιγότερο συχνά συγκριτικά με τους άνδρες και ότι αξιολογούν ως πιο σκληρές/επιθετικές κάποιες μεμονωμένες λέξεις από ό,τι οι άνδρες. Οι συγγραφείς, κατόπιν, απέδειξαν ερευνητικά ότι οι έμφυλες παρενοχλητικές εκφράσεις που εμπεριέχουν άσεμνο/προσβλητικό λόγο υπαινίσσονται μια εχθρική πρόθεση, εξαιτίας της συμπερίληψης της απαγορευμένης ταμπού γλώσσας.

Ένα από τα πιο ευρέως χρησιμοποιούμενα μοντέλα (Till, **1980**) κατηγοριοποιεί τη σεξουαλική παρενόχληση σε **πέντε βασικά επίπεδα**. Το ταξινομητικό αυτό σύστημα αναπτύχθηκε, προκειμένου να παρασχεθεί ένα πιο ομοιόμορφο σύστημα για τη σεξουαλική παρενόχληση. Η εν λόγω **τυπολογία** περιλαμβάνει συμπεριφορές που η πλειονότητα των ατόμων σκέφτεται όταν αναφέρεται στη σεξουαλική παρενόχληση, όπως επίσης και πιο διφορούμενες συμπεριφορές που δεν περιλαμβάνουν άμεσα τη σεξουαλική ανταλλαγή. Οι κατηγορίες αυτές είναι οι ακόλουθες:

1. Η **έμφυλη παρενόχληση** (βασιζόμενη στο φύλο), η οποία συνίσταται σε γενικεύσεις με σεξιστικά σχόλια και συμπεριφορές που εκφράζουν αρνητικές και υποβιβαστικές αντιλήψεις για τις γυναίκες. Οι συγκεκριμένες συμπεριφορές δεν εκδηλώνονται για να αποσπάσουν απαραίτητα τη σεξουαλική συναίνεση.

2. Η **αποπλανητική παρενόχληση** (seductive harassment), η οποία περιλαμβάνει ανεπιθύμητες ερωτικές προτάσεις που είναι ακατάλληλες και δυσάρεστες.

3. Η **σεξουαλική δωροδοκία**, η οποία περιλαμβάνει την πίεση και τις ανήθικες προτάσεις για σεξουαλική δραστηριότητα με την υπόσχεση της ανταμοιβής/ανταλλάγματος.

4. Ο **σεξουαλικός εξαναγκασμός** που συνίσταται στην πίεση και τις ανήθικες προτάσεις για σεξουαλική δραστηριότητα με την απειλή κυρώσεων/τιμωρίας.

5. Η **σεξουαλική επιβολή ή/και επίθεση.**

Στη συνέχεια, οι Fitzgerald και Shullman **(1985)** πρότειναν ότι οι πέντε κατηγορίες του Till (1980) μπορούν να συνδυαστούν σε τρεις παράγοντες που αποτελούν την πλειονότητα των δεδομένων για τη σεξουαλική παρενόχληση: έμφυλη παρενόχληση (επίπεδο 1), σεξουαλική παρενόχληση (επίπεδα δύο και πέντε), και σεξουαλικός εξαναγκασμός (επίπεδα τρία και τέσσερα). Υποστήριξαν ότι αυτές οι κατηγορίες θα μπορούσαν να θεωρηθούν περισσότερο ως τύποι παρά ως επίπεδα παρενόχλησης, λόγω της ύπαρξης λιγότερο σοβαρών περιστατικών που παρατηρούνται σε κάθε μία από αυτές. Οι Fitzgerald κ.ά. **(1988)** ανέπτυξαν ένα εργαλείο που ονόμασαν Ερωτηματολόγιο Σεξουαλικών Εμπειριών [Sexual Experiences Questionnaire (SEQ)], το οποίο περιγράφει –βάσει προηγούμενης ανάλυσης περιεχομένου– συγκεκριμένες σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές και μπορεί να τις μετρήσει, έτσι όπως αυτές βιώνονται από τα άτομα και σύμφωνα με την προαναφερθείσα κατηγοριοποίηση των τριών παραγόντων. Αυτή η ταξινομητική δομή υποστηρίχτηκε στην πορεία και σε επόμενες έρευνες (Magley, Hulin, Fitzgerald, & DeNardo, 1999).

Οι Fitzgerald κ.ά. (1997) όρισαν τη σεξουαλική παρενόχληση ως την «ανεπιθύμητη και σχετική με το σεξ συμπεριφορά, στον χώρο εργασίας, η οποία αξιολογείται από την αποδέκτρια ως προσβλητική, υπερβαίνουσα τις δυνατότητές της ή απειλητική για την ευεξία της». **Η McDonald (2012) όρισε τη σεξουαλική παρενόχληση ως** «μία εκ των καταχρηστικών ή αντιπαραγωγικών συμπεριφορών, στον χώρο εργασίας, η οποία έχει στον πυρήνα της τις ιεραρχικές σχέσεις εξουσίας… [καθώς και] μια σαφή σεξουαλική διάσταση».

Ένας λειτουργικός ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης που έδωσε έμφαση στη διαφορά της δύναμης/εξουσίας και στην πρόσληψη των γυναικών αναπτύχθηκε από την Fitzgerald **(1990)**, η οποία τόνισε ότι: «η σεξουαλική παρενόχληση συνίσταται στη σεξουαλικοποίηση μιας σχέσης μέσω της εισαγωγής ή της επιβολής σεξιστικών ή σεξουαλικών σχολίων, αιτημάτων και απαιτήσεων, στο πλαίσιο μιας τυπικής/θεσμικής διαφορικής δύναμης/εξουσίας. Η παρενόχληση μπορεί επίσης να εμφανιστεί, ανεξάρτητα από αυτή τη διαφορά ισχύος, εάν η συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη από ή προσβλητική στις γυναίκες». Σύμφωνα με την

Fitzgerald (1990), τα πραγματικά περιστατικά της παρενόχλησης δύνανται να ταξινομηθούν σε γενικές κατηγορίες: την έμφυλη παρενόχληση, την αποπλανητική συμπεριφορά, τη σεξουαλική δωροδοκία, τον σεξουαλικό εξαναγκασμό και τη σεξουαλική επίθεση.

Το **2002**, η **Αμερικανική Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες στην Απασχόληση** (EEOC) ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως τις **μεμονωμένες ή επαναλαμβανόμενες** «*ανεπιθύμητες σεξουαλικές προκλήσεις, όπως αιτήματα για σεξουαλικές χάρες, καθώς και άλλου τύπου λεκτική ή σωματική παρενόχληση σεξουαλικής φύσης*» (Howald, Walker, Melick, et al., 2018), και με την **Ευρωπαϊκή Οδηγία 2002/73/ΕC** για την Ισότιμη Μεταχείριση κατά την Πρόσβαση στην Απασχόληση, η ΕΕ ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση 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*». Οι συμπεριφορές αυτές μπορεί να αποτελούν παρενόχληση, τόσο για άτομα που τις βιώνουν απευθείας όσο και για άτομα που τις αντιλαμβάνονται έμμεσα ή είναι μάρτυρες, στο ευρύτερο εργασιακό τους περιβάλλον (Hoel & Vartia, 2018).

Έτσι, παρά τις επιμέρους διαφορές στους ορισμούς, καταλήγουμε ότι **για να αποτελεί μια συμπεριφορά σεξουαλική παρενόχληση**, θα πρέπει: α) να είναι ανεπιθύμητη και ένα έχει μονομερή χαρακτήρα, δηλαδή να μην είναι αμοιβαία, β) να έχει σεξουαλικό χαρακτήρα, ή σεξουαλικές εκφάνσεις/προεκτάσεις ή να σχετίζεται με το σεξ, και γ) να αποσκοπεί ή να έχει ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου ή τη δημιουργία ενός απειλητικού, εχθρικού, μειωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος για εκείνο. Η παρενόχληση μπορεί, επίσης, να στοχεύει στις γυναίκες ως πληθυσμιακή ομάδα, σε μεμονωμένες γυναίκες που λειτουργούν ως εκπρόσωποι της ομάδας αυτής, αλλά και σε άνδρες ή γυναίκες, ατομικά. Υπάρχει σεξουαλική παρενόχληση που περιλαμβάνει την έκφραση σεξουαλικής επιθυμίας, σεξουαλική παρενόχληση που περιλαμβάνει σεξ αλλά όχι σεξουαλική επιθυμία, ακόμα και σεξουαλική παρενόχληση που δεν περιλαμβάνει σεξ (Hoel & Vartia, 2018).

Εν τούτοις, η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί μια σαφή κατάσταση ή ένα απόλυτο ή μετρήσιμο μέγεθος, καθώς οι παράγοντες που αλληλεπιδρούν στον προσδιορισμό του νοήματός του περιεχομένου της είναι ποικίλοι και ρευστοί, ανάλογα με τις κοινωνικές, πολιτισμικές και ιστορικές δυναμικές. Συνεκδοχικά, η προσέγγιση της έννοιας «*αφενός υπερβαίνει κάθε απόπειρα νομικο-τεχνικών κατασκευών και δογματικών χαρακτηρισμών και αφετέρου προϋποθέτει την κατανόηση των ευρύτερων πολιτικών, πολιτισμικών και ιδεολογικών παραμέτρων που σχετίζονται με αυτή*» (Αρτινοπούλου, Παπαθεοδώρου, Παπαγιαννοπούλου, κ.ά., 2004).

2.2.2 Μορφές

Αρχικά, ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» χρησιμοποιήθηκε μόνο σε περιστάσεις, στις οποίες το θύμα εξαναγκαζόταν να εμπλακεί/δεσμευτεί σε κάποια σε ερωτική κατάσταση. Ο ορισμός, πλέον, έχει διευρυνθεί για να συμπεριλάβει οποιαδήποτε συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που είναι προσβλητική ή υποβιβαστική, περιλαμβάνοντας έτσι και τη λεκτική παρενόχληση (Fitzgerald, 1993). Πολλοί/-ές ερευνητές/-τριες έχουν υποστηρίξει ότι ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει συγκεκριμένα να συμπεριλαμβάνει τη λεκτική παρενόχληση ή κακοποίηση, η οποία μπορεί να ορίζεται ως σεξιστική ή/και ως αυτή που χαρακτηρίζεται από σεξουαλικά σχόλια (Fitzgerald, 1990). Στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, είναι γενικά αναγνωρισμένο ότι η σεξουαλική παρενόχληση έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που περιλαμβάνουν, αλλά δεν περιορίζονται στα εξής: λεκτική κακοποίηση, ανεπιθύμητα σχόλια, αστεία, εμπαιγμοί και σχόλια για την ενδυμασία, το σώμα, την εμφάνιση, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κ.ά., ανεπιθύμητο άγγιγμα/επαφή, εναγκαλισμοί, επίδειξη πορνογραφικού ή προσβλητικού υλικού, ανεπιθύμητες προσκλήσεις ή απαιτήσεις, τα οποία εκδηλώνονται είτε έμμεσα είτε άμεσα –ρητά ή άρρητα– εισβάλλοντας στο προσωπικό χώρο, απαιτώντας πολλές φορές τη σεξουαλική εύνοια, ασκώντας σεξουαλική επίθεση και βιασμό ή/και απειλώντας για την άσκηση μιας από τις παραπάνω συμπεριφορές.

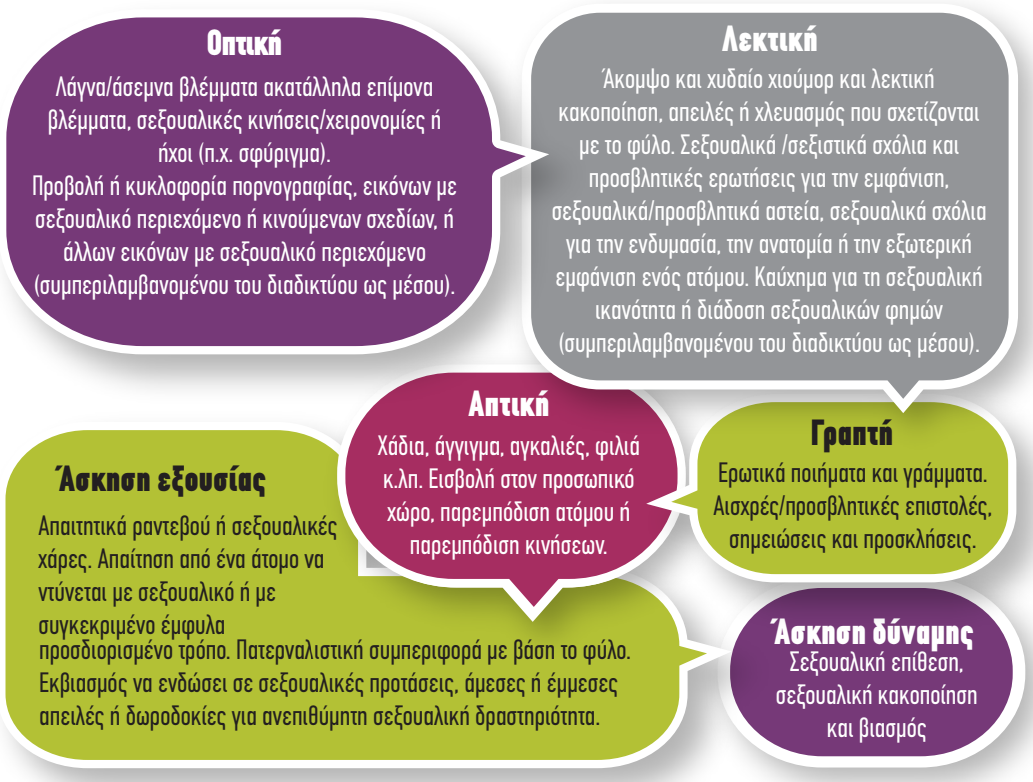
Η **λεκτική παρενόχληση** συνιστά την πιο κοινή και συχνή μορφή των σεξουαλικά παρενοχλητικά συμπεριφορών και συμπεριλαμβάνει: σχόλια ή συζητήσεις σεξουαλικού περιεχομένου, όπως τα υπονοούμενα, πρόστυχα αστεία, τα σχόλια για το ντύσιμο ή/και την εμφάνιση, τα σχόλια για το σώμα ή/και για σημεία του σώματος, τις ανεπιθύμητες και πιεστικές ερωτικές και τα προκλητικά και σεξιστικά σχόλια, κ.ά. Δυστυχώς, η λεκτική σεξουαλική παρενόχληση έχει κυριαρχήσει τόσο στην καθημερινότητά μας, έτσι ώστε τα αρνητικά αποτελέσματα που επιφέρει στην αυτο-εικόνα και αυτο-εκτίμησή μας πολύ συχνά αγνοούνται.

Στα τέλη της δεκαετίας του 1980, η φεμινίστρια Liz Kelly **(1988)** επεσήμανε την ύπαρξη ενός **«συνεχούς σεξουαλικής βίας»** και τόνισε ότι η εμπειρία της σεξουαλικής βίας κατά των γυναικών δεν μπορούσε να περιληφθεί στις νομικές παραμέτρους που καθόριζαν τα σεξουαλικά αδικήματα. Η έρευνά της έδειξε ότι οι γυναίκες βίωσαν πολλές ανεπιθύμητες σεξουαλικές πράξεις σε σχέσεις που θα μπορούσαν να θεωρηθούν «συναινετικές» (π.χ. γάμος ή μακροχρόνιες στενές σχέσεις). Ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι σκόπιμα ευρύς, ώστε να αντικατοπτρίζει την εννοιολόγησή του ως ενός **«συνεχούς» καταχρηστικών και παραβιαστικών συμπεριφορών**. Αυτό το συνεχές περιλαμβάνει μεμονωμένες πράξεις ή πρότυπα συμπεριφοράς που κυμαίνονται από ακατάλληλα σεξουαλικά σχόλια έως τη σεξουαλική επίθεση και τον βιασμό. Ενώ υπάρχει μια συνέχεια καταχρηστικών

συμπεριφορών, κάθε κατηγορία δεν υπάρχει μεμονωμένα. Πρέπει να αναγνωρίσουμε ότι κάθε επίπεδο της ιεραρχίας μιας παραβιαστικής συμπεριφοράς δημιουργεί ένα πολιτισμικό περιβάλλον όπου είναι πιο πιθανό να εμφανιστεί το επόμενο επίπεδο παραβίασης και διακριτικής μεταχείρισης. Όπως η έλλειψη ευγένειας μπορεί να είναι η «πύλη» στη σεξουαλική παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να είναι η πύλη για τη σεξουαλική επίθεση.

Επομένως, η σεξουαλική παρενόχληση **μπορεί να έχει πολλές μορφές**. Περιλαμβάνει ένα ευρύ πεδίο συμπεριφοράς, η οποία είναι **ανεπιθύμητη** στον/στην αποδέκτη/-τρια και δημιουργεί ένα **εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον**. Υπάρχουν διάφοροι νομικοί ορισμοί για τη σεξουαλική παρενόχληση, ανάλογα με τη χώρα και τη νομοθεσία, αλλά οι πιο κοινές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης **περιλαμβάνουν ενέργειες, στάσεις, συμπεριφορές**, ως εξής:

Το συνεχές της σεξουαλικής παρενόχλησης



Πηγή: https://www.academia.edu/30302477/The_Continuum_of_Sexual_Harassment_from_Sex_to_Gender_Discrimination

Σύμφωνα, με την πανευρωπαϊκή έρευνα «Violence against women: an EU-wide survey» από τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής (FRA, 2015: 97) οι σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές κατηγοριοποιούνται στις ακόλουθες **τέσσερις μορφές** (Πετρόγλου, 2021):

- **Σωματικές μορφές παρενόχλησης:** π.χ. ανεπιθύμητο άγγιγμα, αγκάλιασμα, φίλημα, βιασμός.
- **Λεκτικές μορφές παρενόχλησης (γραπτές ή προφορικές):** π.χ. προσβλητικά σχόλια ή σχόλια με σεξουαλικά υπονοούμενα, αστεία για την εμφάνιση κάποιου/-ας, ανάρμοστες προσκλήσεις για έξοδο, αδιάκριτες και προσβλητικές ερωτήσεις για την ιδιωτική ζωή, αφήγηση ιστοριών σεξουαλικού/σεξιστικού περιεχομένου.
- **Μη λεκτικές μορφές παρενόχλησης:** π.χ. χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα, ανάρμοστο ή εκφοβιστικό κοίταγμα, επίδειξη σεξουαλικά ανάρμοστων εικόνων ή βίντεο, σεξουαλικά υπαινικτικά ή προσβλητικά βλέμματα και σφυρίγματα.
- **Τηλεφωνικές ή διαδικτυακές:** π.χ. λήψη ανεπιθύμητων και προσβλητικών emails και μηνυμάτων με σαφές σεξουαλικό περιεχόμενο, ακατάλληλη και ανάρμοστη προσέγγιση σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης και σε chat rooms.

Σύμφωνα με τον Αντωνίου (2008) οι μορφές παρενόχλησης που εντοπίζονται στον εργασιακό χώρο διακρίνονται **σε τέσσερις κατηγορίες**: α) κάθετη μορφή παρενόχλησης, β) οριζόντια μορφή παρενόχλησης, γ) κάθετη και οριζόντια μορφή παρενόχλησης, και δ) παρενόχληση προς τις/τους προϊσταμένες/-ους.

Η πρώτη κατηγορία που είναι η **κάθετη μορφή παρενόχλησης**, αναφέρεται στις περιπτώσεις εκείνες που ο προϊστάμενος παρενοχλεί την/τον υφιστάμενη/-ο, μέσα σε μια σχέση εξουσίας που διαμορφώνεται. Πιο συγκεκριμένα, ο προϊστάμενος κάνει κατάχρηση του νόμιμου δικαιώματός του να αξιολογεί την/τον υφιστάμενη/-ο σε διάφορα επίπεδα (π.χ. να ελέγχει την απόδοσή της/του, να προτείνει την αύξηση μισθού ή την προαγωγή της/του και να ελέγχει την ποιότητας της εργασίας της/του). Ως εκ τούτου, θεωρεί τη σεξουαλική παρενόχληση των υπαλλήλων του, ως αυτονόητο και, συχνά, αναφαίρετο δικαίωμά του.

Στη δεύτερη κατηγορία, που ορίζεται ως **«οριζόντια μορφή παρενόχλησης»**, ο συνάδελφος παρενοχλεί την/τον συνάδελφο. Αυτή η μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, δεν απορρέει από άνισες σχέσεις εξουσίας αλλά από κοινωνικά στερεότυπα για τις γυναίκες (π.χ. παθητικότητα, έλλειψη συνέπειας και αφοσίωσης στην εργασία), και αναδεικνύουν με εμφατικό τρόπο ότι η γυναίκα, εξαιτίας του φύλου της, αδυνατεί να ανταποκριθεί επαρ-

κώς στις επαγγελματικές της υποχρεώσεις (Hirogoyen, 2002). Μια τρίτη μορφή παρενόχλησης, είναι **η οριζόντια και κάθετη μορφή** παρενόχλησης. Εδώ, ενώ ο προϊστάμενος γνωρίζει την ύπαρξη της παρενόχλησης μεταξύ των συναδέλφων, δεν επεμβαίνει και επιτρέπει τα πράγματα να εξελίσσονται, μέσα σε ένα κλίμα σιωπηρής συνενοχής. Η τέταρτη και τελευταία κατηγορία, είναι η **σεξουαλική παρενόχληση** προς τις/τους προϊσταμένες/-ους, όπου μία/ένας προϊστάμενη/-ος παρενοχλείται από έναν ή περισσότερους υφιστάμενους. Η παρενόχληση αυτή μπορεί να διαταράξει το εργασιακό κλίμα, αν και συνήθως δεν λαμβάνεται σοβαρά υπόψη (Hirogoyen, 2002).

Είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί ότι αυτό που διακρίνει τη σεξουαλική παρενόχληση από τη φιλική και ευπρόσδεκτη συμπεριφορά είναι ο **ανεπιθύμητος χαρακτήρας της**. Η μορφή της σεξουαλικής παρενόχλησης για να αναγνωρίζεται ως τέτοια πρέπει να έχει ανεπιθύμητο, **χωρίς τη συναίνεση του θύματος, μονομερή**, και **καταναγκαστικό** χαρακτήρα, ο οποίος να επηρεάζει αρνητικά τις συνθήκες εργασίας και ζωής του/της εργαζομένου/-ης, και την απόδοσή του/της, καθώς και τις ευκαιρίες προαγωγής του/της (Παπαρήγα-Κωσταβάρα, 1995: 621).

2.3 Αιτίες και παράγοντες εκδήλωσης του φαινομένου

Οι αιτίες της σεξουαλικής παρενόχλησης διαφέρουν από άτομο σε άτομο και από κατάσταση σε κατάσταση. Πολλές από τις αιτίες είναι αλληλένδετες και συνδέονται με την κουλτούρα και τις αξίες στην κοινωνία και στους φορείς, καθώς και με τους ρόλους, την εξουσία, την κατάσταση και το καθεστώς εργασίας των εργαζομένων. Ακαδημαϊκοί και ερευνήτριες/-ές έχουν προτείνει ένα ερμηνευτικό μοντέλο τριών παραγόντων που συντείνει στην εκδήλωση σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών και αποτελείται από: α) τον σεξουαλικό εξαναγκασμό (παρόμοιο με την παρενόχληση quid pro quo), και συμπεριλαμβάνει επίσης τον σεξουαλικό εκβιασμό και τις απειλές, β) την ανεπιθύμητη σεξουαλική έκφραση (συμπεριλαμβανομένων αγγιγμάτων και σεξουαλικών σχολίων) και την έμφυλη παρενόχληση (συμπεριλαμβανομένων σεξιστικών σχολίων) (Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995˚ Nye, Brummel, & Drasgow, 2014). Οι Fitzgerald κ.ά. (1997) υποστηρίζουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι συνάρτηση του οργανωσιακού και του έμφυλου εργασιακού πλαισίου.

Μια άλλη εξήγηση είναι ότι η σεξουαλική παρενόχληση των ανδρών είναι μια μορφή ετεροσεξισμού, όπου η ετεροφυλοφιλία θεωρείται υποχρεωτική (Butler, 1990). Ως εκ τούτου, οι άνδρες των οποίων η συμπεριφορά, η εμφάνιση ή οι τρόποι αποκλίνουν από το καθιερωμένο πρότυπο αρρενωπότητας μπορεί να τιμωρηθούν, προκειμένου να διασφαλιστεί ο ανδρικός δεσμός και οι «σταθερές αρσενικές ταυτότητες» (Knights & Tullberg, 2012), καθώς και η εξασφάλιση της ανδρικής κυριαρχίας (Lopez et al., 2009). Οι άνδρες που τολμούν να παραπονεθούν αντιμετωπίζονται και προσλαμβάνονται πιο αρνητικά από τις γυναίκες που αναφέρουν σεξουαλική παρενόχληση. Αυτή η εξήγηση επικαλύπτεται με τις οργανωσιακές προσεγγίσεις που εστιάζουν στη φύση της ομάδας εργασίας με βάση το φύλο, όπου συγκεκριμένα περιβάλλοντα, δηλαδή ανδρικά πλαίσια, μπορεί να θεωρηθεί ότι επιτρέπουν την παρενόχληση με τρόπους που μπορεί να θεωρηθούν κοινωνικά αποδεκτοί. Όπως και η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών από άνδρες, αυτές οι εξηγήσεις τονίζουν ότι μια τέτοια παρενόχληση από άνδρες του ίδιου φύλου συνδέεται με ιεραρχίες εξουσίας και σχετικά σπάνια καθοδηγείται από τη σεξουαλική επιθυμία και την υποταγή. Για να ληφθούν υπόψη οι γυναίκες που διαπράττουν σεξουαλική παρενόχληση κατά των ανδρών (ή κατά των γυναικών), προτείνεται ότι ορισμένες γυναίκες υιοθετούν αυτό που θεωρείται **κανονιστική ανδρική συμπεριφορά**, για παράδειγμα λέγοντας σεξουαλικά αστεία για να «ταιριάζουν» στο περιβάλλον (Pullen, & Knight, 2007). Για τον ίδιο λόγο, ορισμένες γυναίκες μπορεί να συμμετάσχουν ή να συμπράξουν σε σεξουαλική παρενόχληση γυναικών ή και άλλων ανδρών από άνδρες.

> Η σεξουαλική παρενόχληση συχνά αφορά λιγότερο το σεξουαλικό ενδιαφέρον και περισσότερο την ενίσχυση των υφιστάμενων σχέσεων εξουσίας (McCann, 2005). Οι παραδοσιακοί έμφυλοι ρόλοι και τα στερεότυπα για το πώς πρέπει να ενεργούν οι άνδρες και οι γυναίκες αναπαράγονται στον κόσμο της εργασίας και παίζουν σημαντικό ρόλο στη σεξουαλική παρενόχληση. Για παράδειγμα, στις γυναίκες που θεωρείται ότι παραβιάζουν αυτούς τους ρόλους –με το να εργάζονται έξω από το σπίτι ή να εισέρχονται σε ένα παραδοσιακά ανδροκρατούμενο επάγγελμα– η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μορφή τιμωρίας ή αποτροπής (Berdahl, 2007).

Η έρευνα από τα πεδία των οικονομικών, της οργανωσιακής συμπεριφοράς και της κοινωνικής ψυχολογίας έχει αναδείξει ότι η σεξουαλική παρενόχληση προβλέπεται από έναν συνδυασμό οργανωσιακών και προσωπικών παραγόντων (ILO, 2020a). Παρακάτω, παρουσι-

άζουμε τον ρόλο που διαδραματίζουν: α) παράγοντες που συνδέονται με την αμοιβή και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, β) οργανωσιακοί παράγοντες, όπως η οργανωσιακή ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση, οι κοινωνικοί κανόνες και η λογοδοσία, και γ) ατομικοί παράγοντες όπως η απανθρωποποίηση και οι αντιλήψεις για την εξουσία.

Κίνητρα για υψηλότερες αμοιβές. Η δομή των κινήτρων σε μια επιχείρηση επηρεάζει όχι μόνο την παραγωγικότητα και το κέρδος, αλλά και την πιθανότητα εκδήλωσης σεξουαλικής παρενόχλησης (ILO, 2020a). Όταν η κατανομή των μπόνους εξαρτάται από τον υποκειμενικό προσδιορισμό του προϊσταμένου και όχι από αντικειμενικά κριτήρια, οι προϊστάμενοι μπορεί να εμπλακούν σε άσκηση σεξουαλικής παρενόχλησης: η εργαζόμενη πρέπει να παρέχει σεξουαλικές χάρες ως αντάλλαγμα την έγκριση του μπόνους παραγωγής της (Lin et al., 2014). Πράγματι, οι Truskinovksy et al. (2013) διαπίστωσαν ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι πιο πιθανή όταν τα κίνητρα και ο τρόπος αμοιβής δεν είναι ευθυγραμμισμένα σύμφωνα με μια πολιτική αμοιβών και οι διευθυντές/-τριες καθορίζουν εάν οι εργαζόμενοι λαμβάνουν μπόνους παραγωγής. Οι Lin et al. (2014) διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενες/-οι που είχαν στόχο παραγωγής ήταν πιο πιθανό να αναφέρουν σεξουαλική παρενόχληση, πιθανώς επειδή αυτό δημιουργούσε μια ευπάθεια στην παρενόχληση από τους διευθυντές που παρακολουθούσαν και πιστοποιούσαν την παραγωγικότητά τους. Οι εργαζόμενες/-οι ήταν επίσης πιο πιθανό να αναφέρουν παρενόχληση όταν οι προϊστάμενοι λάμβαναν υψηλότερη αμοιβή (είτε ως προς τη συνολική αποζημίωση είτε ως προς τα κίνητρα), υποδεικνύοντας ότι οι ασυμμετρίες εξουσίας μπορεί να συντείνουν στη σεξουαλική παρενόχληση.

Κοινωνικοί κανόνες. Οι άνθρωποι αναπτύσσουν μια αίσθηση του τι είναι αποδεκτό και κανονιστικό σε ένα πλαίσιο που βασίζεται στις ενέργειες άλλων ανθρώπων σε αυτό το περιβάλλον. Μέσω της κοινωνικής μάθησης (Bandura, 1978), οι άνθρωποι αποκτούν ένα φάσμα συμπεριφορών που αναμένουν ότι θα οδηγήσουν σε ένα επιθυμητό αποτέλεσμα. Για παράδειγμα, κοινωνικά πρότυπα και κανόνες που προάγουν την αντικειμενοποίηση των γυναικών συντείνουν στη σεξουαλική παρενόχληση (Maass et al., 2013). Οι κοινωνικοί κανόνες μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το επίπεδο οργάνωσης, έτσι ώστε να υπάρχουν ισχυροί κανόνες κατά της παρενόχλησης στα ανώτερα επίπεδα μιας επιχείρησης, αλλά πιο ανεκτικοί κανόνες σε επίπεδο εργαζομένης/-ου ή προϊσταμένης/-ου (Murdoch, Pryor, Polusny, Gackstetter, & Ripley, 2009). Συνήθως, ένα ανεκτικό πλαίσιο συντείνει στη σεξουαλική παρενόχληση, δημιουργώντας μια ατμόσφαιρα στην οποία αυτές οι συμπεριφορές δεν αναφέρονται και δεν καταδικάζονται.

Οργανωσιακή ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση. Η οργανωσιακή ανοχή συνιστά τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενες/-οι αντιλαμβάνονται ότι οι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης δεν θα αντιμετωπίσουν αρνητικές συνέπειες, αντίθετα, θα στοχοποιηθούν όσες και όσοι αναφέρουν παρενοχλητική συμπεριφορά. Η οργανωσιακή ανεκτικότητα αποτελεί εδώ και πολύ καιρό βασικό παράγοντα σε μοντέλα που προβλέπουν την επικράτηση της σεξουαλικής παρενόχλησης (Fitzgerald, et al., 1995· Nye et al., 2014). Όπου η σεξουαλική παρενόχληση γίνεται ανεκτή ή επιδοκιμάζεται, η πιθανότητα να συμβεί είναι μεγαλύτερη από ό,τι στα εργασιακά περιβάλλοντα που δεν γίνεται ανεκτή και τιμωρούνται οι παραβιάσεις της (Hunt et al., 2007). Ομοίως, όπου η σεξουαλική αντικειμενοποίηση των γυναικών είναι συνηθισμένη, η σεξουαλική παρενόχληση είναι επίσης πιο πιθανό να συμβεί (Rutherford et al., 2006). Επιπλέον, η έλλειψη πολιτικών και διαδικασιών είναι ένας άλλος παράγοντας που αυξάνει την πιθανότητα σεξουαλικής παρενόχλησης (Lopez et al., 2010). Σε συμφωνία με αυτό, υποστηρίζεται ότι οι άνδρες που έχουν την τάση να παρενοχλούν (γυναίκες) θα το έκαναν μόνον όπου ο οργανισμός το επιτρέπει ή το ανέχεται.

Λογοδοσία και ευθύνη. Η λογοδοσία στον χώρο εργασίας αναφέρεται στην προσδοκία μίας/ενός υπαλλήλου ότι οι αποφάσεις ή οι ενέργειές της/του υπόκεινται σε αξιολόγηση με τη δυνατότητα να επιβραβευτεί ή να τιμωρηθεί (Hall, Frink & Buckley, 2017). Η λογοδοσία έχει πολλά θετικά αποτελέσματα. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενες/-οι που θεωρούνται υπόλογες/-οι στις/στους προϊστάμενες/-ους με βάση την απόδοσή τους είναι πιο πιθανό να δώσουν προσοχή στις ανάγκες άλλων συναδέλφων στις ομάδες εργασίας τους σε σύγκριση με τους υπαλλήλους που δεν λογοδοτούν. Αν και η λογοδοσία έχει αρνητικά αποτελέσματα όταν οι εργαζόμενες/-οι είναι υπόλογες/-οι σε καταχρηστικούς επόπτες (Breaux, Perrewé, Hall, Frink, & Hochwarter, 2008), εν τούτοις μειώνει την προκατάληψη όταν οι προϊστάμενοι είναι υπόλογοι στη διοίκηση για τις αποφάσεις και τη συμπεριφορά τους προς άτομα χαμηλότερης θέσης (Ford, Gambino, Mayo, & Ferguson, 2004). Η υψηλή οργανωσιακή λογοδοσία συνδέεται επίσης με λιγότερη σεξουαλική παρενόχληση (Fredericksen & McCorkle, 2013), ιδιαίτερα όταν η λογοδοσία είναι συνεπής και συνοδεύεται από σαφείς και σαφείς κατευθυντήριες γραμμές για τους ρόλους και τις προσδοκίες για τις συμπεριφορές σε εργασιακούς χώρους (Maass et al., 2013).

Εξουσία και ανισορροπίες ισχύος. Στα υψηλότερα επίπεδα εξουσίας συνήθως αναπτύσσεται ένα ευρύ φάσμα κοινωνικών συμπεριφορών, συμπεριλαμβανομένης της απενοχοποιημένης συμπεριφοράς (Keltner et al., 2003), της απανθρωποποίησης (Lammers & Stapel, 2011) και έχει διαφανεί ότι η εξουσία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο για τους άνδρες που ασκούν σεξουαλική παρενόχληση σε γυναίκες υφισταμένες τους (Bargh, Raymond, Pryor & Strack, 1995). Η εξουσία είναι το κλειδί σε ιεραρχικούς χώρους εργασίας, όπως τα εργοστάσια, και οι μεγαλύτερες ανισότητες στην εξουσία συνδέονται με υψηλότερα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης (Ilies, Hauserman, Schwochau, & Stibal, 2003).

Οι φεμινιστικές προσεγγίσεις τονίζουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση πηγάζει από την οικονομική δύναμη των ανδρών στις γυναίκες, η οποία τους επιτρέπει να τις εκμεταλλεύονται σεξουαλικά. Ενώ αυτό εξηγεί την παρενόχληση προς τα κάτω (κάθετη παρενόχληση), για να ληφθεί υπόψη η παρενόχληση μεταξύ των συναδέλφων, έχει προταθεί μια εκτεταμένη έννοια της εξουσίας που περιλαμβάνει τον ρόλο για παράδειγμα της ιδεολογίας (McDonald & Charlesworth, 2016). Επιπλέον, η έμφαση στις ανισορροπίες ισχύος θα μπορούσε να δημιουργήσει την άποψη ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι πρόβλημα αποκλειστικά για τις γυναίκες στο κατώτερο άκρο της ιεραρχίας. Ωστόσο, το φαινόμενο της γυάλινης οροφής υποδηλώνει ότι οι άνδρες που αισθάνονται ότι απειλούνται από γυναίκες, ιδιαίτερα σε περιβάλλοντα και θέσεις που προηγουμένως ήταν αποκλειστικός τομέας των ανδρών, μπορούν να χρησιμοποιήσουν τη σεξουαλική παρενόχληση (και τον εκφοβισμό) για να αποκλείσουν τις γυναίκες (Veale & Gold, 1998).

Έμφυλη εκπροσώπηση. Αρχικά, αυτή η προσέγγιση αναπτύχθηκε από την Gutek στη δεκαετία του 1980 και εστιάζει στην υπο-εκπροσώπηση των γυναικών σε πολλά εργασιακά περιβάλλοντα, υποδηλώνοντας ότι η αναλογία γυναικών προς άνδρες εντός του οργανισμού και εντός των διαφόρων τομέων εργασίας επηρεάζει άμεσα την παρουσία της σεξουαλική παρενόχλησης. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι υπάρχει μεταβίβαση στον εργασιακό χώρο προσδοκιών συμπεριφοράς με βάση το φύλο, με τις γυναίκες να κατηγοριοποιούνται ανάλογα με τον ρόλο του φύλου τους (π.χ. μητέρες, σεξουαλικά αντικείμενα) και όχι με τον επαγγελματικό τους ρόλο και να αντιμετωπίζονται ανάλογα, γεγονός που οδηγεί σε καταχρηστικές και παραβιαστικές συμπεριφορές από τους άνδρες. Όσο

λιγότερες γυναίκες είναι παρούσες σε σύγκριση με τους άνδρες τόσο μεγαλύτερος είναι ο κίνδυνος σεξουαλικής παρενόχλησης (Gutek, 1985). Σύμφωνα με έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, οι γυναίκες που εργάζονται σε χώρους εργασίας όπου κυριαρχούν οι άνδρες είναι πιο πιθανό να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση. Άλλες μελέτες δείχνουν ότι το ζήτημα αφορά τις μονομερείς αναλογίες φύλου και όχι την υπο-εκπροσώπηση των γυναικών καθαυτών, με τον Kohlman (2004) να αναφέρει ότι οι άνδρες σε οργανισμούς όπου κυριαρχούν οι γυναίκες ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα σεξουαλικής παρενόχλησης από τις γυναίκες συναδέλφους τους.

2.4 Θεωρίες και ερμηνευτικά μοντέλα

Η βιβλιογραφική επισκόπηση για τη σεξουαλική παρενόχληση αναδεικνύει ότι δεν μπορεί να γίνει κατανοητή από την οπτική γωνία μιας μεμονωμένης θεωρίας, αλλά είναι πάντα ένας συνδυασμός διαφορετικών προγνωστικών παραγόντων (Skaine, 1996). Προηγούμενες/-οι ερευνήτριες/-ές εξέτασαν τη σεξουαλική παρενόχληση χρησιμοποιώντας μια σειρά ερμηνευτικών πλαισίων, όπως η οργανωσιακή προσέγγιση, η φεμινιστική θεωρία, η θεωρία της μεταβίβασης των έμφυλων ρόλων κ.λπ. Ωστόσο, όλα αυτά τα θεωρητικά μοντέλα μοιράζονται κοινές βασικές υποθέσεις και μπορούν να χαρακτηριστούν ως κοινωνικο-πολιτισμικά μοντέλα σεξουαλικής παρενόχλησης (Sheets & Braver, 1999). Ωστόσο, έχουν υπάρξει **πέντε ευρέως αποδεκτές θεωρίες** για τη σεξουαλική παρενόχληση που προσπαθούν να εξηγήσουν το φαινόμενο από διαφορετικές οπτικές γωνίες.

Αυτές οι βασικές θεωρίες είναι οι κοινωνικο-πολιτισμικές (Farley, 1978· MacKinnon, 1979· Malovich & Stake, 1990· Tangri & Hayes, 1997), η οργανωσιακή θεωρία (Gruber, 1992· Tangri et al., 1982), η θεωρία της μεταβίβασης των έμφυλων ρόλων (Gutek, 1985· Tangri & Hayes, 1997), το φυσικό-βιολογικό μοντέλο (Tangri et al., 1982) και η θεωρία των τεσσάρων παραγόντων (O'Hare & O'Donohue, 1998). Σύμφωνα με τους Ward, Polaschek και Beech (2006), οι όροι «θεωρίες» και «μοντέλα» χρησιμοποιούνται εναλλακτικά. Εν ολίγοις, τα μοντέλα μπορούν να θεωρηθούν ως «μεταφορές» που βοηθούν τις/τους ερευνήτριες/-τές να δουν τη δομή των υπό εξήγηση φαινομένων (Ward et al., 2006). Ωστόσο, όταν αυτά τα μοντέλα παρέχουν λεπτομέρειες σχετικά με τον μηχανισμό και τις αλληλεπιδράσεις που διέπουν τους διάφορους παράγοντες που περιγράφονται στο μοντέλο, τότε αναδύονται οι απαρχές μιας θεωρίας (Ward et al., 2006).

Πριν την παρουσίαση αυτών των θεωριών, είναι χρήσιμο να γίνει διάκριση μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων τους. Οι μονοπαραγοντικές θεωρίες γενικά επικεντρώνονται σε

έναν μεμονωμένο παράγοντα που υποτίθεται ότι συντείνει στο εν λόγω φαινόμενο (π.χ. βιολογία ή κοινωνικοί και πολιτισμικοί παράγοντες). Οι πολυπαραγοντικές ερμηνευτικές προσεγγίσεις, από την άλλη πλευρά, είναι γενικές θεωρίες που προσπαθούν να ενσωματώσουν έναν αριθμό μεμονωμένων παραγόντων σε μια ολοκληρωμένη αιτιολογική εξήγηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι αντικείμενο συνεχούς διαπραγμάτευσης και άμεσα συνυφασμένη με τα κοινωνικο-πολιτικά συστήματα, τις κυρίαρχες αξίες, τις κατακτήσεις του νομικού πολιτισμού, καθώς και τις σχέσεις εξουσίας που διαρθρώνονται μέσα στον κοινωνικό σχηματισμό (Παπαθεοδώρου, κ.ά., 2001).

2.4.1 Μονοπαραγοντικές προσεγγίσεις

2.4.1.1 Οι κοινωνικο-πολιτισμικές θεωρίες

Οι **κοινωνικο-πολιτισμικές θεωρίες** –σε μεγάλο βαθμό φεμινιστικές στον προσανατολισμό– εξετάζουν το ευρύτερο κοινωνικό και πολιτικό πλαίσιο μέσα στο οποίο δημιουργείται και εμφανίζεται η σεξουαλική παρενόχληση. Σύμφωνα με αυτές τις θεωρίες, η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια λογική συνέπεια της ανισότητας των φύλων και του σεξισμού που υπάρχουν ήδη στην κοινωνία (Gutek, 1985• Thomas & Kitzinger, 1997).

Σύμφωνα με τη **φεμινιστική οπτική**, η σεξουαλική παρενόχληση, ανεξάρτητα από τη μορφή της, συνδέεται με τη σεξιστική ιδεολογία της ανδρικής κυριαρχίας και της ανδρικής ανωτερότητας (Matchen & DeSouza, 2000• Stockdale, 1993). Η σεξουαλική παρενόχληση υπάρχει λόγω των απόψεων που υπάρχουν για τις γυναίκες ως το κατώτερο φύλο, αλλά και ότι η σεξουαλική παρενόχληση χρησιμεύει στη διατήρηση της ήδη υπάρχουσας έμφυλης διαστρωμάτωσης (Gutek, 1985• Tangri & Hayes, 1997). Η MacKinnon (1979) υποστήριξε ότι η κατώτερη θέση των γυναικών στον χώρο εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα, δεν είναι μόνο συνέπεια, αλλά και αιτία της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι Tangri, Burt και Johnson (1982) υποστηρίζουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση χρησιμεύει στη διαχείριση των αλληλεπιδράσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών σύμφωνα με τα

αποδεκτά σεξουαλικά πρότυπα και ως εκ τούτου, εξυπηρετεί στη διατήρηση της ανδρικής κυριαρχίας επαγγελματικά, εκφοβίζοντας και αποθαρρύνοντας τις γυναίκες από την εργασία.

Η επέκταση της ανδρικής κυριαρχίας στην κοινωνία περιλαμβάνει και οργανισμούς στους οποίους το φαινόμενο ευδοκιμεί (Farley, 1978· MacKinnon, 1979). Ως εκ τούτου, τα μέλη και οι εργαζόμενοι/-ες αυτών των οργανισμών θα μεταφέρουν στον χώρο εργασίας τους ήδη υπάρχοντες ρόλους, τις πεποιθήσεις και τα στερεότυπά τους για το φύλο. Ως εκ τούτου, οι άνδρες αναμένεται να είναι επιθετικοί και κυρίαρχοι, ενώ οι γυναίκες αναμένεται να είναι παθητικές και υποχωρητικές (Gruber & Bjorn, 1986). Επομένως, σύμφωνα με τη φεμινιστική θεωρία, οι άνδρες πιστεύουν ότι οι συμπεριφορές τους είναι δικαιολογημένες, ενώ οι γυναίκες κατηγορούν τον εαυτό τους ότι θυματοποιούνται (Vaux, 1993). Η σεξουαλική παρενόχληση, ως εκ τούτου, θεωρείται ως αναπόφευκτη συνέπεια των πολιτισμικών εμπειριών (Whaley & Tucker, 1998), και δύναται να ασκηθεί σε πολλά διαφορετικά περιβάλλοντα, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας (Barak, Pitterman, & Yitzhaki, 1995).

Έτσι, σύμφωνα με τη φεμινιστική προσέγγιση, η σεξουαλική παρενόχληση έχει άμεση σχέση με την κατάχρηση εξουσίας (Brewis & Linstead, 2000), την έμφυλη ανισότητα και τον σεξισμό που παρατηρούνται στο ευρύτερο κοινωνικό και πολιτικό περιβάλλον, για αυτό και οφείλουμε να την εξετάζουμε μέσα στο πλαίσιο που καλλιεργεί και ενισχύει τις ανισότητες εξουσίας και δύναμης μεταξύ των φύλων (κοινωνικο-πολιτισμικό μοντέλο). Ένα κύριο πλεονέκτημα της φεμινιστικής **κοινωνικο-πολιτισμικής θεωρίας** είναι η λογική σύνθεση των ζητημάτων φύλου, της πατριαρχίας και της κυριαρχίας προς μια εξήγηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπλέον, η εστίαση των φεμινιστριών στην ανισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας έχει συχνά αναφερθεί ότι έφερε στο φως το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης (Thomas & Kitzinger, 1997), ανοίγοντας έτσι νέους δρόμους έρευνας. Επιπλέον, φαίνεται να υπάρχουν κάποια αποδεικτικά στοιχεία για τις προσεγγίσεις αυτές, καθώς οι έρευνες επιπολασμού δείχνουν ότι η πλειονότητα των δραστών είναι άνδρες και ότι η παρενόχληση είναι πιο κυρίαρχη στους ανδροκρατούμενους χώρους εργασίας (Brown, 1998· Gruber, 1992· Tangri et al., 1982).

2.4.1.2 Η οργανωσιακή θεωρία

Σύμφωνα με την **οργανωσιακή θεωρία** (Gruber, 1992• Tangri et al., 1982), η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εξηγηθεί από μια μεγάλη ποικιλία ζητημάτων, όπως η **εξουσία, το οργανωσιακό κλίμα, η ιεραρχία, και οι σχέσεις ισχύος** εντός του οργανισμού ή της επιχείρησης, που αυξάνουν την πιθανότητα άσκησης σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών. Έτσι, παρόμοια με τις κοινωνικο-πολιτισμικές εξηγήσεις, η οργανωσιακή θεωρία αναγνωρίζει ότι οι διαφορές δύναμης στον χώρο εργασίας επηρεάζουν την πιθανότητα σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι υποστηρικτές/-τριες αυτής της θεωρίας αποδέχονται ευρέως ότι μία από τις κεντρικές έννοιες που βοηθούν στην εξήγησή της είναι η εξουσία (Cleveland & Kerst, 1993). Τα πρότυπα στις δυτικές κοινωνίες υποδηλώνουν ότι οι άνδρες κατέχουν συνήθως περισσότερη εξουσία από τις γυναίκες και τα στερεότυπα που επικρατούν μεταξύ των φύλων είναι ότι οι άνδρες είναι προσανατολισμένοι στην εκπλήρωση των στόχων τους, ισχυροί και επιθετικοί, ενώ οι γυναίκες είναι παθητικές-δεκτικές και προσανατολισμένες στην οικογένεια (Eagly, 1983• Eagly & Mladinic, 1989• Eagly & Wood, 1982).

Ωστόσο, σύμφωνα με την οργανωσιακή θεωρία υποστηρίζεται ότι παρόλο που η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να διαπράττεται συχνότερα από άνδρες (λόγω της ανισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας), μπορεί επίσης να διαπράττεται από γυναίκες που κατέχουν θέσεις εξουσίας. Επιπλέον, ορισμένοι/-ες ερευνητές/-τριες των οποίων η έρευνα θα μπορούσε να σχετίζεται με την οργανωσιακή θεωρία προτείνουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση από συνομηλίκους ή υφισταμένους μπορεί να θεωρηθεί ως μια προσπάθεια απόκτησης εξουσίας ή εξίσωσης των διαφορών ισχύος μεταξύ του παρενοχλητή και του θύματος εντός του οργανισμού (Cleveland & Kerst, 1993). Έτσι, με αυτή την έννοια, η οργανωσιακή θεωρία μπορεί να είναι σε θέση να εξηγήσει τη σεξουαλική παρενόχληση που διαπράττεται από υφισταμένους, δεδομένου ότι προϋποθέτει ότι τέτοια άτομα παρενοχλούν για να επαναβεβαιώσουν ή να εξισώσουν τις διαφορές εξουσίας. Η οργανωσιακή θεωρία ασχολείται κυρίως με το άμεσο πλαίσιο της παρενόχλησης. Έτσι, δεν είναι απλώς οι διαφορές ισχύος μέσα στον οργανισμό που διευκολύνουν τη σεξουαλική βία και κακοποίηση. Άλλοι παράγοντες, όπως η **ανεκτικότητα του οργανωσιακού κλίματος**, η **οργανωσιακή ηθική**, οι **κανόνες** και οι **πολιτικές** επηρεάζουν την πιθανότητα εμφάνισης ή μη της σεξουαλικής παρενόχλησης (Dekker & Barling, 1998• Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997• Gutek, 1985• Willness et al., 2007). Για παράδειγμα, σε χώρους εργασίας που η σεξουαλική παρενόχληση γίνεται ανεκτή (π.χ. δεν υπάρχει σαφής πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης ή διαδικασία παραπόνων/καταγγελιών), η οργανωσιακή θεωρία προβλέπει ότι η σεξουαλική παρενόχληση θα είναι πιο διαδεδομένη.

Οι αδυναμίες της οργανωσιακής θεωρίας περιστρέφονται γύρω από την έλλειψη προσοχής στις ατομικές διαφορές των ανθρώπων και πώς η καθημερινή συμπεριφορά, τα στερεότυπα και οι προσδοκίες τους μπορούν να επηρεάσουν την εμφάνιση του φαινομένου. Ωστόσο, η οργανωσιακή θεωρία έχει διαδραματίσει εξέχοντα ρόλο στην κατεύθυνση της εστίασης των επαγγελματιών προς την ανάγκη για υιοθέτηση αποτελεσματικών πολιτικών προς την πρόληψη και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης εντός του οργανισμού ή μιας επιχείρησης (Willness et al., 2007).

2.4.1.3 Η θεωρία της μεταβίβασης των έμφυλων ρόλων (sex-role spillover theory)

Η θεωρία της μεταβίβασης των έμφυλων ρόλων (sex-role spillover theory) (Gutek 1985• Gutek & Morasch, 1982), επιχειρεί να ενσωματώσει χαρακτηριστικά, όπως η αναλογία φύλου στην εργασία, καθώς και τις ατομικές έμφυλες πεποιθήσεις και προσδοκίες του παρενοχλητή. Μια θεμελιώδης αρχή αυτής της θεωρίας είναι ότι οι άνδρες και οι γυναίκες φέρνουν στην εργασία τους τις προϋπάρχουσες έμφυλες πεποιθήσεις τους και τις προσδοκίες για τη συμπεριφορά στον χώρο εργασίας, παρόλο που αυτές οι προσδοκίες μπορεί να μην είναι εφαρμόσιμες στο εργασιακό περιβάλλον (π.χ. ότι οι γυναίκες δεν πρέπει να απασχολούνται σε ισχυρές θέσεις). Ουσιαστικά, πρόκειται για τη μεταφορά έμφυλων ρόλων από έναν χώρο δραστηριότητας (π.χ. οικογένεια) σε έναν άλλον (π.χ. εργασία) και αντίστροφα, η οποία επηρεάζει την απόδοση των ατόμων στους ρόλους καθώς και στις υποχρεώσεις τους (Stevens & Kiger & Riley, 2006).

Έτσι, σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, οι πεποιθήσεις των παρενοχλητών για το φύλο υπερισχύουν των πεποιθήσεων για την ισότητα των εργαζομένων (Pina et al., 2009). Ως αποτέλεσμα αυτού, είναι πιθανό να προκύψουν συγκρούσεις σε καταστάσεις στις οποίες τα στερεότυπα για τους σεξουαλικούς ρόλους που φέρει ο δράστης είναι διαφορετικά από τους εργασιακούς ρόλους των συγκεκριμένων φύλων. Ως εκ τούτου, οι γυναίκες μπορεί να βιώσουν σεξουαλική παρενόχληση σε μη παραδοσιακές εργασιακές καταστάσεις (π.χ. οδηγοί ταξί, αστυνομικοί ή ακόμα και υψηλόβαθμες CEO) (Brown, 1998• Gruber, 1992• Pina, 2009). Σύμφωνα με τους Gutek και Morasch (1982) η θεωρία αυτή φαίνεται να εξηγεί τη σεξουαλική παρενόχληση με πιο ολιστικό τρόπο από οποιαδήποτε από τις προηγούμενες τρεις θεωρίες, καθιστώντας την ένα πιο ολοκληρωμένο εργαλείο για την καλύτερη κατανόηση του φαινομένου. Ωστόσο, ο περιορισμός της είναι ότι ελαχιστοποιεί τα χαρακτηριστικά του δράστη ή οποιεσδήποτε άλλες οργανωσιακές ή περιστασιακές μεταβλητές που μπορεί να εμφανιστούν (O'Hare & O'Donohue, 1998).

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΘΥΜΑΤΑ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ;

Αποδέκτρια/-της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να είναι κάθε άτομο στον κόσμο της εργασίας. Ωστόσο, συχνά βασίζεται στην άσκηση εξουσίας και οι καταγγελίες συνήθως αφορούν περιπτώσεις γυναικών που έχουν παρενοχληθεί από άνδρες. Επιπλέον, γυναίκες από συγκεκριμένες ομάδες –όπως γυναίκες χαμηλής κοινωνικο-οικονομικής κατάστασης, **γυναίκες που ανήκουν σε εθνοτικές μειονότητες, λεσβίες, τρανς, γυναίκες με αναπηρίες κ.λπ.–** είναι πιθανόν να αντιμετωπίσουν σεξουαλική παρενόχληση με συγκεκριμένους τρόπους. Αυτό οφείλεται στη **διαθεματικότητα** ή τον συνδυασμό παραγόντων ή συνθηκών που μπορούν να αυξήσουν το κίνδυνο βίας ή παρενόχλησης.

2.4.1.4 Το φυσικό ή βιολογικό μοντέλο

Σύμφωνα με το **φυσικό ή βιολογικό μοντέλο**, η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια φυσική επέκταση της εξελικτικής θεωρίας επιλογής συντρόφου (Tangri & Hayes, 1997• Studd & Gattiker, 1991). Με άλλα λόγια, η σεξουαλική παρενόχληση αντιπροσωπεύει μια έκφραση σεξουαλικής έλξης, ένα φυσικό στοιχείο στην αναζήτηση συντρόφου. Σύμφωνα με αυτούς τους ερευνητές, οι άνδρες έχουν μια ισχυρότερη εσωτερική επιθυμία να είναι **σεξουαλικά επιθετικοί** και να βρουν σύντροφο. Επομένως, μια τέτοια σεξουαλική συμπεριφορά δεν νοείται ως παρενόχληση (Barak et al., 1995). Αυτή η υψηλότερη **σεξουαλική ορμή** των ανδρών δημιουργεί μια αναντιστοιχία μεταξύ των σεξουαλικών επιθυμιών ανδρών και γυναικών και κατά συνέπεια οδηγεί σε σεξουαλικά επιθετική συμπεριφορά στην εργασία (Tangri & Hayes, 1997).

Σύμφωνα με ορισμένους άλλους ερευνητές, λόγω των διαφορών στην εξέλιξη των γυναικών και των ανδρών, υπάρχουν διαφορετικές αναπαραγωγικές στρατηγικές που μπορεί να δημιουργήσουν μια σύγκρουση συμφερόντων που διαχέεται στον χώρο εργασίας (Studd & Gattiker, 1991), επειδή οι άνδρες απλώς προσπαθούν να μεγιστοποιήσουν την αναπαραγωγική τους επιτυχία και να αποκτήσουν σεξουαλική πρόσβαση σε περισσότερες γυναίκες, συμπεριφέροντάς τες με σεξουαλικά παρενοχλητικό τρόπο.

Ως εκ τούτου, οι άνδρες χρησιμοποιούν την εξουσία λειτουργικά σε αυτές τις περιπτώσεις, σύμφωνα με την εξελικτική προοπτική, προκειμένου να κάνουν σεξ (Browne,

1997). Πιθανώς, τέτοιες απόπειρες απόκτησης σεξουαλικής πρόσβασης θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε πιο καταναγκαστικές σεξουαλικές συμπεριφορές όπως ο βιασμός. Για τις γυναίκες, σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες, η **σεξουαλική στρατηγική** συνδέεται με την αναζήτηση μακροχρόνιων σοβαρών δεσμεύσεων με έναν σύντροφο που μπορεί να παρέχει σιγουριά και ασφάλεια στα μέλη της μελλοντικής οικογένειας. Αντίθετα, για τους άνδρες, η σεξουαλική στρατηγική συνδέεται συχνά με την επιδίωξη σύναψης σύντομων σεξουαλικών σχέσεων με ελκυστικές γυναίκες. Αυτές οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών που αναδεικνύονται μέσα από τις στρατηγικές, οδηγούν αναπόφευκτα τα δύο φύλα σε συγκρούσεις, μορφή των οποίων αποτελεί και η σεξουαλική παρενόχληση. Στο εν λόγω μοντέλο ασκείται έντονη κριτική, καθώς βασίζεται σε παραδοχές που δύσκολα μπορούν να τεκμηριωθούν και δεν παρέχει στρατηγικές για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, αφού την θεωρεί αποτελέσμα ενστίκτων και βιολογικών παραγόντων (Pina et al, 2009).

2.4.2 Πολυπαραγοντικές προσεγγίσεις

2.4.2.1 Η θεωρία των τεσσάρων παραγόντων

Η **θεωρία των τεσσάρων παραγόντων** (O'Hare & O'Donohue, 1998) για τη σεξουαλική παρενόχληση είναι μια πολυπαραγοντική θεωρία που ενσωματώνει βασικά στοιχεία πολλών από τις προηγούμενες μονοπαραγοντικές προσεγγίσεις. Στην εργασία τους, οι O'Hare και O'Donohue (1998) εξέτασαν τις υπάρχουσες μονοπαραγοντικές ερμηνείες για τη σεξουαλική παρενόχληση και στη συνέχεια δανείστηκαν πτυχές της θεωρίας των τεσσάρων παραγόντων του Finkelhor για τη σεξουαλική κακοποίηση παιδιών για να αναπτύξουν τη μοναδική πολυπαραγοντική θεωρία της σεξουαλικής παρενόχλησης μέχρι σήμερα.

Οι O'Hare και O'Donohue (1998) υπέθεσαν ότι, για να λάβει χώρα η σεξουαλική παρενόχληση, πρέπει να υπάρχουν **τέσσερις βασικές προϋποθέσεις:** α) το άτομο πρέπει να έχει κίνητρα για παρενόχληση (π.χ., πρέπει να οδηγείται από οποιονδήποτε συνδυασμό εξουσίας, ελέγχου ή σεξουαλικής έλξης), β) το άτομο πρέπει να ξεπεράσει τις εσωτερικές αναστο-

λές για να μην παρενοχλήσει (π.χ. ηθικούς περιορισμούς), γ) το άτομο πρέπει να ξεπεράσει τις εξωτερικές αναστολές της παρενόχλησης (π.χ. συγκεκριμένα οργανωσιακά εμπόδια στον χώρο εργασίας, όπως ο επαγγελματισμός), και δ) το άτομο πρέπει να ξεπεράσει την αντίσταση του παρενοχλούμενου ατόμου (π.χ. τη σχετική κατάσταση του θύματος στον χώρο εργασίας). Είναι ενδιαφέρον ότι οι O'Hare και O'Donohue (1998) εξέτασαν την προγνωστική εγκυρότητα της θεωρίας τους, χρησιμοποιώντας δεδομένα αυτοαναφοράς από γυναίκες σε πανεπιστήμια (καθηγήτριες, προσωπικό και φοιτήτριες).

Έτσι, οι O'Hare και O'Donohue (1998) βρήκαν ότι η θεωρία των τεσσάρων παραγόντων παρείχε μια καλύτερη εξήγηση των δεδομένων από οποιαδήποτε θεωρία μεμονωμένων παραγόντων. Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι οι πιο προγνωστικοί παράγοντες της παρενόχλησης ήταν η ελλιπής γνώση σχετικά με τις διαδικασίες καταγγελίας, ο αντιεπαγγελματικός χώρος εργασίας και οι σεξιστικές συμπεριφορές. Από αυτά τα αποτελέσματα, οι O'Hare και O'Donohue (1998) καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η παρέμβαση στην παρενόχληση πρέπει να προχωρήσει σε οργανωσιακό επίπεδο, καθώς εκεί εμφανίζεται ο κυρίαρχος κίνδυνος σεξουαλικής παρενόχλησης. Αν και η εν λόγω προσέγγιση επίσης έχει δεχθεί κριτικές (π.χ. μη επαρκής εξέταση των κινήτρων των δραστών κ.λπ.), εν τούτοις, ένα πρωταρχικό πλεονέκτημά της είναι ότι συνθέτει προηγουμένως απομονωμένους ατομικούς, κοινωνικο-πολιτισμικούς και οργανωσιακούς παράγοντες σε μια πολυπαραγοντική θεωρία.

2.5 Ο αρνητικός αντίκτυπος της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων της ΔΟΕ παρατήρησε ότι «*η σεξουαλική παρενόχληση υπονομεύει την ισότητα στην εργασία, θέτοντας υπό αμφισβήτηση την ακεραιότητα, την αξιοπρέπεια και την ευημερία των εργαζομένων. Βλάπτει μια επιχείρηση, αποδυναμώνοντας τις βάσεις πάνω στις οποίες οικοδομούνται οι εργασιακές σχέσεις και μειώνει την παραγωγικότητα*» (ILO, 2003: 463). Επιπλέον, η συχνά επίμονη **«κανονικοποίηση»** της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να έχει τρομακτικές επιπτώσεις και να οδηγήσει σε μεγάλη ατομική ταλαιπωρία, δυσφήμιση, απώλεια αξιοπρέπειας και αυτοεκτίμησης για τα θύματα, και αναζήτηση των ευθυνών του θύματος (victim blaming) από οικογένεια, φίλους/-ες και συνομήλικους/-ες. Μπορεί επίσης να οδηγήσει σε σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία και σε σημαντικά οικονομικά κόστη, καθώς επίσης επηρεάζει τη λειτουργία των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση του κόσμου της εργασίας (ILO, 2020).

Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι **πολυεπίπεδες** και δεν εντοπίζονται μόνο στα άτομα που την υφίστανται, αλλά και σε άτομα που εμμέσως εμπλέκονται με το φαινόμενο, όπως για παράδειγμα πελάτες, συνάδελφοι/-ισσες, και γενικά όσες και όσοι έχουν γίνει μάρτυρες εκδήλωσης περιστατικών παρενόχλησης (Hoel & Vartia, 2018). Παρόλα αυτά, έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, έχουν καταδείξει ότι οι παρενοχλούμενες/-οι είναι εκείνες/-οι που υφίστανται τις πιο έντονες και αρνητικές επιπτώσεις. Ειδικότερα, ο αρνητικός αντίκτυπος εντοπίζεται στα ακόλουθα:

- **Έμφυλες διαφορές και ανισότητες.** Λόγω του δυσανάλογου αντίκτυπου στις γυναίκες, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να επιδεινώσει τις ήδη υφιστάμενες διαφορές μεταξύ των φύλων στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του χάσματος στις αμοιβές και του χάσματος στη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, καθώς και στον διαχωρισμό των γυναικών σε τομείς και επαγγέλματα με χαμηλότερες αποδοχές ή που έχουν περιορισμένες προοπτικές καριέρας. Αυτό συντείνει στην άνιση θέση των γυναικών στον κόσμο της εργασίας και στις κοινωνίες σε όλο τον κόσμο (ILO, 2020).

- **Μισθοί και επαγγελματική εξέλιξη.** Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένες αποδοχές των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες. Για παράδειγμα, λαμβάνοντας υπόψη ότι η σεξουαλική παρενόχληση βασίζεται συχνά στις άνισες σχέσεις εξουσίας μεταξύ των φύλων, μια γυναίκα που η εργασία της βασίζεται στο φιλοδώρημα και δεν ανέχεται τη σεξουαλική παρενόχληση από πελάτες μπορεί να αμείβεται λιγότερο ή καθόλου. Μερικές φορές, η παρενόχληση ωθεί τα θύματα να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους ή να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους με τον κίνδυνο να βρεθούν σε μακρά περίοδο ανεργίας ή οριστικά εκτός αγοράς εργασίας. Για τις επιζήσασες που παραμένουν στη θέση εργασίας τους, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να λειτουργήσει αποτρεπτικά στην αίτησή τους για υψηλότερες και καλύτερα αμειβόμενες θέσεις (ILO, 2020).

- **Επαγγελματικός διαχωρισμός.** Οι έμφυλοι ρόλοι και τα έμφυλα στερεότυπα συχνά οδηγούν τους άνδρες και τις γυναίκες να απασχολούνται σε διαφορετικά επαγγέλματα, με βάση το ποιες εργασίες θεωρούνται κοινωνικά πιο «κατάλληλες» για αυτούς και αυτές. Συχνά, αυτός ο διαχωρισμός είναι εμφανής ήδη από την εκπαίδευση, όπου εμφανίζονται στάσεις, παραδοχές και προσδοκίες για το τι πρέπει (ή δεν πρέπει) να σπουδάζουν τα κορίτσια και τα αγόρια. Οι χώροι εργασίας στους οποίους κυριαρχούν άτομα ενός φύλου μπορεί να είναι πιο εχθρικοί προς άτομα άλλου φύλου. Ως εκ τούτου, η σεξουαλική παρενόχληση προς τις γυναίκες μπορεί να είναι πιο έντονη σε τομείς που παραδοσιακά κυριαρχούν οι άνδρες. Επίσης, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί

να είναι πιο παρούσα σε «γυναικείους» τομείς, όπου η πλειονότητα του εργατικού δυναμικού είναι γυναίκες, αλλά οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές είναι άνδρες. Σε αυτό το πλαίσιο, ο φόβος –ή η πραγματικότητα– της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να αποθαρρύνει τις γυναίκες να εισέλθουν σε συγκεκριμένους τομείς που συχνά αμείβονται υψηλότερα, συντείνοντας επομένως στη διαφορά αμοιβών μεταξύ των φύλων (μισθολογικό χάσμα) (ILO, 2020).

- **Συναισθηματικές επιπτώσεις.** Ένα άτομο που υφίσταται παρενόχληση συχνά βρίσκει τον εαυτό του ευάλωτο και ανίκανο να ανταποκριθεί, λόγω του απλού γεγονότος ότι φοβάται πολύ να αντεπιτεθεί και αισθάνεται ανικανότητα, υποφέροντας έτσι συχνά στη σιωπή (Funk, 2016). Σε συναισθηματικό επίπεδο ευδιάκριτες είναι οι επιπτώσεις που σχετίζονται με ενοχικά συναισθήματα, αμηχανία, ταπείνωση, κ.ά. Ειδικότερα, η έλλειψη αυτοεκτίμησης, η απώλεια αυτοπεποίθησης, η χαμηλή αυτο-αξιολόγηση αποτελούν συχνά φαινόμενα που εντοπίζονται στις/στους αποδέκτριες/-ες σεξουαλικά παρενοχλητικής συμπεριφοράς (Gutek, 1985· Crull, 1982).

- **Ψυχολογικές και σωματικές επιπτώσεις.** Η παρενόχληση έχει αποδειχθεί ότι συνιστά έναν σημαντικό παράγοντα προς την ανάπτυξη συμπτωμάτων κατάθλιψης, άγχους και διαταραχής μετατραυματικού στρες (PTSD) (Houle, 2011), με αποτέλεσμα την απώλεια βάρους και την απώλεια ή την αύξηση της όρεξης (Feldblum & Lipnic, 2016). Τα θύματα που αντιμετωπίζουν μετατραυματικό στρες εμφανίζουν ψυχολογικά και σωματικά συμπτώματα, όπως κρίσεις πανικού, επεισόδια αναβίωσης των τραυματικών γεγονότων (flashbacks), όνειρα ή εφιάλτες σχετικά με το τραυματικό γεγονός, ένα αίσθημα συναισθηματικού μουδιάσματος, απομάκρυνση από οικεία άτομα, άμβλυνση απαντητικότητας στην αλληλεπίδραση με το περιβάλλον, αδυναμία βίωσης ευχαρίστησης, αποφυγή δραστηριοτήτων και καταστάσεων σχετικών με το τραύμα, κ.λπ.

Τα άτομα με μετατραυματικό στρες συχνά εκδηλώνουν αρνητικές αντιδράσεις, όπως θυμό, φόβο και κατηγορούν τον εαυτό τους για αυτό που συνέβη. Επίσης χάνουν το εν-

διαφέρον τους για την καθημερινή ζωή και συχνά προκαλείται απώλεια της αυτοεκτίμησης και του ηθικού με αποτέλεσμα την έλλειψη συγκέντρωσης στις καθημερινές τους εργασίες, παρουσιάζοντας χαμηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας (Dansky & Kilpatrick, 1997˙ Gutek & Koss, 1993). Αν και τα συμπτώματα της διαταραχής μετατραυματικού στρες συνδέονται συνήθως με τα πιο σοβαρά περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης (π.χ. σεξουαλικός εξαναγκασμός), εντούτοις και η επαναλαμβανόμενη έκθεση σε συμπεριφορές μικρότερης έντασης (π.χ. σεξιστική εργασιακή κουλτούρα και έμφυλη παρενόχληση) μπορεί να επιφέρει σημαντικές αρνητικές συνέπειες (Sojo, Wood, & Genat, 2016).

- **Οικονομικές και επαγγελματικές επιπτώσεις.** Εκτός από τις επιπτώσεις σε θέματα υγείας, τα εμπειρικά δεδομένα επιβεβαιώνουν επίσης ότι παρουσιάζονται κατά κύριο λόγο αρνητικές συνέπειες στην ικανοποίηση των επιζήσασων από την εργασία τους και τη μειωμένη τους εργασιακή δέσμευση και σε μικρότερο βαθμό παρατηρούνται επιπτώσεις στην απόδοσή τους στην εργασία και στα επίπεδα συστηματικής απουσίας τους από το εργασιακό περιβάλλον (Hoel & Vartia, 2018: 29). Παρατηρούνται, επίσης, οικονομικές επιπτώσεις, οι οποίες επηρεάζουν αποφασιστικά την ποιότητα της ζωής του παρενοχλούμενου ατόμου και είναι πιθανό να αποτελέσουν την αιτία για εκδήλωση περαιτέρω ψυχολογικών, συναισθηματικών και σωματικών προβλημάτων. Οι άμεσες, λοιπόν, οικονομικές απειλές και απώλειες που επηρεάζουν ευρύτερα το επαγγελματικό μέλλον του ατόμου αφορούν σε μείωση του εισοδήματος, σε μείωση των δυνατοτήτων προαγωγής και ιεραρχικής ανέλιξης, στην έλλειψη επαγγελματικών ευκαιριών, στην παραίτηση από την εργασία, την απόλυση κ.λπ. Σε κάθε περίπτωση, τα θύματα ενδέχεται να υποστούν σοβαρές οικονομικές απώλειες, είτε λόγω αλλαγής στην επαγγελματική τους κατάσταση είτε λόγω εξόδων που σχετίζονται με τη νομική διαδικασία της καταγγελίας τους, αλλά και με την επιδείνωση της ψυχικής και σωματικής τους υγείας (Hoel, Sparks & Cooper, 2001).

Ο αρνητικός αντίκτυπος της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν είναι μόνον προσωπικός, αλλά αφορά επίσης τις **επιχειρήσεις και τους οργανισμούς** στους οποίους τα άτομα δραστηριοποιούνται επαγγελματικά, ενώ επιπλέον επιδρά σημαντικά σε ευρύτερο **κοινωνικό επίπεδο**. Ειδικότερα:

- **Οικονομικές επιπτώσεις.** Τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωσιακό επίπεδο, παρατηρούνται οικονομικές επιπτώσεις. Μάλιστα, στη δεύτερη περίπτωση το χρηματικό κόστος είναι ιδιαίτερα υψηλό και οι επιπτώσεις τόσο επιζήμιες για τους φορείς, που είναι πιθανό να αποτελέσουν σημαντικό παράγοντα για άμεση ανάπτυξη πολιτικών πρόληψης του φαινόμενου. Γενικά, λοιπόν, οι αρνητικές επιπτώσεις στο πλαίσιο του εργασιακού περιβάλλοντος,

περιλαμβάνουν: α) μειωμένη αποδοτικότητα, β) μειωμένο ηθικό, γ) παραίτηση από την εργασία, και δ) επιπτώσεις στις δημόσιες σχέσεις και την ευρύτερη εικόνα του φορέα (Terpstra & Baker, 1986). Η δυσφήμιση και η μειωμένη παραγωγικότητα κατατάσσονται ως κυρίαρχες στο πλήθος των επιπτώσεων που αντιμετωπίζει ένας οργανισμός, εξαιτίας της εκδήλωσης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο του (Bell, Quick & Cycyota, 2002). Ακόμη, φαινόμενα όπως τα παραπάνω, επιφέρουν και αύξηση δαπανών των οργανισμών/επιχειρήσεων εξαιτίας νέων προσλήψεων και διενέργειας προγραμμάτων εκπαιδεύσεων/επιμορφώσεων στους/στις εργαζόμενους/-ες. Τέλος, χρηματικές δαπάνες προκύπτουν και σε περίπτωση προσφυγής στο δικαστήριο ή και ακόμη αποζημίωσης των θυμάτων.

- **Σεξουαλική ευνοιοκρατία.** Η σεξουαλική ευνοιοκρατία εμφανίζεται όταν οι ευκαιρίες ή τα ωφελήματα που παρουσιάζονται στο πλαίσιο της εργασίας, παρέχονται σε έναν/μία εργαζόμενο/-η, επειδή υποχώρησε σε σεξουαλικές απαιτήσεις κάποιου ιεραρχικά ανώτερου (Πηλαβάκη-Αχιλλέως, 2007). Η διαδεδομένη σεξουαλική ευνοιοκρατία μπορεί να οδηγήσει σε καλλιέργεια εχθρικού εργασιακού κλίματος, λειτουργώντας παραδειγματικά, καθώς δημιουργείται μια διάχυτη εντύπωση ότι οι διευθυντές βλέπουν τη γυναίκα-υπάλληλο ως «σεξουαλικό αντικείμενο» ή ότι ο τρόπος για να επιτύχουν επαγγελματικά οι γυναίκες είναι η υιοθέτηση ανάλογης σεξουαλικής συμπεριφοράς.

- **Εχθρικό/προσβλητικό περιβάλλον.** Σε άμεση συσχέτιση με το φαινόμενο της σεξουαλικής ευνοιοκρατίας εμφανίζεται και η δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος, ως συνέπεια της σεξουαλικής παρενόχλησης που λαμβάνει χώρα στον χώρο εργασίας. Ειδικότερα, τόσο οι άμεσα εμπλεκόμενοι/-ες και αποδέκτες/-τριες (θύματα) της σεξουαλικής παρενόχλησης, όσο και οι έμμεσοι/-ες αποδέκτες/-τριες (π.χ. συνάδελφοι) είναι πολύ πιθανό να υποστούν τις συνέπειες που προκύπτουν από το γεγονός ότι εργάζονται σε εχθρικό και προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον.

Σύμφωνα με την Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (1992), υπάρχουν περιπτώσεις εργαζομένων κατά τις οποίες η προσβλητική μεταχείρισή τους έχει σοβαρές επιπτώσεις στην εργασιακή τους απόδοση. Συγκεκριμένα, οι δυσκολίες στη διεκπεραίωση εργασιών, η μειωμένη αντοχή, το άγχος, η δυσφορία και η υπερκόπωση είναι μερικές από τις συνέπειες σε ατομικό επίπεδο της εργασίας σε εχθρικό περιβάλλον. Σε γενικές γραμμές, λοιπόν, η σεξουαλική παρενόχληση «μολύνει» το εργασιακό περιβάλλον (Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, 1992) και το καθιστά δυσάρεστο, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται αρνητικά η υγεία, η εμπιστοσύνη, το ηθικό και η απόδοση των εργαζομένων που την υφίστανται, είτε άμεσα είτε έμμεσα (Ημέλλου, 2007).

ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

ΘΥΜΑΤΑ	ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ
Ψυχολογική επιβάρυνση: ταπείνωση, μειωμένα κίνητρα, απώλεια αυτοεκτίμησης	Μειωμένη παραγωγικότητα της επιχείρησης, εξαιτίας: επιπτώσεων στην ομαδική εργασία, έλλειψης κινήτρων, αύξησης απουσιών	Κόστος μακροπρόθεσμης αποκατάστασης για την επανένταξη των θυμάτων
Αλλαγές στη συμπεριφορά: απομόνωση	Δυσκολία ανεύρεσης υποψήφιων για θέσεις εργασίας εξαιτίας φόβου για σεξουαλική παρενόχληση	Επίδομα ανεργίας και κόστος επιμόρφωσης
Στρες που συνδέεται με σωματική ή ψυχική ασθένεια, κατάχρηση φαρμάκων και αλκοόλ	Παρεμπόδιση της προόδου και καινοτομίας εντός της επιχείρησης εξαιτίας έλλειψης εμπιστοσύνης και ομαδικού πνεύματος	Επίδομα στήριξης για άτομα με μειωμένη ικανότητα εργασίας
Θύματα που χάνουν ευκαιρίες σταδιοδρομίας, εγκαταλείπουν την εργασία τους ή αυτοκτονούν.		Δαπάνες νομικής και ποινικής δικαιοσύνης
		Υπονομευμένη της πρόσβασης των γυναικών σε υψηλές και καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, παραδοσιακά ανδροκρατούμενες

Πηγή: ILO, *Sexual Harassment at Work Fact Sheet*, p.3
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

Δραστηριότητα 1

«Σποτ ευαισθητοποίησης για τη σεξουαλική παρενόχληση»

Η/Ο εκπαιδεύτρια/-ής ενημερώνει τα εκπαιδευόμενα άτομα για την προβολή τεσσάρων (4) βίντεο που δημιουργήθηκαν, το 2017, από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων με αφορμή την 25η Νοεμβρίου, «Παγκόσμια Ημέρα για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών», με σκοπό να αποτυπωθούν περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης σε χώρους εργασίας, εκπαίδευσης και υγείας, όλες βασισμένες σε πραγματικά περιστατικά.

- https://www.youtube.com/watch?v=XYkEg9RPISQ&t=14s
- https://www.youtube.com/watch?v=YYYSmkyXQZM&t=1s
- https://www.youtube.com/watch?v=IcB61P6iDQA
- https://www.youtube.com/watch?v=SvnsX2xt_VU

Η/Ο εκπαιδεύτρια/-ής παροτρύνει τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να παρατηρήσουν και να καταγράψουν διαστάσεις και παραμέτρους από το υλικό που θα δουν.

Στόχος της προβολής αυτών των σποτ είναι να προσδιοριστεί η γραμμή διαχωρισμού μεταξύ φλερτ/κομπλιμέντων κ.λπ. και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Μετά την προβολή των τεσσάρων (4) σποτ ακολουθεί συζήτηση/αναστοχασμός και βάσει των ακόλουθων ενδεικτικών ερωτήσεων/θεμάτων:

1. Σας φάνηκαν ενδιαφέροντα τα σποτ; Αν ναι ή όχι, γιατί;
2. Υπάρχει κάτι που σας άρεσε ή δεν σας άρεσε στην παρουσίαση των περιστατικών;
3. Υπάρχουν στάσεις και αντιδράσεις που θα θέλατε να σχολιάσετε;
4. Ποια είναι τα διαχωριστικά όρια μεταξύ φλερτ, κομπλιμέντων και σεξουαλικής παρενόχλησης;
5. Αναδεικνύονται θέματα εξουσίας που προκύπτουν από τη θέση του άνδρα; Αν ναι, πώς επηρεάζουν το πλαίσιο;
6. Τι θα λέγατε στους άνδρες και στις γυναίκες των βίντεο;

Δραστηριότητα 2 «Τσάι και συναίνεση» [4]

https://www.youtube.com/watch?v=e9XNFu1OVZs

Η/Ο εκπαιδεύτρια/-ής ενημερώνει τα εκπαιδευόμενα άτομα για την προβολή ενός animation που προωθήθηκε ως μέρος μιας καμπάνιας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης από την Εισαγγελική Υπηρεσία του Στέμματος / Crown Prosecution Service του Ηνωμένου Βασιλείου, την Thames Valley Police, το Rape Crisis και άλλες υπηρεσίες του Ηνωμένου Βασιλείου. Πρόκειται για ένα καρτούν που εξηγεί πώς η κατανόηση της σεξουαλικής συναίνεσης είναι τόσο απλή όσο το να κάνεις ένα φλιτζάνι τσάι. Το σποτ βασίζεται στην ιδέα ότι δεν θα αναγκάσετε κάποια/-ον να πιει ένα φλιτζάνι τσάι που δεν θα ήθελε, μόνον και μόνον επειδή της/του το φτιάξατε εσείς. Είναι μια έξυπνη ιδέα που έχει προκαλέσει συζήτηση σχετικά με τα όρια της συναίνεσης. Είναι αλήθεια, όπως καθιστά σαφές το κινούμενο σχέδιο, ότι αυτή η συναίνεση δεν είναι μονοσήμαντη. Οι άνθρωποι μπορεί να πουν «ναι» και στη συνέχεια να προχωρήσουν στην ανάκληση αυτής της συγκατάθεσης για διάφορους λόγους.

Η/Ο εκπαιδεύτρια/-ής παροτρύνει τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να παρατηρήσουν και να καταγράψουν διαστάσεις και παραμέτρους από το animation που θα δουν.

Στόχος της προβολής είναι να προσδιοριστεί η γραμμή διαχωρισμού μεταξύ συναίνεσης και σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης.

Μετά την προβολή του animation ακολουθεί συζήτηση/αναστοχασμός και βάσει των ακόλουθων ενδεικτικών ερωτήσεων:

1. Σας φάνηκε ενδιαφέρον το σποτ; Αν ναι ή όχι, γιατί;
2. Πιστεύετε ότι αυτό το βίντεο είναι χρήσιμο για την κατανόηση της σεξουαλικής βίας και των ζητημάτων συγκατάθεσης;
3. Προκαλεί τη μυθολογία της σεξουαλικής βίας και τις έμφυλες προϊδεάσεις;
4. Υπάρχει κάτι που σας εντυπωσίασε ή που δεν σας άρεσε;
5. Πώς αισθάνεται ένα άτομο όταν δεν γίνονται κατανοητά και παραβιάζονται τα όρια της συγκατάθεσής του;

[4] Ένα αντίστοιχο βίντεο δημιουργήθηκε από τον Κυπριακό Σύνδεσμο Οικογενειακού Προγραμματισμού με τίτλο: "Το σεξ εν όπως τα σουβλάκια" https://www.youtube.com/watch?v=YmW6Wgwsm9Y

Δραστηριότητα 3 «Συζητώντας και κατανοώντας τη σεξουαλική παρενόχληση»

Η/Ο εκπαιδεύτρια/-ής προσπαθεί πριν την παράδοση των θεματικών ενοτήτων να διανοίξει τον διάλογο με τα εκπαιδευόμενα άτομα, μέσω σκέψεων και απόψεων για τα ζητήματα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στόχος είναι ο δημιουργικός αναστοχασμός για τη σεξουαλική βία και παρενόχληση στους χώρους εργασίας.

Προσκαλούμε τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να μιλήσουν για τα ακόλουθα θέματα:

1. Πότε ακούσατε για πρώτη/τελευταία φορά τον όρο «σεξουαλική παρενόχληση»; Θεωρείται ότι είναι ένας όρος που δημιουργήθηκε πρόσφατα; (βλ. ενότητα 2.1)
2. Ποιες είναι οι διαφορές του φλερτ και της σεξουαλικής παρενόχλησης; (βλ. ενότητα 2.2)
3. Πώς θα περιγράφατε την έννοια της «σεξουαλικής παρενόχλησης»; (βλ. ενότητα 2.2.1)
4. Ποιες πράξεις και πρακτικές, κατά τη γνώμη σας, μπορεί να συμπεριλαμβάνονται σε μια σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά; (βλ. ενότητα 2.2.2)
5. Ποιοι μπορεί να είναι οι λόγοι που οδηγούν ένα άτομο να ασκήσει σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά; (βλ. ενότητα 2.3)
6. Υπάρχουν συγκεκριμένα εργασιακά περιβάλλοντα, στα οποία παρατηρούνται σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές; (βλ. ενότητα 2.3)
7. Πώς θα ερμηνεύατε και θα εξηγούσατε τη βία και την παρενόχληση στους χώρους εργασίας; (βλ. ενότητα 2.4)
8. Ποιες είναι οι πιθανές συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης για το άτομο που την υφίσταται; (βλ. ενότητα 2.5)
9. Θεωρείτε ότι ένα συμβάν σεξουαλικής παρενόχλησης σε ένα εργασιακό περιβάλλον έχει αρνητικές συνέπειες μόνο για το θύμα; Τι αντίκτυπο μπορεί να έχει για έναν φορέα; (βλ. ενότητα 2.5)

Μέσα από τη συζήτηση που θα αναπτυχθεί και με γνώμονα τις απαντήσεις των εκπαιδευόμενων, μπορούμε να αναδείξουμε σημεία που τους φάνηκαν ενδιαφέροντα, όρους που είναι αμφίσημοι ή μη κατανοητοί, κρίσιμες παραμέτρους και διαστάσεις κ.λπ.

3 Η ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

Συνοπτική περιγραφή της ενότητας:

Η παρούσα ενότητα παρουσιάζει σε δύο άξονες τα ακόλουθα θέματα: α) μια σύντομη αναδρομή στα πρώτα ερευνητικά αποτελέσματα και ποιοτικά μοτίβα της σεξουαλικής παρενόχλησης, β) πρόσφατα εμπειρικά δεδομένα σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Σκοπός:

Σκοπός της ενότητας είναι η πληροφόρηση για τις ερευνητικές απόπειρες που πραγματοποιήθηκαν για τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, αλλά και για τις πιο πρόσφατες εκτιμήσεις σχετικά με την έκταση του φαινομένου σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα:

Οι επιμορφούμενες/-οι, αφού μελετήσουν το εκπαιδευτικό υλικό, θα είναι σε θέση:

- Να αποκτήσουν γνώσεις για τα πρώτα εμπειρικά και ποιοτικά δεδομένα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, ιδίως κατά την περίοδο των δεκαετιών 1980 και 1990.
- Να ενημερωθούν για την έκταση της σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Έννοιες-κλειδιά:

Αντι-κυριαρχική σεξουαλική παρενόχληση, έμφυλη παρενόχληση, Ευρωπαϊκός Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, σεξουαλική βία, σεξουαλική δωροδοκία, σεξουαλική παρενόχληση, σεξουαλικός εξαναγκασμός, ΣΕΠΕ, Συνήγορος του Πολίτη.

3.1 Πρώτες απόπειρες διερεύνησης της σεξουαλικής παρενόχλησης και ερευνητικά ευρήματα

Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας βρέθηκε στο **επίκεντρο της συστηματικής έρευνας στα τέλη της δεκαετίας του '80** (Fitzgerald, κ.ά. 1988· Fitzgerald & Shullman, 1993), με εστίαση στην έκταση, τη συχνότητα του φαινομένου και στις επιπτώσεις του. Όπως σημειώνεται από τους Gelfand κ.ά. (1995), οι έρευνες αυτές έκαναν μια απόπειρα να καταγράψουν γενικές τάσεις και συμπεριφορές, καθώς αξίζει να τονιστεί ότι ακόμα δεν είχε δοθεί έμφαση στον ορισμό της δόμησης και της αιτιολόγησης του φαινομένου.

Οι περισσότερες από τις έρευνες δεν βασίζονταν σε θεωρητικό υπόβαθρο και δεν χρησιμοποιούσαν έναν κοινό ορισμό για τη σεξουαλική παρενόχληση. Η αξιοπιστία των πρώτων αυτών ερευνών, λοιπόν, φαίνεται να αμφισβητείται λόγω έλλειψης θεωρητικού πλαισίου και μεθοδολογικής ομοιομορφίας (Gelfand, κ.ά. 1995), καθώς μάλιστα σε κάποιες από αυτές οι ερωτώμενες καλούνταν να παραθέσουν, όχι μόνο τις δικές τους εμπειρίες, αλλά και παρόμοιες εμπειρίες που είχαν ακούσει να συμβαίνουν σε άλλες γυναίκες (Lott, Reilly, & Howard, 1982), γεγονός που ίσως τελικά να διαστρέβλωνε τα πραγματικά αποτελέσματα.

Στα μέσα της δεκαετίας του '90, οι Fitzgerald, Gelfand & Drasgow (1995 πρότειναν και ξεκίνησαν να ελέγχουν το πρώτο ολοκληρωμένο μοντέλο σεξουαλικής παρενόχλησης, το οποίο άρχισε να συμπληρώνει τα προγενέστερα κενά της θεωρίας και των μετρήσεων. Υπογράμμισαν ότι η σεξουαλική παρενόχληση αφορά μια συμπεριφοριστική δόμηση και ότι οι σεξουαλικά παρενοχλητικές συμπεριφορές θα πρέπει να αντιμετωπίζονται περισσότερο ως οι σχετικές εκδηλώσεις αυτής της δόμησης, παρά ως συμπεριφορές που εκδηλώνονται μεμονωμένα και πρότειναν **τρεις κατηγορίες:** α) την έμφυλη παρενόχληση, β) τη σεξουαλική παρενόχληση (συνδυάζοντας την αποπλανητική συμπεριφορά και τη σεξουαλική επιβολή ή επίθεση) και γ) το σεξουαλικό εξαναγκασμό (συνδυάζοντας τη σεξουαλική δωροδοκία και την απειλή τιμωρίας για μη συμμόρφωση).

Στη συνέχεια, οι Gelfand κ.ά. (1995), βασιζόμενοι σε αυτή την ανάλυση έρευνας πρότειναν ένα **τριμερές μοντέλο της σεξουαλικής παρενόχλησης** και πρότειναν ότι η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να διαιρεθεί σε τρεις αλληλοσυνδεόμενες αλλά εννοιολογικά μεμονωμένες διαστάσεις:

- Την **έμφυλη παρενόχληση** (gender harassment), η οποία περιλαμβάνει μια σειρά λεκτικών ή/και μη λεκτικών συμπεριφορών και στοχεύει όχι στην πρόθυμη σεξουαλική συμμόρφωση, αλλά σε προσβλητική συμπεριφορά που φέρει εχθρικότητα απέναντι στις γυναίκες. Σε κάποιες έρευνες, η έμφυλη παρενόχληση διακρίνεται σε δύο διακριτούς παράγοντες: α) τη σεξιστική εχθρικότητα (που περιλαμβάνει συμπεριφορές που δείχνουν έμφυλη διακριτική εχθρικότητα), και β) τη σεξουαλική εχθρικότητα (που περιλαμβάνει συμπεριφορές που εμφανίζουν εχθρικότητα με έναν πιο σαφή σεξουαλικό τρόπο) (Cortina, 2001• Fitzgerald, Magley, Drasgow, & Waldo, 1999).

- Την **ανεπιθύμητη εκδήλωση «φροντίδας/προστασίας» με σεξουαλικά συμφραζόμενα** (unwanted sexual attention), η οποία περιλαμβάνει μια σειρά λεκτικών και μη λεκτικών συμπεριφορών σεξουαλικής φύσης, είναι ανεπιθύμητη και επιθετική, αλλά ταυτόχρονα δεν ενέχει υπαινιγμούς σχετικά με επαγγελματικές απώλειες ή οφέλη (π.χ. επανειλημμένες προτάσεις για ραντεβού, απόπειρες για αγγίγματα ή φιλιά κ.ά.).

- Τον **σεξουαλικό εξαναγκασμό** (sexual coercion), ο οποίος περιλαμβάνει προτάσεις για αντιπαροχή (quid pro quo) και επιδιώκει σεξουαλική συμμόρφωση μέσω ανταλλαγμάτων (π.χ. προσφέροντας επαγγελματικά οφέλη σε αντάλλαγμα σεξουαλικής συνεύρεσης) ή απειλών (π.χ. απειλές για απόλυση ή για επαγγελματική καταστροφή σε περίπτωση μη ανταπόκρισης κ.ά.).

Η παραπάνω εννοιολόγηση ελέγχθηκε και φάνηκε να γενικεύεται σε διάφορα περιβάλλοντα (χώρους εργασίας και εκπαίδευση), τύπους επαγγελμάτων και πολιτισμικά πλαίσια (Gelfand, κ.ά., 1995• Fitzgerald, κ.ά., 1995).

Από τότε αποδείχθηκε μέσω ερευνητικών ευρημάτων ότι:

- Η σεξουαλική παρενόχληση έχει πολλές **ψυχολογικές και επαγγελματικές επιπτώσεις** για τις γυναίκες, παρόλο που ουσιαστικά όλες αυτές οι έρευνες εστίασαν στη σεξουαλική παρενόχληση μέσα στα πλαίσια οργανισμών και επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, έρευνες που διενεργήθηκαν σε επιχειρήσεις, παρουσίασαν ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι σαφώς διαδεδομένη. Το ποσοστό των γυναικών που έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχλη-

ση κυμαίνεται από 40% έως 60% (Gutek, 1985· Pryor & McKinney 1995· Schneider, Swan, & Fitzgerald, 1997), και αυτό μάλιστα έχει σοβαρές συνέπειες τόσο στο ίδιο το θύμα όσο και στον οργανισμό/επιχείρηση που συντελείται το φαινόμενο.

- Οι γυναίκες που έχουν υποστεί σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά, βιώνουν έντονα το αίσθημα του στρες (Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997· Schneider, κ.ά., 1997), αισθάνονται μειωμένη ικανοποίηση από τη ζωή γενικά (Schneider, κ.ά., 1997), και υποφέρουν από ασθένειες που συνδέονται με το στρες (Magley, Waldo, Drasgow, & Fitzgerald, 1999· Fitzgerald, κ.ά., 1997). Ομοίως, οι γυναίκες που έχουν κακοποιηθεί σεξουαλικά έχουν επηρεαστεί αρνητικά ως προς το βαθμό ικανοποίησής τους από την εργασία τους, (Schneider & Swan, 1994· Fitzgerald, κ.ά., 1997), έχουν επιπτώσεις στο να εμπλακούν συναισθηματικά σε ερωτικές διαπροσωπικές σχέσεις (Shaffer, Joplin, Bell, Lau, & Oguz, 2000), παρουσιάζουν μειωμένη απόδοση στην εργασία τους, τάσεις παραίτησης καθώς και διάθεση για διακοπή συνεργασίας (Hanisch & Hulin, 1990, 1991).

- Δεν είναι απαραίτητο να είναι κάποια/-ος θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης για να νιώσει τις αρνητικές επιπτώσεις του φαινομένου. **Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, την ψυχολογία αλλά και την υγεία του ατόμου είναι εμφανείς και σε άνδρες και γυναίκες που «εμπλέκονται» εμμέσως με φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης** που εκτυλίσσονται στον εργασιακό τους χώρο και μάλιστα, οι επιπτώσεις αυτές είναι παρόμοιες με αυτές που αντιμετωπίζουν τα άτομα, τα οποία αποτελούν τους «άμεσους στόχους» της σεξουαλικής παρενόχλησης (Richman, Glomb, & Hulin, 2000).

- **Ο έμφυλος προσδιορισμός του εργασιακού χώρου, αναδείχθηκε ως προβλεπτικός παράγοντας της παρενόχλησης**. Συγκεκριμένα, το έμφυλο πλαίσιο του εργασιακού χώρου φαίνεται να λειτουργεί με διάφορους τρόπους, καθώς παρατηρείται ότι στα περισσότερο «ανδρικά» επαγγέλματα και εργασιακά περιβάλλοντα, καταγράφονται υψηλότερα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης (Cortina, Fitzgerald & Drasgow, 2002, Fitzgerald, κ.ά., 1997).

- Σε παραδοσιακά **«ανδροκρατούμενους» επαγγελματικούς χώρους** είναι πιο πιθανό να παρατηρηθούν φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς οι άνδρες τείνουν να διακρίνονται, ενώ οι γυναίκες αντιμετωπίζονται περισσότερο ως «βοηθοί», και επομένως γίνονται αποδέκτες διαφορετικής συμπεριφοράς (Stockdale, Visio, & Batra, 1999). Επιπλέον, άλλες ερευνητικές προσπάθειες έδειξαν ότι γυναίκες σε μη παραδοσιακά «γυναικείες» εργασίες θεωρούνται ότι δρουν εκτός του κοινωνικά προσδιορισμένου ρόλου τους και γι' αυτό το λόγο υφίστανται εμπαιγμούς ή παρενοχλήσεις (Stockdale, κ.ά., 1999).

- Η Gutek (1985) και οι Fitzgerald κ.ά. (1990) διαπίστωσαν ότι **οι άνδρες είναι περισσότερο από δύο φορές πιθανό να εμπλακούν σε άσκηση σεξουαλικά παρενοχλητικής συμπεριφοράς σε σχέση με τις γυναίκες**. Η Gutek (1985) τονίζει ότι η ταυτότητα της «ανδροπρέπειας» είναι το κυρίαρχο χαρακτηριστικό του σεξουαλικά παρενοχλούντος ατόμου, και μάλιστα, στη μελέτη της κανένα άλλο διακριτικό χαρακτηριστικό δεν αναδείχτηκε: «τα χαρακτηριστικά των δραστών στο δείγμα της ήταν παρόμοια με εκείνα του μέσου εργαζόμενου άνδρα» (Fitzgerald & Weitzman, 1990: 133).

- Αναδεικνύεται ότι όχι μόνο οι άνδρες είναι πιθανότερο συγκριτικά με τις γυναίκες, να παρενοχλήσουν σεξουαλικά, αλλά ότι **οι άνδρες που παρενοχλούν έχουν εκδηλώσει αυτή τη συμπεριφορά περισσότερο από μια φορά σε περισσότερα από ένα θύματα.** Έτσι, τα άτομα αυτά κανονικοποιούν και ομαλοποιούν μια παρεκκλίνουσα συμπεριφορά, με έναν τρόπο παρόμοιο του συμπεριφορικού προτύπου του προσώπου που βιάζει (Farley, 1978).

- Ένα **σεξουαλικοποιημένο εργασιακό περιβάλλον** οδηγεί σε σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά (Gutek, 1985) και εκεί όπου παρατηρείται ανοχή ή/και ενθάρρυνση οι άνδρες συχνότερα παρενοχλούν γυναίκες (Pryor, 1987, Pryor, Giedd, & Williams, 1995).

- Τα **άτομα σε υψηλά ιστάμενες θέσεις** είναι τυπικά αυτά που εμπλέκονται στις σοβαρότερες μορφές παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (Gutek, 1985), αν και οι **συνάδελφοι** είναι αυτοί που περισσότερο συχνά παρενοχλούν (Cleveland, 1994). Έχει υποστηριχθεί ότι οι άνδρες συνάδελφοι είναι πιθανά πιο εχθρικοί προς τις γυναίκες, τις οποίες ανταγωνίζονται (Carothers & Crull, 1984). Κατά συνέπεια, «οι συνάδελφοι μπορούν να ασκήσουν εξουσία με την παροχή ή την άρνηση πληροφοριών, συνεργασίας και υποστήριξης» (Cleveland, 1994: 176). Πράγματι, ορισμένες έρευνες καταδεικνύουν ότι οι άνδρες απειλούνται από τις γυναίκες συναδέλφους, καθώς επικρατεί η αντίληψη ότι η αύξηση της ισχύος των γυναικών συνεπάγεται αντίστοιχα μείωση της ισχύος των ανδρών (DiTomaso, 1989).

- Σε αντίθεση με ό,τι ευρέως υποστηρίζεται, **οι γυναίκες που κατέχουν θέσεις ισχύος μπορεί να είναι πιο ευάλωτες στην υποτιθέμενη αντι-κυριαρχική σεξουαλική παρενόχληση** (Stringer, Remick, Salisbury & Ginorio, 1990). Για παράδειγμα, σε μια έρευνα γυναικών καθηγητριών, η Grauerholz (1989) παρατήρησε ότι το 47.6% των

ερωτώμενων είχαν εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης από μαθητές (π.χ. έμφυλη παρενόχληση, σεξιστικά σχόλια κ.λπ.). Οι Cleveland και Kerst (1993) επισημαίνουν ότι αν και η κατοχή δύναμης από άτομα που κατέχουν υψηλές διοικητικές θέσεις είναι ένας μηχανισμός για την αποκόμιση σεξουαλικής εύνοιας, παρόλα αυτά η παρενόχληση από συναδέλφους και υφισταμένους είναι πιο πιθανή να επισυμβεί, ώστε να αποκτηθεί εξουσία ή να ελαχιστοποιηθούν οι διαφορές ισχύος.

- Διαφαίνεται ότι υπάρχει σχέση μεταξύ των αντιλήψεων ενός ατόμου σχετικά με τους **έμφυλους ρόλους** και της αντίστοιχης δυνητικής εμπλοκής του σε σεξουαλικά παρενοχλητική συμπεριφορά (Pryor, 1987). Ο Pryor (1987) διαπίστωσε ότι τα άτομα που υποστηρίζουν παραδοσιακές αντιλήψεις για τους έμφυλους ρόλους είναι περισσότερο πιθανόν, συγκριτικά με τα άτομα που δεν τις αποδέχονται, να αναφέρουν ότι θα εμπλέκονταν σε μια συμπεριφορά «quid pro quo» σεξουαλικής παρενόχλησης, εάν θεωρούσαν ότι δεν θα υπήρχε καμία τιμωρία.

- **Το οργανωσιακό/επιχειρησιακό περιβάλλον που σχετίζεται με τη σεξουαλική παρενόχληση ή κατ' επέκταση στο οποίο τα άτομα ανέχονται φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης**, έχει παρουσιαστεί ως σημαντικός παράγοντας για την εκδήλωση του φαινομένου (Hulin, Fitzgerald & Drasgow, 1996). Ειδικότερα, παρατηρούνται υψηλότερα επίπεδα παρενόχλησης σε έναν οργανισμό/επιχείρηση όταν: α) το θύμα αισθάνεται έντονα το βαθμό κινδύνου στην περίπτωσης της καταγγελίας της παρενόχλησης, β) ένας οργανισμός/επιχείρηση δεν λαμβάνει σοβαρά υπόψη παράπονα και καταγγελίες για παρενόχληση, και γ) υπάρχουν λιγότερες πιθανότητες να επιβληθούν κυρώσεις στο δράστη.

- Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν βαρύνουν μόνο τα παρενοχλούμενα άτομα ή τους υπόλοιπους «μάρτυρες» του περιβάλλοντος στο οποίο αυτή λαμβάνει χώρα, αλλά και τον ίδιο τον οργανισμό/ επιχείρηση. Ειδικότερα, παρατηρούνται συνέπειες στον οργανισμό/επιχείρηση μέσω των αυξανόμενων απουσιών (Fitzgerald, κ.ά., 1997• Hanisch & Hulin, 1990, 1991), και της μειωμένης παραγωγικότητας (Magley, Waldo, κ.ά., 1999).

3.2 Έκταση και ενδεικτικά εμπειρικά δεδομένα

3.2.1. Σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο

Η γυναικεία αγγλική οργάνωση *Rights of Women* διεξήγαγε μια διαδικτυακή έρευνα (από τις 23/11/2020 έως και τις 15/12/2020) σε γυναίκες για να συγκεντρώσει πληροφορίες σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και την τηλεργασία μέσω της πανδημίας του Covid-19. Η έρευνα ανέδειξε ότι από τις γυναίκες που βίωσαν σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία: [5]

- Το 45% ανέφερε ότι βίωσε εξ αποστάσεως παρενόχληση, η οποία αφορά σε σεξουαλικά μηνύματα (π.χ. email, κείμενα, μέσα κοινωνικής δικτύωσης)* παρενόχληση στον κυβερνοχώρο (π.χ. μέσω Zoom, Teams, Slack κ.λπ.) και κλήσεις με σεξουαλικό περιεχόμενο.
- Το 42% έχει βιώσει κάποια από όλες τις μορφές της στο διαδίκτυο.
- Το 23% ανέφερε αύξηση ή κλιμάκωση, ενώ εργάζονταν από το σπίτι, από την έναρξη του lockdown (23/03/2020)
- Το 15% ανέφερε ότι μέρος ή το σύνολο της παρενόχλησης μεταφέρθηκε στο διαδίκτυο ενώ εργάζονταν από το σπίτι, από την έναρξη του lockdown (23/03/2020).
- Μία γυναίκα τόνισε πώς η εργασία από το σπίτι επέτρεψε στους παρενοχλητές της να εισβάλουν περαιτέρω στο απόρρητό της: «*Το να αφήνω συναδέλφους στην κρεβατοκάμαρά μου (μέσω βιντεοσκοπήσεων) σημαίνει ότι αισθάνομαι ότι το απόρρητό μου έχει παραβιαστεί και πουθενά δεν είναι ασφαλές. Οι άνδρες έχουν τώρα περισσότερα πυρομαχικά για να με κοροϊδέψουν*».
- Μία γυναίκα μίλησε για την εμπειρία της από την παρενόχληση στον κυβερνοχώρο, μέσω του Zoom: «*Ο διευθυντής της εταιρείας χρησιμοποιεί το Zoom για να τραβήξει στιγμιότυπα του εαυτού μου και άλλων γυναικών, τα οποία μοιράζεται με συναδέλφους κάνοντας υποτιμητικές δηλώσεις και υπονοώντας ότι οι φωτογραφίες μοιάζουν σαν να κάνουμε σεξουαλικές πράξεις*».

[5] Βλ. σχετικά: https://rightsofwomen.org.uk/news/rights-of-women-survey-reveals-online-sexual-harassment-has-increased-as-women-continue-to-suffer-sexual-harassment-whilst-working-through-the-covid-19-pandemic/

- Μία γυναίκα μίλησε για τον αντίκτυπο που είχε η εργασία από το σπίτι στη δυνατότητά της να αναφέρει σεξουαλική παρενόχληση: «*Το γεγονός ότι είναι στο Zoom μπροστά σε άλλους με αστείο τρόπο καθιστά δύσκολη την αντιμετώπισή της*».

- Το 72% δεν αισθάνεται ότι ο εργοδότης κάνει αρκετά για να τις προστατεύσει ή/και να τις υποστηρίξει από την παρενόχληση και την κακοποίηση.

- Το 29% που έχει αναφέρει τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργοδότη τόνισε ότι η ανταπόκριση από την πλευρά του οργανισμού έχει επηρεαστεί αρνητικά από την πανδημία Covid-19. Μια γυναίκα έγραψε: «*Λόγω του περιορισμού της επαφής με ανθρώπους, η διοίκηση δεν ήθελε να πάει στο σπίτι του δράστη για να μιλήσει μαζί του για το θέμα. Δεν θεωρείται απαραίτητο και μπορεί να είναι επικίνδυνο. Χρειάστηκε επίσης πολύς χρόνος για να κανονιστεί μια συνάντηση, επειδή, λόγω περιορισμών, επιτρεπόταν μόνο το διοικητικό προσωπικό να εισέλθει στο γραφείο. Χρειάστηκε πολύς χρόνος για να απαντήσουν στα email μου λόγω του Covid, οπότε η πανδημία είχε τεράστιο αντίκτυπο στον τρόπο που αντιμετωπίστηκε η κατάσταση*».

Σε μια έρευνα που διεξήχθη από το **Trades Union Congress** (TUC, 2016) σε 1.533 γυναίκες στη Μεγάλη Βρετανία, προέκυψαν τα εξής ευρήματα:

- Περισσότερο από τ**ο 52% των γυναικών είχε υποστεί κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης** κάποια στιγμή κατά τη διάρκεια της ζωής του.

- Επιπλέον, **το 35% των γυναικών είχε ακούσει σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου σχετικά με άλλες γυναίκες στον χώρο εργασίας.**

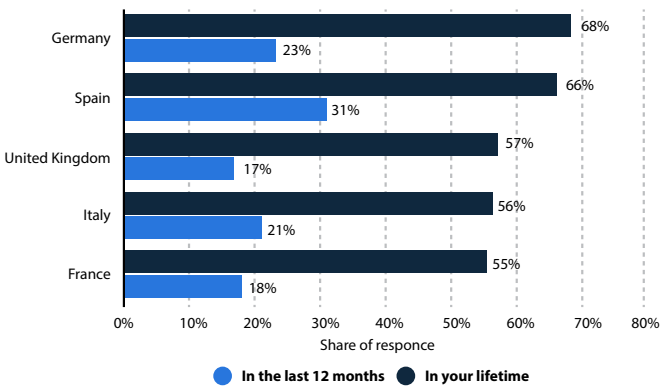
- Περίπου **8% των γυναικών ανέφερε ανεπιθύμητα ανέκδοτα σεξουαλικής φύσης, 6% σχόλια σεξουαλικής φύσης σχετικά με το σώμα ή/και τα είδη ένδυσης και 4% ανεπιθύμητα αγγίγματα** τους τελευταίους δώδεκα μήνες, πριν τη διεξαγωγή της έρευνας.

- Οι μισές από όσες είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση δήλωσαν ότι είχαν υποβληθεί σε ανεπιθύμητα σεξουαλικά ανέκδοτα περισσότερες από έξι φορές στη ζωή τους.

- Από εκείνες που ανέφεραν ότι είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, **μία στις δέκα είχε βιώσει σοβαρή σεξουαλική επίθεση ή βιασμό** περισσότερες από έξι φορές στη ζωή τους.

- Στις περισσότερες περιπτώσεις (54%), ο δράστης ήταν άνδρας συνάδελφος και σε 17% διευθυντής ή κάποιος άλλος σε θέση εξουσίας.

Το παρακάτω γράφημα δείχνει το ποσοστό των γυναικών θυμάτων που έχουν εκτεθεί σε τουλάχιστον μία κατάσταση σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία τους τελευταίους 12 μήνες, **σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες** το **2019**. Σύμφωνα με τα στοιχεία, το 31% των γυναικών που ερωτήθηκαν στην Ισπανία δήλωσε ότι έχουν εκτεθεί σε σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τελευταίους 12 μήνες, το υψηλότερο ποσοστό γυναικών σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Το χαμηλότερο ποσοστό γυναικών που ανέφεραν ότι υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους τελευταίους 12 μήνες ήταν στο Ηνωμένο Βασίλειο, με 17%.[6]



Παράλληλα, σύμφωνα με το **Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο για τον Σεξισμό και τη Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία**, η πλειονότητα των γυναικών στην Ευρώπη (60%) αναφέρουν ότι έχουν πέσει θύματα τουλάχιστον μίας μορφής σεξιστικής ή σεξουαλικής βίας κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους (Jean Jaurès Foundation & The Foundation for European Progressive Studies, 2019).

Σύμφωνα με την πανευρωπαϊκή έρευνα «Βία κατά των γυναικών» (2014) του **Ευρωπαϊκού Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων** (FRA, 2015) σε 42.000 γυναίκες και αποτελεί τη μεγαλύτερη έρευνα για την έμφυλη βία στην ΕΕ-28, διαφαίνεται ότι:[7]

- Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί συχνή και συνηθισμένη εμπειρία για πολλές γυναίκες στην ΕΕ. Για παράδειγμα, **μία στις πέντε γυναίκες** έχει βιώσει ανεπιθύμητο άγγιγμα,

αγκάλιασμα ή φιλί από την ηλικία των 15 ετών και άνω, ενώ 6% επί του συνόλου των γυναικών έχουν υποστεί αυτή τη μορφή παρενόχλησης τουλάχιστον έξι φορές από την ηλικία των 15 ετών και άνω. Από τις γυναίκες που έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης τουλάχιστον μία φορά από την ηλικία των 15 ετών και άνω, 32 % ανέφεραν ως δράστη τον προϊστάμενο, κάποιο συνάδελφο ή πελάτη. Όπως, επισημαίνεται στην έρευνα, για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση του φαινομένου οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να προάγουν την ενημέρωση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να καταγγέλλουν σχετικά περιστατικά.

- Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών μπορεί να γίνεται από διάφορες κατηγορίες δραστών και να περιλαμβάνει χρήση των «νέων» τεχνολογιών. **Μία στις 10 γυναίκες (11%)** έχει δεχτεί ανάρμοστες προτάσεις σε ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης ή ανεπιθύμητα ηλεκτρονικά μηνύματα ή SMS σεξουαλικού περιεχομένου. Αυτές οι μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης επηρεάζουν ιδιαίτερα τις νεότερες γυναίκες. Όπως, επισημαίνεται στην έρευνα, τα κράτη μέλη της ΕΕ πρέπει να επανεξετάσουν την υφιστάμενη νομοθεσία και τις σχετικές πολιτικές για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, αναγνωρίζοντας ότι μπορεί να σημειωθεί σε διάφορα περιβάλλοντα και μέσω διαφορετικών μέσων, όπως το διαδίκτυο ή τα κινητά τηλέφωνα. Όπως και στην περίπτωση της ηλεκτρονικής παρενοχλητικής παρακολούθησης, η αστυνομία πρέπει να ενθαρρύνεται να αναγνωρίζει και να διερευνά τακτικά υποθέσεις που αφορούν την ηλεκτρονική σεξουαλική παρενόχληση.

- Ποσοστό **74% και 75% των γυναικών που εργάζονται ως ανώτερα και ανώτατα στελέχη αντίστοιχα έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στη ζωή τους, και μία στις τέσσερις έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση κατά τους 12 μήνες που προηγήθηκαν της έρευνας.** Πρέπει να αναγνωριστεί το γεγονός ότι και οι γυναίκες σε διευθυντικές και άλλες ανώτερες θέσεις διατρέχουν κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλη-

---

[6] Βλ. σχετικά: https://www.statista.com/statistics/1095489/sexism-and-sexual-harassment-at-work-in-europe/

[7] Στην έρευνα έλαβαν μέρος πάνω από 42.000 γυναίκες, με δείγμα 1.500 συμμετοχών ανά χώρα (πλην του Λουξεμβούργου όπου το καθαρό δείγμα ήταν 900 συμμετέχουσες), ηλικίας από 18 έως 74 ετών κατά τον χρόνο της συνέντευξης. Η έρευνα περιλάμβανε ερωτήσεις σχετικά με εμπειρίες και περιστατικά από την ηλικία των 15 ετών και άνω ως και κατά τους 12 μήνες που προηγήθηκαν της συνέντευξης και οι γυναίκες που συμμετείχαν έδωσαν απαντήσεις σχετικά με εμπειρίες σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής και ενδοοικογενειακής βίας, αλλά και ζητήματα όπως η σεξουαλική παρενόχληση, η επίμονη παρακολούθηση (stalking), καθώς και για τον ρόλο που διαδραματίζουν οι νέες τεχνολογίες, π.χ. διαδίκτυο, κινητά τηλέφωνα, κ.λπ. στις εμπειρίες κακοποίησης των γυναικών.

σης. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε μια σειρά αιτιών, όπως η έκθεσή τους σε εργασιακά περιβάλλοντα και καταστάσεις όπου διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο κακοποίησης, καθώς και η πιθανότητα οι γυναίκες αυτές να είναι καλύτερα ενημερωμένες σχετικά με το τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση. Οι εργοδότες και άλλοι σχετικοί φορείς πρέπει να συμβάλουν στην καλύτερη ενημέρωση και να αναλάβουν πρακτικές πρωτοβουλίες, ώστε να αναγνωριστεί και να αντιμετωπιστεί η σεξουαλική παρενόχληση που υφίστανται οι γυναίκες ανεξάρτητα από το επαγγελματικό και εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο, και σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα.

- Σύμφωνα με την έρευνα, τα επίσημα στοιχεία και οι υπάρχουσες έρευνες στους τομείς της απασχόλησης και της εκπαίδευσης πρέπει να ενισχυθούν, ώστε να συμπεριλαμβάνουν συστηματικά λεπτομερείς ερωτήσεις σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. Τα στοιχεία που θα συλλέγονται θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την τεκμηρίωση πολιτικών και δράσεων με στόχο την αντιμετώπιση αυτής της μορφής κακοποίησης.

- Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι οι **νέες γυναίκες, ως ομάδα, είναι ιδιαίτερα ευάλωτες.** Συνεπώς, οι νέες γυναίκες έχουν ανάγκη από στοχευμένη πρόληψη και ενημέρωση σχετικά με τη βία κατά των γυναικών.

- **Πάνω από το ένα στα τέσσερα θύματα σεξουαλικής επίθεσης, από σύντροφο ή μη σύντροφο, δεν επικοινώνησαν με την αστυνομία ή με οποιαδήποτε άλλη οργάνωση** μετά από το πιο σοβαρό περιστατικό επειδή διακατέχονταν από αισθήματα ντροπής ή αμηχανίας.

- Σύμφωνα με την έρευνα, είναι αναγκαίο να υπάρξει σθεναρή αντίδραση σε συμπεριφορές αντιμετώπισης της κακοποίησης των γυναικών οι οποίες ενισχύουν αρνητικές νοοτροπίες περί «υπαιτιότητας του θύματος». Κατά συνέπεια, οι ειδικές υπηρεσίες υποστήριξης οφείλουν να αντιμετωπίσουν τις ανάγκες των θυμάτων που υποφέρουν από αρνητικά συναισθήματα λόγω της θυματοποίησής τους όπως, μεταξύ άλλων, αυτοκατηγορία και αίσθημα ντροπής.

Σε έρευνα της **Huffington Post** (Φεβρουάριος **2015**)[8] σε 2.200 γυναίκες βρέθηκαν τα ακόλουθα ευρήματα:

- Περίπου 1 στις 3 εργαζόμενες γυναίκες κάτω των 35 ετών έχει παρενοχληθεί σεξουαλικά στην εργασία τουλάχιστον μία φορά. Αν και η πλειονότητα αυτών των γυναικών ανέφερε ότι οι παρενοχλητές τους ήταν άνδρες (συνάδελφοι, προϊστάμενοι ή ακόμα και πελάτες), περίπου 1 στις 10 ερωτώμενες είχε σεξουαλική παρενόχληση από γυναίκα στην εργασία.

- Σχεδόν 3 στους 4 ισχυρισμούς για σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας δεν αναφέρονται. Περισσότερες από το 70% των γυναικών που πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας δεν αναφέρουν ποτέ το περιστατικό. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι ορισμένα θύματα μπορεί να μην συνειδητοποιούν ότι το περιστατικό ήταν σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας (καθώς περίπου το 16% των ερωτώμενων δεν είχαν σαφή κατανόηση του τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία). Ένας άλλος σημαντικός λόγος μπορεί να αποδοθεί στην αμηχανία, στον φόβο των αντιποίνων ή στην επιθυμία να αφήσουν το περιστατικό στο παρελθόν.

- Αν και πιο συχνά η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας είναι λεκτική, μπορεί (και συχνά συμβαίνει) να λαμβάνει και άλλες μορφές. Περισσότερες από το 80% των γυναικών είχε βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας μέσω κάτι που τους είπε ένας συνάδελφος ή κάποιος άλλος. Περίπου το 44% είχε βιώσει ανεπιθύμητη σωματική επαφή ή σεξουαλικές προτάσεις και προσέγγιση με σεξουαλικές διαθέσεις, και περίπου το 25% είχε λάβει τουλάχιστον ένα σεξουαλικά άσεμνο email ή μήνυμα από συνάδελφο ή προϊστάμενο.

- Το επίπεδο εκπαίδευσης δεν επηρεάζει τον κίνδυνο ή τη συχνότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, καθώς οι γυναίκες που αναφέρουν ότι έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία προέρχονται από όλα τα εκπαιδευτικά υπόβαθρα.

Στις **ΗΠΑ**, από τις συνολικές καταγγελίες για περιστατικά παρενόχλησης που έλαβε, το **2015**, η Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες στην Απασχόληση (EEOC), από εργαζόμενες και εργαζόμενους σε ιδιωτικές επιχειρήσεις ή πολιτειακούς και ομοσπονδιακούς οργανισμούς,

[8] Βλ. σχετικά: https://urbaniclaw.com/4-shocking-statistics-about-workplace-sexual-harassment/

το 44-45% αναφέρονταν σε έμφυλη παρενόχληση. Συνολικά, στην αναφορά της για το 2016, η Επιτροπή εκτιμά ότι το 25% έως και το 80% των γυναικών έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση κατά τη διάρκεια της ζωής τους (Feldblum & Lipnic, 2016).

Σε σχετική έρευνα που πραγματοποίησαν οι **New York Times** το **2016**, σε συνεργασία με οργανώσεις που δραστηριοποιούνται κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, και στην οποία συμμετείχαν 615 άνδρες, προέκυψαν τα ακόλουθα αποτελέσματα (Patel et al., 2017):

- **Το ένα τρίτο περίπου των ανδρών** που εργάζονται υπό πλήρη απασχόληση στις ΗΠΑ παραδέχτηκε το 2016, ότι κάποια στιγμή φέρθηκε ακατάλληλα στο γραφείο εναντίον μιας γυναίκας.
- Οι ερωτηθέντες εξήγησαν πως η παρενόχληση την οποία ασκούσαν αφορούσε σε σεξουαλικά αστεία και προσβολές. Περίπου το **25% των ανδρών παραδέχθηκε ότι οι γυναίκες παρενοχλούνται πιο συχνά γιατί θεωρούνται το αδύναμο φύλο**, ωστόσο οι αριθμοί παρουσίασαν μείωση στις πιο σοβαρές επιθέσεις και περιπτώσεις.
- Περίπου το 10% των ανδρών ομολόγησε παράλληλα ότι κάποια στιγμή μέσα στην προηγούμενη χρονιά άγγιξαν ή κοίταξαν κάποια γυναίκα με τρόπο που τις έκανε να αισθανθούν άσχημα, ενώ το 2% των ανδρών είπε πως **προσέφερε ανταμοιβές σε γυναίκες ζητώντας σεξουαλικές χάρες.**
- Σύμφωνα με τη μελέτη, οι άνδρες που εργάζονταν στη βιομηχανία τροφίμων και ποτών ή οι λευκοί ήταν πιο πιθανό να ομολογήσουν την ανάρμοστη συμπεριφορά τους. Εν τω μεταξύ, εκτιμάται πως περίπου το 50% των γυναικών έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- Ακόμα ένα αξιοσημείωτο στοιχείο της έρευνας είναι ότι οι συμπεριφορές που σχετίζονται με την παρενόχληση είναι ιδιαίτερα συχνές στις εταιρείες που **δεν έχουν συγκεκριμένους κανονισμούς εναντίον αυτής,** ή σε αυτές των οποίων οι επικεφαλής δεν έχουν δράσει ανοιχτά για την καταπολέμηση τέτοιων φαινομένων.
- Εξάλλου η έρευνα διαπιστώνει πως η σεξουαλική παρενόχληση λαμβάνει χώρα περισσότερο εκεί που είναι ανεκτή, δηλαδή όπου τα περιστατικά δεν καταγγέλλονται. Η συμπεριφορά των συναδέλφων, ιδιαίτερα των διευθυντών, έχει επίσης ισχυρό αντίκτυπο στην αντιμετώπιση ανάλογων συμβάντων.

Στην εθνική έρευνα της **Αυστραλιανής Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων** το **2018** προέκυψε ότι, σε πολλές περιπτώσεις, η σεξουαλική παρενόχληση ήταν συνεχής επί μακρό χρονικό διάστημα (Australian Human Rights Commission, 2018). Τα επιθετικά, σεξουαλικά σχόλια ή ανέκδοτα ήταν η πιο συχνά αναφερθείσα μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, την οποία έζησαν **μία στις τέσσερις γυναίκες και περίπου ένας στους δέκα άνδρες.**

3.2.2 Σε εθνικό επίπεδο

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε το **2020** από την **ActionAid** (Παπαγιαννοπούλου, Κάσδαγλη & Μουρτζάκη, 2020)και περιλάμβανε δύο εστιάσεις: α) σε γενικό πληθυσμό 1.001 γυναικών σε όλη τη χώρα, και β) σε 376 εργαζόμενες στους κλάδους του επισιτισμού και του τουρισμού πανελλαδικά, προκύπτει ότι:

- Το 85% των γυναικών στην Ελλάδα έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.
- Μία στις δέκα γυναίκες έχει υπάρξει θύμα απόπειρας σεξουαλικής επίθεσης, ενώ μία στις πέντε σημειώνει ότι έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικού εκβιασμού. Το θέμα φαίνεται να αφορά σε όλες τις γυναίκες, ωστόσο κάποιες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης συναντώνται περισσότερο στις ηλικιακά νεότερες με μικρότερη εργασιακή προϋπηρεσία.
- Οι μισές από τις γυναίκες θύματα επεσήμαναν ότι το περιστατικό προήλθε από συνάδελφο, ενώ μία στις τέσσερις ανέφερε ότι ο δράστης ήταν πελάτης. Μία στις πέντε φορές εμπλέκεται ο διευθυντής/ιδιοκτήτης της επιχείρησης, ενώ παραπάνω από το ένα τρίτο των περιστατικών αφορά σε ανώτερο στη διοίκηση.
- Το 56% των παραβιαστικών συμπεριφορών εκδηλώνεται στον χώρο γραφείου, ενώ το 29% των γυναικών ανέφερε ότι περιστατικά έχουν εκδηλωθεί και σε κοινόχρηστους χώρους (π.χ. κουζίνα ή μπάνιο) και το 16% τα τοποθέτησε σε κάποια κοινωνική δραστηριότητα της εργασίας (π.χ. εκδηλώσεις, πάρτι).
- Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά περιστατικών που περιλαμβάνουν την παρουσίαση πορνογραφικού υλικού (19%), ενώ οι γυναίκες που εργάζονται στον δημόσιο τομέα, παρά το γεγονός ότι αποτελούν μόνο το 7% των συνολικών θυμάτων, εντούτοις διπλασιάζουν το ποσοστό τους σε ό,τι αφορά στα περιστατικά απόπειρας σεξουαλικής επίθεσης (29%).

- Στην ερώτηση «Τι συνέπειες είχε για εσάς η παρενόχληση που βιώσατε;», το 35% απάντησε ότι υπέστη αρνητικές συνέπειες στη σωματική και ψυχική υγεία, το 92% των θυμάτων βίωσε επιπτώσεις σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο, ενώ το 18% αναγκάστηκε να παραιτηθεί.

- Μόνο το 6% των γυναικών που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση κατήγγειλε επίσημα το περιστατικό σε αρμόδιο φορέα (π.χ. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) και μόνο το 37% το ανέφερε στη διοίκηση της εταιρείας ή του οργανισμού. Το 94% των γυναικών υπογραμμίζει την αναγκαιότητα θέσπισης και εφαρμογής πολιτικών από τη διοίκηση της εργασίας τους, το 86% αναφέρει ότι, συχνά, οι γυναίκες δεν μιλάνε γιατί φοβούνται ότι θα χάσουν τη δουλειά τους και το 78% δεν θεωρεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι σπάνιο φαινόμενο στους εργασιακούς χώρους.

- Σχετικά με τις εργαζόμενες στον επισιτισμό και τον τουρισμό διαπιστώθηκε ότι το 85% των γυναικών που εργάζονται σήμερα στους συγκεκριμένους κλάδους αναφέρουν ότι έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Μεγαλύτερη φαίνεται να είναι η ένταση του προβλήματος στους χώρους του τουρισμού και της εστίασης, όπου το 22% των γυναικών αναφέρει ότι έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικής επίθεσης ή βιασμού.

- Από τις εργαζόμενες στον κλάδο, το 60% δήλωσε ότι εργάζεται σε θέση πρώτης γραμμής, όπου οι πελάτες τούς αφήνουν φιλοδώρημα. Από αυτές, είναι αξιοσημείωτο ότι σχεδόν οι μισές δήλωσαν ότι έχουν νιώσει πως πρέπει να υποστούν σεξουαλική παρενόχληση, προκειμένου να εξασφαλίσουν το φιλοδώρημά τους.

- Στο 53% των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης δεν υπήρξε καμία συνέπεια για τον δράστη, ενώ χαρακτηριστικό είναι επίσης το γεγονός ότι σε κανένα από τα περιστατικά που ο δράστης ήταν συνάδελφος, δεν απολύθηκε. Εξάλλου, λιγότερες από τις μισές (43%) εργαζόμενες του κλάδου δηλώνουν ότι γνωρίζουν για τα νομικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα που έχουν σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης.

Σε έρευνα που έγινε το **2020** από το **Κέντρο Κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας-ΚΜΟΠ** (Αλεξοπούλου & Δουφεξή-Καπλάνη, 2020) και περιλάμβανε συνεντεύξεις με 7 εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων, ενώσεων εργοδοτών, ΜΚΟ και του Συνηγόρου

του Πολίτη, καθώς και διαδικτυακή έρευνα σε 126 εργαζόμενους/-ες και 27 εργοδότες/-τριες, για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας στην Ελλάδα, αναδείχθηκαν τα ακόλουθα:

- Το 84,13% των εργαζόμενων ήταν γυναίκες, το 68% δουλεύει στον ιδιωτικό τομέα και το 75% διαμένει στην Αθήνα. Από την πλευρά των εργοδοτών συμμετείχαν ανώτερα διευθυντικά στελέχη και υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού, από τους οποίους το 70,37% ήταν γυναίκες και το 81,48% εργάζεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις.

- Περισσότερες/-οι από τις/τους μισές/-ούς εργαζόμενες/-ους **(52,38%) έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής,** ωστόσο σχεδόν το 40% αυτών δεν γνωρίζει τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθήσει το θύμα για να προστατευτεί.

- **Η συντριπτική πλειοψηφία (91,27%) διαπίστωσε ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο εκτεθειμένες στη σεξουαλική παρενόχληση.**

- Η πλειοψηφία των εργαζόμενων ανέφερε ότι οι **μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης** που ασκούνται συχνότερα στον χώρο εργασίας τους αφορούν σεξουαλικές προτάσεις ή αστεία που τους κάνουν να αισθάνονται προσβεβλημένες/-οι (70,63%), ανεπιθύμητα σεξουαλικά υπονοούμενα (65,08%), συζητήσεις σχετικά με τη σεξουαλική ζωή μιας/ενός συναδέλφου (59,52%) και σεξουαλικά σχόλια για την εμφάνιση ενός ατόμου (59,52%), ενώ το 1,59% παραδέχθηκε ότι εκδηλώνονται συχνά στο χώρο εργασίας τους σεξουαλικές επιθέσεις (βιασμοί).

Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι εκπρόσωπος του **Συνηγόρου του Πολίτη** ανέφερε σε συνέντευξη κατά τη διάρκεια της έρευνας ότι ενώ η ανεξάρτητη αρχή δέχεται περίπου 2.000 καταγγελίες κάθε χρόνο για διακρίσεις λόγω φύλου, **μόνο το 1-2% των υποθέσεων αφορούν στη σεξουαλική παρενόχληση**. Τα περισσότερα από τα θύματα αποφεύγουν να καταγγείλουν το περιστατικό, επειδή **φοβούνται το κοινωνικό στίγμα, την απώλεια της θέσης εργασίας τους ή πιθανές πράξεις αντεκδίκησης από τον δράστη**.

Επιπλέον, η ίδια εκπρόσωπος εκτίμησε ότι το φαινόμενο φαίνεται να είναι εξίσου διαδεδομένο τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, ωστόσο, η **οικονομική εξάρτηση στον ιδιωτικό τομέα θα μπορούσε να αποτελέσει πρόσθετο εμπόδιο στην καταγγελία ενός τέτοιου περιστατικού.**

Εκπρόσωπος της ΓΣΕΕ συμφώνησε ότι στον ιδιωτικό τομέα το θύμα είναι πιθανό να δείξει μεγαλύτερη απροθυμία να καταγγείλει το περιστατικό από φόβο μήπως χάσει τη δουλειά του. Δεν παρέλειψε, όμως, να αναφέρει ότι ο **ιδιωτικός τομέας είναι καλύτερα οργανωμένος** όσον αφορά τη διεκπεραίωση υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ αντιθέτως **στον δημόσιο τομέα, οι σχετικοί μηχανισμοί είναι λιγότερο ευέλικτοι και αποτελεσματικοί.**

- Αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός ότι σχεδόν οι μισές/-οί από τις/τους εργαζόμενες/-ους ανέφεραν ότι συχνά ή σε καθημερινή βάση εκδηλώνεται ψυχολογική βία στον χώρο όπου εργάζονται.
- Επίσης, το **42,86% των εργαζόμενων δήλωσε ότι έχει υπάρξει μάρτυρας κάποιας μορφής σεξουαλικής παρενόχλησης κατά συναδέλφων** στον χώρο εργασίας.
- Το **42,06% υπογράμμισε ότι η εταιρεία όπου εργάζεται δεν διαθέτει κανένα έγγραφο που να περιλαμβάνει ρήτρες που απαγορεύουν τη σεξουαλική παρενόχληση.** Εξάλλου, οι ανώνυμες καταγγελίες δεν αποτελούν ενεργό πρακτική για το 73,02% των οργανισμών, σύμφωνα με τις/τους ερωτηθείσες/-έντες.

- Από την πλευρά τους, οι εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνα αναγνωρίζουν στη συντριπτική πλειοψηφία τους (77,78%) ότι το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πολύ σοβαρό, αν και το 33,33% δηλώνει ότι δεν έχουν εκδηλωθεί ποτέ περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στην εταιρεία τους και το 29,83% ότι δεν παρατηρούνται συχνά τέτοια περιστατικά.
- Οι εργοδότες επισήμαναν ότι σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης ειδοποιείται ο προϊστάμενος (44,44%), υποβάλλονται οι καταγγελίες στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (29,63%), ακολουθείται η γενική διαδικασία για την καταγγελία παραβιάσεων των εσωτερικών εργασιακών δικαιωμάτων και πειθαρχίας (22,22%) ή ακολουθείται ένα ανώνυμο σύστημα καταγγελίας (11,11%). Ορισμένες εταιρείες διαθέτουν ειδικό πρωτόκολλο για την πρόληψη και την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης (11,11%).
- Εντούτοις, το **29,63% των εργοδοτών ανέφερε ότι δεν υπάρχουν ειδικές διαδικασίες υποβολής καταγγελιών στην εταιρεία τους, ενώ το 11,11% δεν γνώριζε αν υπάρχουν.** Επιπλέον, **περισσότεροι από τους μισούς (55,56%) ανέφεραν ότι δεν υπάρχει ειδικό σύστημα για την παρακολούθηση υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης.**

Σε επίπεδο πρόληψης του φαινομένου, σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες εκπρόσωπους των εργοδοτών (48,15%) σημείωσαν ότι δεν υπάρχουν μέτρα πρόληψης σε ισχύ στην εταιρεία που εργάζονται.

- Η νομοθεσία θεωρείται από τους φορείς σε γενικές γραμμές επαρκής. Ωστόσο, στην πράξη, ο νόμος δεν εφαρμόζεται κατά τρόπο που να βοηθά ουσιαστικά το θύμα. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το νόμιμο δικαίωμα να εκπροσωπήσουν νομικά τα μέλη τους ενώπιον των αρχών και του δικαστηρίου, παρόλο που, όπως αναφέρθηκε στις συνεντεύξεις, τα θύματα διστάζουν να ακολουθήσουν τις διαδικασίες λόγω του κόστους της διαδικασίας, του μεγάλου χρόνου που απαιτείται, της ανεπαρκούς αποζημίωσης που μπορεί να λάβουν και του φόβου για αντίποινα από τον δράστη. Όλοι οι εκπρόσωποι φορέων τόνισαν την ανάγκη για συλλογική προσέγγιση του ζητήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας εκ μέρους του κράτους, των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και των ΜΚΟ.

Σύμφωνα με την πανευρωπαϊκή έρευνα «Βία κατά των γυναικών» (2014) του **Ευρωπαϊκού Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων** (FRA, 2015), τα ευρήματα που προέκυψαν για την Ελλάδα είναι τα ακόλουθα:

- Με βάση τα 11 χαρακτηριστικά που χρησιμοποιούνται στο ερωτηματολόγιο για την καταγραφή της σεξουαλικής παρενόχλησης, το **43% των γυναικών** στην Ελλάδα **έχει υποστεί τουλάχιστον μια φορά κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης** μετά την ηλικία των **15 ετών και 15% κατά τους τελευταίους 12 μήνες** πριν από την έρευνα.

- Με βάση τα 6 χαρακτηριστικά που χρησιμοποιούνται στο ερωτηματολόγιο και αντιστοιχούν στις πιο απειλητικές και σοβαρές μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, το **36% των γυναικών στην Ελλάδα έχει βιώσει αυτές οι μορφές τουλάχιστον για μια φορά κατά τη διάρκεια της ζωής τους και 9% κατά τους τελευταίους 12 μήνες** πριν από την έρευνα.

- Στο Διαδίκτυο, τα στοιχεία της έρευνας μαρτυρούν ότι το **11% των γυναικών έχουν δεχθεί ανάρμοστες προτάσεις σε ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης ή ανεπιθύμητα ηλεκτρονικά μηνύματα ή μηνύματα κινητού (SMS) σεξουαλικού περιεχομένου.** Αυτή η μορφή ηλεκτρονικής παρενόχλησης, είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη στις νεαρές γυναίκες (από 18 ως 29 ετών), καθώς θύματα έχουν πέσει το 20% από αυτές.

- Οι γυναίκες στην Ελλάδα δεν ζητούν βοήθεια για περιστατικά έμφυλης βίας -μεταξύ των οποίων είναι η σεξουαλική παρενόχληση- με περισσότερες από τις μισές να απαντούν

ότι προτιμούν να χειριστούν το θέμα μόνες τους ή με τη βοήθεια κάποιου συγγενούς ή φίλου/-ης. Ακολουθούν η ντροπή, η διάθεση να μην το μάθει κανένας άλλος, η αίσθηση ότι δεν είναι και τόσο σοβαρό μιας και δεν έχει ξανασυμβεί. Δεν θα πρέπει να υποτιμηθεί το γεγονός ότι περίπου **το 21% των γυναικών πιστεύουν ότι κανένας φορέας δεν θα κάνει ή δεν μπορεί να κάνει τίποτα.**

- Σχετικά με την **ευαισθητοποίηση** των γυναικών απέναντι στο θέμα της κακοποίησης, μόλις το 24% των Ελληνίδων δήλωσε ότι έχει επίγνωση της σχετικής νομοθεσίας, ενώ το 70% δηλώνει πως κατά καιρούς έχει πληροφορηθεί από διάφορες ανεξάρτητες καμπάνιες ενημέρωσης για τη βία κατά των γυναικών. [9]

Η μειωμένη αναφορά/καταγγελία της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ως ένα βαθμό ερμηνεύσιμη, αν δούμε τις επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στις επιζήσασες. Σύμφωνα με προηγούμενη έρευνα του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) για τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας στην Ελλάδα, **το 63% των παρενοχλήσεων προέρχονταν από ανωτέρους ιεραρχικά και το 30% από συναδέλφους και πελάτες**. Επίσης, το **70-86% των γυναικών που παρενοχλούνται στον ιδιωτικό τομέα, είτε παραιτούνται, είτε απολύονται,** με αποτέλεσμα να έχουν επιπτώσεις στην επαγγελματική τους καριέρα. Στον δημόσιο τομέα ο κανόνας είναι να μετατίθενται οι γυναίκες από τις θέσεις που εργάζονταν αρχικά και αυτός που παρανομεί να παραμένει στη θέση του, που συνήθως είναι διευθυντική (Αρτινοπούλου, Παπαθεοδώρου, Παπαγιαννοπούλου κ.ά, 2004).

Τέλος, από την πρώτη πανελλαδική έρευνα του **Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)** σε 1.200 γυναίκες, το **2004**, προέκυψε ότι (Αρτινοπούλου, Παπαθεοδώρου, Παπαγιαννοπούλου, κ.ά., 2004):

[9] Η λεπτομερής ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας του FRA (2014) σε επίπεδο επιμέρους κρατών μελών της ΕΕ βρίσκεται στο διαδικτυακό εργαλείο αναζήτησης δεδομένων (data explorer) της έρευνας. Στο: https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report

- Το 15% των ερωτώμενων δήλωσε ότι έχει έμμεση γνώση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, ενώ το 10% των ερωτώμενων γυναικών έχει υπάρξει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.
- Μεταξύ των θυμάτων, οι πιο νέες γυναίκες (16-25 ετών) είναι πιο συχνά θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία (σε ποσοστό 57,5%).
- Το 35,8% των γυναικών που δήλωσε ότι παρενοχλήθηκε σεξουαλικά ήταν νεο-προσληφθείσες, ενώ όσο αυξάνεται η παραμονή των γυναικών στον χώρο εργασίας, μειώνονται και οι αναφορές περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Το προφίλ του δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας σκιαγραφείται ως άνδρας (97%), έγγαμος, ηλικίας έως 45 ετών, με ανώτατη κυρίως μόρφωση. Επιπλέον, συνήθως κατέχει ανώτερη ιεραρχικά θέση στην επιχείρηση από εκείνη των γυναικών-θυμάτων (στο 45% των περιπτώσεων πρόκειται για διευθυντές), ενώ σπανιότερα πρόκειται για άμεσα προϊστάμενο, συνάδελφο ή πελάτη.
- Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των γυναικών-θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, οι κυριότεροι λόγοι που οδήγησαν τον δράστη στην εκδήλωση παρενοχλητικής συμπεριφοράς αφορούσαν κυρίως τον χαρακτήρα του, καθώς συχνά παρενοχλούσε και άλλες γυναίκες, ή ακόμα και την έλξη που αισθανόταν ο δράστης για το θύμα.
- Η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση της γυναίκας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο: τα θύματα είναι κατά κύριο λόγο οι νεότερες σε ηλικία γυναίκες, καθώς και οι άγαμες και διαζευγμένες γυναίκες.
- Σύμφωνα με την έρευνα, η συντριπτική πλειονότητα των γυναικών-θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης παύει να εργάζεται στον συγκεκριμένο χώρο (78,3%) είτε λόγω παραίτησης (86,2%) είτε εξαιτίας απόλυσης (8,5%). Το ποσοστό των γυναικών που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας και προχωρούν σε καταγγελία υπολογίζεται σε 8%.

«Η δυσχέρεια απόδειξης των καταγγελλομένων αποτελούν συχνά λόγο για τον οποίο τα θύματα παρενοχλητικών συμπεριφορών διστάζουν να γνωστοποιήσουν σχετικές καταγγελίες είτε στον εργοδότη είτε στις αρμόδιες αρχές.»

Συνήγορος του Πολίτη (2020). *Ίση μεταχείριση. Ειδική έκθεση 2020*, Αθήνα, text at: https://www.synigoros.gr/resources/docs/120721-ekthesh-ish-metaxeirhsh-2020.pdf

Δραστηριότητα 1

«Εμπειρικά δεδομένα για τη σεξουαλική παρενόχληση»

Η/Ο εκπαιδεύτρια/-ής προσπαθεί πριν την παράδοση των θεματικών ενοτήτων να διανοίξει τον διάλογο με τα εκπαιδευόμενα άτομα, μέσω σκέψεων και απόψεων για την έκταση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στόχος είναι η ενημέρωση για τις διαστάσεις και τον επιπολασμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Προσκαλούμε τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να μιλήσουν για τα ακόλουθα θέματα:

1. **Αν σχεδιάζατε μια έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση, τι θα σας ενδιέφερε να διερευνήσετε; Γιατί;**
2. **Είναι εύκολη η καταμέτρηση του φαινομένου; Αν ναι ή όχι, γιατί; (βλ. ενότητα 3)**
3. **Πότε πιστεύετε ότι άρχισε να διερευνάται επιστημονικά το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης; (βλ. ενότητα 3.1)**
4. **Ποιο πιστεύετε ότι είναι το προφίλ του δράστη και του θύματος; (βλ. ενότητα 3.1)**
5. **Πιστεύετε ότι σε εργασιακούς χώρους που αριθμητικά υπερ-εκπροσωπούνται οι άνδρες υπάρχουν υψηλότερα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης; Αν ναι ή όχι, γιατί; (βλ. ενότητα 3.1)**
6. **Έχει παίξει ρόλο η πανδημία στην εκδήλωση σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών; Αν ναι, πώς; (βλ. ενότητα 3.2.1)**
7. **Ποια είναι η πιο συχνή μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης; (βλ. ενότητα 3.2.1 και 3.2.2)**
8. **Πιστεύετε ότι τα θύματα αναφέρουν και καταγγέλλουν τέτοια περιστατικά; Αν ναι ή όχι, γιατί; (βλ. ενότητα 3.2.1 και 3.2.2)**

Μέσα από τη συζήτηση που θα αναπτυχθεί και με γνώμονα τις απαντήσεις των εκπαιδευόμενων, μπορούμε να αναδείξουμε: α) σημεία που τους φάνηκαν ενδιαφέροντα, και β) κρίσιμες παραμέτρους και διαστάσεις κ.λπ.

ΜΕΡΟΣ Β'

ΠΡΟΛΗΨΗ & ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Συνοπτική περιγραφή της ενότητας:

Η παρούσα ενότητα παρουσιάζει σε τρεις άξονες τα ακόλουθα θέματα: α) τις κυριότερες δράσεις για την έμφυλη βία σε διεθνές επίπεδο, β) τη σπουδαιότητα της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, και γ) το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση.

Η ενότητα παρουσιάζει τις κυριότερες πολιτικές που έχουν αναπτυχθεί σε διεθνές επίπεδο, με έμφαση στην παρουσίαση της Διεθνούς Σύμβασης για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (CEDAW), όπως επίσης και της Διακήρυξης του Πεκίνου και της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου. Στην ενότητα, επίσης, περιλαμβάνονται οι πιο πρόσφατες πολιτικές ισότητας και gender mainstreaming σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και γίνεται μια σύντομη αναφορά στις εθνικές μας πολιτικές και δράσεις.

Σκοπός:

Στόχος της ενότητας είναι να εξοικειωθούν οι εκπαιδευόμενοι/-ες με το περιεχόμενο των κυριότερων πολιτικών που έχουν αναπτυχθεί σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο για την έμφυλη βία και την σεξουαλική παρενόχληση.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα:

Οι επιμορφούμενες/-οι, αφού μελετήσουν το εκπαιδευτικό υλικό, θα είναι σε θέση:

- Να γνωρίζουν βασικές πολιτικές σε διεθνές επίπεδο και ιδίως τη δράση του ΟΗΕ για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας.
- Να κατανοήσουν τη σημασία και τη διάσταση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ.
- Να εξοικειωθούν το ενωσιακό κεκτημένο για τα ζητήματα της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Να αποκτήσουν επικαιροποιημένες γνώσεις για τις νομικές κατευθύνσεις που εφαρμόζονται σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Έννοιες-κλειδιά:

Αναπτυξιακοί στόχοι της χιλιετίας, Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, διάκριση λόγω φύλου, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), Επιτροπή CEDAW, ίση μεταχείριση, παρενόχληση, Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (Beijing Declaration and Platform for Action), πολιτικές ισότητας των φύλων, σεξισμός, σεξουαλική παρενόχληση, Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025, Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2018-2023, Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (CEDAW), Σύμβαση Κωνσταντινούπολης.

1.1 Οι κυριότερες διεθνείς δράσεις για την έμφυλη βία

Διεθνείς και ευρωπαϊκοί οργανισμοί (π.χ. ΟΗΕ, ΕΕ, Συμβούλιο της Ευρώπης), από τη δεκαετία του 1970 και μετά, έθεσαν ως προτεραιότητα των πολιτικών τους αρχικά την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών, την προώθηση της ισότητας των φύλων, όπως επίσης την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων. Το **1979,** υιοθετήθηκε η **Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών** (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women-CEDAW)[10] από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ,[11] η οποία και θεωρείται το σημαντικότερο κείμενο για την ανάπτυξη πολιτικών ισότητας σε παγκόσμιο επίπεδο. Κεντρικός σκοπός αποτελεί η εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων, όπως επίσης η λήψη αναγκαίων μέτρων από τις κυβερνήσεις των χωρών που την έχουν επικυρώσει, συμπεριλαμβανομένων και των νομοθετικών, σε όλους τους τομείς, ιδίως στον πολιτικό, τον κοινωνικό, τον οικονομικό και τον πολιτιστικό, προκειμένου να εξασφαλίσουν την πλήρη ισότητα, την ανάπτυξη και την πρόοδο των γυναικών.

Για την αποτελεσματική παρακολούθηση της εφαρμογής της Σύμβασης, ο ΟΗΕ δημιούργησε μηχανισμό παρακολούθησης (Επιτροπή CEDAW). Τα κράτη-μέλη που έχουν επικυρώσει τη Σύμβαση έχουν την υποχρέωση να εκπονούν εθνικές εκθέσεις κάθε τέσσερα (4) χρόνια, για να αποτιμάται η πρόοδος των πολιτικών για την ισότητα των φύλων, καθώς και οι σχετικές

[10] United Nations (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). New York: UN, text at: http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf

[11] Τέθηκε σε ισχύ στις 3 Σεπτεμβρίου 1981. Επικυρώθηκε από την Ελλάδα το 1983 χωρίς επιφυλάξεις, ΦΕΚ 39/1 Απριλίου 1983 / Νόμος 1342/83.

δεσμεύσεις. Η Επιτροπή, μεταξύ άλλων, διατυπώνει γενικές συστάσεις και προτάσεις, και σε αυτό το πλαίσιο το 1992 υιοθέτησε τη Γενική Σύσταση 19, στην οποία η έμφυλη βία ορίζεται ως έμφυλη διάκριση και ζητείται από τα κράτη-μέλη να συμπεριλάβουν στατιστικά στοιχεία για τη βία κατά των γυναικών στις εθνικές τους εκθέσεις, πληροφορίες για την παροχή υπηρεσιών στα θύματα, καθώς και ενημέρωση για νομοθετικά ή άλλα μέτρα που έχουν ληφθεί για την προστασία των γυναικών από τη βία στην καθημερινή τους ζωή, για την παρενόχληση στην εργασία, την κακοποίηση στην οικογένεια και τη σεξουαλική βία. Στο άρθρο 11 της Σύστασης αναφέρεται ότι:

> « Η ισότητα στην απασχόληση μπορεί να υποστεί σοβαρό πλήγμα, όταν οι γυναίκες υφίστανται έμφυλη βία, όπως είναι η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας... Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να έχει ταπεινωτικό χαρακτήρα και πιθανότατα να αποτελέσει πρόβλημα υγείας και ασφάλειας. Επιπλέον, εισάγει διακρίσεις, όταν η γυναίκα έχει βάσιμους λόγους να πιστεύει ότι η απόρριψή της θα την εμπόδιζε σε σχέση με την απασχόλησή της, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης ή της προαγωγής, ή όταν δημιουργεί ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον.[12] »

Σημαντικά σημείο-ορόσημο για τον προσδιορισμό της βίας κατά των γυναικών αποτέλεσε η υιοθέτηση το **1993** από τον ΟΗΕ της **Διακήρυξης για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών**, όπου στο **άρθρο 1** ορίζεται η βία κατά των γυναικών ως (United Nations, 1993):

> «*οποιαδήποτε πράξη έμφυλης βίας, η οποία έχει ως αποτέλεσμα ή είναι δυνατό να έχει ως αποτέλεσμα τη σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη ή πόνο στις γυναίκες, συμπεριλαμβανομένων των απειλών για τέτοιες πράξεις, του εξαναγκασμού, ή της αυθαίρετης στέρησης της ελευθερίας, είτε συμβαίνει στη δημόσια είτε στην ιδιωτική ζωή*».

[12] General recommendation No. 19: Violence against women, Eleventh session (1992), text at: https://www.globalhealthrights.org/wp-content/uploads/2013/09/CEDAW-General-Recommendation-No.-19-Violence-against-Women.pdf

Επιπλέον, στο **άρθρο 2** ορίζεται ο χώρος και το πλαίσιο που μπορεί να προκύψουν πράξεις έμφυλης βίας [στην οικογένεια/οικιακή μονάδα, στην κοινότητα (π.χ. σεξουαλική παρενόχληση και βία) και από την Πολιτεία].

Το **1995,** πραγματοποιήθηκε στο Πεκίνο η **4η Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις γυναίκες** με έμβλημα το τρίπτυχο «Ισότητα, Ανάπτυξη, Ειρήνη», στο πλαίσιο της οποίας εγκρίθηκαν η **Διακήρυξη του Πεκίνου** και η **Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (Beijing Declaration and Platform for Action)** (United Nations, 1995). Στη Διακήρυξη και την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου η βία κατά των γυναικών αποτελεί έναν από τους δώδεκα τομείς προτεραιότητας που συνιστούν εμπόδιο στην προώθηση της ισότητας των φύλων και απαιτούν συνεπώς ειδική δράση. Επισημαίνεται δε ότι είναι: «η έκφραση της ιστορικά διαπιστωμένης ανισότητας στις σχέσεις εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, που οδήγησε στην κυριαρχία των ανδρών επί των γυναικών και στις διακρίσεις κατά των γυναικών» (παρ. 118). Επίσης, η βία κατά των γυναικών αποτελεί εμπόδιο στην επίτευξη των στόχων της ισότητας, της ανάπτυξης και της ειρήνης και παραβίαση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών τους, καθώς τις παρεμποδίζει να απολαμβάνουν αυτά τα δικαιώματα και τις ελευθερίες (παρ. 112).

Στη **Διακήρυξη** και την **Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου,** η σεξουαλική παρενόχληση και ο εκφοβισμός στην εργασία ως μορφές βίας κατά των γυναικών **αναφέρονται ρητά και η εξάλειψή τους τίθεται ως στρατηγικός στόχος.** Σύμφωνα με την Έκθεση της Περιφερειακής Αναθεωρητικής Συνόδου για την Ευρώπη Πεκίνο+20, που οργανώθηκε από την Οικονομική Επιτροπή για την Ευρώπη των Ηνωμένων Εθνών το **2014**, η βία κατά των γυναικών και των κοριτσιών περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τη σεξουαλική παρενόχληση, την παρενοχλητική παρακολούθηση (stalking), αλλά και συνεχώς αυξανόμενες νέες μορφές επιθέσεων κατά των γυναικών και των κοριτσιών διαδικτυακά και μέσω των κοινωνικών μέσων δικτύωσης (Πετρόγλου, 2021).

Στο πλαίσιο της Διακήρυξης της Χιλιετίας του ΟΗΕ (the United Nations Millennium Declaration, 2000), τα κράτη-μέλη του ΟΗΕ αλλά και μια σειρά διεθνών οργανισμών δεσμεύτηκαν ότι μέχρι το 2015 θα συμβάλλουν στην επίτευξη των οκτώ (8) Αναπτυξιακών Στόχων της Χιλιετίας (Millennium Development Goals/MDGs), εκ των οποίων ο **τρίτος**

στόχος αφορά στην προώθηση της ισότητας των φύλων και της ενδυνάμωσης των γυναικών. Στο κείμενο δε της Διακήρυξης τονίζεται ότι τα κράτη-μέλη οφείλουν να καταπολεμήσουν όλες τις μορφές βίας κατά των γυναικών και να εφαρμόσουν τη Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών.[13]

Σε συνέχεια της Διακήρυξης του ΟΗΕ για τη Χιλιετία (2000), στη **«Διάσκεψη Κορυφής για την Ανάπτυξη»** (United Nations Sustainable Development Summit, 2015) υιοθετήθηκε ομόφωνα από τα 193 κράτη-μέλη η **Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη** και τέθηκαν δεκαεπτά (17) Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDG/ΣΒΑ).[14] Ο Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης **(ΣΒΑ 5)** «Επίτευξη της ισότητας των φύλων και ενδυνάμωση όλων των γυναικών και των κοριτσιών», έχει ως στόχο την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων και βίας εναντίον όλων των γυναικών και κοριτσιών στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένης της εμπορίας και των σεξουαλικών και άλλων μορφών εκμετάλλευσης (Στόχος 5.2). Επίσης, σύμφωνα με την Έκθεση του ΟΗΕ το 2021 για την πρόοδο σε σχέση με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης διαπιστώθηκε οι δυσμενείς κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της πανδημίας του Covid-19 στην ισότητα των φύλων είχαν καθοριστική σημασία για την επίτευξη του Στόχου 5 (UN, 2021). Η βία κατά των γυναικών και των κοριτσιών εντάθηκε, και η πανδημία έφερε στο προσκήνιο την ανάγκη αντιμετώπισης των επίμονων και παγκόσμιων έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων (UN, 2021: 36).

Τον **Μάιο του 2011** υπεγράφη στην Κωνσταντινούπολη η **Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας** [15], η οποία στοχεύει στην πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, αποτελώντας το

[13] Βλ. σχετικά: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_55_2.pdf

[14] Βλ. σχετικά: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf

πρώτο διεθνές δεσμευτικό νομικό πλαίσιο για την πρόληψη της βίας, την προστασία των θυμάτων και την τιμωρία των δραστών (Συμβούλιο της Ευρώπης, 2011). Παράλληλα, περιορίζει τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στα νομοθετικά πλαίσια και στις πολιτικές των κρατών-μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης. Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης τοποθετεί το θέμα της βίας κατά των γυναικών στο ευρύτερο θεωρητικό πλαίσιο της ανισότητας των φύλων και της έλλειψης σεβασμού προς τα ανθρώπινα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια των γυναικών και ως εκ τούτου επικεντρώνεται σε όλες τις μορφές βίας.

Είναι, επίσης, σημαντικό ότι η Σύμβαση καθιερώνει έναν σαφή σύνδεσμο μεταξύ της επίτευξης της ισότητας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών και την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών. Αναγνωρίζει επιπλέον πράξεις έμφυλης βίας όπως είναι η παρενοχλητική παρακολούθηση (stalking), και ζητά από τα κράτη-μέλη να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα, προκειμένου να διασφαλίσουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση υπόκειται σε ποινικές ή άλλες νομικές κυρώσεις.

Το Συμβούλιο της Ευρώπης **(2018)**, στη **«Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2018-2023»** [16], τονίζει την ανάγκη να εξαλειφθεί η βία κατά των γυναικών (στρατηγικός στόχος 2) μέσω της καταπολέμησης των έμφυλων στερεοτύπων και του σεξισμού (στρατηγικός στόχος 1) και συμπεριλαμβάνει τη σεξιστική ρητορικής μίσους και τις βίαιες και σεξουαλικοποιημένες διαδικτυακές απειλές, ιδίως στις πλατφόρμες των μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

Επιπλέον, το **2019**, το Συμβούλιο της Ευρώπης υιοθετεί τη **Σύσταση για την Πρόληψη και την Εξάλειψη του Σεξισμού** [17], το πρώτο διεθνές νομικό κείμενο για τον σεξισμό. Στη Σύσταση επισημαίνεται ότι:

---

15 Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης κυρώθηκε από τη Βουλή των Ελλήνων με τον Νόμο 4531/2018 – (ΦΕΚ 62/Α/5-4-2018): Ι) 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, ΙΙ) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης-πλαίσιο, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση-πλαίσιο 2009/299/ΔΕΥ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών και ΙΙΙ) Άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις.

16 Βλ. σχετικά: https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1

17 Βλ. σχετικά: https://rm.coe.int/16809e17ab

> Τόσο η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής βίας (CETS αριθ. 210, Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης) όσο και η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW) αναγνωρίζει την ύπαρξη ενός «συνεχούς» (continuum) μεταξύ των στερεοτύπων φύλου, της ανισότητας των φύλων, του σεξισμού και της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών. Με αυτό τον τρόπο, οι πράξεις του "καθημερινού" σεξισμού με τη μορφή μιας προφανώς ανακόλουθης ή δευτερεύουσας σεξιστικής συμπεριφοράς, σχόλια και αστεία βρίσκονται στο ένα άκρο αυτού του «συνεχούς». Ωστόσο, αυτές οι πράξεις είναι συχνά ταπεινωτικές και συμβάλλουν σε ένα κοινωνικό κλίμα όπου οι γυναίκες υποβαθμίζονται, η αυτοπεποίθησή τους μειώνεται και οι δραστηριότητές τους και οι επιλογές τους περιορίζονται, είτε πρόκειται για τον εργασιακό τους χώρο, τον ιδιωτικό βίο, τον δημόσιο βίο ή τον χώρο του διαδικτύου.

1.2 Η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας

Τον Ιούνιο του **2019,** στη Συνδιάσκεψη για τα 100 χρόνια της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), εγκρίθηκε η **Σύμβαση 190 για τη Βία και την παρενόχληση** [18]**, καθώς και η συνοδευτική Σύσταση 206** [19]**.**

Η παγκόσμια κοινότητα κατέστησε σαφές ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας δεν είναι ανεκτές και πρέπει να εξαλειφθούν. Τα δύο αυτά κείμενα-ορόσημα αναπτύχθηκαν από παράγοντες του κόσμου της εργασίας (εκπρόσωποι κυβερνήσεων, εργοδότες/-τριες και εργαζόμενοι/-ες) και θέσπισαν ένα κοινό πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, το οποίο βασίζεται σε μια **συμπε-**

[18] Βλ. σχετικά: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

[19] Βλ. σχετικά: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

ριλπτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) είναι η ειδικευμένη οργάνωση του ΟΗΕ που επιδιώκει την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και των διεθνώς αναγνωρισμένων ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων. Καθορίζει τα διεθνή πρότυπα εργασίας με τη μορφή συμβάσεων και συστάσεων οι οποίες ορίζουν τα ελάχιστα πρότυπα των βασικών δικαιωμάτων εργασίας.

Η Σύμβαση προσφέρει ευρεία προστασία και ισχύει για τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, την επίσημη και την άτυπη οικονομία, τις αστικές και τις αγροτικές περιοχές. Η Σύμβαση ορίζει **τη βία και την παρενόχληση** στον κόσμο της εργασίας ως «*μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς 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*». *Στη συνέχεια η έμφυλη βία και η παρενόχληση ορίζεται ως «η βία και παρενόχληση που απευθύνεται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση*».

Στη Σύμβαση **αναγνωρίζονται** τα ακόλουθα:

- Το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης.
- Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση ή κατάχρηση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία.
- Η σπουδαιότητα μιας εργασιακής νοοτροπίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης.
- Τα Μέλη έχουν σοβαρή ευθύνη να προωθούν ένα γενικό περιβάλλον μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση, ώστε να διευκολύνουν την πρόληψη τέτοιων μορφών συμπεριφοράς και πρακτικών και ότι όλοι οι δρώντες στον κόσμο της εργασίας πρέπει να αποφεύγουν, να προλαμβάνουν και να αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση.

- Η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας επηρεάζουν την ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία και αξιοπρέπεια του ατόμου, καθώς και το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον.

- Η βία και η παρενόχληση επηρεάζουν, επίσης, την ποιότητα των δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών και μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως γυναικών, στην αγορά εργασίας.

- Η βία και η παρενόχληση είναι ασύμβατες με την προώθηση βιώσιμων επιχειρήσεων και έχουν **αρνητικές συνέπειες στην οργάνωση της εργασίας,** στις εργασιακές σχέσεις, στην παροχή κινήτρων στον/στην εργαζόμενο/-η, στη φήμη της επιχείρησης και στην παραγωγικότητα.

- Η έμφυλη βία και παρενόχληση **επηρεάζουν δυσανάλογα γυναίκες και κορίτσια** και αναγνώρισε ότι μια συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, η οποία αντιμετωπίζει βασικά αίτια και παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στερεότυπων λόγω φύλου, πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων και άνισες σχέσεις ισχύος βάσει του φύλου, είναι ουσιαστική για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

- **Η ενδο-οικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση,** την παραγωγικότητα, την υγεία και την ασφάλεια, και ότι κυβερνήσεις, οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και θεσμοί της αγοράς εργασίας μπορούν να βοηθήσουν, στο πλαίσιο άλλων μέτρων, στην αναγνώριση, αντίδραση και αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ενδοοικογενειακής βίας.

Ειδικότερα:

- Η Σύμβαση No. 190 εντάσσει τη σεξουαλική παρενόχληση στο πλαίσιο της έμφυλης βίας και παρενόχλησης και απαιτεί από τα Μέλη να την ορίσουν και να την απαγορεύσουν (Άρθρο 7). Αυτό έρχεται σε μια εποχή που τα Κράτη απαγορεύουν όλο και περισσότερο τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία και σε άλλους τομείς δικαίου.

- Η Σύμβαση προβλέπει ότι, για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρε-

νόχλησης, πρέπει να γίνονται σεβαστές, να προωθούνται και να υλοποιούνται οι θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος για μη διάκριση (άρθρα 5 και 6).

- Απαιτείται η λήψη ειδικών μέτρων στο πλαίσιο της έμφυλης βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της υιοθέτησης μέτρων πρόληψης και προστασίας, όπως π.χ. οι εκτιμήσεις κινδύνων στον χώρο εργασίας που λαμβάνουν υπόψη τους κινδύνους που προκύπτουν από διακρίσεις, κατάχρηση σχέσεων εξουσίας, έμφυλα πολιτισμικά και κοινωνικά πρότυπα που υποστηρίζουν τη βία και την παρενόχληση (άρθρο 9 C190 και παράγραφος 8 R206).

- Η Σύμβαση ζητά, επίσης, την παροχή αποτελεσματικής πρόσβασης στα θύματα σε ευαισθητοποιημένους ως προς το φύλο, ασφαλείς και αποτελεσματικούς μηχανισμούς επίλυσης διαφορών και διαχείρισης καταγγελιών, καθώς και υποστηρικτικές υπηρεσίες και διορθωτικά μέτρα (άρθρα 9 και 10). Λεπτομέρειες σχετικά με την πιθανή στήριξη, τις υπηρεσίες και τα διορθωτικά μέτρα για θύματα έμφυλης βίας και παρενόχλησης καθορίζονται στη Σύσταση και περιλαμβάνουν υποστήριξη που θα βοηθήσει τα θύματα να επανέλθουν στην αγορά εργασίας, καθώς και υπηρεσίες συμβουλευτικής και ενημέρωσης (παράγραφος 17).

Επιπλέον, επισημαίνεται ότι σεξουαλική παρενόχληση εξακολουθεί να είναι ευρέως ανεκτή στον κόσμο της εργασίας και **απαιτείται βαθύτερη κοινωνική αλλαγή.** Όπως αναγνωρίζει η Σύμβαση, για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας είναι απαραίτητο να στοχεύσουμε στις υποκείμενες αιτίες και τους παράγοντες κινδύνου. Σε αυτά περιλαμβάνονται τα **στερεότυπα φύλου, οι πολλαπλές και διατομεακές μορφές διακρίσεων και οι άνισες έμφυλες σχέσεις εξουσίας** (προοίμιο). Από αυτή την άποψη, οι εργαζόμενοι/-ες και οι εργοδότες/-τριες, και οι οργανώσεις τους, διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στην οικοδόμηση μιας εργασιακής κουλτούρας με σεβασμό και ανταποκρίνεται στις κατά φύλο ανάγκες. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω νομοθεσίας, συλλογικών συμβάσεων και άλλων μέτρων που αποσκοπούν στη διάσπαση του κλίματος ατιμωρησίας και του σεξισμού γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση, παρέχοντας εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση, καθώς και υποστηρίζοντας τα θύματα.

Είναι σημαντικό να αποσαφηνιστεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μια σοβαρή εκδήλωση έμφυλης διάκρισης και παραβίασης ανθρώπινων δικαιωμάτων, όπως αυτά αναφέρονται και εντάσσονται στο πλαίσιο της **Σύμβασης 111 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας**

για την απαγόρευση των διακρίσεων του 1958.[20] Η Σύμβαση 190 δεν ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά αυτή συμπεριλαμβάνεται σαφώς στον ορισμό της έμφυλης βίας και παρενόχλησης (Άρθρο 1(1)(β)).

Στο πλαίσιο της Σύμβασης 111 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και σύμφωνα με την **Έκθεση (2003) της Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων της Οργάνωσης** [21] για την παρακολούθηση της εφαρμογής των Συμβάσεων και των Συστάσεων, οι ορισμοί της σεξουαλικής παρενόχλησης περιλαμβάνουν τα ακόλουθα (ILO, 2020):

1. Quid pro quo

Κάθε σωματική, λεκτική ή μη-λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης ή άλλη πράξη που εκδηλώνεται βάσει φύλου και επιδρά στην αξιοπρέπεια των γυναικών και των ανδρών, είναι ανεπιθύμητη, αδικαιολόγητη και επιθετική προς την αποδέκτρια/τον αποδέκτη, καθώς και η εμφανής ή μη χρήση της απόρριψης ή της αποδοχής μιας τέτοιας πράξης ως βάση για τη λήψη μιας απόφασης που επηρεάζει την εργασία ενός ατόμου.

2. Εχθρικό/προσβλητικό περιβάλλον

Πράξη που δημιουργεί ένα προσβλητικό, εχθρικό και ταπεινωτικό περιβάλλον για την αποδέκτρια/τον αποδέκτη.

[20] Η Σύμβαση 111 κυρώθηκε από το ελληνικό κοινοβούλιο με τον Νόμο 1424/1984 (ΦΕΚ 29/Α/14-3-1984) «Για την επικύρωση της 111 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα».

[21] Βλ. σχετικά: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003)1A.pdf , σελ. 463.

ΕΝΔΟΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΒΙΑ: ΕΝΑ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΜΕ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι περισσότεροι άνθρωποι όταν γίνεται λόγος για «ενδο-οικογενειακή βία», σκέφτονται μια βίαιη πράξη που λαμβάνει χώρα πίσω από τις κλειστές πόρτες ενός σπιτιού. Η αλήθεια είναι όμως ότι οι επιπτώσεις της για το άτομο που την υφίσταται, είναι πολυεπίπεδες και επηρεάζουν όλους τους τομείς της ζωής του. Ένας από αυτούς είναι η εργασία, καθώς η ενδο-οικογενειακή βία επιδρά αρνητικά στην πλήρη και ενεργή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η διεθνής έρευνα, σύμφωνα με το UN Women και τη ΔΟΕ, έχει δείξει ότι οι γυναίκες που υφίστανται ενδο-οικογενειακή βία εργάζονται σε μεγαλύτερο ποσοστό σε περιστασιακή και μερικής απασχόλησης εργασία, καθώς επίσης ότι τα εισοδήματά τους είναι μέχρι και 60% χαμηλότερα σε σύγκριση με τις γυναίκες που δεν υφίστανται βία. Η ΔΟΕ έχει αναγνωρίσει ότι ενδοοικογενειακή βία μπορεί να επηρεάσει την απασχόληση, την παραγωγικότητα και την υγεία των θυμάτων. Ειδικότερα, εάν αναλογιστούμε ότι τα θύματα ενδο-οικογενειακής βίας πολύ συχνά υποφέρουν από μακροχρόνιες ψυχικές, σωματικές και συναισθηματικές βλάβες, γίνεται εύκολα αντιληπτό η ενδοοικογενειακή βία μπορεί να έχει επιβλαβείς συνέπειες και στην ικανότητα του ατόμου να εργαστεί.

Η διατήρηση της εργασίας ή η ένταξη στην αγορά εργασία είναι καθοριστικής σημασίας για την απόδραση από μια βίαιη σχέση, καθώς η οικονομική ανεξαρτησία επιτρέπει στο θύμα να σχεδιάσει εκ νέου τη ζωή του, αλλά ακόμα και να προβεί σε νομικές ενέργειες που είναι απαραίτητες για την προστασία του. Συχνά μάλιστα οι δράστες, αναγνωρίζοντας ακριβώς αυτή τη σημασία της εργασίας ασκούν καταναγκαστικό έλεγχο στις κοινωνικές σχέσεις του θύματος και οικονομική βία, προκειμένου να επηρεάσουν την ικανότητα των θυμάτων να εργάζονται. Αξίζει να σημειωθεί, επίσης, ότι συχνά οι δράστες εκδηλώνουν τις καταχρηστικές συμπεριφορές τους στον χώρο εργασίας του θύματος θέτοντας σε κίνδυνο την ασφάλεια τόσο των ίδιων των θυμάτων, όσο και άλλων ατόμων στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των συνάδελφων, των εργοδοτών/-τριών ή των πελατών/-ισσών.

1.3 Οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το δίκαιο της ΕΕ για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων, την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση, έχει ως εκκίνηση το **2000** και πλαισιώνεται, μεταξύ άλλων, από μια σειρά σχετικών **Οδηγιών** ως εξής:

- **Οδηγία 2000/43/ΕΚ** του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής. Η Οδηγία αυτή περιλαμβάνει ορισμό της παρενόχλησης ως «ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με φυλετική ή εθνοτική καταγωγή με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος» και η οποία αναγνωρίζεται ως ειδικότερη μορφή διάκρισης.[22]

- **Οδηγία 2000/78/ΕΚ** του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Επίσης, περιλαμβάνει ορισμό της παρενόχλησης, η οποία κατατάσσεται στις πιθανές διακρίσεις που λαμβάνουν χώρα στα εργασιακά περιβάλλοντα.[23]

- **Οδηγία 2002/73/ΕΚ** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.[24] Στην Οδηγία τονίζεται ότι η παρενόχληση που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών· είναι συνεπώς σκόπιμο να ορισθούν οι έννοιες αυτές και να απαγορευθούν τέτοιες διακρίσεις. Προς τον σκοπό αυτό, τονίζεται ότι αυτές οι μορφές διάκρισης δεν παρατηρούνται μόνο στον χώρο εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, κατά την απασχόληση και την επαγγελματική ζωή. Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να ενθαρρυνθούν οι εργοδότες/-τριες και οι υπεύθυνοι/-ες για την επαγγελματική κατάρτιση, να λάβουν μέτρα καταπολέμησης όλων των μορφών διακριτικής μεταχεί-

[22] Βλ. σχετικά: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043&from=EL

[23] Βλ. σχετικά: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=EL

[24] Βλ. σχετικά: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073&from=EL

ρισης λόγω φύλου, και ιδίως προληπτικά μέτρα για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.

Η Οδηγία αυτή περιλαμβάνει ορισμό της **παρενόχλησης** ως «*ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη 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 της **σεξουαλικής παρενόχλησης** ως «οιαδήποτε μορφή 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 ίδιοι ορισμοί περιλήφθηκαν αργότερα και στις Οδηγίες 2004/113 (πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες), καθώς και στην Οδηγία 2006/54 (αναδιατύπωση).

- **Οδηγία 2004/113/ΕΚ** του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.[25] Στην Οδηγία επισημαίνεται ότι οι διακρίσεις λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, συμβαίνουν και σε τομείς εκτός της αγοράς εργασίας. Οι διακρίσεις αυτές μπορούν να είναι εξίσου επιβλαβείς, εφόσον λειτουργούν ως φραγμός στην πλήρη και επιτυχημένη ένταξη των ανδρών και των γυναικών στην οικονομική και την κοινωνική ζωή.

- **Οδηγία 2006/54/ΕΚ** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση).[26] Σύμφωνα με το άρθρο 26 (πρόληψη της διάκρισης): «*Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν -βάσει της νομοθεσίας τους, των συλλογικών συμβάσεων ή της πρακτικής- τους εργοδότες και τους αρμοδίους για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση να εισαγάγουν*

[25] Βλ. σχετικά: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32004L0113

[26] Βλ. σχετικά: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=BG

αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη κάθε μορφής διάκρισης βάσει φύλου, και ιδίως της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας ή όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και ανέλιξη».

Επιπρόσθετα, είναι σημαντική να αναφερθεί η **Οδηγία για τα δικαιώματα των θυμάτων 2012/29/ΕΕ20** [27]**,** σχετικά με τους κοινούς ελάχιστους κανόνες για τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία των θυμάτων, καθώς περιέχει ορισμένα σημαντικά μέτρα για τις γυναίκες θύματα βίας. Η Οδηγία ενισχύει τα δικαιώματα των θυμάτων εγκληματικών πράξεων, έτσι ώστε κάθε θύμα στην ΕΕ να έχει δικαίωμα σε ένα ελάχιστο επίπεδο δικαιωμάτων, προστασίας, υποστήριξης, πρόσβασης στη δικαιοσύνη, ανεξάρτητα από την εθνικότητά του και οπουδήποτε στην ΕΕ πραγματοποιείται το έγκλημα. Η Οδηγία έχει ιδιαίτερη σημασία για την προστασία έναντι των αντιποίνων και της επανειλημμένης θυματοποίησης, για παράδειγμα όταν μια γυναίκα αναφέρει ένα έγκλημα ή κινεί δικαστικές διαδικασίες, οι οποίες ενδέχεται επίσης να έχουν αντίκτυπο στον χώρο εργασίας.

Η Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ισότητα των φύλων 2020-2025 [28], με στόχο μια Ένωση Ισότητας, περιλαμβάνει ως μία από τις **έξι (6) τομεακές της προτεραιότητες την απαλλαγή από τη βία και τα στερεότυπα λόγω φύλου**. Στη Στρατηγική τονίζεται ότι:

> *Η έμφυλη βία —ή η βία που στρέφεται εναντίον μιας γυναίκας επειδή είναι γυναίκα ή που πλήττει τις γυναίκες κατά τρόπο δυσανάλογο— παραμένει ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα των κοινωνιών μας και είναι βαθιά ριζωμένη στην ανισότητα των φύλων. Η έμφυλη βία, σε όλες τις μορφές της, εξακολουθεί να μην καταγγέλλεται επαρκώς και να παραβλέπεται, τόσο εντός όσο και εκτός της ΕΕ. Η ΕΕ θα καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας, τη στήριξη και την προστασία των θυμάτων τέτοιων εγκλημάτων, και την απόδοση ευθυνών στους δράστες για την καταχρηστική συμπεριφορά τους... Για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να παροτρύνει τα κράτη μέλη να επικυρώσουν τη σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, να εφαρμόσουν τους ισχύοντες ενωσιακούς κανόνες για την προστασία των εργαζομένων από τη σεξουαλική παρενόχληση και να ευαισθητοποιήσουν σχετικά τους πολίτες τους. Η Επιτροπή, ως εργοδότης, θα θεσπίσει νέο ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο, το οποίο θα προβλέπει ένα σύνολο τόσο προληπτικών μέτρων όσο και μέτρων αντίδρασης κατά της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.*

[27] Βλ. σχετικά: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012L0029&from=EL

[28] Βλ. σχετικά: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN

Δραστηριότητα 1

«Σποτ της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη βία και την παρενόχληση»

Η/Ο εκπαιδεύτρια/-ής ενημερώνει τα εκπαιδευόμενα άτομα για την προβολή spot που δημιουργήθηκε από τη Διεθνή Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), με σκοπό να αναδειχθούν τα θέματα βίας και παρενόχλησης σε χώρους εργασίας, και η αναγκαιότητα επικύρωσης της Σύμβασης 190. Ο χώρος εργασίας πρέπει να είναι ασφαλής για όλους και όλες, παντού. Η Σύμβαση αριθ. 190 της ΔΟΕ στοχεύει στον τερματισμό κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της βίας με βάση το φύλο. Η Σύμβαση εστιάζει στην αποκατάσταση της αξιοπρέπειας και του σεβασμού για όλους και όλες.

Η/Ο εκπαιδεύτρια/-ής παροτρύνει τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να παρατηρήσουν και να καταγράψουν διαστάσεις και παραμέτρους από το υλικό που θα δουν.

- https://www.youtube.com/watch?v=7VAvVD2K1R4

Μετά την προβολή του σποτ ακολουθεί συζήτηση/αναστοχασμός και βάσει των ακόλουθων ενδεικτικών ερωτήσεων/θεμάτων:

1. Σας φάνηκε ενδιαφέρον το σποτ; Αν ναι ή όχι, γιατί;
2. Υπάρχει κάτι που σας άρεσε ή δεν σας άρεσε;
3. Γνωρίζετε πολιτικές που έχουν αναπτυχθεί για την έμφυλη βία και την παρενόχληση σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο;
4. Είναι απαραίτητο να υπάρχουν πολιτικές για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης σε χώρους εργασίας; Αν ναι ή όχι, γιατί;
5. Είναι σημαντικό να υπάρχουν μηχανισμοί/φορείς που να προωθούν την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης σε χώρους εργασίας; Αν ναι ή όχι, γιατί;

Δραστηριότητα 2

«Σποτ της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τη βία και την παρενόχληση στις επιχειρήσεις»

Η/Ο εκπαιδεύτρια/-ής ενημερώνει τα εκπαιδευόμενα άτομα για την προβολή spot που δημιουργήθηκε από τη Διεθνή Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), με σκοπό να αναδειχθούν τα θέματα βίας και παρενόχλησης σε επιχειρήσεις, και η αναγκαιότητα αντιμετώπισής τους. Το βίντεο δείχνει γιατί η βία και η παρενόχληση με βάση το φύλο δεν έχουν θέση στον κόσμο της εργασίας και πώς οι επιχειρήσεις μπορούν να λάβουν συγκεκριμένη δράση για να δημιουργήσουν ασφαλείς, με σεβασμό και χωρίς αποκλεισμούς χώρους εργασίας.

Η/Ο εκπαιδεύτρια/-ής παροτρύνει τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να παρατηρήσουν και να καταγράψουν διαστάσεις και παραμέτρους από το υλικό που θα δουν.

- https://www.youtube.com/watch?v=jBUj3Bn-ga8

Μετά την προβολή του σποτ ακολουθεί συζήτηση/αναστοχασμός και βάσει των ακόλουθων ενδεικτικών ερωτήσεων/θεμάτων:

1. Σας φάνηκε ενδιαφέρον το σποτ; Αν ναι ή όχι, γιατί;
2. Υπάρχει κάτι που σας άρεσε ή δεν σας άρεσε;
3. Γνωρίζετε πολιτικές που έχουν αναπτυχθεί για την έμφυλη βία και την παρενόχληση σε επιχειρήσεις;
4. Είναι απαραίτητο να υπάρχουν πολιτικές σε επιχειρήσεις για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης σε χώρους εργασίας; Αν ναι ή όχι, γιατί;
5. Γιατί πιστεύετε ότι είναι σημαντική η κύρωση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ;

2 ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Συνοπτική περιγραφή της ενότητας:

Η παρούσα ενότητα παρουσιάζει σε δύο άξονες τα ακόλουθα θέματα: α) τις νομικές πτυχές της βίας και της παρενόχλησης με αναφορές στο εθνικό δίκαιο της Ελλάδας, για να αναδειχθούν θέματα που αφορούν στη νομική προστασία των θυμάτων, β) τον νόμο 4808/2021, με τον οποίο κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της ΔΟΕ και επέφερε μια σειρά από σημαντικές νομοθετικές αλλαγές.

Σκοπός:

Σκοπός της ενότητας είναι να αναδειχθεί η σημασία του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου που αφορά στην πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα:

Οι επιμορφούμενες/-οι, αφού μελετήσουν το εκπαιδευτικό υλικό, θα είναι σε θέση:

- Να γνωρίζουν βασικούς νομικούς ορισμούς και σχετικές νομοθετικές προβλέψεις για τη βία και την παρενόχληση στους χώρους εργασίας.
- Να κατανοήσουν τη σημασία και τη διάσταση των εθνικών νομοθετικών πρωτοβουλιών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου.
- Να εξοικειωθούν με βασικά θέματα της ελληνικής έννομης τάξης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης σε εργασιακά περιβάλλοντα.
- Να αποκτήσουν επικαιροποιημένες γνώσεις για τις νομικές κατευθύνσεις που εφαρμόζονται σε εθνικό επίπεδο.

Έννοιες-κλειδιά:

Αντιστροφή βάρους απόδειξης, γενετήσια αξιοπρέπεια, διάκριση λόγω φύλου, Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ), εργατική νομοθεσία, ίση μεταχείριση, παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση, Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ), Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ).

2 .1 Η νομοθεσία στην Ελλάδα

Παρά την έκταση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στα εργασιακά περιβάλλοντα, η ελληνική έννομη τάξη ανταποκρίθηκε καθυστερημένα, καθώς το αργότερο μέσα στο 2005 έπρεπε να ενσωματωθεί η **Οδηγία 2002/73/ΕΚ.**[29] Έτσι, ο **Ν. 3488/2006** «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις»[30] ρύθμισε το ζήτημα, όταν όμως η Οδηγία που υποτίθεται ότι ενσωμάτωνε στο ελληνικό δίκαιο είχε ήδη αντικατασταθεί από την **Οδηγία 2006/54/ΕΚ**[31]**.**

Η σεξουαλική παρενόχληση πλέον αποτελεί παραβίαση του **Ν. 3896/2010** για την **«Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης».**[32] Με τον νόμο αυτόν (που αντικατέστησε τον Ν. 3488/2006) βελτιώθηκε, απλουστεύτηκε και κωδικοποιήθηκε η ισχύουσα μέχρι τότε νομοθεσία, σύμφωνα με το πνεύμα και τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ, η οποία προβλέπει ότι ο εργοδότης πρέπει να μεταχειρίζεται ισότιμα τα φύλα. Επομένως, η σεξουαλική παρενόχληση απαγορεύεται τόσο στον εργασιακό χώρο και κατά την αναζήτηση εργασίας (Ν. 3896/2010) όσο και κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών (Ν. 3769/2009).

Ο Ν. 3896/2010 απαγορεύει τις διακρίσεις και η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως διάκριση του εργαζομένου ατόμου λόγω φύλου, η οποία μπορεί να αφορά στον ίδιο βαθμό άνδρες και γυναίκες. Το άρθρο 3(2) (α) του Ν. 3896/2010 αναφέρει συγκεκριμένα ότι: «*η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση και οποιαδήποτε λιγότερη ευνοϊκή μεταχείριση λόγω υποβολής ή απόρριψης αυτής της συμπεριφοράς συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται*».

---

29 Βλ. σχετικά: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073&from=EL

30 Βλ. σχετικά: https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-3488-2006.html

31 Βλ. σχετικά: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=BG

32 Βλ. σχετικά: https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/58023/nomos-3896-2010

Με τον Ν. 3896/2010 (Άρθρο 2 γ & δ), η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση ορίζονται ως εξής:

> **«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
>
> **«παρενόχληση»:** όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη 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

Επιπλέον, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστά πράξη διάκρισης λόγω φύλου και, ως εκ τούτου, απαγορεύεται (Άρθρο 3, παρ. 2). Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εκδηλωθεί στον χώρο εργασίας από τον εργοδότη ή έναν συνάδελφο σε βάρος άλλου υπαλλήλου. Η παραβίαση του Νόμου παρέχει στο θύμα το δικαίωμα να διεκδικήσει πλήρη αποζημίωση, η οποία θα καλύπτει κάθε είδους ζημία που υπέστη, καθώς και την ηθική βλάβη, ενώ στον εργοδότη επιβάλλεται πρόστιμο για παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας (Άρθρο 23, παρ. 1 και 2). Μεταξύ άλλων, προβλέπεται ότι:

- Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων (π.χ. σωματεία και οργανώσεις) μπορούν, με τη συναίνεση του θύματος της διάκρισης, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ή να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των αρμόδιων δικαστικών ή διοικητικών Αρχών.

- Ο νόμος αναδιατύπωσε τον ορισμό της έμμεσης διάκρισης, της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και της **αντιστροφής του βάρους απόδειξης** που πλέον εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου. Όταν μια υπόθεση σεξουαλικής παρενόχλησης δικάζεται σε αστικό επίπεδο, με σκοπό δηλαδή τη χρηματική αποζημίωση του θύματος, ο κατηγορούμενος είναι αυτός που καλείται να αποδείξει ότι δεν έκανε την παράνομη πράξη. Το βάρος απόδειξης από τον εργοδότη **εφαρμόζεται στις διαδικασίες των πολιτικών και των διοικητικών δικαστηρίων, καθώς και στις καταγγελίες ενώπιον κάθε άλλης αρμόδιας Αρχής,** π.χ. του Συνηγόρου

του Πολίτη ή της Επιθεώρησης Εργασίας. Αυτό ισχύει για το δημόσιο, για τον ιδιωτικό τομέα και για τα ελεύθερα επαγγέλματα. Αντίθετα στα ποινικά δικαστήρια αυτή/-ός που καταγγέλλει το περιστατικό καλείται να αποδείξει ότι ο καταγγελλόμενος/-η έκανε την παραβατική πράξη.[33]

- Ο **Συνήγορος του Πολίτη,** ως ανεξάρτητη Αρχή, για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας, αποκτά **διευρυμένη αποστολή** και επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων ή δικαστικών Αρχών μέχρι την πρώτη συζήτηση στο ακροατήριο.

- Ο νόμος δίνει στην/στον εργαζόμενη/-ο το δικαίωμα να απαιτήσει αποζημίωση σύμφωνα με το Άρθρο 16 και να απαιτήσει διοικητικές και ποινικές κυρώσεις στην περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

- Σε περίπτωση παραβίασης του νόμου περί απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου προβλέπεται, εκτός των άλλων, και αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει την υλική και ηθική βλάβη και κάθε θετική ζημία. Αρμόδια για την εκδίκαση αυτών των διαφορών είναι τα δικαστήρια κατά τη διαδικασία των εργατικών διαφορών.

- Προσφεύγοντας στα ποινικά δικαστήρια, υπάρχει η δυνατότητα υποβολής έγκλησης. Όταν ένα έγκλημα είναι κατ' έγκληση διωκόμενο, σημαίνει ότι αν η/ο παθούσα/-ών δεν ασκήσει έγκληση και δεν την υποστηρίξει, ο κρατικός μηχανισμός του δικαίου δεν ενεργοποιείται αλλιώς.

Με τον **Ν. 4351/2018** επικυρώθηκε η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης). Χαρακτηριστικό της Σύμβασης, ενός ολοκληρωμένου κειμένου τεράστιας σημασίας για την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών, είναι η αναφορά της στην έμφυλη βία και η έμφαση που αποδίδει στην πρόληψη. Εντελώς ενδεικτικά, στη Σύμβαση προβλέπεται η υποχρέωση των συμβαλλόμενων κρατών να εξασφαλίσουν την κατάρτιση επαγγελματιών που ασχολούνται με τα θύματα της βίας, την υλοποίηση θεραπευ-

[33] Για πρώτη φορά εισάγεται ένα τεκμήριο αστικής ενοχής του θύτη, ακριβώς γιατί ο νομοθέτης ήξερε ότι αυτού του είδους οι παραβατικές συμπεριφορές αναπτύσσονται μεταξύ των δύο και όχι παρουσία τρίτων προσώπων. Άρα κατά τεκμήριο το άτομο που δέχεται τη σεξουαλική παρενόχληση είναι θύμα. Αυτό βέβαια δεν ισχύει στο ποινικό δίκαιο, καθώς εκεί ισχύει ότι καθένας είναι αθώος μέχρι να αποδειχτεί το αντίθετο.

τικών προγραμμάτων για τους δράστες εγκλημάτων ενδοοικογενειακής βίας και προσβολών της γενετήσιας ελευθερίας, καθώς και να διοργανώνουν δράσεις δημοσιότητας για την κατάργηση των στερεοτύπων και την εξασφάλιση του σεβασμού της διαφορετικότητας. Σημαντικές προβλέψεις για την προστασία των θυμάτων επιβάλλουν στα κράτη-μέλη να ενισχύσουν τη μέριμνα που λαμβάνουν για τη στήριξή τους. Στο **άρθρο 40** ορίζεται συγκεκριμένα ότι για τη σεξουαλική παρενόχληση «*Τα Μέρη λαμβάνουν τα αναγκαία νομοθετικά ή άλλα μέτρα, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής 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, υπόκειται σε ποινικές ή άλλες νομικές κυρώσεις*».

Βάσει του **Ν. 4604/2019** «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Λοιπές διατάξεις» **(άρθρο 22, παρ. 2) τροποποιήθηκε** το άρθρο 2 του Ν. 3896/2010 με αποτέλεσμα την αλλαγή στους ακόλουθους **ορισμούς**:

«**α. "άμεση διάκριση"**: κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου.»

«**β. "έμμεση διάκριση"**: κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.»

«**δ. "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. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.»

Επίσης, στο άρθρο 3 περιλαμβάνεται ρητή απαγόρευση κάθε μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση. 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. Παράλληλα, με το άρθρο 14 απαγορεύεται ρητά η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης εργασίας και της υπαλληλικής σχέσης, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στον χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του νόμου.

Επιπλέον, σε **ποινικό επίπεδο**, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να διωχθεί ποινικά ως το αδίκημα της προσβολής γενετήσιας αξιοπρέπειας κατά το άρθρο **337 ΠΚ** που προβλέπει:

1. Όποιος με χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα, με προτάσεις που αφορούν γενετήσιες πράξεις, με γενετήσιες πράξεις που τελούνται ενώπιον άλλου ή με επίδειξη των γεννητικών του οργάνων, προσβάλλει βάναυσα την τιμή άλλου, τιμωρείται με φυλάκιση έως ένα έτος ή χρηματική ποινή. Για την ποινική δίωξη απαιτείται έγκληση.

3. Ενήλικος, ο οποίος μέσω διαδικτύου ή άλλων μέσων ή τεχνολογιών πληροφορικής αποκτά επαφή με πρόσωπο που δεν συμπλήρωσε τα δέκα πέντε έτη και με χειρονομίες ή προτάσεις, προσβάλλει την τιμή του ανηλίκου στο πεδίο της γενετήσιας ζωής του, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον δύο ετών. Αν επακολούθησε συνάντηση ο ενήλικος τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών ετών.

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

Σύμφωνα με το **άρθρο 662 του Ποινικού Κώδικα,** ο εργοδότης έχει «καθήκον μέριμνας» για την προστασία των υλικών και ηθικών συμφερόντων και την προσωπικότητα των εργαζομένων και των τρίτων προσώπων στον χώρο εργασίας. Αυτό συνεπάγεται την ευθύνη του/της εργοδότη/-τριας για τη δική του/της συμπεριφορά και τη συμπεριφορά των παραγόντων του/της.

2 .2 Η κύρωση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ

Με τον **Ν. 4808/2021** «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» επικυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, στο άρθρο 4 του Μέρους Β', υιοθετούνται αυστηρά μέτρα και ρυθμίσεις, εκφράζοντας **«μηδενική ανοχή»** σε κάθε συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης και δίνονται οι ακόλουθοι ορισμοί:

α) ως **«βία και παρενόχληση»** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη,

β) ως **«παρενόχληση»** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης,

γ) ως **«παρενόχληση λόγω φύλου»** νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη **σεξουαλική παρενόχληση** του Ν. 3896/2010, καθώς και **μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.**

Σκοπός του Β΄ Μέρους του νόμου είναι να θέσει ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση των μορφών συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το **δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση** (άρθρο 2).

Η επικύρωση της Σύμβασης 190 της ΔΟΕ είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς αναγνωρίζονται η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία ως **μορφές έμφυλης βίας, που επηρεάζουν δυσανάλογα τις γυναίκες**.

Στο **πεδίο εφαρμογής** του νόμου (άρθρο 4) εμπίπτουν:

- Εργαζόμενοι/-ες και απασχολούμενοι/-ες στον **ιδιωτικό τομέα,** ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, των απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, καθώς και άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, εθελοντές/-τριες, εργαζόμενοι/-ες των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα που αιτούνται εργασία και εργαζόμενοι/-ες στην άτυπη οικονομία.

Ο **εργασιακός εκφοβισμός** θεωρείται συνήθως ως πράξη ή λεκτική παρατήρηση από άτομο ή ομάδα ατόμων με σκοπό να βλάψουν ή να απομονώσουν ένα άλλο άτομο στον χώρο εργασίας. Μερικές φορές, ο εκφοβισμός μπορεί να περιλαμβάνει και αρνητική φυσική επαφή. Ο εκφοβισμός συνήθως συνεπάγεται επανειλημμένα περιστατικά ή συμπεριφορά που αποσκοπεί να εκφοβίσει, να προσβάλει, να υποβαθμίσει ή να εξευτελίσει ένα συγκεκριμένο άτομο. Επιπλέον, ενέχει συχνά το στοιχείο της **αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας** από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευτούν. Συνδέεται με την επαγγελματική ιεραρχία που υπάρχει σε έναν εργασιακό χώρο και μπορεί να διαχωριστεί σε κάθετο και οριζόντιο. Πιο συγκεκριμένα, στον κάθετο εκφοβισμό -εκ των άνω- περιλαμβάνεται η ψυχολογική βία που ασκείται από ανώτερο στέλεχος σε ένα άλλο άτομο κατώτερης βαθμίδας ενώ ο οριζόντιος εκφοβισμός αναφέρεται στη ψυχολογική βία που ασκείται από ένα ή περισσότερα άτομα σε άλλο άτομο της ίδιας βαθμίδας. Σπάνια παρουσιάζεται ο κάθετος εκφοβισμός -εκ των κάτω- όταν δηλαδή η ψυχολογική βία ασκείται από εργαζόμενο/-η κατώτερης βαθμίδας σε ανώτερο στέλεχος (Μακρή, 2021, Τούκας, κ.ά., 2012).

- Εργαζόμενοι/-ες και απασχολούμενοι/-ες της παρ. 1 στον **δημόσιο τομέα,** όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του Ν. 4270/2014 (Α' 143), ανεξάρτητα από το καθεστώς τους, στους/στις οποίους/-ες εφαρμόζονται τα άρθρα 4 έως και 8, 13, 14, 15 και αναλογικά το άρθρο 12.

Επιπλέον, ο νόμος (άρθρο 4) ισχύει για τη βία και την παρενόχληση στον **κόσμο της εργασίας** που εκδηλώνονται **κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένες με ή προκύπτουν από εργασία:**

- στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας
- σε μέρη όπου η/ο εργαζόμενη/-ος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων
- κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιών, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία
- μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας
- σε καταλύματα που παρέχει ο/η εργοδότης/-τρια, και
- κατά τη μετακίνηση της/του εργαζομένης/-ου από και προς την εργασία.

Στον ίδιο νόμο προβλέπονται ενισχυμένες αρμοδιότητες του **Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)** σε περίπτωση επικείμενου κινδύνου ζωής, υγεία ή ασφάλειας των εργαζομένων από τέτοια περιστατικά. Σύμφωνα με τον νόμο, τα **δικαιώματα των εργαζομένων** είναι: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) υποβολή αίτησης για διενέργεια διαδικασίας εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφορά στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των

κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελία εντός της επιχείρησης στο υπεύθυνο πρόσωπο ή υπηρεσία που έχει ορισθεί από τον εργοδότη για τη διαχείριση τέτοιων περιστατικών.

Σύμφωνα με τον Ν. 4808/2021, δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς, ανεξαρτήτως αριθμού προσωπικού, έχουν την υποχρέωση να λαμβάνουν **μέτρα για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης** (άρθρο 5). Στα μέτρα αυτά εντάσσονται τα ακόλουθα:

- **Παραλαβή, διερεύνηση και διαχείριση κάθε καταγγελίας** ή σχετικής αναφοράς, χωρίς καμία παρεμπόδιση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.
- **Παροχή συνδρομής και πρόσβασης** σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον ζητηθεί από αυτές.
- **Πληροφόρηση των εργαζομένων** σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του/της εργοδότη/-τριας επί τέτοιων περιστατικών.
- **Ανάρτηση ενημερωτικού υλικού** στον χώρο εργασίας προσβάσιμου προς όλους και όλες τους/τις εργαζόμενους/-ες ενημέρωσης σχετικά με τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και για τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων διοικητικών και δικαστικών αρχών.

Επιπλέον, τα άρθρα 9 και 10 του νόμου ορίζουν πρόσθετες υποχρεώσεις για **επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα με προσωπικό άνω των είκοσι (20) ατόμων.** [34] Σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο, οι παραπάνω επιχειρήσεις, καλούνται να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν:

1. **Πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 9)**
2. **Πολιτικές για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών (άρθρο 10)**

Στην πρώτη περίπτωση, η πολιτική μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από πολιτική για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:

- εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία,
- μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς,
- ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,
- πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του/της εργοδότη/-τριας, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον/την εργοδότη/-τρια, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία,
- ορισμό ενός προσώπου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») σε επίπεδο επιχείρησης, αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους/τις εργαζομένους/-ες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία,

> **Η πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη** σε περίπτωση που υπάρξει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης, περιλαμβάνει και την υποχρέωση για την παροχή πληροφόρησης σχετικά με τις αρμόδιες διοικητικές αρχές, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο **(Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη)**. Ο/Η εργοδότης/-τρια έχει υποχρέωση ιδίως να πληροφορεί για τη δυνατότητα καταγγελίας στο **ΣΕΠΕ** μέσω της τηλεφωνικής γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας να μπορούν να επικοινωνούν με την **Γραμμή SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ).**

[34] Σύμφωνα με το άρθρο 1 της σχετικής Υπουργικής Απόφασης 82063/01-11-2021: «*Για την συμπλήρωση του ορίου των είκοσι (20) ατόμων που απασχολούνται στην επιχείρηση προσμετρώνται τα προστατευόμενα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021 που απασχολούνται στην επιχείρηση. Ειδικότερα ως προς εργαζομένους με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης (Ε.Π.Α.), όπως και οι εργαζομένους που παραχωρούνται σε τρίτο εργοδότη με σύμβαση γνήσιου δανεισμού, αυτοί προσμετρώνται για την συμπλήρωση του ορίου των είκοσι (20) ατόμων για την καθιέρωση της υποχρέωσης υιοθέτησης πολιτικής των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021 τόσο στον αριθμό των εργαζομένων του άμεσου/αρχικού εργοδότη όσο και στον αριθμό των εργαζομένων του έμμεσου/τρίτου εργοδότη*».

- την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

Στη δεύτερη περίπτωση, η πολιτική μπορεί να εντάσσεται σε ή να συνοδεύεται από άλλες πολιτικές και περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον:

- ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή των καταγγελιών, καθώς και τον προσδιορισμό των αρμοδίων προσώπων εντός της επιχείρησης για την παραλαβή και την εξέταση των καταγγελιών και την ενημέρωση των καταγγελλόντων,
- έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων,
- την απαγόρευση αντιποίνων και περαιτέρω θυματοποίησης του θιγόμενου προσώπου,
- την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων,
- τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

Επιπλέον, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τον Νοέμβριο του 2021 εξέδωσε **Υπουργική Απόφαση 82063/01-11-2021,** (ΦΕΚ Β'/5059/01-11-2021)[35] «*Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του Ν.4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του Ν.4808/2021 (Α΄ 101)*», με **υποδείγματα πολιτικής** για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.

[35] https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/upourgike-apophase-82063-2021-phek-5059b-1-11-2021.html

Δραστηριότητα 1

«Παρουσίαση μελετών περίπτωσης»

Η/Ο εκπαιδεύτρια/-ής δημιουργεί 4-5 ομάδες και τους δίνει να διαβάσουν από μια μελέτη περίπτωσης, που αφορούν υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης κατά των γυναικών που έχει αναλάβει ο Συνήγορος του Πολίτη, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Στόχος είναι ο δημιουργικός αναστοχασμός για τη βία και την παρενόχληση στους χώρους εργασίας, αλλά και να διατυπωθεί ένα πλαίσιο σχετικών διαδικασιών και πολιτικών πρόληψης και αντιμετώπισης.

Προσκαλούμε τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να μιλήσουν ενδεικτικά για τα ακόλουθα θέματα:

- Τι μορφές και τι κατηγορίες σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών εντοπίζετε;
- Τι θα συμβουλεύατε τη γυναίκα;
- Αν ήσασταν συνάδελφός/-ισσά της, τι ενέργειες θα κάνατε;
- Ποιες πιστεύετε ότι είναι οι κατάλληλες ενέργειες που θα μπορούσε να προβεί;
- Θα της συστήνατε συμπληρωματικές ενέργειες και αν ναι, ποιες;
- Αν ήσασταν μέλος σωματείου, τι θα της προτείνατε;

Μέσα από τη συζήτηση που θα αναπτυχθεί και με γνώμονα τις απαντήσεις των εκπαιδευόμενων, μπορούμε να αναδείξουμε σημεία που τους φάνηκαν ενδιαφέροντα, όρους που είναι αμφίσημοι ή μη κατανοητοί, κρίσιμες παραμέτρους και διαστάσεις κ.λπ.

Μελέτη περίπτωσης 1 [36]

Εργαζόμενη επί τρία έτη ως υπάλληλος γραφείου, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ενημέρωσε τηλεφωνικώς την εργοδότριά της ότι συνάδελφός της την παρενόχλησε σεξουαλικά. Την ίδια ημέρα, προσέφυγε σε αστυνομικό τμήμα και υπέβαλε σχετική καταγγελία. Ο αρμόδιος αστυνομικός επικοινώνησε τηλεφωνικά με την εργοδότρια και την προέτρεψε να εξετάσει το ζήτημα, ενώ και η μητέρα της εργαζόμενης επικοινώνησε τηλεφωνικά με την εργοδότρια για το ίδιο ζήτημα. Η εργοδότρια συνέστησε στην καταγγέλλουσα να μην πάει στην εργασία της για δύο ημέρες. Όταν η εργαζόμενη επέστρεψε στην εργασία της, η εργοδότρια της ζήτησε να περιγράψει εγγράφως την καταγγελθείσα συμπεριφορά. Σύμφωνα με την περιγραφή, η σεξουαλική παρενόχληση ήταν λεκτική και σωματική. Την επόμενη ημέρα, η εργοδότρια ενημέρωσε την εργαζόμενη με ηλεκτρονικό μήνυμα ότι καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας της, λόγω οικονομικών δυσχερειών. Στο μήνυμα δεν έγινε καμία μνεία στην καταγγελία περί σεξουαλικής παρενόχλησης. Η προσφεύγουσα υπέβαλε σχετική καταγγελία στον Συνήγορο και στο ΣΕΠΕ.

Στο πλαίσιο διερεύνησης της υπόθεσης, ο Συνήγορος κάλεσε την πλευρά της εργοδότριας να τον ενημερώσει σχετικά με τις ενέργειες στις οποίες προέβη, όταν της γνωστοποιήθηκε η καταγγελία περί σεξουαλικής παρενόχλησης από την προσφεύγουσα αλλά και από το αστυνομικό τμήμα. Από την απάντηση της εργοδότριας προέκυψε ότι εκείνη δεν προέβη σε καμία ενέργεια προκειμένου να εξετάσει τα καταγγελλόμενα. Ο Συνήγορος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η εργοδότρια δεν εκπλήρωσε την υποχρέωση πρόνοιας που υπείχε προς την εργαζόμενη, αφού, παρά το γεγονός ότι τέθηκε υπόψη της περιστατικό προσβολής της προσωπικότητάς της, δεν έλαβε κανένα μέτρο για τη διαφύλαξη των εργασιακών συμφερόντων και της προσωπικότητάς της εργαζομένης. Ο ισχυρισμός δε ότι η καταγγέλλουσα απολύθηκε λόγω οικονομικών προβλημάτων της επιχείρησης δεν κρίθηκε επαρκής. Ακόμη κι αν συνέτρεχαν οικονομικοί λόγοι, ο χρόνος κατά τον οποίο η επιχείρηση τους επικαλέστηκε (μία ημέρα αφότου η εργαζόμενη εξέθεσε εγγράφως τους ισχυρισμούς της σχετικά με τη συμπεριφορά του συναδέλφου της) σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η επιχείρηση δεν παρείχε καμία εξήγηση ως προς τους λόγους για τους οποίους δεν εξετάστηκε ενδελεχώς η καταγγελία, συνδέουν ευθέως την απόλυσή της με την καταγγελία της για σεξουαλική παρενόχληση.

Δεδομένης της χρονικής αυτής ακολουθίας, αλλά και της μη επαρκούς αντίκρουσης των περιστατικών που καταγγέλθηκαν, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στο ΣΕΠΕ να επιβληθούν διοικητικές κυρώσεις στην εταιρεία, εκτιμώντας ότι η σύμβαση εργασίας της προσφεύγουσας καταγγέλθηκε κατά παράβαση του άρθρου 14γ του Ν. 3896/2010, δηλαδή έγινε ως αντίδραση του εργοδότη μετά από υποβολή καταγγελίας σχετικά με συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης.

[36] Συνήγορος του Πολίτη (2021). Ίση μεταχείριση. Ειδική έκθεση 2020, Αθήνα, text at: https://www.synigoros.gr/resources/docs/120721-ekthesh-ish-metaxeirhsh-2020.pdf

Μελέτη περίπτωσης 2 [37]

Η αναφερόμενη, υπάλληλος Δήμου, καταγγέλλει σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος της από τον προϊστάμενό της από το πρώτο έτος διορισμού της. Κατά τα έτη αυτά, υπέστη δυσμενή μεταχείριση ως προς την υπηρεσιακή της κατάσταση και εξέλιξη, η οποία είχε σοβαρές επιπτώσεις και στην προσωπική της κατάσταση (προβλήματα υγείας). Η αναφερόμενη κίνησε κατά του καταγγελλόμενου αστική και ποινική δικαστική διαδικασία. Αφότου ο τελευταίος έλαβε γνώση αυτών, ανταπέδωσε την αγωγή και τη μήνυση και προέβη σε αλλεπάλληλα αιτήματα στον Δήμαρχο για πειθαρχική της δίωξη, τα οποία έγιναν δεκτά από τη δημαρχιακή αρχή. Έκτοτε, έχουν υποστεί πειθαρχικές διώξεις και ποινές και η αναφερόμενη και η μάρτυράς της. Η αναφερόμενη ενημέρωσε για τα περιστατικά την αρμόδια υπηρεσία της κατά τόπον Περιφέρειας, μέσω της οποίας απέστειλε στον ΣτΠ την αναφορά της με το σχετικό αποδεικτικό υλικό. Ο ΣτΠ δεν μπορεί να ερευνήσει την καταγγελία ως προς τη σεξουαλική παρενόχληση λόγω εκκρεμοδικίας. Για το ζήτημα του, εάν οι πειθαρχικές διαδικασίες σε βάρος της αναφερόμενης συνιστούν αντίποινα εξαιτίας της προσφυγής της στη δικαιοσύνη, ο ΣτΠ αδυνατεί να διαπιστώσει με ασφάλεια παραβίαση του νόμου, λόγω των δικαστικών και διοικητικών εκκρεμοτήτων. Για τους λόγους αυτούς έθεσε την υπόθεση στο αρχείο, ενώ συνέστησε στον Δήμαρχο να μετατάξει κατά τα νόμιμα την υπάλληλο, προκειμένου να αποκαταστήσει ένα ήρεμο και αξιοπρεπές εργασιακό περιβάλλον.

Μελέτη περίπτωσης 3 [38]

Η αναφερόμενη είναι αποσπασμένη σε Δημόσια Βιβλιοθήκη από το 2009, όπου έχει ως συνάδελφο τον καταγγελλόμενο. Από την αρχή ο τελευταίος την αντιμετώπιζε με υπερβολική οικειότητα, η οποία συνοδευόταν αρκετές φορές από λεκτικές εκφράσεις, χειρονομίες κ.λπ., ενώ την παρενοχλούσε και με μηνύματα στο κινητό της και της ζητούσε να βγουν έξω μαζί. Μετά από ένα κρούσμα σωματικής βίας εναντίον της (υπάρχει ιατρικό πιστοποιητικό), η αναφερόμενη κατέθεσε αναφορά σε βάρος του ενώπιον του Εφορευτικού Συμβουλίου της Βιβλιοθήκης. Βάσει της ΕΔΕ και λόγω αμφιβολιών για την αλήθεια του συνόλου των αναφερομένων, το Συμβούλιο επέβαλε στον καταγγελλόμενο την ποινή της έγγραφης επίπληξης. Εν συνεχεία, η αναφερόμενη κατέθεσε εναντίον του μήνυση

---

[37] Βλ. σχετικά: Αγγέλη, Χρ. & Καραγεώργου, Μ. (2010). *Η εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, Αθήνα: Κύκλος Ισότητας των Φύλων* – Συνήγορος του Πολίτη, text at: https://www.synigoros.gr/resources/docs/203714.pdf

[38] Βλ. σχετικά: Αγγέλη, Χρ. & Καραγεώργου, Μ. (2010). Η εμπειρία..., ό.π.

και εκείνος αγωγή. Η αναφερόμενη ζήτησε από το Συμβούλιο της Βιβλιοθήκης αντίγραφα της σχηματισθείσης δικογραφίας, τα οποία τελικά έλαβε. Ο δ/ντής της Βιβλιοθήκης κίνησε ΕΔΕ εναντίον της αναφερόμενης για μια αναρρωτική άδεια που κατά τα λεγόμενα του καταγγελλόμενου χρησιμοποιήθηκε για ταξίδι στο εξωτερικό. Εν τέλει η αναφερόμενη έχει υποβάλει καταγγελία ενώπιον της Δ/νσης Βιβλιοθηκών του Υπουργείου Παιδείας τόσο για την ΕΔΕ που κίνησε η ίδια, όσο και για την ΕΔΕ που έγινε εναντίον της και εκκρεμεί η απάντηση.

Μελέτη περίπτωσης 4 [39]

Η αναφερόμενη διορίστηκε το 2008 στο ΙΚΑ ως φυσικοθεραπεύτρια. Ο Δ/ντής της μονάδας όπου εργάζεται την κάλεσε λίγο καιρό μετά για να τον ενημερώσει για την πρόοδο της εργασίας της και όταν του παρέθεσε τα προβλήματα που αντιμετωπίζει, εκείνος αντέδρασε επιθετικά. Αμέσως μετά της έκανε ανήθικη πρόταση, προκειμένου να μην την περάσει πειθαρχικό. Έκτοτε, και αφού εκείνη αρνήθηκε έντονα, την υποτιμά και την προσβάλλει καθημερινά ως άνθρωπο και ως επιστήμονα, ενώ την ταλαιπωρεί εξαιρετικά κατά την εκτέλεση του έργου της. Η αναφερόμενη έστειλε έγγραφο σχετικά με τα θέματα της υπηρεσίας της στον πρόεδρο του Πανελλήνιου Συλλόγου Φυσικοθεραπευτών, ο οποίος διαμαρτυρήθηκε εγγράφως στον εν λόγω Διευθυντή. Επίσης, η αναφερόμενη έστειλε για τα ίδια θέματα επιστολή στον Διοικητή του ΙΚΑ και στην Υπουργό Εργασίας. Η υπόθεση δεν έχει προχωρήσει περαιτέρω από τον ΣτΠ.

[39] Βλ. σχετικά: Αγγέλη, Χρ. & Καραγεώργου, Μ. (2010). Η εμπειρία..., ό.π.

3 ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Συνοπτική περιγραφή της ενότητας:

Η παρούσα ενότητα παρουσιάζει σε τρεις άξονες τα ακόλουθα θέματα: α) την αναγκαιότητα (ουσιαστική και θεσμική) υιοθέτησης μιας Στρατηγικής για την πρόληψη και την αντιμετώπιση ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, β) βασικά βήματα για την πρόληψη αυτών των φαινομένων στον κόσμο της εργασίας, και γ) την πλαισίωση για την προετοιμασία μιας τέτοιας Στρατηγικής.

Σκοπός:

Σκοπός της ενότητας είναι να αναδειχθεί η σκοπιμότητα κατάρτισης μιας Στρατηγικής για την πρόληψη και την αντιμετώπιση ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, όπως επίσης να ενθαρρύνει και να υποστηρίξει τους φορείς, στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, στην κατεύθυνση αυτήν.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα:

Οι επιμορφούμενες/-οι, αφού μελετήσουν το εκπαιδευτικό υλικό, θα είναι σε θέση:

- Να γνωρίζουν βασικά μέτρα πρόληψης για τη μείωση του κινδύνου εκδήλωσης βίαιων και σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών.
- Να γνωρίζουν βασικά μέτρα αποκατάστασης για την αποτελεσματική διαχείριση περιστατικών βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης που λαμβάνουν χώρα εντός του εργασιακού περιβάλλοντος.
- Να κατανοούν τη σπουδαιότητα λήψης μέτρων και εφαρμογής πλαισίου Στρατηγικής στους φορείς και στα περιβάλλοντα εργασίας τους.

Έννοιες-κλειδιά:

Δεοντολογία, έμφυλα στερεότυπα, έμφυλες διακρίσεις, ενδο-οικογενειακή βία, ίση μεταχείριση, ισότητα των φύλων, καταγγελία, παρενόχληση, στρατηγική για τη βία και την παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση, φύλο.

3.1 Γενικές επισημάνσεις

Οι υποχρεώσεις σχετικά με την ανάπτυξη μέτρων και πολιτικών για τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση, όπως προβλέπονται από τον Νόμο 4808/2021, στο πλαίσιο του παρόντος εκπαιδευτικού εγχειριδίου, εντάσσονται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, το οποίο ονομάζεται **Στρατηγική για τη Σεξουαλική Παρενόχληση.**

Μια Στρατηγική για τη Σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει τις πολιτικές για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 9) και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών (άρθρο 10), καθώς και κάθε άλλο μέτρο που αναπτύσσεται (άρθρο 5) στην κατεύθυνση της πρόληψης και της καταπολέμησης παρενοχλητικών περιστατικών στο εργασιακό περιβάλλον του φορέα. Σημειώνεται, επίσης, ότι αυτή η Στρατηγική μπορεί να αποτελεί μέρος μια ευρύτερης στρατηγικής του φορέα στην κατεύθυνση της προώθησης της ισότητας των φύλων ή της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης και για την καταπολέμηση των διακρίσεων κατά τους Ν. 3896/2010 και Ν. 4443/2016 (Άρθρο 2 της Υπουργικής Απόφασης 82063/01-11-2021).

Παράλληλα, αξίζει να σημειωθεί ότι, παρόλο που ο Νόμος 4808/2021 περιορίζει την υποχρέωση ανάπτυξης πολιτικών για τη σεξουαλική παρενόχληση μόνο για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις (άρθρα 9, 10 και 11), στο παρόν κείμενο επιχειρείται η παρουσίαση **προτεινόμενων βημάτων και μέτρων** με τρόπο εύληπτο και κατανοητό και ενθαρρύνεται η προσπάθεια υλοποίησή τους από φορείς και του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, ανεξαρτήτως μεγέθους.

Συνεπώς, με βασική εκκίνηση ότι κάθε φορέας, ανεξάρτητα από το μέγεθός του, πρέπει να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας - τα οποία συνθέτουν τη Στρατηγική του για το εν λόγω ζήτημα, βασικό στόχο της παρούσας Ενότητας αποτελεί η παρουσίαση βασικών βημάτων, ενεργειών και κατευθύνσεων που θα ενθαρρύνουν και θα υποστηρίξουν τους φορείς στην κατεύθυνση αυτήν.

Δύο είναι οι βασικές κατηγορίες στις οποίες διακρίνονται τα μέτρα που μπορεί να λάβει ένας φορέας και να τα συμπεριλάβει στη Στρατηγική του για τη Σεξουαλική Παρενόχληση:

1 Μέτρα πρόληψης για τη μείωση του κινδύνου εκδήλωσης βίαιων και σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών. Για τον σκοπό αυτό είναι απαραίτητη η κατάρτιση πολιτικής για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, η οποία εφαρμόζεται και παρακολουθείται.

2 Μέτρα αποκατάστασης για την αποτελεσματική διαχείριση περιστατικών βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης που λαμβάνουν χώρα εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Για τον σκοπό αυτό είναι απαραίτητη η κατάρτιση πολιτικής διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών, στην οποία καθορίζονται οι σχετικές διαδικασίες.

Αξίζει να σημειωθεί ότι κάθε φορέας, ανάλογα με τις δυνατότητες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του, μπορεί να αποφασίζει το είδος και τον τρόπο υλοποίησης των μέτρων που θέσει σε εφαρμογή. Στους παράγοντες που επηρεάζουν τη δράση που θα αποφασίσει ο κάθε φορέας συγκαταλέγονται:

- η διαθεσιμότητα οικονομικών πόρων,
- η ύπαρξη παλαιότερων περιστατικών παρενόχλησης και γενικότερα η κουλτούρα του φορέα στα ζητήματα φύλου,
- οι τυχόν ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας που μπορούν ενδεικτικά να σχετίζονται με γεωγραφική απομόνωση,
- η καθιέρωση καθολικής τηλεργασίας, εργασία που ενισχύει την πιθανότητα σωματικής επαφής κ.λπ.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Ένας μεγάλος οργανισμός είναι απαραίτητο να σχεδιάσει επιμορφωτικό πρόγραμμα, προκειμένου να διασφαλίσει ότι όλοι και όλες οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες έχουν λάβει ενημέρωση σχετικά με την πολιτική του φορέα για το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Αντίθετα, μια μικρή επιχείρηση μπορεί να μοιράσει το κείμενο της πολιτικής της στις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους και να ακολουθήσει μια άτυπη συζήτηση για τη διασφάλιση της κατανόησής της.

3.2 Βασικά βήματα για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας

ΒΗΜΑ 1 Διασφάλιση υποστήριξης σε υψηλό επίπεδο διοίκησης

Αυτό το βήμα αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη και κυρίως για την εφαρμογή μιας στρατηγικής για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης.

ΒΗΜΑ 2 Ορισμός ατόμου αναφοράς για το ζήτημα της βίας και της παρενόχλησης

Το άτομο αυτό θα είναι υπεύθυνο για τον συντονισμό όλων των διαδικασιών ανάπτυξης πολιτικών και μέτρων για τη βία και την παρενόχληση. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να γνωστοποιηθούν σε κάθε εργαζόμενη κα εργαζόμενο τα στοιχεία, καθώς και οι προτιμώμενοι τρόποι επικοινωνίας με το άτομο αναφοράς.

Σε ότι αφορά το **προφίλ** του αρμόδιου προσώπου του φορέα για το ζήτημα της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης, σημειώνεται ότι ενώ δεν είναι υπάρχουν περιορισμοί ως προς τη θέση του στην ιεραρχία ή το αντικείμενο εργασίας του, είναι επιθυμητό:

- Να έχει καλή γνώση του υφιστάμενου θεσμικού και νομοθετικού πλαισίου για την έμφυλη και σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και για τα ζητήματα της ενδο-οικογενειακής βίας.
- Να γνωρίζει τη νομοθεσία για ζητήματα σχετικά με την προστασία και τη διαχείριση προσωπικών δεδομένων.
- Να έχει επιμορφωθεί σε θέματα ισότητας των φύλων και έμφυλων διακρίσεων.
- Να είναι έμπιστο, εχέμυθο, αξιόπιστο, να διαθέτει ενσυναίσθηση και να χειρίζεται με σοβαρότητα κάθε καταγγελία.

Τέλος, στις αρμοδιότητες του προσώπου αναφοράς του φορέα μπορούν ενδεικτικά να περιλαμβάνονται τα εξής:

- Συντονισμός διαδικασίας ανάπτυξης της στρατηγικής του φορέα για τη βία και την παρενόχληση.

- Διοργάνωση ενεργειών διαβούλευσης για τις προτεινόμενες πολιτικές του φορέα.
- Διοργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων για τα στελέχη του φορέα, είτε για τη διάχυση του περιεχομένου της Στρατηγικής του φορέα για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης ή/και για την ευαισθητοποίηση ευρύτερα στο ζήτημα της έμφυλης βίας και σε θέματα ισότητας των φύλων.
- Σχεδιασμός των ενεργειών για την επικοινωνία των πολιτικών του φορέα για τη βία και την παρενόχληση και τη σχετική ενημέρωση όλων των εργαζομένων.
- Παρακολούθηση της εφαρμογή των προβλεπόμενων διαδικασιών για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.
- Συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές για την παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας και τη διευκόλυνση του έργου τους, εφόσον ζητηθεί.
- Δικτύωση του θύματος βίας και παρενόχλησης με φορείς παροχής υποστηρικτικών υπηρεσιών ή παραπομπή του σε ψυχολόγο της επιχείρησης.

ΒΗΜΑ 3 Ανάπτυξη και εφαρμογή Στρατηγικής για τη βία και την παρενόχληση

Σε αυτό το στάδιο αναπτύσσεται γραπτά η Στρατηγική του φορέα **σε διαβούλευση** με τους/τις εργαζόμενους/-ες. Ειδικότερα, κατά τη διαβούλευση αναπτύσσεται συζήτηση για το περιεχόμενο των πολιτικών της Στρατηγικής (π.χ. τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των προσώπων σε περιπτώσεις περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, τις διαδικασίες ενημέρωσης, υποδοχής και διερεύνησης καταγγελιών) και εντοπίζονται τομείς ή εργασιακές ρυθμίσεις που από τα χαρακτηριστικά τους ενέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο βίας και παρενόχλησης, ανάλογα με το αντικείμενο και τις ιδιαιτερότητες της κάθε επιχείρησης αλλά και τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Επιπλέον, έμφαση δίνεται σε ομάδες προσώπων που ενδεχομένως είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε τέτοιους κινδύνους, με σκοπό τη λήψη μέτρων για την αποτελεσματική προστασία τους (Άρθρο 2 της Υπουργικής Απόφασης 82063/01-11-2021). Ιδιαίτερα κρίσιμη είναι η διαβούλευση με τις εργαζόμενες, προκειμένου να διασφαλιστεί το περιεχόμενο της Στρατηγικής λαμβάνει υπόψη και ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους.

Τι προβλέπει η Υπουργική Απόφαση για τη διαδικασία διαβούλευσης επί των πολιτικών των επιχειρήσεων;

Η Υπουργική Απόφαση, στο Άρθρο 2, αναφέρει τα εξής:

α) Εάν η επιχείρηση-εργοδότης έχει υποχρέωση κατάρτισης Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού ή εφόσον διαθέτει ήδη ή καταρτίζει τέτοιο, ενσωματώνει σε αυτόν το κείμενο πολιτικών των άρθρων 9 και 10, ακολουθώντας τη διαδικασία που προβλέπεται περί κατάρτισης ή τροποποίησης αυτού, και συμπεριλαμβάνει σε αυτόν προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα, πειθαρχική διαδικασία και πειθαρχικές ποινές, στο πλαίσιο ή σε συνέχεια καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

β) Εάν η επιχείρηση-εργοδότης δεν έχει υποχρέωση κατάρτισης Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού, το σχέδιο πολιτικών των άρθρων 9 και 10 της επιχείρησης αποτελεί αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά την κατάρτιση Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

γ) Σε κάθε άλλη περίπτωση, καθώς και μέχρι την ολοκλήρωση των διαδικασιών των ανωτέρω υποπαρ.α) ή β), οι πολιτικές των άρθρων 9 και 10 καταρτίζονται από την επιχείρηση - εργοδότη. Ο εργοδότης διαβουλεύεται επί του σχεδίου των πολιτικών με τους/τις εκπροσώπους της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή με το συμβούλιο εργαζομένων ή, εφόσον δεν υπάρχουν, ενημερώνει τις/τους εργαζόμενες/-ους για την επικείμενη κατάρτιση και αναρτά το σχέδιο πολιτικής στον χώρο εργασίας, προκειμένου να λάβει απόψεις, κατά τα οριζόμενα από το άρθρο 11 του Ν. 4808/2021.

- Το κείμενο της Στρατηγικής **διανέμεται τακτικά** σε όλο το προσωπικό και προωθείται σε όλα τα επίπεδα του φορέα.
- Το κείμενο της Στρατηγικής αυτής είναι απαραίτητο να μεταφράζεται, σε περίπτωση που στον φορέα υπάρχουν εργαζόμενοι και εργαζόμενες που δεν μιλούν ελληνικά, ή να διαμορφώνεται ανάλογα, σε περίπτωση που στον φορέα εργάζονται άτομα με αναπηρίες, προκειμένου όλοι και όλες να έχουν **πρόσβαση στην πληροφόρηση.**

- Το περιεχόμενο της Στρατηγικής είναι κρίσιμο να **συζητηθεί προφορικά** και να ενισχυθεί μέσα από ανταλλαγή απόψεων σε συναντήσεις εργασίας, ιδιαίτερα σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου είναι πιθανό να υπάρχουν αναλφάβητα άτομα.
- Το περιεχόμενο της Στρατηγικής πρέπει **να γνωστοποιείται σε κάθε άτομο που προσλαμβάνεται.**
- Σε περίπτωση **τροποποίησης** της Στρατηγικής του φορέα για το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι κρίσιμο να ακολουθούνται εκ νέου οι παραπάνω διαδικασίες.

Η υιοθέτηση της Στρατηγικής του φορέα (συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών των άρθρων 9 και 10 του Ν. 4808/2021) ολοκληρώνεται με ενέργειες ενημέρωσης, με ανάρτηση στον χώρο εργασίας, στον πίνακα ανακοινώσεων και στην ιστοσελίδα του φορέα, εφόσον υφίσταται, με παράλληλη ενημέρωση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, γραπτώς ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή με κάθε πρόσφορο μέσο (Άρθρο 2 της Υπουργικής Απόφασης 82063/01-11-2021).

- Είναι σημαντικό η Στρατηγική ενάντια στη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση να **αξιολογείται** τακτικά για να διασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά της και επίσης να **ανανεώνεται** μέσω επικαιροποιημένης πληροφόρησης.

ΒΗΜΑ 4 Πληροφόρηση και επιμόρφωση

- **Ανάρτηση υλικού (αφίσες, ανακοινώσεις) κατά της βίας και παρενόχλησης** σε χώρους του φορέα και διανομή ενημερωτικών φυλλαδίων για το θέμα, τα οποία διατίθενται δωρεάν από κρατικούς φορείς, από φορείς Κοινωνικών Εταίρων ή/και από φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών που δραστηριοποιούνται στο πεδίο. Ειδικότερα, σύμφωνα τη νομοθεσία (άρθρο 5, Ν. 4808/2021) όλοι οι εργοδότες ή όσοι/-ες ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα έχουν την υποχρέωση «*να αναρτούν στον χώρο εργασίας και να καθιστούν προσβάσιμη ενημέρωση για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, διοικητικές και δικαστικές αρχές*».

- **Διοργάνωση επιμορφώσεων διευθυντικών στελεχών,** προκειμένου να γνωρίσουν την ισχύουσα νομοθεσία, την Στρατηγική του φορέα και τον ρόλο τους στην κατεύθυνση της διασφάλισης ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από βία και παρενόχληση.

Υπενθύμιση:

Η νομοθεσία (άρθρο 5, Ν. 4808/2021) υποχρεώνει τους εργοδότες ή όσους/-ες ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα να παρέχουν στους/στις εργαζομένους/-ες πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και με τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών.

- **Διοργάνωση συναντήσεων** για την ευαισθητοποίηση όλου του προσωπικού σχετικά με το ζήτημα της βίας και της παρενόχλησης.

Η αρχική γνωστοποίηση της Στρατηγικής του είναι σκόπιμο να πραγματοποιείται σε μια συνάντηση όλου του προσωπικού με την παρουσίασή της από κάποιο στέλεχος του φορέα που εκπροσωπεί τη διοίκηση, προκειμένου να καθίσταται σαφής και ξεκάθαρη η αποφασιστικότητα της διοίκησης του φορέα για την πρόληψη και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Επιπλέον, σε αυτήν τη συνάντηση είναι απαραίτητο να διευκρινίζεται ότι είναι υποχρεωμένοι/-ες όλοι και όλες να συμμορφώνονται με όσα ορίζονται στο πλαίσιο της Στρατηγικής αυτής.

Στη συνέχεια για τη διαρκή προώθηση αυτής της Στρατηγικής υπάρχουν πολλοί τρόποι τους οποίους μπορεί να επιλέξει ένας φορέας.

Για παράδειγμα, μπορεί να τοποθετηθεί ένα αντίγραφο του κειμένου σε κάθε θυρίδα εργαζομένου/-ης ή να τους σταλεί μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή να αναρτηθεί στην ιστοσελίδα και σε χώρους του φορέα. Τέλος, για τη διασφάλιση ότι όλοι και όλες έχουν λάβει γνώση του περιεχομένου της Στρατηγικής είναι πιθανό ένας φορέας να ζητήσει από τους/τις εργαζόμενους/-ες να υπογράψουν ένα αντίγραφο του κειμένου.

ΒΗΜΑ 5 Ενθάρρυνση εκδήλωσης δεοντολογικής συμπεριφοράς των ανώτερων στελεχών της διοίκησης

- Τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη του φορέα είναι πολύ σημαντικό να γνωρίζουν και να κατανοούν την αναγκαιότητα υιοθέτησης δεοντολογικά σωστής συμπεριφοράς προς όλους και όλες τους/τις εργαζόμενους/-ες, σε κάθε δραστηριότητα που εντάσσεται στο εργασιακό περιβάλλον και στον κόσμο της εργασίας.

Υπενθύμιση: Σύμφωνα με τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας» που κυρώθηκε από την χώρα μας με τον Νόμο 4808/2021, στον «κόσμο της εργασίας» περιλαμβάνονται:

- ο χώρος εργασίας (δημόσιοι και ιδιωτικοί χώροι όπου οι εργαζόμενοι/-ες παρέχουν εργασία, κάνουν διάλειμμα, χώροι ατομικής υγιεινής, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων)
- οι μετακινήσεις, τα ταξίδια, η εκπαίδευση, καθώς και οι κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία
- οι επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

- Είναι, επίσης, κρίσιμο τα ανώτερα και τα διευθυντικά στελέχη του φορέα να επιλέγονται με διαφανείς διαδικασίες, να αξιολογείται ο βαθμός εκπλήρωσης των ευθυνών τους μέσω συστημάτων αξιολόγησης και να αποτελεί προϋπόθεση για την επιλογή τους **η επαρκής γνώση της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση.**

ΒΗΜΑ 6 Δημιουργία θετικού περιβάλλοντος εργασίας απαλλαγμένου από σεξισμό

- Έλεγχος του χώρου εργασίας ανά τακτά χρονικά διαστήματα προκειμένου να αφαιρείται τυχόν προσβλητικό υλικό (π.χ. αφίσες, ημερολόγια που απεικονίζουν τις γυναίκες ως σεξουαλικά αντικείμενα).

- Ρητή απαγόρευση της προώθησης ακατάλληλου υλικού μέσω της χρήσης της τεχνολογίας και του διαδικτύου (π.χ. μέσω e-mail ή άλλων εφαρμογών επικοινωνίας).

3.3 Πώς ετοιμάζουμε τη Στρατηγική για τη βία και την παρενόχληση;

Βασική πτυχή της πρόληψης και της καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης είναι η ανάπτυξη και η προώθηση μιας **γραπτής Στρατηγικής** που καθιστά σαφές ότι δεν είναι ανεκτά αυτά τα φαινόμενα και σε καμία περίπτωση εντός του εργασιακού περιβάλλοντος ενός φορέα.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η Στρατηγική αυτή μπορεί είτε να αποτελεί ένα **αυτόνομο κείμενο και πλαίσιο πολιτικής** του φορέα ή να αποτελεί **μέρος ενός ευρύτερου σχεδιασμού** για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της καταπολέμησης των έμφυλων διακρίσεων. Σε κάθε περίπτωση αυτό που είναι το πιο σημαντικό, είναι το κείμενο αυτό να παραθέτει όλη τη σχετική πληροφόρηση με τρόπο σαφή, απλό και κατανοητό, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι και όλες οι εργαζόμενες έχουν λάβει γνώση και έχουν αντιληφθεί επαρκώς όσα προβλέπονται σε περίπτωση εκδήλωσης βίαιης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς εντός του φορέα.

Η Στρατηγική ενός φορέα για τη βία και την παρενόχληση, προκειμένου τόσο να είναι σύμφωνη με όσα ορίζει ο Νόμος 4808/2021, όσο και να είναι ολοκληρωμένη και αποτελε-

σματική, είναι σημαντικό να περιλαμβάνει μια σειρά από **δηλώσεις, δεσμεύσεις και μέτρα.** Στο πλαίσιο του παρόντος εκπαιδευτικού εγχειριδίου, παρουσιάζονται στη συνέχεια **βασικές κατευθύνσεις και προτάσεις,** οι οποίες κρίνεται σκόπιμο να συμπεριλαμβάνονται στην πολιτική ενός φορέα. Αξίζει να σημειωθεί ότι αυτές οι προτάσεις αναπτύσσονται έχοντας ως βάση τόσο το ίδιο το κείμενο του Νόμου 4808/2021, όσο και τη σχετική Υπουργική Απόφαση (82063/01-11-2021) που δημοσιεύθηκε με στόχο να παράσχει οδηγίες και να διευκολύνει τους φορείς να συμμορφωθούν με τις διατάξεις του Νόμου.

Α' Μέρος: Γενικό Πλαίσιο

Α1 Σαφής, ρητή και ξεκάθαρη δήλωση, στην πρώτη κιόλας σελίδα, σχετικά με τη μηδενική ανοχή του φορέα στη βία και την παρενόχληση

Αυτή η δήλωση καθιστά σαφή τη δέσμευση του φορέα για τη διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από τη βία και την παρενόχληση. Επίσης, υπενθυμίζει ότι οποιαδήποτε παρενοχλητική συμπεριφορά, υπό οποιεσδήποτε συνθήκες, δεν είναι ανεκτή και ότι σε περίπτωση εκδήλωσης τέτοιας συμπεριφοράς ενεργοποιούνται πειθαρχικές διαδικασίες κατά οποιουδήποτε ατόμου, ανεξαρτήτως της θέσης του στον φορέα.

Τέλος, αυτή η δήλωση είναι σημαντικό να συνοδεύεται από την υπογραφή ανώτερου στελέχους της διοίκησης, προκειμένου να ενισχύεται ο επίσημος χαρακτήρας και το κύρος της, καθώς και από το πρόσωπο αναφοράς του φορέα για θέματα βίας και παρενόχλησης, προκειμένου να καθίσταται σαφής η ευθύνη και ο ρόλος του στο πλαίσιο της Στρατηγικής του φορέα.

Α2 Το βασικό πλαίσιο των στόχων του φορέα σε σχέση με τη βία και την παρενόχληση

Αυτό το πλαίσιο καταδεικνύει ότι ο φορέας δεσμεύεται μέσω της Στρατηγικής του για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης. Στους στόχους της Στρατηγικής μπορούν ενδεικτικά να συμπεριλαμβάνονται τα ακόλουθα:

1. Δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο είναι απαλλαγμένο από σεξισμό, βία και σεξουαλική παρενόχληση και αντιμετωπίζει με σεβασμό και αξιοπρέπεια όλες και όλος τις/τους εργαζόμενες/-ους.

2. Επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση για τη διασφάλιση ότι όλο το προσωπικό είναι ενήμερο σε σχέση με τα δικαιώματα και τις ευθύνες του ως προς τα ζητήματα αυτά.
3. Παροχή αποτελεσματικών διαδικασιών για τη διαχείριση καταγγελιών και αναφορών για βία και σεξουαλική παρενόχληση στη βάση της αμεροληψίας, της προστασίας και της εμπιστευτικότητας.
4. Διαχείριση όλων των καταγγελιών και αναφορών για βία και σεξουαλική παρενόχληση με δίκαιο τρόπο, με εχεμύθεια και σε εύλογο χρονικό διάστημα.
5. Διασφάλιση της προστασίας των θιγόμενων προσώπων από αντίποινα και περαιτέρω θυματοποίηση.
6. Ενθάρρυνση της υποβολής καταγγελίας για παρενοχλητικές συμπεριφορές που παραβιάζουν τη Στρατηγική του φορέα.
7. Προώθηση ενός δεοντολογικού πλαισίου συμπεριφοράς για όλους και όλες τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, ανεξαρτήτως θέσης.

Α3 Έναν σαφή ορισμό της έμφυλης και σεξουαλικής παρενόχλησης

Όπως ήδη αναφέρθηκε στην Ενότητα 2 υπάρχουν πολλοί ορισμοί για τη σεξουαλική παρενόχληση. Ωστόσο, είναι προτιμότερο στη Στρατηγική του φορέα να συμπεριληφθούν ορισμοί που περιλαμβάνονται στο εθνικό θεσμικό πλαίσιο, όπως για παράδειγμα:

«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 (Ν. 4604/2019). «Παρενόχληση»: ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη 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 (Ν. 3896/2010).

Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να δίνεται έμφαση στον ανεπιθύμητο χαρακτήρα της.

A4 Παραδείγματα σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών που σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον του φορέα

Είναι σημαντικό στη Στρατηγική να παρουσιάζονται παραδείγματα σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών, όπως, **ενδεικτικά**, τα εξής:

- Ανεπιθύμητα αγγίγματα
- Ανεπιθύμητα φιλιά
- Σεξουαλικοποιημένα αστεία ή σχόλια
- Απειλές που σχετίζονται με τη μη ανταπόκριση σε σεξουαλική δραστηριότητα
- Επίδειξη ή παράθεση υλικού με σεξουαλικό περιεχόμενο (π.χ. αφίσες, μηνύματα, εικόνες κ.λπ.) σε χώρους τους εργασιακού περιβάλλοντος.
- Επαναλαμβανόμενες προσκλήσεις σε ραντεβού, ενώ έχει προηγηθεί άρνηση.
- Σεξουαλικές χειρονομίες
- Προσβολές και πειράγματα σεξουαλικού περιεχομένου
- Προσβλητικά ή/και επιθετικά μηνύματα μέσω e-mail, τηλεφώνου ή επιστολών
- Εξακολουθητική/επίμονη παρακολούθηση (stalking)
- Σχόλια για το ντύσιμο μιας/ενός συναδέλφισσας/-ου
- Αδιάκριτες και επίμονες ερωτήσεις για την προσωπική ζωή ενός ατόμου

A5 Διευκρινήσεις για το τι ΔΕΝ είναι σεξουαλική παρενόχληση

Η Στρατηγική θα πρέπει να εξηγεί ότι συμπεριφορές που βασίζονται σε αμοιβαία έλξη, φιλία και σεβασμό ΔΕΝ συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση. Εάν η επαφή μεταξύ των ατόμων είναι συναινετική και ευπρόσδεκτη από όλα τα μέρη, τότε ΔΕΝ συνιστά σεξουαλική παρενόχληση.

Α6 Μια δήλωση που να επισημαίνει ότι η βία και η παρενόχληση παραβιάζει την ισχύουσα νομοθεσία

Η Στρατηγική είναι σημαντικό να αναφέρει ρητά ότι η έμφυλη και σεξουαλική παρενόχληση είναι παράνομες συμπεριφορές, που τιμωρούνται με βάση την ισχύουσα νομοθεσία. Επιπλέον, σε αυτό το σημείο είναι χρήσιμο να παρατίθεται συνοπτική ενημέρωση για τη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση. Με τον τρόπο αυτόν όλο το προσωπικό θα είναι ενήμερο για τις προβλέψεις της νομοθεσίας σε περίπτωση άσκησης έμφυλης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και για τις συνέπειες που μπορεί να έχει μια τέτοια συμπεριφορά για την εικόνα και την αξιοπιστία του φορέα.

Β' Μέρος: Πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης (άρθρο 9, Ν. 4808/2021)

Β1 Εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Η Στρατηγική θα πρέπει να εντοπίζει και να παρουσιάζει τους κινδύνους ή τους δυνητικούς κινδύνους που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, **τυχόν εγγενή επικινδυνότητα** που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, από παράγοντες, όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και σε κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νυχτερινοί/-ές εργαζόμενοι/-ες, νεοπροσληφθέντες/-είσες κ.λπ.).

Για την παρουσίαση αυτών των κινδύνων, είναι απαραίτητο να έχει προηγηθεί η σχετική διαδικασία για την εκτίμησή τους. Σύμφωνα με τη Σύσταση 206 (ILO, 2019: 19) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, που συνοδεύει τη σχετική Σύμβαση, **τρεις** είναι οι **βασικοί παράγοντες** που θα πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψιν κατά τη συγκεκριμένη διαδικασία:

- οι συνθήκες εργασίας, η οργάνωση της εργασίας και η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων,
- παράγοντες που συνδέονται με τρίτα μέρη, όπως: πελάτες/-ισσες, προμηθευτές, πάροχοι υπηρεσιών, χρήστες/-τριες υπηρεσιών, ευρύ κοινό κ.λπ.,

- διακρίσεις, κατάχρηση σχέσεων εξουσίας, έμφυλη τάξη πραγμάτων, στερεότυπα και αντιλήψεις που υποστηρίζουν τη βία και την παρενόχληση.

Επιπλέον, σύμφωνα με τη σχετική Υπουργική Απόφαση, για την εκτίμηση αυτή δύναται να αξιοποιούνται ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, όπως αυτά που διατίθενται για τη χώρα μας μέσω της διαδραστικής, διαδικτυακής πλατφόρμας OIRA (Online Interactive Risk Assessment) στην ιστοθέση **http://www.oiraproject.eu** του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).

Σημειώνεται ότι η εκτίμηση επαγγελματικών κινδύνων είναι ήδη υποχρέωση των εργοδοτών βάσει του άρθρου 43 παρ. 1 α΄ του Ν.3850/2010 (Κώδικας Νόμων για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία), μεταξύ των οποίων ανήκουν και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.

Β4 Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού

Όπως ήδη αναφέρθηκε μέσω του κειμένου της Στρατηγικής δηλώνεται ρητά η μηδενική ανοχή του φορέα στα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης και προσδιορίζονται οι κατηγορίες ενεργειών για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού στα φαινόμενα αυτά.

Ειδικότερα, προβλέπεται ότι ο φορέας δεσμεύεται να παρέχει στο προσωπικό ενημέρωση και πληροφορίες σε προσβάσιμες μορφές, ανάλογα με την περίπτωση, για τους κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης και για τις δυνατότητες που δίνονται από το νόμο σε περίπτωση τέτοιων περιστατικών.

Ενδεικτικά, στο κείμενο της Στρατηγικής μπορεί να αναφέρεται ότι στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού ο/η εργοδότης/-τρια δύναται μεταξύ άλλων:

- Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων.
- Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς/-ές ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ.
- Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Β5 Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και της διοίκησης του φορέα, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τη διοίκηση του φορέα, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία

Η Στρατηγική θα πρέπει να αναφέρει ότι ο φορέας έχει νομική ευθύνη να λάβει μέτρα πρόληψης και να αποτρέψει τη βία και την παρενόχληση και ότι αλλιώς είναι πολύ πιθανό να κληθεί να αναλάβει την ευθύνη για τη συμπεριφορά των υπαλλήλων του.

Αυτό σημαίνει ότι η διοίκηση, τα διευθυντικά στελέχη και οι προϊστάμενοι/-ες έχουν ευθύνη:

- Να παρακολουθούν το εργασιακό περιβάλλον για να διασφαλίζουν ότι τηρούνται ανά πάσα στιγμή αποδεκτά πρότυπα συμπεριφοράς.
- Να πληροφορούν το προσωπικό και να έχουν σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως δε να πληροφορούν για: την Τηλεφωνική Γραμμή καταγγελιών του ΣΕΠΕ 15512, τη Γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555 του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς επίσης και για την Τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900 για τη συμβουλευτική γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας.
- Να συμπεριφέρονται κατάλληλα σύμφωνα με τις αρχές και τη δεοντολογία της Στρατηγικής.
- Να προωθούν τη Στρατηγική του φορέα για τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους.
- Να αναπτύσσουν διαδικασίες αναφοράς ή καταγγελίας περιστατικών βίας ή παρενόχλησης (βλ. σχετικά στο Μέρος Γ΄ που ακολουθεί).
- Να αντιμετωπίζουν όλες τις καταγγελίες με σοβαρότητα και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για τη διερεύνηση και την επίλυση του περιστατικού.
- Να πληροφορούν το προσωπικό ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της

οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά η καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

- Να απευθύνονται ή/και να παραπέμπουν τις καταγγελίες σε αρμόδιες αρχές και φορείς, ιδιαίτερα, εάν δεν πιστεύουν ότι είναι ο φορέας δεν διαθέτει επαρκείς διαδικασίες για να αντιμετωπίσει το περιστατικό (π.χ. σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων ή εάν πρόκειται για καταγγελία ιδιαίτερα περίπλοκη ή σοβαρή).

Όλοι και όλες οι **εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες** έχουν ευθύνη:

- Να συμμορφώνονται με τη Στρατηγική του φορέα για τη βία και την παρενόχληση.
- Να προσφέρουν υποστήριξη σε οποιοδήποτε άτομο παρενοχλείται και να το ενημερώνουν σχετικά με υπηρεσίες στις οποίες μπορεί να απευθυνθεί για να λάβει βοήθεια.
- Να παρέχουν πληροφορίες κατά τη διερεύνηση μιας καταγγελίας με πλήρη εμπιστευτικότητα, σε περίπτωση που τους ζητηθεί ή εφόσον είναι απαραίτητο για την ορθή διερεύνησή της. Επίσης, όλοι και όλες είναι σημαντικό να γνωρίζουν ότι σε περίπτωση διάδοσης φημών ή κουτσομπολιών είναι πιθανό να κατηγορηθούν για δυσφήμιση.

Β6 Ορισμός ενός ατόμου ως προσώπου αναφοράς («συνδέσμου»), αρμόδιου για να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους/τις εργαζομένους/-ες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Στη Στρατηγική αναφέρεται το πρόσωπο αναφοράς που είναι υπεύθυνο για τον συντονισμό όλων των διαδικασιών ανάπτυξης πολιτικών και μέτρων για τη βία και την παρενόχληση. Το πρόσωπο αυτό έχει ενημερωτικό ρόλο, καθοδηγεί και ενημερώνει τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους, ενώ δεν είναι απαραίτητο να ταυτίζεται με το πρόσωπο στο οποίο η επιχείρηση έχει ορίσει ως πρόσωπο υποδοχής και διαχείρισης καταγγελιών παρενόχλη-

σης. Για το προφίλ και τις αρμοδιότητες του ατόμου αναφοράς παρέχονται περισσότερες πληροφορίες στο Βήμα 2 της προηγούμενης Ενότητας. Αυτό που είναι σημαντικό να επισημανθεί εκ νέου είναι ότι ο ρόλος του είναι ενημερωτικός/συντονιστικός και έγκειται **κυρίως** στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους/τις εργαζομένους/-ες, ανεξαρτήτως εάν του απευθύνονται με αφορμή περιστατικό ή καταγγελία για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σημειώνεται επίσης ότι η πρόσβαση των εργαζομένων στο πρόσωπο αναφοράς θα πρέπει να είναι εύκολη και άμεση και στο κείμενο της Στρατηγικής να αναφέρονται τα μέσα / δίαυλοι επικοινωνίας μαζί του. Σε κάθε περίπτωση, αποτελεί υποχρέωση του ως άνω προσώπου η προστασία των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία μπορεί να περιέλθουν σε γνώση του κατά την ενάσκηση του ρόλου του.

Β7 Προστασία της απασχόλησης και υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή

Στο εν λόγω πεδίο της Στρατηγικής περιλαμβάνονται τα μέτρα που θέτει σε εφαρμογή ο φορέας στο πλαίσιο της κοινωνικής ευθύνης απέναντι στο φαινόμενο της ενδο-οικογενειακής βίας. Ενδεικτικά σε αυτά τα μέτρα μπορεί να εντάσσονται μέτρα για την προστασία της απασχόλησης, την παροχή ειδικής άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, έπειτα από αίτημα του εργαζόμενου θύματος ενδοοικογενειακής βίας. Βασικό σκοπό αυτών των μέτρων αποτελεί η υποστήριξη του ατόμου που έχει υποστεί βία για τη διατήρηση της εργασίας και την ομαλή επανένταξή του μετά από το περιστατικό, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα.

Γ' Μέρος: Πολιτικές για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών (άρθρο 10, Ν. 4808/2021)

Γ1 Πληροφορίες σχετικά με τους ασφαλείς τρόπους με τους οποίους ένα άτομο μπορεί να λάβει βοήθεια, υποστήριξη ή να υποβάλει καταγγελία σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης

Η Στρατηγική είναι απαραίτητο να παρέχει ενημέρωση προς τους/τις εργαζόμενους/-ες σχετικά με το πού μπορούν να απευθυνθούν για να λάβουν βοήθεια σε περίπτωση παρενόχλησης. Ειδικότερα, είναι απαραίτητο να προσδιορίζονται το/τα αρμόδιο/-α πρόσωπο/-α ή η αρμόδια υπηρεσία η οποία θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται τις καταγγελίες ή παράπονα των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης. Το/α αρμόδιο/-α πρόσωπο/-α μπορεί/-ούν να ασκεί/-ούν τα καθήκοντα είτε αποκλειστικά, είτε παράλληλα με άλλα καθήκοντα και μπορούν είτε να ανήκουν στο προσωπικό του φορέα είτε να συνεργάζονται με αυτόν.

Επίσης, το άτομο αυτό μπορεί να είναι το ίδιο με το «πρόσωπο αναφοράς» του φορέα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία (όπως αναφέρθηκε στο σημείο Β6) ή να είναι ένα διαφορετικό άτομο που διαθέτει τα κατάλληλα προσόντα για τον ρόλο αυτόν. Στη δεύτερη περίπτωση, το πρόσωπο αναφοράς του φορέα δεν εμπλέκεται στην επίσημη έρευνα ή επίλυση μιας καταγγελίας και ο ρόλος του είναι να δώσει πληροφορίες σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και τις επιλογές που έχει το θύμα, καθώς και για τα δικαιώματά του. Από την άλλη, το αρμόδιο άτομο για την υποδοχή και τον χειρισμό των καταγγελιών θα πρέπει να επιλέγεται με βάση τις δεξιότητες, την εμπειρία και την ευαισθησία του. Έχει ενεργό ρόλο στην επίλυση των καταγγελιών και είναι δόκιμο να έχει σχετικά ανώτερη θέση στον οργανισμό για να διασφαλίζεται ότι ο ρόλος του γίνεται σεβαστός και ότι μπορεί να λειτουργήσει με το απαραίτητο επίπεδο εξουσίας.

Επιπλέον, ανάλογα με το μέγεθος του φορέα και τις διαδικασίες που έχει οργανώσει για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, οι εργαζόμενοι/-ες μπορεί να καλούνται να απευθυνθούν στον/στην προϊστάμενο/-η τους, το πρόσωπο αναφοράς του φορέα για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησής, τον/τη διευθυντή/-τρια προσωπικού ή/και ορισμένο εκπρόσωπο του συλλόγου εργαζομένων.

Γενικά, είναι χρήσιμο να δίνονται περισσότερες από μία επιλογές ατόμων επικοινωνίας, κατά προτίμηση διαφορετικών φύλων, ώστε το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης να έχει τη δυνατότητα να προσεγγίσει το άτομο με το οποία αισθάνεται μεγαλύτερη άνεση και ασφάλεια. Οι πολλές επιλογές διασφαλίζουν ένα ασφαλές και αμερόληπτο πλαίσιο, καθώς, για παράδειγμα, είναι πιθανόν κάποιο άτομο επικοινωνίας να εμπλέκεται άμεσα ή έμμεσα με το περιστατικό κι επομένως να μην είναι αμερόληπτο.

Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλοί φορείς ενθαρρύνουν ένα άτομο που θέλει να προβεί σε καταγγελία να το κάνει απευθυνόμενο στον/στην άμεσο/-η προϊστάμενό/-ή του. Ωστόσο οι καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση συχνά περιλαμβάνουν ευαίσθητες πληροφορίες και σε ορισμένες περιπτώσεις ένα άτομο μπορεί να είναι απρόθυμο να συζητήσει τις λεπτομέρειες με τον/την προϊστάμενο/-η του ή με κάποιο άλλο πρόσωπο από τη διοίκηση του φορέα. Εάν αναλογιστούμε ότι τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πιο συχνά γυναίκες και, παράλληλα, ότι σε πολλούς φορείς η διοίκηση ανδροκρατείται, τότε αυτή η δυσκολία ή η απροθυμία του θύματος εξηγείται καλύτερα. Για αυτό τον λόγο είναι προτιμότερο τα άτομα που ορίζονται ως αρμόδια για τον χειρισμό των καταγγελιών να **διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις χειρισμού καταγγελιών σεξουαλικής παρενόχλησης.**

Σε κάθε περίπτωση, στο κείμενο θα πρέπει να προβλέπονται τα μέσα / δίαυλοι επικοινωνίας μέσω των οποίων θα παραλαμβάνονται οι καταγγελίες και μπορεί να ορίζονται μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών.

Πέραν των παραπάνω που αφορούν το εσωτερικό του φορέα, στη Στρατηγική είναι απαραίτητο να δίνονται λεπτομερώς όλες οι πληροφορίες για τους φορείς στους οποίους μπορεί να απευθυνθεί ένα άτομο που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση για να λάβει στήριξη, καθώς και τις αρμόδιες αρχές καταγγελίας περιστατικών σύμφωνα με τη νομοθεσία (Βλ. Παράρτημα). Ειδικότερα, στην Στρατηγική είναι καλό να προβλέπεται ότι τα πρόσωπα ή οι υπηρεσίες που υποδέχονται τις καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης, ενημερώνουν

το θύμα για τη δυνατότητά του, σε οποιαδήποτε φάση της διαδικασίας που ακολουθείται εντός της επιχείρησης, να υποβάλει επίσης καταγγελία στις αρμόδιες διοικητικές αρχές στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς τους (Επιθεώρηση Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) καθώς και στις δικαστικές αρχές, κατ' επιλογή του.

Γ2 Την αναλυτική περιγραφή της πολιτικής του φορέα για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

Σε αυτό το πεδίο της Στρατηγικής παρουσιάζονται με σαφήνεια όλες οι διαδικασίες που καθιερώνονται στο πλαίσιο του φορέα για τη διαχείριση καταγγελιών βίας και παρενόχλησης. Ειδικότερα, οι φορείς καλούνται να θεσπίσουν εσωτερικές διαδικασίες για τη διαχείριση καταγγελιών ή αναφορών για παρενόχληση, με στόχο να ενθαρρύνεται η επίλυσή τους στο εσωτερικό του φορέα. Ο Νόμος 4808/2021 δεν ορίζει έναν συγκεκριμένο τύπο διαδικασίας καταγγελίας, επομένως οι φορείς έχουν την ευελιξία να σχεδιάσουν τις διαδικασίες διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών σύμφωνα με τη διάρθρωση, το μέγεθος, τους διαθέσιμους πόρους τους και το εργασιακό τους περιβάλλον.

> Ένας μεγάλος φορέας μπορεί να προτείνει περισσότερες από μία επιλογές για την καταγγελία ενός περιστατικού παρενόχλησης. Για παράδειγμα, μπορεί να προβλέπει την καταγγελία ενός περιστατικού στο άτομο που προΐσταται του τμήματος όπου ανήκει το θύμα ή σε ένα πρόσωπο που είναι επιφορτισμένο με την εν λόγω αρμοδιότητα. Έτσι, το θύμα μπορεί στη συνέχεια να επιλέξει που θα κάνει την καταγγελία του, ανάλογα με τις ιδιαίτερες συνθήκες της περίπτωσής του. Οι μικρότεροι φορείς είναι πιθανό να μην έχουν τη δυνατότητα να παρέχει διαφορετικές επιλογές, αλλά θα πρέπει τουλάχιστον να διασφαλίζουν ότι το άτομο που χειρίζεται τις καταγγελίες για παρενόχληση έχει τη γνώση και την κατάρτιση και να ενημερώνουν επίσης το προσωπικό τους για τις αρχές όπου μπορούν να πραγματοποιηθούν καταγγελίες βάσει της νομοθεσίας.

Ειδικότερα, οι φορείς μπορούν να καθιερώσουν μια νέα διαδικασία για τη διαχείριση καταγγελιών παρενόχλησης ή να χρησιμοποιήσουν εργαλεία από παρόμοιες διαδικασίες που είναι ήδη σε ισχύ για άλλους τύπους καταγγελιών που σχετίζονται με την εργασία. Ωστόσο, στη δεύτερη περίπτωση είναι σημαντικό να διευκρινιστεί ότι οι καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση συνήθως απαιτούν μια πιο ευαίσθητη διαχείριση και είναι πιο πολύπλοκος ο

χειρισμός τους. Ειδικότερα, οι καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να βαρύνουν ένα ανώτερο στέλεχος, έναν διευθυντή ή μια διευθύντρια ή μπορεί να αφορούν έναν/μια συνάδελφο/-ισσα στο ίδιο ή και σε κατώτερο επίπεδο ιεραρχίας με το καταγγέλλον άτομο. Επίσης, είναι πιθανό οι αναφορές να καταγγέλλουν ατομική ή ομαδική συμπεριφορά, να είναι εξαιρετικά σοβαρές και να αφορούν ένα μεμονωμένο περιστατικό ή μια σειρά περιστατικών.

Στην πολιτική μπορεί να καθορίζεται ειδικότερα η διαδικασία που θα ακολουθείται για τη διερεύνηση και την αξιολόγηση της καταγγελίας, για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων, για την ενημέρωση του φορέα και των υπευθύνων για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και οι απαιτούμενες συνεργασίες για τη λήψη αποφάσεων και άμεσων μέτρων. Μπορούν να καθορίζονται, επίσης, οι δυνατότητες των προσώπων αυτών να έχουν πρόσβαση σε αρχεία του φορέα, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν, και σε άλλα πρόσφορα μέσα για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων. Τέλος, μπορούν να προβλέπονται μέτρα για την ασφάλεια των πληροφοριών και για την αντιμετώπιση περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Ενδεικτικά στη συγκεκριμένη Ενότητα της Στρατηγικής θα πρέπει να διασφαλίζεται με ρητό τρόπο ότι οι διαδικασίες διαχείρισης καταγγελιών του φορέα:

- είναι σαφώς τεκμηριωμένες
- αντιμετωπίζουν όλες τις αναφορές και τις καταγγελίες με δίκαιο, έγκαιρο, αμερόληπτο και εμπιστευτικό τρόπο που προστατεύει τα Δεδομένα Προσωπικού Χαρακτήρα (ΔΠΧ), τα οποία συλλέγονται κατά την ενάσκηση των ως άνω καθηκόντων
- εξηγούνται σε όλους/-ες τους/τις εργαζόμενους/-ες
- αναλαμβάνονται από εκπαιδευμένο προσωπικό και παρέχουν σαφείς οδηγίες σχετικά τη διερεύνηση των καταγγελιών και την τήρηση σχετικών αρχείων
- επανεξετάζονται και αξιολογούνται τακτικά

Επιπλέον είναι σημαντικό στην εν λόγω πολιτική:

- Να προβλέπεται ότι κάθε αρμόδιο πρόσωπο/υπηρεσία δεσμεύονται να μην εμποδίζουν την παραλαβή, να διερευνούν και να διαχειρίζονται άμεσα κάθε καταγγελία, καθώς και να λαμβάνουν άμεσα μέτρα για την προστασία του θιγόμενου προσώπου.

- Να προβλέπεται ότι, σε κάθε περίπτωση, ο φορέας δεσμεύεται ότι τηρεί την υποχρέωση απαγόρευσης αντιποίνων, σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 4808/2021 και με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Μια καλή διαδικασία καταγγελίας:

- Καθιστά σαφές το μήνυμα ότι ο φορέας λαμβάνει σοβαρά υπόψη τα ζητήματα βίας και παρενόχλησης.
- Αποτρέπει την εκδήλωση τέτοιων συμπεριφορών και συμβάλει στη δημιουργία καλών εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων.
- Διασφαλίζει ότι οι καταγγελίες αντιμετωπίζονται με σοβαρότητα και συνέπεια.
- Μειώνει τον κίνδυνο να θεωρηθεί υπεύθυνος ένας φορέας.

Υπάρχουν τρεις βασικές προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται στο πλαίσιο της εσωτερικής διαδικασίας διαχείρισης καταγγελιών, προκειμένου να διασφαλίζεται η δίκαιη αντιμετώπιση του καταγγελλόμενου ατόμου:

- **Το καταγγελλόμενο άτομο θα πρέπει να ενημερώνεται εγγράφως** για τη καταγγελία που το αφορά και τις συμπεριφορές για τις οποίες κατηγορείται, καθώς και για τη διαδικασία που προτείνεται να ακολουθηθεί προκειμένου να επιλυθεί η υπόθεση.
- **Το καταγγελλόμενο άτομο θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να καταθέσει την άποψή του** και να απαντήσει για αυτά για το οποία καταγγέλλεται.
- Το άτομο που διαχειρίζεται την υπόθεση, καλείται να αποφασίσει για την έκβαση και τις συνέπειες που προκύπτουν από την επίλυση της υπόθεσης, **αμερόληπτα** και χωρίς **προκατάληψη.**

Οι διαδικασίες **διαχείρισης καταγγελιών συνήθως** επικεντρώνονται στο να διερευνήσουν τη βασιμότητα των καταγγελιών και περιλαμβάνουν, τα εξής:

- διερεύνηση των καταγγελιών
- εφαρμογή των αρχών δικαιοσύνης

- πόρισμα σχετικά με το εάν έλαβε χώρα η παρενόχληση
- υποβολή έκθεσης με προτεινόμενες ενέργειες προς τη διοίκηση και
- εφαρμογή των κατάλληλων ενεργειών.

Για να διασφαλιστεί η συνεπής και δίκαιη διαχείριση μιας καταγγελίας, οι φορείς πρέπει να παρουσιάζουν τα **βήματα** που ακολουθούν κατά τη διαχείρισή της και να ενημερώνουν ξεκάθαρα εμπλεκόμενα πρόσωπα. Η σειρά των βημάτων που προτείνεται να ακολουθούνται είναι η εξής:

- το άτομο που κάνει την καταγγελία καλείται και δίνει συνέντευξη, προκειμένου να συνταχθεί γραπτά το κείμενο της καταγγελίας με όλες τις λεπτομέρειες που είναι απαραίτητες για τη συνέχεια της διαδικασίας
- το κείμενο της καταγγελίας διαβιβάζεται στον/στην καταγγελλόμενο/-η
- δίνεται η ευκαιρία στο άτομο που καταγγέλλεται να απαντήσει και να υπερασπιστεί τον εαυτό του
- εάν υπάρχει διαφωνία για γεγονότα, συγκεντρώνονται καταθέσεις από μάρτυρες και άλλα σχετικά στοιχεία.
- διαπιστώνεται εάν η καταγγελία είναι βάσιμη
- συντάσσεται γραπτή έκθεση για το περιστατικό και την υπόθεση που παρουσιάζει τη διαδικασία της έρευνας, τα αποδεικτικά στοιχεία που συλλέχθηκαν, τα πορίσματα της έρευνας και την εισήγηση προς το αρμόδιο όργανο ή πρόσωπο για τις συνέπειες και τα μέτρα που προτείνονται
- το αρμόδιο όργανο ή πρόσωπο εφαρμόζει τα προτεινόμενα αποτελέσματα ή αποφασίζει για την εφαρμογή εναλλακτικών μέτρων.

Θα πρέπει να επιτρέπεται στα εμπλεκόμενα πρόσωπα να συνοδεύονται από κάποιο άτομο του συλλόγου εργαζομένων ή από ένα άλλο άτομο που θα τα υποστηρίξει σε κατά τη διάρκεια κάποιας συνάντησης για τη διερεύνηση του περιστατικού.

Επιπλέον, μια καταγγελία δεν πρέπει να απορρίπτεται με την αιτιολογία ότι κανείς άλλος ή καμία άλλη δεν είδε ή δεν άκουσε το/τα περιστατικό/-ά, καθώς δεδομένης της φύσης της συμπεριφοράς, συχνά δεν υπάρχουν άμεσοι/-ες μάρτυρες για πράξεις σεξουαλικής πα-

ρενόχλησης. Συνεπώς, τα άτομα που είναι υπεύθυνα για τη διερεύνηση των καταγγελιών είναι απαραίτητο να εξετάζουν όλα τα διαθέσιμα στοιχεία και να διατυπώνουν το πόρισμά τους με βάση την εκτίμηση των δεδομένων και των πιθανοτήτων να έχει ή όχι συμβεί ένα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ακόμη και αν δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για να τεκμηριωθεί μια καταγγελία, αυτό δεν σημαίνει ότι δεν υπήρξε παρενόχληση ή ότι ο/η καταγγέλλων/-ουσα ψεύδεται, καθώς είναι πιθανό απλά να μην είναι δυνατό να εξαχθεί μια οριστική διαπίστωση.

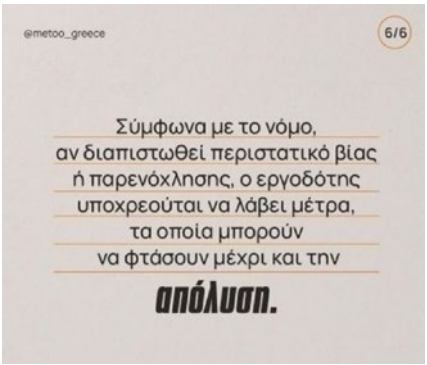
Τα στοιχεία που θεωρούνται σχετικά με ένα συμβάν σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί, ενδεικτικά, να περιλαμβάνουν:

- αποδεικτικά στοιχεία ότι το άτομο που καταγγέλλει ότι δέχθηκε την παρενόχληση συζήτησε τις ανησυχίες του/της με ένα μέλος της οικογένειας, με κάποιον/-α φίλο/-η, συνάδελφο/-ισσα, σύμβουλο, νομικό κ.λπ.
- εκθέσεις προϊσταμένων του θύματος ή άλλα δεδομένα από τα αρχεία του φορέα (π.χ. αιτήματα για μετάθεση, για αλλαγή τμήματος ή βάρδιας, αδικαιολόγητες άδειες μετά την περίοδο εκδήλωσης του καταγγελλόμενου περιστατικού)
- παράπονα ή πληροφορίες από άλλα άτομα σχετικά με τη συμπεριφορά του ατόμου που καταγγέλλεται
- αρχεία που τηρούνται από το άτομο που ισχυρίζεται ότι έχει παρενοχληθεί
- η απουσία αποδεικτικών στοιχείων εκεί που λογικά θα έπρεπε να υπάρχουν.

Γ3 Οι συνέπειες/ποινές που προβλέπονται για τον/την δράστη/-ιδα σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης

Σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν. 4808/2021, όταν εργαζόμενος/-η ή με άλλη σχέση απασχολούμενος/-η παραβιάζει την απαγόρευση βίας και παρενόχλησης του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, ο φορέας υποχρεούται να λάβει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του/της καταγγελλόμενου/-ης, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Σε αυτό το πλαίσιο, η Στρατηγική θα πρέπει να λειτουργεί ΚΑΙ ως γενική προειδοποίηση προς όλους/-ες τους/τις εργαζόμενους/-ες για τις συνέπειες που προβλέπονται επί διαπίστωσης παραβιάσεων.



Οι συνέπειες και τα μέτρα που είναι πιθανό να προκύψουν με την ολοκλήρωση της διερεύνησης μια καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση, ανάλογα με τη σοβαρότητα του περιστατικού, ενδεικτικά, μπορεί να περιλαμβάνουν τα παρακάτω:

- σύσταση συμμόρφωσης/ επίσημη προειδοποίηση που καταγράφεται και αποτελεί επιβαρυντικό παράγοντα σε περίπτωση που το καταγγελλόμενο άτομο προβεί εκ νέου σε παρόμοια συμπεριφορά
- αποζημίωση προς το θύμα για οποιοδήποτε κόστος έχει προκύψει εξαιτίας της σεξουαλικής παρενόχλησης που δέχθηκε
- μετάθεση, αλλαγή ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας για τον παρενοχλητή
- καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 ΑΚ.
- πειθαρχική δίωξη κατά του ατόμου που παραπονέθηκε εάν υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις ότι η καταγγελία ήταν ενοχλητική ή κακόβουλη
- απαίτηση έκφρασης μεταμέλειας και επίσημης συγγνώμης από το θύμα συμβουλευτική για το θύμα

- διαμεσολάβηση που διεξάγεται από αμερόληπτο τρίτο πρόσωπο κατά τη διάρκεια της οποία τα εμπλεκόμενα άτομα συμφωνούν σε μια αμοιβαία αποδεκτή λύση
- παροχή εκ νέου όλων των αδειών που έλαβε το θύμα ως αποτέλεσμα της παρενόχλησης.

Οι εργαζόμενοι/-ες θα πρέπει επίσης να ενημερώνονται ότι η λήψη των παραπάνω πειθαρχικών μέτρων θα είναι άμεση σε περίπτωση που κάποιο άτομο προβεί σε πράξεις περαιτέρω θυματοποίησης ενός ατόμου που έχει καταγγείλει περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η επιλογή των παραπάνω μέτρων εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, όπως ενδεικτικά:

- τη σοβαρότητα ή τη συχνότητα της παρενόχλησης
- τις επιθυμίες του ατόμου που παρενοχλήθηκε
- εάν το άτομο που καταγγέλλεται είχε επίγνωση ότι η συμπεριφορά του συνιστά παραβίαση της πολιτικής του φορέα
- ο βαθμός πραγματικής μεταμέλειας από την πλευρά του/της καταγγελλόμενου/-ης
- εάν υπήρξαν προηγούμενα περιστατικά ή προειδοποιήσεις προς τον/την καταγγελλόμενο/-η.

Εάν δεν υπάρχουν επαρκείς αποδείξεις για να αποφασιστεί εάν εκδηλώθηκε ή όχι η παρενόχληση, οι φορείς θα πρέπει ωστόσο να:

- υπενθυμίζουν στα εμπλεκόμενα άτομα τη Στρατηγική και τις πολιτικές του φορέα για τη βία και την παρενόχληση
- διοργανώνουν προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης για το προσωπικό
- παρακολουθούν προσεκτικά την κατάσταση.

Σε κάθε περίπτωση, είτε μια καταγγελία τεκμηριώνεται ή όχι, είναι κρίσιμο να διασφαλίζεται ότι το άτομο που κατήγγειλε το περιστατικό δεν καθίσταται ευάλωτο κατά οποιονδήποτε τρόπο, καθώς μπορεί να κατηγορηθεί ότι η καταγγελία έγινε με κακόβουλη πρόθεση.

Γ4 Συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί

Ένα άτομο που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να προχωρήσει σε εξωτερική καταγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας ή στον Συνήγορο του Πολίτη (Ίση Μεταχείριση). Επιπλέον, υπάρχει και η δυνατότητα προσφυγής στη δικαιοσύνη. Ακόμη, σε περίπτωση παρενοχλητικά σεξουαλικών συμπεριφορών που συνιστούν εγκληματικές πράξεις, προτείνεται επίσης η καταγγελία του περιστατικού στην αστυνομία. Αυτό σημαίνει ότι δεν είναι υποχρεωτικό ένα άτομο να επιδιώξει να αντιμετωπίσει και να διαχειριστεί το περιστατικό που υπέστη εντός του εργασιακού του περιβάλλοντος.

Στην πολιτική προβλέπεται ότι ο φορέας, καθώς και κάθε αρμόδιο πρόσωπο ή υπηρεσία για την υποδοχή και διαχείριση τέτοιων καταγγελιών συνεργάζεται με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, η οποία, είτε αυτεπάγγελτα είτε κατόπιν υποβολής αιτήματος από θιγόμενο πρόσωπο, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς της, αιτείται την παροχή στοιχείων ή πληροφοριών και δεσμεύονται να παρέχουν συνδρομή και πρόσβαση στα στοιχεία (αρ. 5 παρ. 1 Ν. 4808/2021). Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνουν, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο τηρουμένων των διατάξεων του Ν. 4624/2019 (Α΄137). Υπενθυμίζεται ότι, ως μέρος της νομικής ευθύνης για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, όλοι οι φορείς πρέπει να εφαρμόζουν αποτελεσματικές και προσβάσιμες σε όλες και όλους, διαδικασίες καταγγελίας και να παρέχουν την απαραίτητη συνδρομή σε κάθε αρμόδια αρχή.

ΤΑ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ ΣΗΜΕΙΑ για τη διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης

- Εφαρμόστε μια **εσωτερική διαδικασία** για τη διαχείριση καταγγελιών βίας και παρενόχλησης.
- Διασφαλίστε ότι η Στρατηγική του φορέα για τη βία και την παρενόχληση παρέχει στις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους συμβουλές σχετικά με το τι πρέπει να κάνουν σε περίπτωση που υποστούν τέτοιες συμπεριφορές.

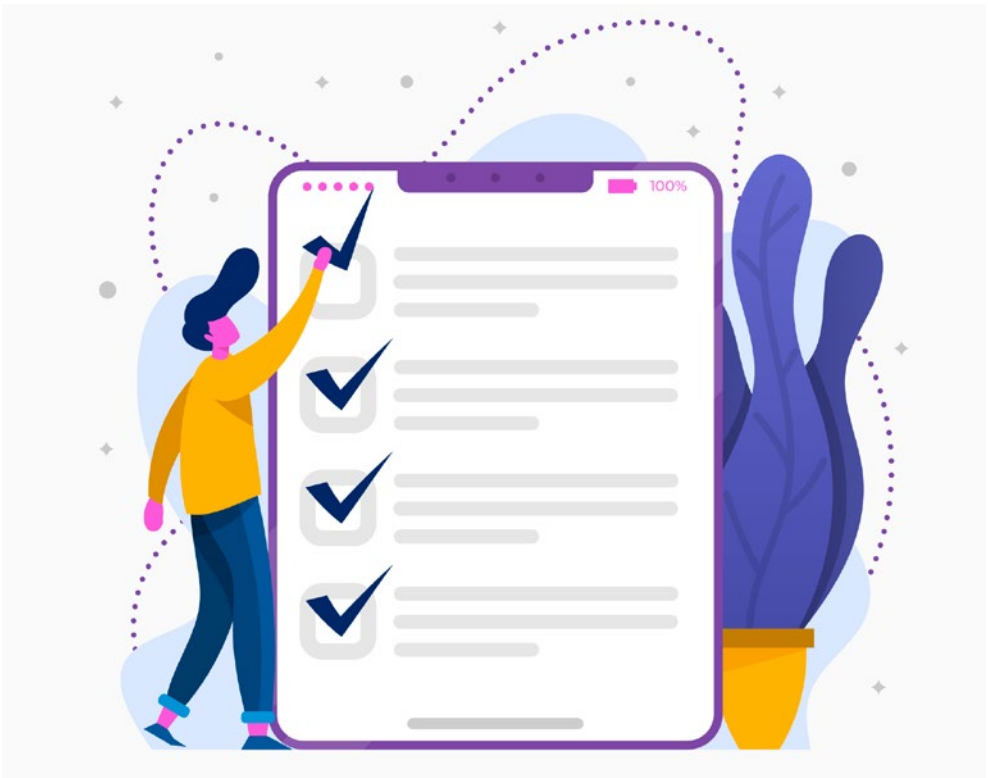
Ειδικότερα, η Στρατηγική του φορέα θα πρέπει να παρέχει πληροφόρηση σχετικά με τα εξής:

- Πώς πρέπει οι ίδιες και οι ίδιοι να διαχειριστούν τη σεξουαλική παρενόχληση σε περίπτωση που γίνουν αποδέκτριες/-ες τέτοιας συμπεριφοράς.
- Πόσο σημαντικό είναι να μιλήσουν για το περιστατικό με το πρόσωπο αναφοράς του φορέα για την παρενόχληση.
- Ποια είναι η διαδικασία υποβολής επίσημης καταγγελίας τόσο σε επίπεδο φορέα όσο και σε επίπεδο αρμόδιων αρχών, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Δραστηριότητα 1

Test αυτο-αξιολόγησης [40]

Ο σκοπός αυτού του εργαλείου είναι να βοηθήσει τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να κατανοήσουν πώς ο σεξισμός και η σεξουαλική παρενόχληση επηρεάζουν τον φορέα στον οποίο εργάζονται και ποια μέτρα μπορούν να ληφθούν για να αλλάξει η οργανωσιακή κουλτούρα του. Ο/Η εκπαιδευτής/-τρια παροτρύνει τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες ανάλογα με τη θέση που έχουν στην εργασία τους (π.χ. διευθυντικά στελέχη, προσωπικό) να συμπληρώσουν τις αντίστοιχες ενότητες και μετά τη συμπλήρωση και ανάλογα με τις απαντήσεις τους μπορεί να ξεκινήσει μια πρώτη συζήτηση για τα θέματα σεξισμού και παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους.



[40] Πηγή: https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook/part-2-test-yourself

Σημειώστε με Χ τις απαντήσεις σας. Από το σύνολο των απαντήσεών σας θα προκύψει το αποτέλεσμα της αυτο-αξιολόγησης!

Να συμπληρωθεί από τα διευθυντικά στελέχη του φορέα

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
1. Γνωρίζετε και έχετε κατανοήσει την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία και πολιτική σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου;		
2. Έχετε διασφαλίσει ότι η ομάδα σας γνωρίζει και έχει κατανοήσει την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία και πολιτική σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου;		
3. Είστε σαφής για τον ρόλο και τη θέση της διοίκησης σχετικά με τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από σεξισμό και σεξουαλική παρενόχληση;		
4. Γνωρίζετε τι είναι «σεξισμός» και τι είδους συμπεριφορές ή πρακτικές θα μπορούσαν να θεωρηθούν σεξιστικές;		
5. Έχετε διασφαλίσει ότι η ομάδα σας γνωρίζει τι είναι «σεξισμός» και τι είδους συμπεριφορές ή πρακτικές θα μπορούσαν να θεωρηθούν σεξιστικές;		
6. Έχουν διερευνηθεί οι αντιλήψεις και οι εμπειρίες της ομάδας σας σε σχέση με περιστατικά σεξισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης στον φορέας σας;		
7. Έχετε επιμορφωθεί εσείς και η ομάδα σας σε θέματα έμφυλων στερεοτύπων, προκαταλήψεων και σεξισμού;		
8. Έχετε προσαρμόσει την εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία σας, έτσι ώστε να μην αναπαράγει έμφυλα στερεότυπα;		
9. Προσπαθείτε να υπάρχει κατά φύλο ισορροπία κατά την κατανομή καθηκόντων και ευθυνών στην ομάδα σας;		

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
10. Εφαρμόζετε όσα μάθατε μέσω επιμορφωτικών σεμιναρίων σε θέματα έμφυλων στερεοτύπων, προκαταλήψεων και σεξισμού όταν συμμετέχετε σε διαδικασίες πρόσληψης ή αξιολογήσεις;		
11. Έχετε επιμορφωθεί εσείς και η ομάδα σας για να μπορείτε να υποστηρίξετε τους εαυτούς σας εάν έρθετε αντιμέτωπες/-οι με σεξιστικά σχόλια ή συμπεριφορές;		
12. Έχετε επιμορφωθεί εσείς και η ομάδα σας για να μπορείτε να δράσετε υποστηρικτικά και να βοηθήσετε άτομα που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση ή άλλες σεξιστικές συμπεριφορές;		
13. Βοηθάτε να διασφαλιστεί ότι οι καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζονται γρήγορα, εμπιστευτικά και με συνέπεια, ανεξάρτητα από τη θέση των ατόμων που εμπλέκονται;		
14. Οι σύμβουλοι με τους/τις οποίους/-ες συνεργάζεστε έχουν λάβει κατάλληλη εκπαίδευση για την υποστήριξη θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης λόγω φύλου;		
15. Ξέρετε πώς να επικοινωνήσετε με τον/της εκπρόσωπο από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού σε περίπτωση προβλήματος;		

Να συμπληρωθεί από το προσωπικό του φορέα

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
1. Γνωρίζετε και έχετε κατανοήσει την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία και πολιτική σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και την παρενόχληση λόγω φύλου;		
2. Γνωρίζετε τι είναι «σεξισμός» και τι είδους συμπεριφορές ή πρακτικές θα μπορούσαν να θεωρηθούν σεξιστικές;		
3. Έχετε επιμορφωθεί, προκειμένου να αντιμετωπίζετε τον σεξισμό, είτε όταν είστε εσείς ο στόχος ή για να υποστηρίξετε κάποιο άλλο άτομο;		
4. Γνωρίζετε πότε τα αστεία και η συμπεριφορά ενός ατόμου έχουν σεξιστικό τόνο και περιεχόμενο;		
5. Γνωρίζετε πώς να αντιμετωπίσετε και να αποτρέψετε σεξιστικά αστεία και συμπεριφορές;		
6. Έχετε βιώσει προσωπικά σεξισμό στον φορέα όπου εργάζεστε;		
7. Αν βιώσατε σεξισμό στον χώρο εργασίας σας, αναζητήσατε βοήθεια και στήριξη;		
8. Έχετε βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στον φορέα όπου εργάζεστε;		
9. Αισθάνεστε ότι λαμβάνονται επαρκή μέτρα για την αντιμετώπιση του σεξισμού στον φορέα όπου εργάζεστε;		
10. Αισθάνεστε ότι λαμβάνονται επαρκή μέτρα για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον φορέα όπου εργάζεστε;		
11. Η διευθύντρια ή ο διευθυντής σας φροντίζει, έτσι ώστε να επιβραβεύονται ισότιμα όλα τα άτομα που λαμβάνουν πρωτοβουλίες και φέρνουν ιδέες;		

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
12. Η διευθύντρια ή ο διευθυντής σας φροντίζει, ώστε το προσωπικό να τυγχάνει ίσης μεταχείρισης στις συναντήσεις εργασίας (π.χ. να συμμετέχετε όλοι/-ες ισότιμα και να μην σας διακόπτουν);		
13. Ξέρετε πώς να επικοινωνήσετε με εκπρόσωπο από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού σε περίπτωση προβλήματος;		
14. Γνωρίζετε πως μπορείτε να έχετε πρόσβαση και να απευθυνθείτε σε έναν/μία σύμβουλο σε περίπτωση που αντιμετωπίσετε κάποιο πρόβλημα στον χώρο εργασίας σας;		
15. Αισθάνεστε ασφαλής και ότι σας σέβονται στον χώρο εργασίας σας;		

Εάν απαντήσατε «ΝΑΙ» περισσότερες από 12 φορές

Ο φορέας σας έχει αναλάβει δράση για να ξεπεράσει τον σεξισμό και τη σεξουαλική παρενόχληση. Μπράβο! Θέλετε να βελτιωθείτε ακόμα περισσότερο; Περιηγηθείτε στο υπόλοιπο κείμενο του Εκπαιδευτικού Υλικού για να βρείτε ιδέες.

Εάν απαντήσατε «ΝΑΙ» μεταξύ από 6 έως 11 φορές

Ο φορέας σας έχει αρχίσει να εργάζεται πάνω στο θέμα και μπορεί ακόμα να σημειώσει πρόοδο.

Εάν απαντήσατε «ΝΑΙ» λιγότερες από 6 φορές

Τώρα είναι η ώρα να ενεργήσετε για να βελτιώσετε την ποιότητα του εργασιακού σας πλαισίου και να λάβετε μέτρα για να αποφύγετε κάθε κίνδυνο. Αυτοί οι κίνδυνοι μπορεί να αφορούν σε ζητήματα που σχετίζονται με την ευημερία και την υγεία των εργαζομένων ή/και τη νομική έκθεση ή τη δυσφήμιση του φορέα σας ως εργοδότη.

Δραστηριότητα 2

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ [41]

Ο/Η εκπαιδευτής/-τρια παροτρύνει τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να δημιουργήσουν μια γραπτή πολιτική πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης για τον χώρο εργασίας τους. Δημιουργεί 4-5 ομάδες και τους ζητά να σκεφτούν επί των ακόλουθων θεμάτων και να συμπληρώσουν τις αντίστοιχες ενότητες:

1. Ποιοι θα είναι οι **στόχοι** αυτής της πολιτικής;

2. Σε ποιους/-ές θα απευθύνεται;

3. Θα **ορίσουν** και θα φέρουν **παραδείγματα** σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών;

4. Θα επισημανθούν **θέματα κινδύνων** που συνδέονται με τη βία και την παρενόχληση, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, **πιθανή ευαλωτότητα** που πηγάζει από τη φύση της δραστηριότητας, τη θέση εργασίας, από παράγοντες, όπως το φύλο και η ηλικία ή άλλα χαρακτηριστικά που αποτελούν λόγους διάκρισης, καθώς και σε κινδύνους που αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων (όπως νυχτερινοί/-ές εργαζόμενοι/-ες, νεοπροσληφθέντες/-είσες κ.λπ.).

5. Θα συμπεριλάβουν **δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης;** Και αν ναι, ποιες;

6. Θα αναφερθούν σε συγκεκριμένα **μέτρα πρόληψης;** Και αν ναι, ποια θα είναι αυτά;

7. Θα αναφέρουν **δικαιώματα και υποχρεώσεις** των εργαζομένων; Και αν ναι, ποια θα είναι αυτά;

8. Θα ορίσουν **πρόσωπο αναφοράς** που θα είναι υπεύθυνο για τον συντονισμό όλων των διαδικασιών ανάπτυξης πολιτικών και μέτρων;

9. Θα προσδιορίσουν το/τα **αρμόδιο/-α πρόσωπο/-α** ή την **αρμόδια υπηρεσία** η οποία θα υποδέχεται, θα εξετάζει και θα διαχειρίζεται τις **καταγγελίες** ή **παράπονα** των θιγομένων προσώπων για συμπεριφορές βίας ή παρενόχλησης;

---

[41] Όπως παρατίθεται στην Υπουργική Απόφαση 82063/01-11-2021, «Υποδείγματα πολιτικής για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών των άρθρων 9 και 10 του Ν. 4808/2021, καθώς και σχετικές οδηγίες προς τους υπόχρεους, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 1 του άρθρου 22 του Ν. 4808/2021 (Α΄ 101)», ΦΕΚ: 1733/Β΄/27-04-2021.

10. Θα συμπεριλάβουν σαφή περιγραφή για τη **διαδικασία εσωτερικών καταγγελιών** και **δημιουργία σχετικών εγγράφων;**

11. Θα συμπεριλάβουν περιγραφή με τις **συνέπειες** που προβλέπονται επί διαπίστωσης παραβιάσεων;

12. Θα αναφέρουν τους σχετικούς **θεσμικούς μηχανισμούς και υποστηρικτικές υπηρεσίες** που υπάρχουν στη χώρα μας;

Αφού τα εκπαιδευόμενα άτομα συμπληρώσουν τις αντίστοιχες ενότητες μπορεί να ξεκινήσει μια πρώτη σχετική συζήτηση. Στην πορεία μπορεί να τους παρουσιαστεί το παρακάτω Υπόδειγμα πολιτικής.

Επιχείρηση – Παράρτημα:

……

Στοιχεία Εργοδότη/-τριας — Νόμιμου/-ης εκπροσώπου

ΕΠΩΝΥΜΟ: ……

ΟΝΟΜΑ: ……

ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ……

ΑΦΜ:……

Δ.Ο.Υ.:……..

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:…….

Τ.Κ.:……..

Βεβαιών/-ούσα: ……

1. Η …… τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του Ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

……

2. Σκοπός της πολιτικής αυτής είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση. Η/Ο …… δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/-ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

……

3. Η παρούσα πολιτική υιοθετείται σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του Ν. 4808/2021 και την κατ' εφαρμογή αυτών κανονιστική νομοθεσία και καταλαμβάνει τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν. 4808/2021.

Α. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία

α) εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ……

……

β) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς,

……

γ) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού,

.....

δ) πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία

.....

ε) ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

.....

στ) προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

.....

Β. Διαδικασία υποδοχής και εξέτασης καταγγελιών

α) δίαυλοι επικοινωνίας - αρμόδια πρόσωπα

.....

β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων,

.....

γ) την απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου,

.....

δ) την περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων,

.....

ε) τη συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

.....

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

Αγγέλη, Χρ. & Καραγεώργου, Μ. (2010). *Η εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης*, Αθήνα: Κύκλος Ισότητας των Φύλων – Συνήγορος του Πολίτη, text at: https://www.synigoros.gr/resources/docs/203714.pdf

Αλεξοπούλου, Α. & Δουφεξή-Καπλάνη, Μ.Ε. (2020). *Εθνική έκθεση – Σεξουαλική παρενόχληση*, Αθήνα: Κέντρο Κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας- ΚΜΟΠ text at: https://www.teamworkproject.eu/wp-content/uploads/2020/12/Teamwork_national-report_Greece_Gr_vf.pdf

Αρτινοπούλου, Β., Παπαθεοδώρου Θ., Παπαγιαννοπούλου, Μ., Παπαμιχαήλ, Στ. & Σπυριδάκης, Ε. (2004). *Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας*. Αθήνα: ΚΕΘΙ, text at: https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/118_SEXOUALIKI_PARENOXLHSH_GYNAIKWN.pdf

Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2016). *Έκθεση ευρημάτων έρευνας πεδίου – Ισότητα των Φύλων στο εργατικό δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας / ΚΕΘΙ, text at: https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2016/12/PARADOTEO_P1_EURHMATA_EREUNAS_teliko-2.pdf

Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (1992). Σύσταση της Επιτροπής της 27ης Νοεμβρίου 1991 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία (200192/131/ΕΟΚ, *Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 049 της 24/02/1992 σ. 0001 – 0008)*.

Ημέλλου, Η.Α. (2007). Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, *Ηλεκτρονικό Περιοδικό του Εργαστηρίου Ποινικών & Εγκληματολογικών Ερευνών (ΕΠΕΕ)* του Εθνικού & Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΕΚΠΑ), τεύχος 4.

Hirigoyen, M.F. (2002). *Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*, Αθήνα: Πατάκης.

Κραβαρίτου, Γ. (1992). *Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας*, Θεσσαλονίκη: εκδ. Σάκκουλας.

Μακρή, Ι. (2021). *Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας*, Ενημερωτικά Σημειώματα 20, Αθήνα: ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, text at: https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/02/makri.pdf

Μοσχοβάκου, Ν. & Χατζηαντωνίου, Λ. (2018). *Οδηγός προς τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας για την εξάλειψη του σεξισμού και των έμφυλων διακρίσεων*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας / ΚΕΘΙ, text at: https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2018/03/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3_mme_publ.pdf

Παπαγιαννοπούλου, Μ. (επιστημ. υπεύθυνη), Κάσδαγλη, Στ. & Μουρτζάκη, Μ. (2020). *Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών στην εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο επισιτισμού – τουρισμού. Έρευνα: Δεν είναι αυτή η δουλειά μας*. Αθήνα: ActionAid, text at: https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf

Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2017). *Σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών και κοριτσιών στα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τους χώρους εργασίας: Επιμορφωτικό υλικό,* Επιμορφωτικό πρόγραμμα στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος USVReact με τίτλο: «Ευαισθητοποίηση στην αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στο πανεπιστήμιο» που υλοποιήθηκε στο Πάντειο Πανεπιστήμιο (επιστημονικά υπεύθυνη: Καθ. Α. Αθανασίου).

Παπαθεοδώρου, Θ., Καρύδης, Β. & Βιδάλη Σ. (2001). *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα,* Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας / ΚΕΘΙ.

Παπαρήγα-Κωσταβάρα, Κ. (1995). Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, *Νομικό Βήμα,* 43: 617-629.

Πετρόγλου, Π. (2021). Η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση λόγω φύλου στην εργασία ως μορφές έμφυλης βίας. Με αφορμή τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 190, στο: Βαίου, Ντ., Πετράκη, Γ. & Στρατηγάκη, Μ. (Επιμ.), *Έμφυλη βία – Βία κατά των γυναικών*, Αθήνα: Αλεξάνδρεια, 81-94.

Πηλαβάκη–Αχιλλέως, Ά. (2007). *Σεξουαλική παρενόχληση, ένας «αθέατος» εφιάλτης στο χώρο εργασίας,* Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου (ΠΙΚ).

Συμβούλιο της Ευρώπης (2019). *Προλαμβάνοντας και καταπολεμώντας τον σεξισμό* . Σύσταση CM / Rec (2019)1 που εγκρίθηκε από την Επιτροπή Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης στις 27 Μαρτίου 2019, text at: https://rm.coe.int/greek-translation- of-sexism-rec/16809cbfd7

Συμβούλιο της Ευρώπης (2011). *Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας*. Κωνσταντινούπολη, 11.5.2011, text at: https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680462536

Συνήγορος του Πολίτη (2021). *Ίση μεταχείριση. Ειδική έκθεση 2020,* Αθήνα, text at: https://www.synigoros.gr/resources/docs/120721-ekthesh-ish-metaxeirhsh-2020.pdf

Τούκας, Δ., Δεληχάς, Μ. & Καραγεωργίου, Α. (2012). Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία: Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής,* 29(2), 162-173. Λάρισα: Κέντρο Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου Κεντρικής Ελλάδας, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Ξενόγλωσση

Australian Human Rights Commission (AHRC) (2018). *Everyone's Business: Fourth National Survey on Sexual Harassment in Australian Workplaces*, Sydney.

Baker, C. (2008). *The Women's Movement against Sexual Harassment*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.

Bandura, A. (1978). Social Learning Theory of Aggression. *Journal of Communication*, 28(3), 12-29.

Barak, A., Pitterman, Y., & Yitzhaki, R. (1995). An Empirical Test of the Role of Power Differential in Originating Sexual Harassment. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 479-517.

Bargh, J. A., Raymond, P., Pryor, J. B., & Strack, F. (1995). Attractiveness of the Underling: An Automatic Power to Sex Association and its Consequences for Sexual Harassment and Aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 768-781.

Barr, P.A. (1993). Perceptions of Sexual Harassment, *Sociological Inquiry*, 63: 460-70.

Bell, M.P., Quick, J.C. & Cycyota, C.S. (2002). Assessment and Prevention of Sexual Harassment of Employees: An Applied Guide to Creating Healthy Organizations. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2): 160-167(8).

Berdahl, J.L. (2007). The Sexual Harassment of Uppity Women, *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 425-437.

Breaux, D. M., Perrewé, P. L., Hall, A. T., Frink, D. D., & Hochwarter, W. A. (2008). Time to Try a Little Tenderness? The Detrimental Effects of Accountability when Coupled with Abusive Supervision. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 111-122.

Brewis, J. & Linstead, St. (2000). *Sex, Work and Sex Work: Eroticizing Organization,* Routledge.

Brown, J.M. (1998). Aspects of Discriminatory Treatment of Women Police Officers Serving in Forces in England and Wales. *British Journal of Criminology*, 38(2), 265-282.

Browne, K.R. (1997). An Evolutionary Perspective on Sexual Harassment: Seeking Roots in Biology rather than Ideology. *Journal of Contemporary Legal Issues*, 8, 5-77.

Burrell, G. & Hearn, J. (1989). The Sexuality of Organization, in: J. Hearn, D. Sheppard, P. Tancred-Sheriff, & G. Burrell (Eds.), *The Sexuality of Organization* (pp. 1-28). London: Sage Publications.

Butler J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge, NY.

Carothers, C. & Crull, P. (1984). Contrasting Sexual Harassment in Female and Male Dominated Occupations, in: K. Brodkin-Sacks and D. Remy (Eds.), *My Troubles are Going to Have Trouble with Me*, New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press.

Cleveland, J.N. (1994). Women and Sexual Harassment: Work and Well-being in US Organizations, in: M.J. Davidson & R.J. Burke. (Eds.), *Women in Management: Current Research Issues*, London: Paul Chapman Publications.

Cleveland, J.N. & Kerst, M.E. (1993). Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Under-articulated Relationship, *Journal of Vocational Behavior*, 42: 49-67.

Cortina, L.M. (2001). Assessing Sexual Harassment among Latinas: Development of an Instrument. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 7(2), 164-181.

Cortina, L.M., Fitzgerald, L.F. & Drasgow, F. (2002). Contextualizing Latina Experiences of Sexual Harassment: Preliminary Tests of a Structural Model. *Basic and Applied Social Psychology*, 24(4), 295-311.

Crocker, P.L. (1983). An Analysis of University Definitions of Sexual Harassment, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 8: 696-707.

Crouch M.A. (2001). *Thinking about Sexual Harassment: A Guide for the Perplexed*, Oxford: Oxford University Press.

Crull, P. (1982). Stress Effects of Sexual Harassment on the Job: Implications for Counselling, *American Journal of Orthopsychiatry*, 52: 539-543.

Dansky B., & Kilpatrick, D. (1997). "Effects of Sexual Harassment", In: O'Donahue W., (Ed.). *Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment*, Boston, MA: Allyn & Bacon, pp. 152-174.

Dekker, I., & Barling, J. (1998). Personal and Organizational Predictors of Workplace Sexual Harassment of Women by Men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 7-18.

DiTomaso, N. (1989). Sexuality in the Workplace: Discrimination and Harassment, in: J. Hearn, D. Sheppard, P. Tancred-Sheriff, and G. Burrell (Eds.), *The Sexuality of Organization*, London: Sage, 71-90.

Eagly, A.H. (1983). Gender and Social Influence: A Social Psychological Analysis. *American Psychologist*, 38, 979-981.

Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1989). Gender Stereotypes and Attitudes toward Women and Men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 111, 543-558.

Eagly, A.H., & Wood, W. (1982). Inferred Sex Differences in Status as a Determinant of Gender Stereotypes about Social Influence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(5), 915-928.

EIGE / European Institute for Gender Equality (2020a). *Sexism at work: how can we stop it? Handbook for the EU Institutions and agencies, Luxembourg*: Publications Office of the European Union, at: https://eige.europa.eu/publications/sexism-work-how-can-we-stop-it-handbook-eu-institutions-and-agencies

EIGE / European Institute for Gender Equality (2020b). *Eligibility for parental leave in EU Member States*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, at: https://eige.europa.eu/publications/eligibility-parental-leave-eu-member-states

European Commission (2017). *Special Eurobarometer 465. Report. Gender Equality 2017*, Brussels: European Union, at: https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2154

European Parliament, Directorate General for Research (1994). *Measures to Combat Sexual Harassment at the Workplace, Action Taken in the Member States of the European Community*. Women's Rights Series.

Farley, L. (1978). *Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job*. New York: McGraw-Hill.

Feldblum, C.R., Lipnic, V. A. (2016). *Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace*, EEOC.

Fitzgerald, L.F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). The Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organisations: A Test of an Integrated Model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578-589.

Fitzgerald, L.F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445.

Fitzgerald, L.F., Magley, V.J., Drasgow, F., & Waldo, C.R. (1999). Measuring Sexual Harassment in the Military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology*, 11(3), 243-263.

Fitzgerald, L.F. & Ormerod, A. (1991). Perceptions of Sexual Harassment, *Psychology of Women Quarterly*, 15: 281-294.

Fitzgerald, L.F. & Shullman, S. (1985). *The Development and Validation of an Objective Measure of Sexual Harassment*. Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Los Angeles, August.

Fitzgerald, L.F. & Shullman, S. (1993). Sexual Harassment: A Research Analysis and Agenda for the 1990s. *Journal of Vocational Behaviour*, 42(1), 5-27.

Fitzgerald, L., Shullman, S., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, M., & Weitzman, L. (1988). The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace, *Journal of Vocational Behavior*, 32: 152-175.

Fitzgerald, L., Swan, S. & Magley, V. (1997). But Was it Really Sexual Harassment? Legal, Behavioral and Psychological Definitions of the Workplace Victimization of Women. In W. O'Donohue (Ed.), *Sexual Harassment: Theory, Research and Treatment*, Needham Heights, MA: Allyn & Bacon, 5-28.

Fitzgerald, L.F. & Weitzman, L.M. (1990). Men who Harass: Speculation and Data, in: M. Paludi (Ed.), *Ivory power: Sexual and Gender Harassment on Campus*, New York: State University Press.

Ford, T. E., Gambino, F., Lee, H., Mayo, E., & Ferguson, M. A. (2004). The Role of Accountability in Suppressing Managers' Reinterview Bias against African-American Sales Job Applicants. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 24(2), 113-124.

FRA/ European Union Agency for Fundamental Rights (2015). *Violence against Women: An EU-wide Survey*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, text at: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf

Fredericksen, E. D., & McCorkle, S. (2013). Explaining Organizational Responses to Workplace Aggression. *Public Personnel Management*, 42(2), 223-238.

Frye, M. (1983). *The Politics of Reality: Essays in Feminist Theory*, Trumansburg, NY: The Crossing Press.

Funk, C. (2016, February 12). Harassment: Effects on People and Organisations, *Bookboon.com*, text at: https://bookboon.com/blog/2016/02/harassment-and-its-effects/

Gelfand, M.J., Fitzgerald, L.F., & Drasgow, F. (1995). The Structure of Sexual Harassment: A Confirmatory Analysis across Cultures and Settings. *Journal of Vocational Behavior*, 47(2), 164-177.

Gervasio, A.H., & Ruckdeschel, K. (1992). College Students' Judgements of Verbal Sexual Harassment, *Journal of Applied Social Psychology*, 22: 190-211.

Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.

Grauerholz, E. (1989). Sexual Harassment of Women Professors by Students: Exploring the Dynamics of Power, Authority, and Gender in a University Setting, *Sex Roles*, 21: 789-801.

Gruber, J.E. (1992). A Typology of Personal and Environmental Sexual Harassment: Research and policy implications for the 1990s. *Sex Roles*, 26, 447-464.

Gruber, J.E., & Bjorn, L. (1986). Women's Responses to Sexual Harassment: An Analysis of Sociocultural, Organizational and Personal Resource Models. *Social Science Quarterly*, 67, 814-826.

Gutek, B.A. (1985). Sex and the Workplace: *Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

Gutek, B.A., & Koss, M.P. (1993). Changed Women and Changed Organizations: Consequences of and Coping with Sexual Harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42: 28-48.

Gutek, B. A., & Morasch, B. (1982). Sex Ratios, Sex-role Spillover and Sexual Harassment of Women at Work. *Journal of Social Issues*, 38(4), 55-74.

Gutek, B.A., Morasch, B., & Cohen, A.G. (1983). Interpreting Social-sexual Behavior in a Work Setting, *Journal of Vocational Behavior*, 22: 30-48.

Hall, A. T., Frink, D. D., & Buckley, M. R. (2017). An Accountability Account: A Review and Synthesis of the Theoretical and Empirical Research on Felt Accountability. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 204-224.

Hallgarth, S.A. & Capek, M.E.S. (Eds.) (1991)., *Sexual Harassment: Research and Resources*, National Council for Research on Women.

Hanisch, K.A., & Hulin, C.L. (1990). Job Attitudes and Organizational Withdrawal: An Examination of Retirement and Other Voluntary Withdrawal Behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 60-78.

Hanisch, K.A., & Hulin, C.L. (1991). General Attitudes and Organizational Withdrawal: An Evaluation of a Causal Model. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 110-128.

Hansen, M. (1993). The Next Litigation Frontier? *ABA Journal*, 79, 26.

Hoel, H., Sparks K. & Cooper, C.L. (2001). *The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment*, Report Commissioned by the International Labour Organization, (ILO) Geneva, University of Manchester Institute of Science and Technology, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108532.pdf

Hoel, H. & Vartia, M. (2018). *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. Study*, European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs at the request of the Committee on Women's Rights and Gender Equality (FEMM), European Union, text at: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf

Houle, J.N. (2011). *The Impact of Sexual Harassment on Depressive Symptoms during the Early Occupational Career*. NCBI.

Howald, N., Walker, J., Melick, S., Albert, M. & Huang, S. (2018). *Addressing Sexual Harassment in the Workplace*. Visibility Committee of the Society for Industrial and Organizational Psychology.

Hulin, C.L., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, C. L. (1996). Organizational Influences on Sexual Harassment. In M. Stockdale (Ed.), *Sexual Harassment in the Workplace* (Vol. 5), pp. 127- 150). Thousand Oaks, CA: Sage.

Hunt, C., Davidson, M., Fielden, S. & Hoel, H. (2007). *Sexual Harassment in the Workplace: A Literature Review*. Equal Opportunities Commission, Working Paper Series, No 59. Manchester: Equal Opportunities Commission

Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., & Stibal, J. (2003). Reported Incidence Rates of Work-Related Sexual Harassment in the United States: Using Meta-analysis to Explain Reported Rate Disparities. *Personnel Psychology*, 56(3), 607-631.

ILO / International Labour Organization (1992). *Combating Sexual Harassment at Work, Conditions of Work Digest*. Volume 11, Number 1, International Labour Office. Geneva.

ILO / International Labour Organization (2003). *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution). Report III (Part 1A)*. International Labour Conference, 91st Session, Geneva.

ILO / International Labour Organization (2019). *Eliminating Violence and Harassment in the World of Work Convention No. 190, Recommendation No. 206, and the accompanying Resolution, International Labour Organization*, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_721160.pdf

ILO / International Labour Organization (2020). *Sexual Harassment in the World of Work*, ILO, Gender, Equality and Diversity and ILOAIDS Branch, Conditions of Work and Equality Department, Geneva, text at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

ILO / International Labour Organization (2020a). *Sexual Harassment: Causes and Remediation Evidence from Better Factories Cambodia*, Geneva.

Jean Jaurès Foundation and the Foundation for European Progressive Studies (2019). *European Observatory on Sexism and Sexual Harassment at Work*, text at: https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/survey%20sexism%20and%20sexual%20harassment%20at%20work%20feps%20fjj%202019_en%20.pdf

Kelly, L. (1988). *Surviving Sexual Violence*. Oxford: Polity Press.

Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, Approach, and Inhibition. *Psychological Review*, 110(2), 265-284.

Knights, D. & Tullberg, M. (2012). Managing Masculinity/Mismanaging the Corporation, *Organization*, 19: 385-404.

Kohlman, M.H. (2004). Person or Position? The Demographics of Sexual Harassment in the Workplace. *Equal Opportunities International*, 23 (3-5), 143-162.

Lammers, J., & Stapel, D. A. (2011). Power Increases Dehumanization. *Group Processes & Intergroup Relations*, 14(1), 113-126.

Lin, X., Babbitt, L., & Brown, D. (2014). *Sexual Harassment in the Workplace: How Does it Affect Firm Performance and Profits?* Better Work Discussion Paper Series: No. 16, November.

Lopez, S.H. & Hodson, R. & Roscigno, V.J. (2009). Power, Status and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared. *The Sociological Quarterly*, 50: 3-27.

Lott, B., Reilly, M.E., & Howard, D. (1982). Sexual Assault and Harassment: A Campus Community Case Study. *Signs*, 8, 296-319.

Maass, A., Cadinu, M., & Galdi, S. (2013). Sexual Harassment: Motivations and Consequences. *The Sage Handbook of Gender and Psychology*, 341-358.

MacKinnon, C.A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. Yale University Press.

MacKinnon, C.A. & Siegel, R. (2004). *Directions in Sexual Harassment Law*. Yale University Press.

Magley, V., Hulin, C., Fitzgerald, L., & DeNardo, M. (1999). Outcomes of Self-labeling Sexual Harassment, *Journal of Applied Psychology*, 84 (3): 390-402.

Magley, V.J., Waldo, C.R., Drasgow, F., & Fitzgerald, L.F. (1999). Impact of Sexual Harassment on Military Personnel: Is it the Same for Men and Women? *Military Psychology*, 11, 283-302.

Malovich, N.J., & Stake, J.E. (1990). Sexual Harassment on Campus: Individual Differences in Attitudes and Beliefs. *Psychology of Women Quarterly*, 14(1), 63-82.

Matchen, J., & DeSouza, E. (2000). The Sexual Harassment of Faculty Members by Students. *Sex Roles*, 42(3–4), 295-306.

McCann, D. (2005). *Sexual Harassment at Work: National and International Responses, Conditions of Work and Employment Series No. 2* (Geneva, ILO).

McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature, *International Journal of Management Reviews*, 14: 1-17.

McDonald, P. & Charlesworth, S. (2016). Workplace Sexual Harassment on the Margins. Work, *Employment and Society*, 30, 118-134.

Mills, S. (2008). *Language and Sexism*, Cambridge: Cambridge University Press.

Murdoch, M., Pryor, J. B., Polusny, M. A., Gackstetter, G. D., & Ripley, D. C. (2009). Local Social Norms and Military Sexual Stressors: Do Senior Officers' Norms Matter? *Military Medicine*, 174, 1100-1104.

Nye, C. D., Brummel, B. J., & Drasgow, F. (2014). Understanding Sexual Harassment using Aggregate Construct Models. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1204-1221.

O'Donahue W., (Ed.) (1997). *Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment*, Boston, MA: Allyn & Bacon.

O'Hare, E., & O'Donohue, W. (1998). Sexual Harassment: Identifying Risk Factors. *Archives of Sexual Behavior*, 27(6), 561-579.

Pandea, A.R., Grzemny, D. & Keen, E. (2019). *Gender Matters. A manual on addressing gender-based violence affecting young people*, Council of Europe, at: https://rm.coe.int/gender-matters-a-manual-on-addressing-gender-based-violence-affecting-/16809e1c34

Patel, J.K., Griggs, Tr. & Miller, C. (2017). *We Asked 615 Men about how they Conduct themselves at Work*, New York Times.

Pina, A., Gannon, Th. & Saunders, B. (2009). An Overview of the Literature on Sexual Harassment: Perpetrator, Theory, and Treatment Issues, *Aggression and Violent Behavior*, 4(2): 126-138.

Plakoyiannaki, E. & Zotos, Y. (2009). Female role stereotypes in print advertising: Identifying associations with magazine and product categories, *European Journal of Marketing*, Vol. 43 No. 11/12, 1411-1434.

Pryor, J.B. (1987). Sexual Harassment Proclivities in Men, *Sex Roles*, 17: 269-290.

Pryor, J.B., & McKinney, K. (1995). Research on Sexual Harassment: Lingering Issues and Future Directions. *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 605-611.

Pullen, A, & Knight, D. (2007). Editorial: Undoing Gender: Organizing and Disorganizing Performance. *Gender, Work and Organization*, 14, 505-511.

Richman, W.L., Glomb, T.M., & Hulin, C.L. (2000) *How are Men Affected by the Sexual Harassment of Women? Extending the Model of the Antecedents and Consequences of Ambient Sexual Harassment*. Paper presented at the annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.

Riggs, R.O., Murrell, P. & Cutting, J. (1993). *Sexual Harassment in Higher Education: From Conflict to Community*, ASHE-ERIC Higher Education Report 93-2. Washington, DC: George Washington University.

Roscoe, B., Strouse, J.S. & Goodwin, M.P. (1994). Sexual Harassment: Early Adolescents' Self-reports of Experience and Acceptance, *Adolescence*, 29 (115): 515-23.

Rubin, L. & Borgers, S. (1990). Sexual Harassment in Universities during the 1980's, *Sex Roles*, 23: 397-411.

Rutherford, S., Schneider, R. & Walmsley, A. (2006). *Agreement on Preventing and Dealing Effectively with Sexual Harassment: Quantitative & Qualitative Research into Sexual Harassment in the Armed Forces*. Ministry of Defence/Equal Opportunities Commission

Schneider, K.T., & Swan, S. (1994, April). *Job Related, Psychological, and Health-related Outcomes of Sexual Harassment*. Paper presented at the Symposium on Sexual Harassment at the Society of Industrial and Organizational Psychology, Nashville, TN.

Schneider, K.T., Swan, S., & Fitzgerald, L.F. (1997). Job-related and Psychological Effects of Sexual Harassment in the Workplace: Empirical Evidence from Two Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 401-415.

Shaffer, M.A., Joplin, J.R.W., Bell, Myrtle, P., Lau, T., & Oguz, C. (2000). Gender Discrimination and Job-related Outcomes: A Cross-cultural Comparison of Working Women in the United States and China. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 395-427.

Sheets, V.L., & Braver, S.L. (1999). Organizational Status and Perceived Sexual Harassment: Detecting the Mediators of a Null Effect. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(9), 1159-1171.

Skaine, R. (1996). Power and Gender: Issues in Sexual Dominance and Harassment. McFarland.

Sojo, V.E., Wood, R.E., & Genat, A.E. (2016). Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being: A Meta-Analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1): 10-40.

Stevens, D.P. & Kiger, G. & Riley, P.J. (2006). His, Hers, or Ours? Work-to-Family Spillover, Crossover, and Family Cohesion. *The Social Science Journal*, 43(3), 425-436.

Stockdale, M. S. (1993). The Role of Sexual Misperceptions of Women's Friendliness in an Emerging Theory of Sexual Harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 84-101.

Stockdale, M.S., Visio, M., & Batra, L. (1999). The Sexual Harassment of Men: Evidence for a Broader Theory of Sexual Harassment and Sex Discrimination, *Psychology, Public Policy, and Law*, 5(3), 630-664.

Stringer, D.M., Remick, H., Salisbury, J. & Ginorio, A.B. (1990). The Power and Reasons behind Sexual Harassment: An Employer's Guide to Solutions, *Public Personnel Management*, 19(1): 43-52.

Studd, M.V. & Gattiker, U.E. (1991). The Evolutionary Psychology of Sexual Harassment in Organizations, *Ethology &Sociobiology*, 12(4): 249-290.

Swim, J.K., Mallett, R. & Stangor, C. (2004). Understanding Subtle Sexism: Detection and Use of Sexist Language, *Sex Roles*, 51, 117-128.

Tangri, S., & Hayes, S. (1997). Theories of Sexual Harassment. In W. O'Donohue (Ed.), *Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment*. Boston: Allyn & Bacon, 112-128.

Tangri, S.S., Burt, M. R., & Johnson, L. B. (1982). Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models. *Journal of Social Issues*, 38, 33-54.

Terpstra, D. & Baker, D. (1986). A Framework for the Study of Sexual Harassment, *Basic and Applied Social Psychology*, 7: 17-34.

Thomas, A.M., & Kitzinger, C. (1997). *Sexual Harassment. Contemporary Feminist Perspectives*. Buckingham: Open University Press.

Till, F. (1980). *Sexual Harassment: A Report on the Sexual Harassment of Students*, Washington, DC: National Advisory Council on Women's Educational Programs.

Truskinovsky, Y., Rubin, J., & Brown, D. (2013). *Sexual Harassment in Apparel Firms: A Report from Better Work Monitoring and Evaluation*. Working paper, Tufts University.

UN / United Nations (2021). *The Sustainable Development Goals Report 2021*, New York, text at: https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021.pdf

Vaux, A. (1993). Paradigmatic Assumptions in Sexual Harassment Research: Being Guided without Being Misled. Sexual Harassment in the Workplace [Special issue]. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 116-135.

Veale, C. & Gold, J. (1998). Smashing into the Glass Ceiling of Women Managers. *Journal of Management Development*, 17 (1), 17-26.

Vetterling-Braggin, M. (1981). *Sexist Language: A Modern Philosophical Analysis*, Totowa: Littlefield Adams.

Ward, T., Polaschek, D.L.L., & Beech, A.R. (2006). *Theories of Sexual Offending*. Wiley Series in Forensic Clinical Psychology.

Willness, C., Steel, P., & Lee, K. (2007). A Meta-analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment. *Personnel Psychology*, 60, 127-162.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ, ΔΟΜΕΣ & ΦΟΡΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

metoogreece.gr/ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΕΙΑΣ ΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΚΑΚΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΞΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΟΥΣ	https://metoogreece.gr/
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΓΓΔΟΠΙΦ)	https://isotita.gr/ https://womensos.gr
ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ)	https://www.kethi.gr/
ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ — ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ	https://www.synigoros.gr/?i=equality.el
ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	https://www.sepe.gov.gr/
ΔΙΩΞΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΓΚΛΗΜΑΤΟΣ	https://cyberalert.gr/
ΑΔΕΔΥ – ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	https://adedy.gr/γραμματεία-ισότητας/
ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΩΝ ΤΗΣ ΓΣΕΕ	https://www.kepea.gr
ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ & ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΩΝ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ	https://www.inegsee.gr/diktio-ipire-sion-pliroforisis-simvouleftikis-erga-zomenon-anergon/
ΓΡΑΦΕΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ	https://www.isotita.imegsevee.gr

ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΗ SOS ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	**15900**
ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΣΩΜΑΤΟΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	**15512** (εργάσιμες ημέρες, 09:00-15:00)
ΔΙΩΞΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΓΚΛΗΜΑΤΟΣ	**11188**
ΑΜΕΣΗ ΔΡΑΣΗ	**100**
ΓΡΑΜΜΗ SOS ΓΙΑ ΠΑΙΔΙΑ, ΕΦΗΒΟΥΣ/ΕΣ ΚΑΙ ΓΟΝΕΙΣ	**1056**

ΕΘΝΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΔΟΜΩΝ ΤΗΣ ΓΓΔΟΠΙΦ

Από το 2011, δημιουργήθηκε σταδιακά, στη χώρα μας, ένα ολοκληρωμένο **Δίκτυο εξήντα τεσσάρων (64) δομών,** πανελλαδικής κάλυψης, για την πρόληψη και την καταπολέμηση όλων των μορφών και ειδών βίας κατά των γυναικών, υπό τον συντονισμό της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ) και την επιστημονική παρακολούθηση/επίβλεψη του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), ως εξής:

- **Τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900,** η οποία λειτουργεί από τις 11/03/2011 και υποστηρίζεται και από την ηλεκτρονική διεύθυνση sos15900@isotita.gr. Η γραμμή λειτουργεί σε 24ωρη βάση, 365 ημέρες τον χρόνο και προσφέρει, υπό τον όρο της εμπιστευτικότητας και με τον δέοντα σεβασμό της ανωνυμίας, υπηρεσίες άμεσης βοήθειας – σε έκτακτα και με επείγοντα χαρακτήρα περιστατικά βίας, καθώς και την παροχή πληροφόρησης και τηλεφωνικής συμβουλευτικής σε γυναίκες-θύματα όλων των μορφών και ειδών βίας. Τη γραμμή στελεχώνουν ψυχολόγοι και κοινωνικοί/-ές επιστήμονες που παρέχουν άμεση βοήθεια σε έκτακτα και επείγοντα περιστατικά βίας (στην ελληνική και αγγλική γλώσσα, σε φαρσί και αραβικά).[42]

- **Ένα (1) Συμβουλευτικό Κέντρο Γυναικών της ΓΓΔΟΠΙΦ,** το οποίο λειτουργεί από το 1988 στην Αθήνα και αποτελεί οργανική μονάδα της Γενικής Γραμματείας.

- **Δέκα τέσσερα (14) Συμβουλευτικά Κέντρα (ΣΚ) του ΚΕΘΙ,** τα οποία λειτουργούν στις έδρες των 13 Περιφερειών (στην Αττική σε Αθήνα και Πειραιά, στη Θεσσαλονίκη, στο Ηράκλειο, στα Ιωάννινα, στην Κέρκυρα, στην Κοζάνη, στην Κομοτηνή, στη Λαμία, στη Λάρισα, στη Σύρο και στην Τρίπολη).

[42] Από τον Σεπτέμβριο του 2018 η εταιρεία Vodafone προσφέρει δωρεάν τις κλίσεις προς την τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900, ενώ από τις 17/9/2020 οι κλήσεις προς την τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900 για τους/τις συνδρομητές/-τριες της κινητής και σταθερής τηλεφωνίας της εταιρείας Wind είναι πλέον δωρεάν. Ο όμιλος ΟΤΕ προχώρησε στη μείωση του κόστους κλήσης προς την Γραμμή SOS 15900 για τις/τους συνδρομήτριες/-τές κινητής τηλεφωνίας της εταιρείας Cosmote, το οποίο εξισώνεται με την κλήση σταθερής ΟΤΕ (αστική), δηλαδή 0,138€/λεπτό καθαρή αξία.

- **Είκοσι εννέα (29) Συμβουλευτικά Κέντρα,** τα οποία λειτουργούν σε ισάριθμους **Δήμους**, οι οποίοι επιλέχθηκαν με αντικειμενικά πληθυσμιακά και γεωγραφικά κριτήρια, προκειμένου να επιτευχθεί η μεγαλύτερη γεωγραφική κάλυψη της χώρας. Τα ΣΚ λειτουργούν στους δήμους: Αθήνας, Αλεξανδρούπολης, Αρταίων, Βέροιας, Ελευσίνας, Ζακύνθου, Θήβας, Καβάλας, Καλαμάτας, Καρδίτσας, Κεφαλονιάς, Καστοριάς, Κατερίνης, Κερατσινίου-Δραπετσώνας, Κορινθίων, Κω, Περιστερίου, Πρέβεζας, Πύργου, Ρεθύμνης, Ρόδου, Σαλαμίνας, Σερρών, Τρικκαίων, Φλώρινας, Φυλής, Χαλανδρίου, Χαλκιδέων και Χίου.

- **Δέκα επτά (17) Ξενώνες φιλοξενίας γυναικών-θυμάτων βίας και των παιδιών** τους που λειτουργούν σε ισάριθμους **Δήμους** και μπορούν να φιλοξενήσουν προσωρινά 20 γυναίκες με τα παιδιά τους, διαθέτοντας το κατάλληλο επιστημονικό προσωπικό για την υποστήριξή τους.

- **Δύο (2) Ξενώνες του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΕΚΚΑ),** που έλαβαν χρηματοδότηση για την αναβάθμισή τους.

Οι **υπηρεσίες** που παρέχονται καθημερινά από τα Συμβουλευτικά Κέντρα (σε οκτάωρη βάση) είναι:

- **Ενημέρωση** και εξειδικευμένη **πληροφόρηση** για θέματα ισότητας των φύλων, έμφυλης βίας ή/και πολλαπλών διακρίσεων.

- **Κοινωνική, ψυχολογική, εργασιακή στήριξη** (με την οπτική φύλου).

- **Νομική πληροφόρηση και συμβουλευτική** για τα δικαιώματα των γυναικών θυμάτων βίας (τους σχετικούς νόμους και τις διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή μήνυσης ή καταγγελίας, κ.ά.).

- **Παραπομπή και συνοδεία** – όπου απαιτείται- σε ξενώνες, σε δομές υγείας, σε φορείς απασχόλησης, σε αστυνομικές και δικαστικές αρχές, σε φορείς υποστήριξης παιδιών κ.λπ.

- **Δράσεις δικτύωσης** με τοπικούς φορείς και οργανισμούς και **δράσεις ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης** του γενικού πληθυσμού.

Οι υπηρεσίες παρέχονται **δωρεάν** σε ενήλικες γυναίκες θύματα έμφυλης βίας ή/και πολλαπλών διακρίσεων από το ειδικά ευαισθητοποιημένο προσωπικό (σύμβουλος υποδοχής, κοινωνική/-ός λειτουργός, ψυχολόγος, νομικός) σε **ατομικές ή ομαδικές συναντήσεις** με τις συμβουλευόμενες με στόχο την **ενδυνάμωσή** τους, προκειμένου να

μπορέσουν να κινητοποιηθούν, ώστε να προβούν σε συγκεκριμένες ενέργειες που θα τις βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της βίας που υφίστανται. Οι σύμβουλοι συνεργάζονται σε ισότιμη βάση με τις συμβουλευόμενες, αποσαφηνίζουν το αίτημα, καθορίζουν τους στόχους, και δημιουργούν σχέδιο δράσης, αναγνωρίζοντας την ίδια τη γυναίκα ως «ειδική» για τη ζωή της και για τις επιλογές που θα κάνει. Το **απόρρητο των στοιχείων των γυναικών τηρείται αυστηρά** ως απαραίτητη βάση για τη σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενης.

Οι **Ξενώνες φιλοξενίας** αποτελούν ασφαλείς χώρους διαμονής (απόρρητη διεύθυνση και φύλαξη) για τις γυναίκες και τα παιδιά τους με στόχο την ενδυνάμωσή τους, ώστε να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν τα προβλήματά τους και να αναλάβουν την ευθύνη της επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής τους ζωής και να λάβουν οι ίδιες τις καλύτερες αποφάσεις για το μέλλον τους. Επιπλέον, στους ξενώνες διατίθεται δωρεάν σίτιση, κοινωνική, ψυχολογική και εργασιακή στήριξη, ενώ για την παροχή της νομικής συμβουλευτικής οι σύμβουλοι των ξενώνων παραπέμπουν τις ενδιαφερόμενες γυναίκες στα Συμβουλευτικά Κέντρα. Επιπλέον, οι σύμβουλοι διευκολύνουν την πρόσβαση των γυναικών σε υπηρεσίες και φορείς, ενώ φροντίζουν για την εγγραφή των παιδιών στα σχολεία.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΓΓΔΟΠΙΦ

Συμβουλευτικό Κέντρο Αθήνας (Σύνταγμα)
Διεύθυνση: Νίκης 11, Αθήνα (Σύνταγμα), 105 57
Τηλέφωνο: 210 33.17.305-6
e-mail: isotita4@otenet.gr

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ ΚΕΘΙ

Συμβουλευτικό Κέντρο Αθήνας (Πολύκεντρο)
Διεύθυνση: Κρατίνου 11-13, Ομόνοια 105 52 (2ος όροφος)
Τηλέφωνο: 210 52 02 800
e-mail: polykentro@isotita.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Ηρακλείου
Διεύθυνση: Στενημάχου 3, 71305 Ηράκλειο Κρήτης
Τηλέφωνο: 2810 341387
e-mail: irakleio@isotita.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Θεσσαλονίκης
Διεύθυνση: Αλεξανδρουπόλεως 10 (δυτική είσοδος πόλης), 54627 Θεσσαλονίκη
Τηλέφωνο: 2310 528984-988
e-mail: thessaloniki@isotita.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Ιωαννίνων
Διεύθυνση: Μαρίκας Κοτοπούλη 68, 45445 Ιωάννινα
Τηλέφωνο: 2651 077449
e-mail: ioannina@isotita.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Κέρκυρας
Διεύθυνση: Ε.Ο. Παλαιοκαστρίτσας 7, 49100, Κέρκυρα
Τηλέφωνο: 26610 47396
e-mail: kerkyra@isotita.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Κοζάνης
Διεύθυνση: Ροδόπης 5, 50100 Κοζάνη
Τηλέφωνο: 24610 49672
e-mail: kozani@isotita.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Κομοτηνής
Διεύθυνση: Κων/νου Παλαιολόγου (επί της Δημοτικής Αγοράς), 69132 Κομοτηνή
Τηλέφωνο: 25310 33290
e-mail: komotini@isotita.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Λαμίας
Διεύθυνση: Λεωνίδου 9-11, 35133 Λαμία
Τηλέφωνο: 22310 20059
e-mail: lamia@isotita.gr

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Συμβουλευτικό Κέντρο Λάρισας
Διεύθυνση: Γαληνού 4, 41222 Λάρισα
Τηλέφωνο: 2410 535840
e-mail: larisa@isotita.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Μυτιλήνης
Διεύθυνση: Παπαδιαμάντη 2, 81132 Μυτιλήνη
Τηλέφωνο: 22510 34470
e-mail: mytilini@isotita.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Πάτρας
Διεύθυνση: Κανακάρη 101β, 262 21 Πάτρα
Τηλέφωνο: 2610 620059
e-mail: patra@isotita.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Πειραιά
Διεύθυνση: Λεωφ. Εθνάρχου Μακαρίου, Νέο Φάληρο, 185 47, εντός Σταδίου Ειρήνης και Φιλίας-ΣΕΦ, ισόγειο-είσοδος δημοσιογράφων, αίθουσα Δ
Τηλέφωνο: 210 48 28 970 & 210 48 25 372
e-mail: peiraias@isotita.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Σύρου
Διεύθυνση: Φολεγάνδρου 2, 84100 Ερμούπολη
Τηλέφωνο: 22810 76496
e-mail: ermoupoli@isotita.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Τρίπολης
Διεύθυνση: Πλατεία Νέας Δημοτικής Αγοράς, 22131 Τρίπολη
Τηλέφωνο: 2710 241814
e-mail: tripoli@isotita.gr

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ ΔΗΜΩΝ

Συμβουλευτικό Κέντρο Αλεξανδρούπολης
Διεύθυνση: Νέο Δημοτικό Κλειστό Κολυμβητήριο Αλεξανδρούπολης, ΤΚ 68100, Αλεξανδρούπολη
Τηλέφωνο: 25510 25629
e-mail: isotita@alexpolis.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Άρτας
Διεύθυνση: Τζαβέλλα 24,ΤΚ 47132, Άρτα
Τηλέφωνο: 26810 77400
e-mail: skgarta@gmail.com , womenaid@arta.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Βέροιας
Διεύθυνση: Καπετάν Άγρα 3Α,ΤΚ 59131, Βέροια
Τηλέφωνο: 23310 65304
e-mail: isotita@veria.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Ελευσίνας
Διεύθυνση: Ρήγα Φεραίου 70, Πλ. Δημοκρατίας, 19200 Ελευσίνα
Τηλέφωνο: 213 160 1437
e-mail: violence@syzefxis.gov.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Ζακύνθου
Διεύθυνση: Γαϊτάνι (Κοινοτικό Γραφείο), ΤΚ 29100, Ζάκυνθος
Τηλέφωνο: 26950 25997
e-mail: symvouleftikozakynthos@gmail.com

Συμβουλευτικό Κέντρο Θήβας
Διεύθυνση: Κύπρου 3, ΤΚ 32200, Θήβα
Τηλέφωνο: 22620 89574, 22620 89576
e-mail: symvouleutiko@thiva.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Καβάλας
Διεύθυνση: Κ. Παλαιολόγου 9, πρώην ΠΙΚΠΑ, ΤΚ 65403, Καβάλα
Τηλέφωνο: 2513 500440, 2513 500441, 2513 500442, 2513 500443
e-mail : womensaid@dkavalas.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Καλαμάτας
Διεύθυνση: Περρωτού και Μαντίκλου, ΤΚ 24100, Καλαμάτα
Τηλέφωνο: 27210 99212, 27210 99225
e-mail: ksg@kalamata.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Καρδίτσας
Διεύθυνση: Ηρώων Πολυτεχνείου 22, ΤΚ 43132, Καρδίτσα
Τηλέφωνο: 24410 71594, 24410 77122
e-mail: info@wck.gr, wckarditsa@gmail.com

Συμβουλευτικό Κέντρο Καστοριάς
Διεύθυνση: Περιοχή Χλόη, Νέες Εργατικές Κατοικίες, ΤΚ 52100, Καστοριά
Τηλέφωνο: 24670 22122
e-mail: counsellingwomenkastoria@gmail.com

Συμβουλευτικό Κέντρο Κατερίνης
Διεύθυνση: Αυγουστίνου 21, ΤΚ 60100, Κατερίνη
Τηλέφωνο: 23510 36678
e-mail: womenaid@katerini.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Κερατσινίου-Δραπετσώνας
Διεύθυνση: 25ης Μαρτίου και Δομήνικου Θεοτοκόπουλου, ΤΚ 18648, Δραπετσώνα
Τηλέφωνο: 210 4614575
e-mail: skkeratsini@gmail.com

Συμβουλευτικό Κέντρο Αργοστολίου
Διεύθυνση: Π. Χαροκόπου 46, ΤΚ 28100, Αργοστόλι
Τηλέφωνο: 26710 20022
e-mail: kesy@argostoli.gov.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Κορίνθου
Διεύθυνση: Εθνικής Ανεξαρτησίας 58, ΤΚ 20131, Κόρινθος
Τηλέφωνο: 27410 74670
e-mail : skgyndk@otenet.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Κω
Διεύθυνση: 25ηςΜαρτίου και Ε. Κιαπόκα (γωνία), Ζηπάρι, ΤΚ 85300, Κως
Τηλέφωνο: 22420 67420
e-mail: women@kos.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Περιστερίου
Διεύθυνση : Εθνάρχου Μακαρίου 1 (κτίριο ΚΥΒΕ), ΤΚ 12131, Περιστέρι
Τηλέφωνο : 210 5783265
e-mail: skg@peristeri.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Πρέβεζας
Διεύθυνση: Ιωνίας 6, ΤΚ 48100, Πρεβέζα
Τηλέφωνο: 26820 24444, 26820 89667
e-mail: womenaid@1485.syzefxis.gov.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Πύργου-Ηλείας
Διεύθυνση: Γυμνασιάρχου Δούκα και Ξάνθου, ΤΚ 27131, Πύργος
Τηλέφωνο: 26210 20532
e-mail: pirgoswomen@outlook.com

Συμβουλευτικό Κέντρο Ρεθύμνου
Διεύθυνση: Δημακοπούλου Ι. 18, ΤΚ 74131, Ρέθυμνο
Τηλέφωνο: 28310 56607
e-mail: isotitavia.reth@gmail.com

Συμβουλευτικό Κέντρο Ρόδου
Διεύθυνση: Πλατεία Αγίων Αποστόλων (παραπλεύρως ΚΕΠ), ΤΚ 85133, Ρόδος
Τηλέφωνο: 22410 67155, 22410 67120, 22410 67128
e-mail: ksymbouleytikorodou@gmail.com

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Συμβουλευτικό Κέντρο Σαλαμίνας
Διεύθυνση: Αγίου Πέτρου 15, Αμπελάκια Σαλαμίνας (έναντι εκκλησίας Αγίου Πέτρου)
Τηλέφωνο: 210 4672665
e-mail: womensalamina@gov.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Σερρών
Διεύθυνση: Ίωνος Δραγούμη, ΤΚ 62122, Σέρρες
Τηλέφωνο: 23210 22253
e-mail: www.womenaid@serres.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Τρικκαίων
Διεύθυνση: Θεοδοσοπούλου και Τζουμαγιάς (απέναντι από τη ΔΕΗ), ΤΚ 42100, Τρίκαλα
Τηλέφωνο: 24310 27943
e-mail: skg@trikalacity.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Φλώρινας
Διεύθυνση: Κοντόπουλου 49, Φλώρινα, Τ.Κ. 53100
Τηλέφωνο: 23850 24081
e-mail: symv.kentro.flo@gmail.com

Συμβουλευτικό Κέντρο Φυλής
Διεύθυνση: Ι. Καμπόλη 23, ΤΚ 13341, Άνω Λιόσια
Τηλέφωνο: 210 2483360
e-mail: ksfylis@fyli.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Χαλανδρίου
Διεύθυνση: Στρατάρχου Αλεξάνδρου Παπάγου 7, ΤΚ 15234, Χαλάνδρι
Τηλέφωνο: 210 6899916
e-mail: womenaidhalandri@gmail.com

Συμβουλευτικό Κέντρο Χαλκίδας
Προσωρινά στοιχεία επικοινωνίας με το Κέντρο:
Διεύθυνση: Γλαύκου 27, Χαλκίδα
Τηλέφωνο: 2221060154

Διεύθυνση: Αγίου Παντελεήμονος & Πολυτεχνείου Δημοτικό Κατάστημα Βασιλικού (Δημοτική Ενότητα Λιλαντίων), ΤΚ 34002, Βασιλικό Χαλκίδας
Τηλέφωνο: 2221 351826-7
e-mail: skg.xalkideon@dchalkideon.gr

Συμβουλευτικό Κέντρο Χίου
Διεύθυνση: Δερίτη 27, Καμμένος Πύργος, ΤΚ 82100, Χίος
Τηλέφωνο: 22713 50040, 22713 51933
e-mail: womanaid@outlook.com

ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εκπαιδευτικό Εγχειρίδιο

ΚΕΘΙ
ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ