



**ΒΙΑ ΕΝΑΝΤΙΑ
ΣΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΣΤΟ ΧΩΡΟ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ...
ΑΣ ΜΙΛΗΣΟΥΜΕ
ΓΙΑ ΑΥΤΟ!**

Οι επιπτώσεις στην
ψυχική υγεία των γυναικών
εξαιτίας της βίας και της
παρενόχλησης στο χώρο
εργασίας τους



pro mente | **austria**



ΕΤΑΙΡΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ Π. ΣΑΚΕΛΛΑΡΟΠΟΥΛΟΣ



Ένας πληροφοριακός οδηγός αναφοράς για τις εργαζόμενες γυναίκες πάνω στην αναγνώριση και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και μια χρήσιμη πηγή για τους εργοδότες πάνω στις καλές πρακτικές για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης των γυναικών στην εργασία.

Αυτός ο οδηγός έχει εκδοθεί με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Δικαιοσύνης, Ελευθερίας και Ασφάλειας, Πρόγραμμα DAPHNE III 2007-2013, για την καταπολέμηση της Βίας εναντίον των Παιδιών, των Νέων και των Γυναικών και την προστασία των θυμάτων και των ομάδων σε κίνδυνο.



Οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται στον οδηγό αυτό δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα τη στάση ή τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.



Mental Health Europe – Santé Mentale Europe aisbl

Ο Mental Health Europe είναι ένας Ευρωπαϊκός Μη Κυβερνητικός Οργανισμός που αποτελεί ένα Δίκτυο αφοσιωμένο στην προώθηση της θετικής ψυχικής υγείας και ευημερίας, στην πρόληψη των ψυχικών διαταραχών, στη βελτίωση της φροντίδας, στην υπεράσπιση της κοινωνικής ενσωμάτωσης και της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των ανθρώπων με προβλήματα ψυχικής υγείας, των οικογενειών και των φροντιστών τους.

Ο Mental Health Europe (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ψυχική Υγεία) αναγνωρίζεται από το Βελγικό Νόμο ως ένας διεθνής μη κερδοσκοπικός οργανισμός. Τα μέλη του Mental Health Europe περιλαμβάνουν Μη Κυβερνητικούς Οργανισμούς, άτομα, επαγγελματίες, εθελοντές και άλλους, συμπεριλαμβανομένων των ανθρώπων με προβλήματα ψυχικής υγείας, οι οποίοι δραστηριοποιούνται σε θέματα ψυχικής υγείας σε τοπικό, εθνικό, περιφερειακό ή ευρωπαϊκό επίπεδο και μοιράζονται και υποστηρίζουν το όραμα του Mental Health Europe. Ο Mental Health Europe εκπροσωπεί τα κοινά συμφέροντα αυτών των οργανισμών, των ατόμων και των ομάδων πίεσης που προσπαθούν να επηρεάσουν την λήψη αποφάσεων (lobbies) και τα υποστηρίζει σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Συντονιστής Εταίρος:

MENTAL HEALTH EUROPE – SANTE MENTALE EUROPE aisbl

Boulevard Clovis 7, B-1000 Brussels

Tel +32 2 280 04 68 – Fax +32 2 280 16 04

E-Mail: info@mhe-sme.org

www.mhe-sme.org

Σε συνεργασία με:

→ Austria

Pro Mente Austria

Johann-Konrad-Vogel-Strasse 13

A – 4020 Linz

Tel +43 732 785 397

office@promenteaustria.at

www.promenteaustria.at

→ Κύπρος

Κίνηση Προάσπισης Δικαιωμάτων Ψυχικά Ασθενών (ΚΙ.ΠΡΟ.ΔΙ.Ψ.Α.)

Φειδίου 12

6011 Λάρνακα

Τηλ +357 99-648850

agftmi@cytanet.com.cy

→ **Ελλάδα**

Εταιρία Κοινωνικής Ψυχιατρικής και Ψυχικής Υγείας

Μελετίου Πηγά 22,

Τ.Κ. 11636, Αθήνα

Τηλ. +30 210 92 21 739 – 92 27 611

Φαξ +30 210 9231210

ekpsath@otenet.gr

www.ekpse.gr

→ **Latvia**

SKALBES

Kungu iela 34

LV – 1050 Riga

Tel +371 67 222 922

skalbes@skalbes.lv

www.skalbes.lv

→ **Lithuania**

State Mental Health Centre

Parko 15

LT – 11205 Vilnius

Tel +370 61 61 99 71

dona@vpssc.lt

→ **Romania**

Romanian League for Mental Health

Sos. Mihai Bravu 90-96, Bl. D 17, Sc.4, Ap. 149

RO – Bucharest – Sector 2

Tel +40 21 252 60 11

lrsm@clicknet.ro

www.lrsm.ro

→ **Slovenia**

Slovenian Association for Mental Health (SENT)

Cigaletova Ulica 5

SI – 1000 Ljubljana

Tel +386 (0)5 330 96 00

info@sent.si

www.sent.si

→ **Spain**

Asociación Española de Neuropsiquiatría (AEN)

C/Magallanes 1 – sótano 2 – local 4

E – 28015 Madrid

Tel +34 610 04 34 47

aen@aen.es

www.aen.es

Με την ευκαιρία αυτή θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τους εταίρους μας στο πρόγραμμα και όλες τις γυναίκες που συμμετείχαν σε αυτό, για την αφοσίωσή και τον ενθουσιασμό τους για την επίτευξη των στόχων μας. Προσδοκούμε σε μελλοντικές συνεργασίες, σε κοινές δραστηριότητες και προγράμματα που θα αφορούν στα θέματα των ανισοτήτων ανάμεσα στα φύλα και στην ψυχική υγεία στην Ευρώπη.

*Mary Van Dievel – Director
Mental Health Europe*

** Πίνακας Περιεχομένων

Εισαγωγή	9
Βία ενάντια στις γυναίκες στην εργασία τους... Ας μιλήσουμε για αυτό!	12
Οι γυναίκες στο χώρο εργασίας	14
Το εύρος της σεξουαλικής παρενόχλησης, του εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης	16
Βία	18
Οι επιπτώσεις του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στην ψυχική υγεία	19
Μετατραυματική Διαταραχή Στρες	19
Ένας οδηγός αναφοράς για τις γυναίκες	21
Καταπολεμώντας τις Συμπεριφορές	22
Αναγνωρίζετε τη σεξουαλική παρενόχληση;	23
Κάντε την ΑΡΧΗ για να σταματήσει η βία κατά των γυναικών στην εργασία	26
Ένας οδηγός αναφοράς για τους εργοδότες	29
Πολιτικές για τη σεξουαλική παρενόχληση	30
Πώς να επικοινωνείτε σχετικά με την πολιτική της εταιρίας σας	31
Ξένη Βιβλιογραφία	33
Ελληνική Βιβλιογραφία	37
Καλές Πρακτικές και Υπηρεσίες/Οργανώσεις που ασχολούνται με θέματα ισότητας των φύλων στην Ελλάδα	41



Οι γυναίκες αποτελούν πάνω από το μισό παγκόσμιο πληθυσμό, αλλά μόνο το ένα πέμπτο των ηγετών των κέντρων λήψης αποφάσεων του κόσμου. Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στην επίσημη πολιτική σκηνή και συχνά δεν ακούγεται η φωνή τους στη λήψη αποφάσεων μέσα σε σημαντικούς πολιτικούς χώρους, όπως το σπίτι και η εργασία. Η έλλειψη της πρόσβασης στην εκπαίδευση και στους πόρους, τις τοποθετεί σε έντονα μειονεκτική θέση στην οικονομική σφαίρα. Κάθε μέρα, γυναίκες σε όλο τον κόσμο αντιμετωπίζουν τη διάκριση, τη φτώχεια, τη βία και την κακοποίηση. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις γυναίκες που είναι ήδη περιθωριοποιημένες: ανάπηρες, γηγενείς, φορείς HIV, άτυπα εργαζόμενες, μετανάστριες.

Βρετανική Εφημερίδα The Guardian newspaper

** Εισαγωγή

Ο Οργανισμός Mental Health Europe διαθέτει μακρά εμπειρία στον τομέα της ψυχικής υγείας των γυναικών.

Για να προετοιμαστεί η ιδέα αυτού του έργου, οι σύμβουλοι του ΜΗΕ πάνω σε θέματα Γυναικών και Ψυχικής Υγείας, συναντήθηκαν αρκετές φορές για να συζητήσουν το Πρόγραμμα Daphne και την Πρόσκληση για την Υποβολή Προτάσεων, έτσι ώστε να αναπτυχθεί μια πρόταση που θα συμβάλει στην προστασία των γυναικών ενάντια σε όλες τις μορφές βίας στην εργασία και να προωθηθεί η ψυχική υγεία και ευημερία. Μερικοί από τους εταίρους του έργου συμμετείχαν σε αυτές τις προετοιμασίες και μοιράστηκαν τις εμπειρίες τους από την εργασία τους με γυναίκες με προβλήματα ψυχικής υγείας που έχουν υποστεί βία.

Οι οργανισμοί που συνεργάστηκαν επιλέχθηκαν από 8 διαφορετικές χώρες και αντιπροσωπεύουν διαφορετικές πραγματικότητες και ποικίλα ποσοστά καταγεγραμμένης βίας ενάντια στις γυναίκες:

- 3 οργανισμοί από χώρες όπου καταγράφονται υψηλότερα από το μέσο όρο ποσοστά βίας και παρενόχλησης ενάντια στις γυναίκες στην εργασία (Λιθουανία, Ρουμανία, Σλοβενία);
- 2 οργανισμοί από χώρες όπου καταγράφονται ποσοστά βίας και παρενόχλησης ενάντια στις γυναίκες στην εργασία που προσεγγίζουν το μέσο όρο (Αυστρία, Ελλάδα);
- 3 οργανισμοί από χώρες όπου καταγράφονται χαμηλότερα από το μέσο όρο ποσοστά βίας και παρενόχλησης ενάντια στις γυναίκες στην εργασία (Κύπρος, Λετονία, Ισπανία).

Αυτό το φυλλάδιο στοχεύει στις εργαζόμενες γυναίκες, στους εκπροσώπους των εργαζομένων και στους εργοδότες. Στοχεύει στην παροχή καθοδήγησης, καθώς και στην αναγνώριση και στην αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο χώρο εργασίας.

Θα περιγράψει με συνεκτικό τρόπο τις έννοιες των συγκεκριμένων ψυχοκοινωνικών κινδύνων και γιατί αυτό το κρυμμένο πρόβλημα πρέπει να αντιμετωπιστεί.

Θα περιγράψει πώς αναγνωρίζεται η σεξουαλική παρενόχληση, πού να απευθυνθεί κάποιος για βοήθεια και πώς να προστατευτεί από τις ψυχολογικές συνέπειες. Επιπλέον θα περιγράψει τα μέτρα που θα πρέπει να λάβει ένας εργοδότης για να διασφαλίσει ότι όλο το προσωπικό είναι εκπαιδευμένο σχετικά με τον εκφοβισμό (bullying), την παρενόχληση και τη βία... και επίσης για να διασφαλίσει ότι το προσωπικό είναι ενήμερο σχετικά με τις επιπτώσεις της βίας στο χώρο εργασίας (σωματικές ή/και ψυχολογικές) και να προσφέρει πληροφορίες σχετικά με την ανάπτυξη αποτελεσματικών πολιτικών κατά της παρενόχλησης.

Για τις γυναίκες που έχουν θιγεί, παρέχουμε μια ενδεικτική λίστα των φορέων που μπορείτε να απευθυνθείτε εάν είστε θύμα αυτών των συμπεριφορών στο χώρο εργασίας.

Εκτιμάται ότι μια στις τρεις γυναίκες παγκοσμίως θα υποστεί κάποια μορφή διάκρισης με βάση το φύλο, στη διάρκεια της ζωής της. Παρά τις προσπάθειες από τη διεθνή κοινότητα και τη δέσμευση της πλειοψηφίας των κρατών να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών, όπως μέσω της επικύρωσης του Συμφώνου για την Καταπολέμηση Όλων των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW), οι γυναίκες παραμένουν θύματα βίας και διάκρισης σε όλες τις περιοχές του κόσμου.

Η βία κατά των γυναικών παίρνει διάφορες μορφές και συμπεριλαμβάνει – μεταξύ άλλων – τη βία στο σπίτι, το βιασμό, το trafficking κοριτσιών και γυναικών και την εξαναγκαστική πορνεία.

Η βία κατά των γυναικών είναι πολύπλευρη και συνδέεται με τις ανισότητες στους ρόλους των δύο φύλων και στις κοινωνικο-οικονομικές δομές εξουσίας, τόσο στη δημόσια, όσο και στην ιδιωτική σφαίρα. Η βία ενδυναμώνει και διαιωνίζει την ανισότητα των φύλων. Έτσι, η βία κατά των γυναικών αποτελεί ένα βασικό θέμα για τη μελέτη της ανισότητας και των διακρίσεων με βάση το φύλο, όπως και για τη μελέτη βασικών αναπτυξιακών ζητημάτων, όπως η υγεία και η φτώχεια.

Η επίμονη άσκηση πίεσης από γυναικείες οργανώσεις και οργανισμούς για τα ανθρώπινα δικαιώματα σε παγκόσμιο επίπεδο, έχει τοποθετήσει τη Βία κατά των Γυναικών στην ατζέντα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Η προώθηση της ισότητας των φύλων και η ενδυνάμωση των γυναικών αποτελεί ξεκάθαρα ένα καίριο κομμάτι της εντολής των Ηνωμένων Εθνών. Η βελτίωση της ισότητας των δύο φύλων ενδυναμώνει το σεβασμό για τα ανθρώπινα δικαιώματα, μειώνει τη φτώχεια και τονώνει την οικονομική ανάπτυξη και την υγεία και αποδεικνύεται ουσιώδης για την επίτευξη των Αναπτυξιακών Στόχων της Χιλιετίας. Φέτος το Δεκέμβριο είναι η 30η Επέτειος του Συμφώνου για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών, CEDAW, ένα γεγονός που θα μας παρακινήσει να κάνουμε έναν απολογισμό των όσων έχουν επιτευχθεί και της πολλής δουλειάς που πρέπει να γίνει πάνω στην ισότητα των φύλων.

Δήλωση του Κου Johan Rutgersson, Δεύτερου Γραμματέα της Μόνιμης Αποστολής της Σουηδίας στα Ηνωμένα Έθνη, εκ μέρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης «Πρόδος των Γυναικών» (άρθρο 14 (α) 28 Ιουλίου 2009, Γενεύη)



Βία ενάντια στις γυναίκες στην εργασία τους... Ας μιλήσουμε για αυτό!

Τα τελευταία χρόνια, οι μελέτες πάνω στις διεθνείς εργασιακές συνθήκες δείχνουν ότι **ένας αυξανόμενος αριθμός προβλημάτων υγείας σχετιζόμενων με την εργασία δημιουργούνται εξαιτίας ψυχολογικών και όχι σωματικών αιτιών**¹. Η ψυχολογική βία μπορεί να περιλαμβάνει διαφορετικές μορφές βίας όπως είναι η σεξουαλική παρενόχληση, ο εκφοβισμός (bullying) ή η ηθική παρενόχληση (mobbing).

Πολλές μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες απειλούνται ιδιαίτερώς από τη βία στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, μια μελέτη του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση της Ζωής και της Εργασίας² φέδειξε ότι ανάμεσα στις 31 Ευρωπαϊκές χώρες υπό μελέτη, συμπεριλαμβανομένων των 27 Κρατών Μελών της Ε.Ε., **οι εργαζόμενες γυναίκες είναι περισσότερο εκτεθειμένες στον εκφοβισμό (bullying) στο χώρο εργασίας, σε σημαντικό βαθμό σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους**. Η διαφορά είναι ακόμα μεγαλύτερη στην περίπτωση της σεξουαλικής παρενόχλησης όπου 3 φορές περισσότερες γυναίκες εργαζόμενες αναφέρουν ότι έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση τους τελευταίους 12 μήνες, σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Υπάρχουν διάφοροι λόγοι για αυτό. Κατ' αρχήν οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε πολλά επαγγέλματα «υψηλού-κινδύνου» όπως η διδασκαλία, η κοινωνική εργασία, η νοσηλευτική και άλλα επαγγέλματα υγείας, εργασία σε τράπεζες, καταστήματα, ξενοδοχεία, εστιατόρια και εργοστάσια. Ο συνεχής διαχωρισμός των γυναικών σε δουλειές χαμηλής αμοιβής και κύρους (ενώ οι άνδρες επικρατούν σε δουλειές με μεγαλύτερες αποδοχές και κύρος και σε εποπτικές θέσεις) επίσης συνεισφέρει στο πρόβλημα. Τέλος, διάφοροι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία συνδέονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Αυτοί περιλαμβάνουν τις δύσκολες συνθήκες εργασίας (υπερβολικός φόρτος εργασίας, γρήγοροι ρυθμοί δουλειάς κ.λ.π.), διάφορες παραμέτρους του πλαισίου εργασίας (μείωση μισθών, έλλειψη στήριξης από τους εργοδότες κ.λ.π.) και κάποια στοιχεία που συνδέονται με την οργάνωση της εργασίας (διοικητικές μέθοδοι που ευνοούν τον ανταγωνισμό των εργαζομένων, κ.λ.π.)³.

¹ Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας. 2007. *Γυναίκες και Βία στην Εργασία*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2007. *Women and Violence at Work*. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf> (consulted on 31 Mar. 08).

² *Ibid.*

³ Δίκτυο Υγείας Γυναικών Καναδά. 2007. *Ένα Κάλεσμα σε Δράση: Η Υγεία των Γυναικών στην Εργασία και η Βία στο Χώρο Εργασίας*. Canadian Women's Health Network. 2007. *A Call to Action: Women's Health at Work & Violence in the Workplace*. <http://www.cwhn.ca/resources/workplace/violence.html>

Κρυμμένο Πρόβλημα

Στη σημερινές ανταγωνιστικές, παγκοσμιοποιημένες αγορές, οι παράγοντες που συνδέονται με τη βία στο χώρο εργασίας εμφανίζονται όλο και πιο συχνά. Διεθνείς μελέτες έχουν δείξει ότι **μεταξύ 40 και 90 τοις εκατό των ερωτηθεισών γυναικών έχουν υποστεί κάποια μορφή βίας ή παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής**⁴. Παρ' όλα αυτά, η βία και η παρενόχληση αποτελούν προβληματικές έννοιες. Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, οι προσπάθειες για τη συλλογή δεδομένων για τη μέτρηση του πλαισίου και του εύρους της βίας και της παρενόχλησης κατά των γυναικών εμποδίζονται από μια σειρά παραγόντων, που συμπεριλαμβάνουν, α) την επίδραση των κοινωνικών και των πολιτιστικών προτύπων στον καθορισμό του τι συνιστά βία, που εμποδίζει τη γενική συναίνεση για έναν ενιαίο ορισμό της βίας κατά των γυναικών, και β) τις αλλαγές στα ποσοστά των καταγγελιών για κακοποίηση ανάλογα με τον ορισμό της βίας που χρησιμοποιείται, τον τρόπο με τον οποίο γίνονται οι ερωτήσεις, τον τύπο του πληθυσμού – στόχου, και το περιβάλλον στο οποίο γίνεται η συνέντευξη (απομονωμένο μέρος, οικείο κ.λ.π.)⁵. Η βία και η παρενόχληση αποτελούν «**κρυμμένα φαινόμενα**»⁶, τα οποία είναι δύσκολο να αντιληφθούμε. Ως αποτέλεσμα, πολλά σοβαρά περιστατικά βίας και παρενόχλησης μπορεί να μην αναφέρονται ή να μην αναγνωρίζονται.

Σε **ατομικό επίπεδο**, ο πόνος και ο εξευτελισμός που απορρέουν από τη βία και την παρενόχληση συνήθως οδηγούν στην έλλειψη κινήτρων, στην απώλεια της αυτοπεποίθησης και στη μειωμένη αυτοεκτίμηση, στο θυμό και την κατάθλιψη, στο άγχος και την ευερεθιστότητα των εμπλεκόμενων γυναικών. Όπως συμβαίνει και με το άγχος, αυτά τα συμπτώματα είναι

Η βία και η παρενόχληση στην εργασία έχουν άμεσες επιπτώσεις για τις γυναίκες, αλλά παράλληλα επηρεάζουν τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις τους, καθώς και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

⁴ *Ibid.*

⁵ Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, 2000. Βία Κατά των Γυναικών. World Health Organization. 2000. Violence Against Women. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/index.html> (consulted on 31 Mar. 08).

⁶ Ευρωπαϊκός Οργανισμός για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας. 2007. Βία, Εκφοβισμός και Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας (consulted on 31 Mar. 08). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2007. Violence, Bullying and Harassment in the Workplace. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.pdf>

πιθανόν να εξελιχθούν σε σωματική νόσο, ψυχικές διαταραχές, κατάχρηση καπνού, αλκοόλ και ναρκωτικών. Μπορεί να κορυφωθούν με την εμφάνιση εργασιακών ατυχημάτων, ανικανότητα για εργασία, ακόμα και με την αυτοκτονία.

Στο **χώρο εργασίας**, η βία προκαλεί άμεση και συχνά μακροπρόθεσμη ρήξη στις διαπροσωπικές σχέσεις, την οργάνωση της εργασίας και το γενικότερο περιβάλλον εργασίας. Οι εργοδότες βαρύνονται με το άμεσο κόστος της χαμένης εργασίας και των βελτιωμένων μέτρων ασφάλειας. Μπορεί επίσης να βαρύνονται με τα έμμεσα κόστη της μειωμένης αποδοτικότητας και παραγωγικότητας, τη μείωση της ποιότητας των προϊόντων, την απώλεια της εταιρικής εικόνας και τη μείωση του αριθμού των πελατών.

Στο επίπεδο του **κοινωνικού συνόλου**, τα κόστη της βίας περιλαμβάνουν τον τομέα της Υγείας, συμπεριλαμβανομένης της ψυχικής υγείας, και τα μακροπρόθεσμα κόστη αποκατάστασης για την ενσωμάτωση των γυναικών θυμάτων, τα κόστη που συνδέονται με την ανεργία και την επανεκπαίδευση των γυναικών που χάνουν την δουλειά τους σαν αποτέλεσμα αυτής της βίας, και τα κόστη αναπηρίας και ανικανότητας όταν οι ικανότητες των γυναικών θυμάτων καταστρέφονται από τη βία στην εργασία⁷.

Οι γυναίκες στο χώρο εργασίας

Σε πολλές χώρες ο γυναίκες αποτελούν ένα αυξανόμενο ποσοστό του εργατικού δυναμικού. Παρ' όλα αυτά ένας πολύ σημαντικός αριθμός εργαζομένων γυναικών απασχολείται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, συχνά με μικρή ασφάλεια εργασίας, χαμηλούς μισθούς και δυσμενείς συνθήκες. Αυτό δεν περιορίζεται στο βιομηχανοποιημένο κόσμο, καθώς για πολλές γυναίκες στις αναπτυσσόμενες χώρες η εμπειρία της εργασίας είναι δυσάρεστη, με την κακομεταχείριση και τη σεξουαλική παρενόχληση να αποτελούν συνηθισμένα φαινόμενα που συχνά τρέφονται από πολιτιστικές και θρησκευτικές πεποιθήσεις. Ενώ ένας αυξανόμενος αριθμός γυναικών αποκτούν διοικητικές θέσεις, εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προβλήματα που συνδέονται με συμπεριφορές αποκλεισμού ή υποβάθμισης των γυναικών από άνδρες συναδέλφους που απειλούνται από αυτές. Η σεξουαλική παρενόχληση συχνά χρησιμοποιείται ως ένα εργαλείο γενικότερου ελέγχου των γυναικών και όχι αποκλειστικά των ανδρών για να «κρατήσουν τις γυναίκες στη θέση τους».

⁷ Διεθνής Οργανισμός Εργασίας. *Εισαγωγή στη Βία και την Εργασία*. 1996-2008. International Labour Organization. *Introduction to Violence at Work*. 1996-2008. <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/intro.htm#wmnrisk> (consulted on 31 Mar. 08).

*Η ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή η συμπεριφορά βασισμένη
στο φύλο που επηρεάζει την αξιοπρέπεια των γυναικών στην εργασία.*

Rubenstein, 1988



Το εύρος της σεξουαλικής παρενόχλησης, του εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης

Παρά το ενδιαφέρον κατά τα τελευταία έτη για τα θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης, λίγες ακριβείς εμπειρικές μελέτες έχουν εκπονηθεί. Όπου αναφέρονται τέτοιες μελέτες⁸ βασίζονται συχνά σε αυτο-επιλεγμένα δείγματα. Γενικά, υπάρχει έλλειψη εμπειρικών μελετών πάνω στη σεξουαλική παρενόχληση, γεγονός το οποίο επεκτείνεται στην περιοχή της φυλετικής παρενόχλησης. Φαίνεται πως οι γυναίκες διστάζουν να αναφέρουν τη σεξουαλική παρενόχληση, ενδυναμώνοντας έτσι το θύτη και κρατώντας το στόχο σιωπηλό και υποτελή. Αυτός ο κύκλος κακοποίησης και σιωπής φαίνεται πως είναι το σκεπτικό πίσω από την έλλειψη εμπειρικών δεδομένων.

Σε μια μελέτη στις Η.Π.Α.⁹ σε δείγμα 447 γυναικών εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και 300 γυναικών εργαζομένων στα Πανεπιστήμια 40,9% και 15% αντιστοίχως θεωρούν την εμπειρία τους κατά τη διάρκεια των τελευταίων 24 μηνών ως σεξουαλική παρενόχληση. Ένας πολύ μεγαλύτερος αριθμός αναφέρει έκθεση σε προσωπική σεξουαλική παρενόχληση, σε επαναλαμβανόμενη βάση.

Μελέτες που έχουν γίνει στη Μεγάλη Βρετανία δείχνουν ότι μεταξύ 16% και 75% έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας με μεγαλύτερα ποσοστά στον πληθυσμό των φοιτητών¹⁰.

Μια ευρεία Γερμανική μελέτη που ανέλαβε το Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Εργασιακής Υγείας και Ασφάλειας έβγαλε το συμπέρασμα ότι περισσότερες από εννέα στις δέκα γυναίκες έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στη δουλειά τους, κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής.

Σε μια μελέτη σε γυναίκες εργαζόμενες στη Βουλγαρία, 10% ανέφερε ότι δέχτηκαν ερωτήσεις σεξουαλικής φύσης κατά τη διάρκεια της συνέντευξης για την πρόσληψή τους. Ένα σύνολο

⁸ Einarsen, S. (1996) Ο Εκφοβισμός και η Παρενόχληση στην Εργασία: Επιδημιολογικές και Ψυχολογικές Διαστάσεις. Διδακτορική Διατριβή, Τμήμα Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο του Μπέργκεν. Einarsen, S. (1996) *Bullying and Harassment at Work: Epidemiological and Psychological Aspects*. PhD thesis, Department of Psychological Science, University of Bergen.

⁹ Ibid.

¹⁰ Hoel, H. & Cooper, C.L. (2000a) Καταστροφική Διαμάχη και Εκφοβισμός στην Εργασία. Νοέμβριος 2000, Ανέκδοτη Μελέτη, UMIST, UK. Hoel, H. & Cooper, C.L. (2000a) *Destructive Conflict and Bullying at Work*. November 2000, Unpublished Report, UMIST, UK.

15% είχαν επίσης δεχθεί ανεπιθύμητη επαφή από συναδέλφους ή επόπτες. Σαν αποτέλεσμα της άρνησης τους στις προτάσεις αυτές, 33% αναφέρουν ότι υπέστησαν αρνητικές συνέπειες¹¹.

Οι εργαζόμενοι κάτω των 33 ετών βρίσκονταν σε μεγαλύτερο κίνδυνο. Στην ηλικιακή ομάδα 18-25, σχεδόν 50% δέχθηκαν σχόλια σεξουαλικής φύσης.

Η **ηθική παρενόχληση (mobbing)** και η υποβολή ενός εργαζομένου σε ψυχολογική παρενόχληση περιλαμβάνει δράσεις συνεχών αρνητικών σχολίων ή κριτικής, απομόνωσης, διάδοσης κουτσομπολιού ή εξευτελισμού των ατόμων στα οποία αναφέρονται¹².

Η ηθική παρενόχληση λαμβάνει χώρα σε περιβάλλοντα που συμβάλλουν στην ανάπτυξη της. Όπως και οι ιοί, απαιτεί τις κατάλληλες συνθήκες για να αναπτυχθεί. Αυτό συνήθως περιλαμβάνει χώρους εργασίας με ανεπαρκή διοίκηση χωρίς δεξιότητες για την επίλυση διαφορών και με έλλειψη αντίληψης σχετικά με την ηθική παρενόχληση και τις συνέπειές της. Ακόμα χειρότεροι είναι οι χώροι εργασίας όπου οι διοίκηση χρησιμοποιεί εσκεμμένα τακτικές ηθικής παρενόχλησης για να απομακρύνει προσωπικό, παρά τις καταστροφικές συνέπειες που προκαλεί. Αυτό το φαινόμενο επικρατεί κυρίως σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπου ο εργοδότης εκφοβίζει τον εργαζόμενο, ώστε να φύγει από τη δουλειά, αντί να τον απολύσει.

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

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

Η ηθική παρενόχληση αποτελεί την ευρύτερη εμπλοκή της ομάδας στον εκφοβισμό. Η διοίκηση και τα συνδικάτα αποσύρουν την υποστήριξη τους και τελικά συμμετέχουν στην επίθεση εναντίον του στόχου, με τον ίδιο ενθουσιασμό του αρχικού εκφοβιστή. Οι συνάδελφοι φοβούμενοι για τον εαυτό τους κοιτάνε από την άλλη μεριά ή συμμετέχουν ενεργά. Η ομάδα τίθεται ενάντια στο άτομο.

¹¹ Gutek, B.A. & Koss, M.P. (1993) Αλλαγμένες γυναίκες και αλλαγμένοι οργανισμοί: Οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και η αντιμετώπιση της. *Περιοδικό Εργασιακής Συμπεριφοράς*, 42, 28-48. Gutek, B.A. & Koss, M.P. (1993) *Changed women and changed organisations: Consequences of and coping with sexual harassment. Journal of Vocational Behaviour*, 28-48

¹² Διεθνής Οργανισμός Εργασίας. *Εισαγωγή στη Βία στην Εργασία*. 1996-2008. International Labour Organization. *Introduction to Violence at Work*. 1996-2008. <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/intro.htm#wmnrisk>

Βία

Λεκτική βία – βρισιές, κατάρες, προσβολές ή χρήση υποτιμητικής γλώσσας.

Απειλητική συμπεριφορά – αυτή περιλαμβάνει χτυπήματα σε έπιπλα ή τοίχους, κούνημα της γροθιάς, πέταμα αντικειμένων, ή καταστροφή περιουσίας.

Σωματικές επιθέσεις – συμπεριλαμβανομένων σπρωξιμάτων, χτυπημάτων, κλωτσιών.

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

Υπάρχουν πολλά στοιχεία ενός χώρου εργασίας – όπως οι διαδικασίες που εφαρμόζονται και το στυλ αλληλεπίδρασης – που θέτουν τους εργαζόμενους σε μεγαλύτερο κίνδυνο βίας στο χώρο εργασίας. Αυτά τα στοιχεία μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Εργασία απευθείας με το κοινό.
- Η διεξαγωγή επιθεωρήσεων ή επιβολής καθηκόντων.
- Η διαχείριση χρημάτων ή τιμαλφών και η συνταγογράφηση φαρμάκων.
- Η παροχή υπηρεσιών, συμβουλών, εκπαίδευσης ή φροντίδα υγείας.
- Η απευθείας συνεργασία με ασταθείς ανθρώπους.
- Η εργασία σε μέρη όπου πωλείται ή σερβίρεται αλκοόλ.
- Η απευθείας εργασία με κοινότητες.
- Η μοναχική εργασία ή η εργασία σε πολύ μικρές ομάδες ή απομονωμένες περιοχές.
- Η εργασία κατά τη διάρκεια της νύχτας.
- Η εργασία σε περιόδους οργανωτικών ή πολιτικών αλλαγών ή αστάθειας.

Ενώ τα ατυχήματα και οι επιθέσεις τραυματίζουν και σκοτώνουν τους ανθρώπους γρήγορα και θεαματικά, ο εκφοβισμός και το συνεπακόλουθο παρατεταμένο αρνητικό άγχος τραυματίζουν και σκοτώνουν τους ανθρώπους σιγά και μυστικά.

Το αποτέλεσμα, όμως, είναι το ίδιο¹³.

¹³ International Labour Organization. *Introduction to Violence at Work*. 1996-2008.
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/intro.htm#wmnrisk>

Οι επιπτώσεις του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στην ψυχική υγεία

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

- Άγχος.
- Κατάθλιψη.
- Επιθετικότητα.
- Αϋπνία.
- Μελαγχολία και απάθεια.
- Γνωστικές επιπτώσεις όπως προβλήματα συγκέντρωσης.
- Ανασφάλεια και έλλειψη πρωτοβουλιών.
- Μείωση ικανοποίησης στην εργασία και δέσμευσης στον οργανισμό.
- Επικίνδυνη συμπεριφορά και αυξημένη ροπή προς τα ατυχήματα.
- Επιβλαβείς συνήθειες π.χ. αύξηση καπνίσματος και κατανάλωσης αλκοόλ.
- Κακή διατροφή.
- Έλλειψη συγκέντρωσης και μείωση της αυτοπεποίθησης.
- Προσωπική απόσυρση, που συχνά οδηγεί στην κοινωνική απομόνωση.
- Αρνητικές επιπτώσεις στην οικογενειακή και ιδιωτική ζωή.
- Ανυπόφορη πίεση στις σχέσεις.

Μετατραυματική Διαταραχή Στρες

Συνήα, η ηθική παρενόχληση σηματοδοτεί το τέλος της καριέρας, του γάμου, της υγείας και της ζωντάνιας του θύματος. Στις πιο σοβαρές περιπτώσεις εκφοβισμού, τα θύματα έχουν διαγνωστεί με μετατραυματικό στρες/ μετατραυματική νέρωση... Σε μια Νορβηγική μελέτη που συνέκρινε θύματα σοβαρών περιπτώσεων εκφοβισμού και άτομα που είχαν υποστεί δραματικές καταστροφές¹⁴, ένα μεγάλο ποσοστό των θυμάτων εκφοβισμού φάνηκε να υποφέρουν από συμπτώματα μετατραυματικού στρες σε μεγαλύτερο βαθμό από αυτούς που είχαν βιώσει καταστροφές. Σύμφωνα με τους συγγραφείς αυτής της μελέτης, τα μεγάλα επίπεδα άγχους που είχαν πολλά από τα θύματα του εκφοβισμού μπορούν να εξηγηθούν από την κατάρρευση των προηγούμενων υποθέσεων για τον κόσμο και τον εαυτό τους. Όπως συμβαίνει με τον εκφοβισμό, η σεξουαλική παρενόχληση έχει πρόσφατα συνδεθεί με το μετατραυματικό στρες/ μετατραυματική νέρωση¹⁵.

¹⁴ Einarsen, S. (1996) Ο Εκφοβισμός και η Παρενόχληση στην Εργασία: Επιδημιολογικές και Ψυχολογικές Διαστάσεις. Διδακτορική Διατριβή, Τμήμα Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο του Μπέργκεν. Einarsen, S. (1996) *Bullying and Harassment at Work: Epidemiological and Psychological Aspects*. PhD thesis, Department of Psychological Science, University of Bergen.

¹⁵ Hoel, H. & Cooper, C.L. (2000a) Καταστροφική Διαμάχη και Εκφοβισμός στην Εργασία. Νοέμβριος 2000, Ανέκδοτη Μελέτη, UMIST, UK. *Destructive Conflict and Bullying at Work*. November 2000, Unpublished Report, UMIST, UK.

Υπάρχουν ισχυρισμοί ότι ένας σημαντικός αριθμός αυτοκτονιών έχουν τις ρίζες τους στον εργασιακό εκφοβισμό. Δεν υπάρχουν ισχυρά στοιχεία που να αποδεικνύουν αυτούς τους ισχυρισμούς και επιπλέον οι άνθρωποι σπάνια αυτοκτονούν για μόνο ένα λόγο. Το γεγονός ότι σε μια ευρεία Νορβηγική μελέτη μέχρι 40%¹⁶ των στόχων εκφοβισμού αναφέρει ότι έχουν σκεφτεί την αυτοκτονία, δείχνει τη σοβαρότητα των επιπτώσεων για τα θύματα του εκφοβισμού.

Τα άτομα που μπορεί να αποφασίσουν να φύγουν ή απολύονται από έναν οργανισμό εξαιτίας της δοκιμασίας τους, μπορεί να μην μπορέσουν ή να μη θελήσουν να βρουν νέα εργασία¹⁷. Ένας αριθμός των πιο σοβαρά προσβεβλημένων ατόμων δεν επιστρέφουν ποτέ στην εργασία τους μετά από μακρά απουσία. Σε μερικές περιπτώσεις η επιστροφή τους εμποδίζεται από την κατάσταση της υγείας τους. Σε άλλες περιπτώσεις η αυξανόμενη σοβαρότητα των συγκρούσεών τους, τους θέτει σε οξεία αντιπαράθεση με τον οργανισμό που εργάζονται, ο οποίος αποφασίζει να λήξει τη συνεργασία¹⁸. Μακρές περίοδοι νομικής αντιδικίας φαίνεται να είναι μια αυξανόμενη τάση στις υποθέσεις εκφοβισμού. Σε ένα σημαντικό αριθμό περιπτώσεων, τα άτομα-στόχοι του εκφοβισμού των οποίων οι συμβάσεις τερματίστηκαν εξαιτίας της αντιδικίας, αδυνατούν να βρουν νέα εργασία. Σε κάθε περίπτωση, η βία κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας είναι πιθανό να έχει μακροπρόθεσμες αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική τους υγεία, οδηγώντας σε πιθανή μακροχρόνια ανεργία και εν τέλει στη φτώχεια και στον κοινωνικό αποκλεισμό. Αυτό το αποτέλεσμα έχει πολύ σοβαρές συνέπειες όχι μόνο για τη γυναίκα, αλλά και για την ευρύτερη κοινωνία. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην πρόωμη παρέμβαση.

Έξι περιπτώσεις που παρουσιάστηκαν σε βρετανικά δικαστήρια τόνισαν ότι η ευθύνη για τον ψυχολογικό τραυματισμό που προκαλεί το στρες στην εργασία δεν διαφέρει από την ευθύνη για το σωματικό τραυματισμό.

¹⁶ Einarsen, S. (1996) Ο Εκφοβισμός και η Παρενόχληση στην Εργασία: Επιδημιολογικές και Ψυχολογικές Διαστάσεις. Διδακτορική Διατριβή, Τμήμα Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο του Μπέργκεν. Einarsen, S. (1996) *Bullying and Harassment at Work: Epidemiological and Psychological Aspects*. PhD thesis, Department of Psychological Science, University of Bergen.

¹⁷ Gutek, B.A. & Koss, M.P. (1993) Αλλαγμένες γυναίκες και αλλαγμένοι Οργανισμοί: Οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και η αντιμετώπιση της. *Περιοδικό Εργασιακής Συμπεριφοράς*, 42, 28-48. Gutek, B.A. & Koss, M.P. (1993) *Changed women and changed organisations: Consequences of and coping with sexual harassment*. *Journal of Vocational Behaviour*, 42, 28-48.

¹⁸ Leymann, H. (1990) Η Ηθική παρενόχληση και ο ψυχολογικός τρόμος στην εργασία. *Βία και Θύματα*, 5, 119-125. Leymann, H. (1990) *Mobbing and psychological terror at workplaces*. *Violence and Victims*, 5, 119-125.

** Ένας οδηγός αναφοράς για τις γυναίκες



«Δε μπορώ να καταλάβω πώς οι γυναίκες σήμερα λένε ότι δεν είναι φεμινίστριες μετά από όσα οι γυναίκες – φεμινίστριες έχουν κάνει εφικτά για εμάς και τον τρόπο ζωής μας σήμερα».

Axelle Red, JUMP, 23 Απριλίου 2009

Καταπολεμώντας τις Συμπεριφορές

Ο δρόμος για την καταπολέμηση των πατριαρχικών συμπεριφορών θα είναι μακρύς και δύσβατος... Πολύ συχνά οι γυναίκες συνοφρυώνονται στη σκέψη ότι οι άλλοι τις θεωρούν φεμινίστριες, αλλά είναι εξαιτίας των ακτιβιστών φεμινιστριών που οι γυναίκες απολαμβάνουν τις ελευθερίες τους σήμερα. Παρ'όλα αυτά η ανισότητα επικρατεί σήμερα σε όλες τις κοινωνικές εκφάνσεις και γίνεται ιδιαιτέρως εμφανής στο χώρο εργασίας... οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις καλύτερες θέσεις εργασίας, το χάσμα στις αμοιβές παραμένει και οι ευκαιρίες για τις γυναίκες στον ολοένα μεταβαλλόμενο εργασιακό χώρο περιορίζονται, καθώς οι γυναίκες αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο κομμάτι της φροντίδας. Τα ισότιμα δικαιώματα ψήφου δεν έχουν μετατραπεί σε ισοτιμία των φύλων. Στο χώρο εργασίας, οι γυναίκες παραμένουν συγκεντρωμένες στα χαμηλότερα από πλευράς αμοιβής επαγγέλματα και εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις.

Οι πολλαπλοί κοινωνικοί ρόλοι που αναλαμβάνουν θέτουν τις γυναίκες σε μεγαλύτερο κίνδυνο, από άλλα μέλη της κοινότητας, στο να νοσήσουν ψυχικά. Οι γυναίκες αναλαμβάνουν το βάρος της ευθύνης που συνδέεται με το να είναι μητέρες, σύζυγοι και φροντιστές των άλλων, χωρίς να λαμβάνουν οικονομική αποζημίωση για αυτή τη δουλειά. Όλο και περισσότερο οι γυναίκες γίνονται κάρδιο κομμάτι του εργατικού δυναμικού και οι γυναίκες αποτελούν την κύρια πηγή εισοδήματος, σε ένα ποσοστό μεταξύ του ενός τετάρτου και ενός τρίτου των νοικοκυριών (Π.Ο.Υ., 1995). Εκτός από τις πολλές πιέσεις που δέχονται οι γυναίκες, πρέπει να αντιμετωπίσουν σημαντικές διακρίσεις με βάση το φύλο και ως συνεπακόλουθο τη φτώχεια, την πείνα, την κακή διατροφή και τον υπερβολικό φόρτο εργασίας.

Η κατάσταση αυτή αντικατοπτρίζει τους ρόλους των δύο φύλων στην κοινωνία και επιδεινώνεται από την έλλειψη ευκαιριών στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση, οδηγώντας σε χαμηλότερα εισοδήματα στην εργασία και σε υψηλότερα επίπεδα φτώχειας κατά τη συνταξιοδότηση ανάμεσα στις γυναίκες.

Πρέπει να δοθεί έμφαση στην εκπαίδευση των γυναικών για την εύρεση ασφαλούς εργασίας, ενθαρρύνοντας παράλληλα τους άνδρες μέσω συγκεκριμένων παροχών – όπως τη δημιουργία ενός ικανού αριθμού υπηρεσιών για τη φύλαξη των παιδιών και την προώθηση ευκαιριών για εργασία με ευέλικτο ωράριο ή για εργασία στο σπίτι - να μοιραστούν την ευθύνη για την ανατροφή των παιδιών. Το να διευκολύνουμε τους άνδρες και τις γυναίκες στο να συμφιλιώσουν την επαγγελματική και την οικογενειακή τους ζωή ισότιμα, αποτελεί ένα θετικό βήμα για την επίτευξη της ισότητας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της εκπαίδευσης στα σχολεία και

στις κοινότητες, δίνοντας έμφαση στην κοινωνική συνείδηση και στην κοινωνία των πολιτών. Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί σε κοινωνικά εκπαιδευτικά μαθήματα, με στόχο την προετοιμασία αγοριών και κοριτσιών για τους ρόλους τους ως φροντιστές και υποστηρικτές των μελών της οικογένειας καθώς και των αναπήρων και των αρρώστων, και στην ενημέρωση των παιδιών για τις ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα από τα πρώτα χρόνια της εκπαίδευσης.

Αναγνωρίζετε τη σεξουαλική παρενόχληση;

Οι περισσότερες γυναίκες δεν αναγνωρίζουν ακόμα και οι ίδιες τη σεξουαλική παρενόχληση ή την αντιμετωπίζουν ως ασήμαντη ρουτίνα. Αυτό έχει λειτουργήσει ως εσωτερικός αμυντικός μηχανισμός. Το να αγνοούμε τις προσβλητικές συμπεριφορές ή να αρνούμαστε την ύπαρξή τους, είναι ο πιο συνηθισμένος τρόπος με τον οποίο οι γυναίκες αντιμετωπίζουν τη σεξουαλική παρενόχληση.

Στο βιβλίο «Κάνε Πίσω! Πώς να Αντιμετωπιστεί και να Σταματήσει η Σεξουαλική Παρενόχληση και οι παρενοχλούντες» (**‘Back Off! How to Confront and Stop Sexual Harassment and Harassers’**) η συγγραφέας Martha Langelan¹⁹ προτείνει τη λήψη των ακόλουθων μέτρων:

Αναρωτήσου τα ακόλουθα:

- Συμφωνώ με αυτή τη συμπεριφορά.
- Αυτή η συμπεριφορά με κάνει να νιώθω άβολα.
- Αυτή η συμπεριφορά παραβιάζει την αξιοπρέπειά μου ως άτομο.
- Παραβιάζει το δικαίωμά μου να εργαστώ με αξιοπρέπεια σε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον.

Αντιμετωπίστε ευθέως όποιον σας παρενοχλεί²⁰:

- Κάντε το απρόσμενο: Ονομάστε τη συμπεριφορά. Ο,τιδήποτε μόλις έκανε πείτε το και γίνετε συγκεκριμένοι.
- Κάντε αυτόν που σας παρενοχλεί υπεύθυνο για τις πράξεις του. Μη βρίσκετε δικαιολογίες για αυτόν και μην προσποιείστε ότι δε συνέβη τίποτα. Αναλάβετε δράση για το περιστατικό και πείτε στους άλλους τι έκανε.

¹⁹ Langerland, M. (1993), «Κάνε Πίσω! Πώς να αντιμετωπίσετε και να τερματίσετε τη σεξουαλική παρενόχληση και τους παρενοχλούντες», *Κοινωνική Επιστήμη*, σελ. 380. Langerland, M. (1993), "Back Off! How to confront and stop sexual harassment and harassers", *Social Science*, 380 p.

²⁰ Neeta Raymond Combat Law, Τόμος 2, Τεύχος 3. Neeta Raymond Combat Law, Volume2, Issue3 <http://www.indiatogether.org/combatalaw/vol2/issue3/harass.htm>

ΘΥΜΗΘΕΙΤΕ – Η απομόνωση προστατεύει όσους σας παρενόχλούν, ενώ αυτοί αποδυναμώνονται από τη δημοσιοποίηση των πράξεών τους (visibility)

- Κάντε τίμιες και άμεσες δηλώσεις.
- Να είστε σοβαροί, άμεσοι και να μιλάτε απερίφραστα.
- Απαιτείστε να σταματήσει η παρενόχληση.
- Ξεκαθαρίστε ότι όλες οι γυναίκες έχουν το δικαίωμα να είναι ελεύθερες από τη σεξουαλική παρενόχληση.
- Ακολουθείστε το σχέδιο σας. Μην απαντάτε στις δικαιολογίες αυτού που σας παρενόχλησε ή σε παραπλανητικές τακτικές.
- Η συμπεριφορά του είναι το θέμα. Πείτε αυτό που έχετε να πείτε και επαναλάβετε το εάν επιμένει.
- Ενδυναμώνστε τα επιχειρήματά σας με δυνατή γλώσσα του σώματος, που να αποπνέει αυτοεκτίμηση: βλεμματική επαφή, ψηλά το κεφάλι, πίσω οι ώμοι με δυνατή και σοβαρή στάση.
- Ανταποκριθείτε στο κατάλληλο επίπεδο. Χρησιμοποιείστε ένα συνδυασμό λεκτικών και σωματικών αντιδράσεων στη σωματική παρενόχληση.

ΑΛΛΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ

→ Κρατείστε Στοιχεία

Το να κρατάτε στοιχεία σχετικά με την παρενόχληση είναι σημαντικό, για χρήση ως αποδεικτικών σε περίπτωση μιας δίκης ή μιας καταγγελίας. Θα πρέπει να φωτογραφίζετε ή να κρατάτε αντίγραφα του προσβλητικού υλικού στο χώρο εργασίας. Κρατήστε ένα ημερολόγιο με αναλυτικές πληροφορίες για τις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Σημειώστε τις ημερομηνίες, τους διαλόγους, τη συχνότητα των προσβλητικών αντιπαραθέσεων, κ.λ.π. Αποκτείστε αντίγραφα του αρχείου της δουλειάς σας (συμπεριλαμβανομένων των αξιολογήσεων της προόδου σας) και κρατήστε αντίγραφα στο σπίτι σας.

Άλλα έγγραφα που θα πρέπει να έχετε: Είναι σημαντικό να αποκτήσετε έναν εταιρικό κανονισμό λειτουργίας και διαδικασιών. Οι καταγεγραμμένες εταιρικές πολιτικές πάνω στην παρενόχληση, τη διάκριση, τις αξιολογήσεις της απόδοσης, τη διακοπή της συνεργασίας, των σχεδίων θετικών δράσεων, μπορεί να είναι πολύ σημαντικά ώστε να φανεί το κατά πόσο συνάδουν οι επίσημες πολιτικές με τις πράξεις τους. Οι εταιρικές εφημερίδες, οι ετήσιες αναφορές, οι φωτογραφίες της ανώτατης διοίκησης, τα πόστερ, οι αναγνωρίσεις της εταιρίας και οι εταιρικές μελέτες είναι σημαντικές για να δείξουν το κατά πόσο το περιβάλλον είναι εχθρικό προς τις γυναίκες.

Μαζέψτε όλα τα επαινετικά γράμματα, τα βραβεία, τα ευχαριστήρια και ο,τιδήποτε δείχνει τη θετική απόδοση στην εργασία σας. Δώστε ιδιαίτερη προσοχή σε έγγραφα όπου οι ανώτεροί σας σας επαινούν για την εργασία σας.

→ **Θέτετε τα δικά σας όρια**

Πείτε ΟΧΙ καθαρά και με έμφαση όταν σας ζητάνε να πάτε σε μέρη, να κάνετε πράγματα, να απαντήσετε σε ερωτήματα και να εμπλακείτε σε καταστάσεις που σας κάνουν να νιώθετε άβολα. Μην ανησυχείτε για το αν προσβάλετε το άλλο άτομο ή αν πληγώνεται ο εγωισμός του. Φροντίστε πρώτα τον εαυτό σας.

→ **Βρείτε έναν μάρτυρα της συμπεριφοράς**

Ενημερώστε έναν έμπιστο συνάδελφο και προσπαθήστε να διασφαλίσετε ότι είναι αυτόπτης ή αυτήκοος μάρτυρας σε κάποια κατάσταση όπου παρενοχλείστε σεξουαλικά. Αυτό θα είναι χρήσιμο εάν αργότερα αποφασίσετε να υποβάλετε μια επίσημη διαμαρτυρία. Στείλτε ένα αντίγραφο των πολιτικών/κανόνων για τη σεξουαλική παρενόχληση στο άτομο που σας παρενοχλεί. Εάν ο χώρος εργασίας σας εφαρμόζει ήδη πολιτικές κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης ή οι κανόνες συμπεριφοράς του φορέα σας απαγορεύουν τη σεξουαλική παρενόχληση, στείλτε ένα αντίγραφο των πολιτικών ή του κώδικα συμπεριφοράς στο άτομο που σας παρενοχλεί υπογραμμίζοντας τα σχετικά εδάφια.

→ **Λάβετε ιατρική γνωμάτευση**

Εάν σας έχουν βιάσει ή επιτεθεί σωματικά, κάντε έναν ιατρικό έλεγχο και λάβετε μια ιατρική έκθεση. Αυτό είναι σημαντικό σε περίπτωση που αποφασίσετε να κινηθείτε νομικά.

Σε μια μελέτη των μελών του μεγαλύτερου εργατικού συνδικάτου της Μεγάλης Βρετανίας, 26,4 % αυτών που είχαν υποστεί εκφοβισμό δήλωσαν ότι έφυγαν από την εργασία τους εξαιτίας του εκφοβισμού²¹.



²¹ UNISON, 1997.

Κάντε την ΑΡΧΗ για να σταματήσει η βία κατά των γυναικών στην εργασία

ΜΙΛΗΣΤΕ ανοιχτά, ΜΙΛΗΣΤΕ δυνατά: Το να μιλήσετε σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα αποτελεσματικό εργαλείο για την καταπολέμησή της. Καθώς μιλάτε, το πρόβλημα γίνεται εμφανές, η ύπαρξή του αναγνωρίζεται και αυτό οδηγεί στην ανάληψη αποτελεσματικών μέτρων για την καταπολέμησή του. Το να μιλάτε για τη σεξουαλική παρενόχληση δίνει την ευκαιρία να ξεκαθαριστεί η έννοια και βοηθάει στο να αλλάξει η στάση των ανθρώπων απέναντι σε αυτό το ζήτημα.

ΠΕΙΤΕ το σε κάποιον: Με το να είστε σιωπηλή ή «γενναία» (σηκώνοντας το βάρος μόνη σας), αφήνετε τη σεξουαλική παρενόχληση να συνεχίζεται. Μιλήστε με άλλους συναδέλφους, μπορεί να μην είστε μόνο εσείς που κάποιο συγκεκριμένο άτομο παρενόχλησε. Μην κατηγορείτε τον εαυτό σας και μην καθυστερείτε.

Να έχετε ΕΠΙΓΝΩΣΗ καταστάσεων και ανθρώπων που μπορεί να σας βλάψουν και εμπιστευτείτε το ένστικτό σας για πιθανούς κινδύνους. Μην αγνοείτε τις προειδοποιήσεις των άλλων για συγκεκριμένα άτομα ή κοινωνικές καταστάσεις. Αναγνωρίστε το ενδιαφέρον τους για εσάς και τον εαυτό τους.

ΑΝΑΦΕΡΕΤΕ τη σεξουαλική παρενόχληση στο αρμόδιο πρόσωπο στον οργανισμό και ΚΑΤΑΓΡΑΨΤΕ τα γεγονότα: Διερευνήστε τις διαφορετικές διεξόδους που διαθέτετε και αν χρειαστεί κάντε μια επίσημη αναφορά. Εάν δεν υπάρχουν ήδη, διασφαλίστε ότι ο εργοδότης σας εφαρμόζει πολιτικές κατά των διακρίσεων και κάνει ό,τι είναι απαραίτητο στο πλαίσιο αυτών των πολιτικών. Παρακολουθείστε τι συμβαίνει και καταγράψτε το σε ένα ημερολόγιο, κρατώντας γράμματα ή σημειώσεις ή άλλα σχετικά έγγραφα. Καταγράψτε ημερομηνίες, ώρες, μέρη και μια αναφορά του τι συνέβη. Γράψτε τα ονόματα των μαρτύρων.

‘Όπως με τις στρατηγικές αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, το ίδιο ισχύει με τον εκφοβισμό και την ηθική παρενόχληση. Για να επαναλάβετε τις στρατηγικές ακολουθείστε αυτές τις κατευθυντήριες οδηγίες που έχει εκδώσει το Ίδρυμα Andrea Adams²².

ΑΠΕΥΘΥΝΘΕΙΤΕ σε κάποια ένωση: Εάν είστε μέλος κάποιας ένωσης εργαζομένων, μιλήστε στον εκπρόσωπο της ένωσής σας.

1. Μάθετε εάν ο εργοδότης σας εφαρμόζει πολιτικές και διαδικασίες για την παρενόχληση και τον εκφοβισμό και αποκτείστε ένα αντίγραφο.
2. Να έχετε ψυχραιμία και σταθερότητα και να μην αφήνετε τον εαυτό σας να γίνει στόχος.
3. Μην απομονώνεστε. Ψάξτε για άμεση υποστήριξη και συμβουλές.
4. Κρατήστε ένα αρχείο όλων των περιστατικών που σας βασανίζουν ή που σας υποβιβάζουν – καταγράψτε τις ημερομηνίες και τα συναισθήματά σας μετά από κάθε συμβάν μαζί με τις απαντήσεις σας.
5. Προσπαθήστε να έχετε μάρτυρες των περιστατικών εκφοβισμού, αποφεύγοντας καταστάσεις που είστε μόνοι σας με τον εκφοβιστή.
6. Μην αναλάβετε δράση μόνοι σας. Κλείστε ένα ραντεβού με τον σύμβουλο παρενόχλησης της εταιρίας σας και αναζητήστε την καθοδήγηση και την υποστήριξή του.
7. Μιλήστε σε συναδέλφους και δείτε εάν έχουν την ίδια μεταχείριση με εσάς.
8. ΕΑκολουθείστε τις διαδικασίες παραπόνων της εταιρίας μαζί με την υποστήριξη του Συμβούλου Κακοποίησης και στελέχη του Γραφείου Προσωπικού και των Εργατικών Ενώσεων (όπου, βέβαια αυτές οι υπηρεσίες υφίστανται).
9. Προσπαθήστε να κρατήσετε την αναφορά σας όσο το δυνατόν πιο αντικειμενική γίνεται. Έτσι δε θα κατηγορηθείτε ότι κάνατε ένα παράπονο λόγω κακεντρέχειας ή φιλοδοξίας.
10. Κλείστε ένα ραντεβού με το γιατρό σας και πείτε του τι σας συμβαίνει στη δουλειά. Ακολουθείστε τις ιατρικές συμβουλές και εάν χρειαστεί πάρτε μια άδεια.
11. Εάν υπάρχει υπηρεσία συμβουλευτικής υποστήριξη διαθέσιμη, κλείστε εγκαίρως ένα ραντεβού να μιλήσετε για την εμπειρία σας.
12. Μιλήστε σε φίλους και οικογένεια για συναισθηματική υποστήριξη.

Εργασιακές ομάδες που βρίσκονται σε μεγαλύτερο κίνδυνο εργασιακής βίας από άλλες:

- Εργαζόμενοι στο χώρο της καθαριότητας και σε συνεργεία καθαρισμού, οικιακοί βοηθοί.
- Αλλοδαποί εργαζόμενοι.
- Εργαζόμενοι στον τομέα της Υγείας και σε κοινωνικές υπηρεσίες.
- Εργαζόμενοι με συμβάσεις περιορισμένου χρόνου.
- Εργαζόμενοι στον τομέα λιανικής πώλησεως ή σε μικρές επιχειρήσεις.
- Εκπαιδευτικοί.

Όπως και με τη Σεξουαλική Παρενόχληση, τον Εκφοβισμό και την Ηθική Παρενόχληση... λάβετε άμεση δράση!

Κάντε την **ΑΡΧΗ** αναλαμβάνοντας δράση τώρα!!!

- Μιλήστε ανοιχτά, μιλήστε δυνατά.
- Πείτε το σε κάποιον.
- Έχετε επίγνωση της κατάστασής σας.
- Αναφέρετε το περιστατικό και καταγράψτε τα γεγονότα.
- Μιλήστε στην εργατική ένωση που ανήκετε.

«Ο,τιδήποτε πράττει ένας εργαζόμενος στην εργασία του θα έπρεπε να αντιμετωπίζεται σαν να το έκανε εξίσου και ο ίδιος και ο εργοδότης του, ανεξάρτητα αν αυτό που συμβαίνει το γνωρίζει ή το εγκρίνει ή όχι ο εργοδότης.»²³



** Ένας οδηγός αναφοράς για τους εργοδότες

Τι πρέπει να κάνει ο εργοδότης;

Ο εργοδότης πρέπει πρώτα από όλα να αναγνωρίσει ότι αποτελεί νομική του ευθύνη να παρέχει ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον για τις γυναίκες, ελεύθερο από όλες τις μορφές βίας και διάκρισης και ότι μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνος για αυτό.

Ο εργοδότης πρέπει να ξέρει ότι η βία μπορεί να έχει καταστροφικές συνέπειες πάνω στην υγεία, την αυτοπεποίθηση, το ηθικό και την απόδοση όσων προσβάλλονται από αυτήν. Η αγωνία και το άγχος που παράγονται από όλες τις μορφές παρενόχλησης, συχνά οδηγούν όσους έχουν πέσει θύματα βίας να παίρνουν άδεια από την εργασία τους λόγω ασθένειας, να είναι λιγότερο αποτελεσματικοί στην εργασία ή να την εγκαταλείπουν προς αναζήτηση νέας εργασίας.

Ο εργοδότης πρέπει να καταλάβει τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες παραμένουν σιωπηλές σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. Μια απουσία παραπόνων για παρενόχληση δε σημαίνει απαραίτητα ότι δεν υφίσταται παρενόχληση. Μπορεί να σημαίνει ότι οι αποδέκτες της παρενόχλησης (ειδικά της σεξουαλικής) νομίζουν ότι δεν υπάρχει νόημα να καταγγείλουν την παρενόχληση γιατί:

- Δε θα γίνει τίποτα για αυτό.
- Θα εκχυδαϊστεί.
- Το θύμα θα υποστεί εξευτελισμό.
- Φόβος για αντίποινα.

Ο εργοδότης πρέπει να αναγνωρίσει τις συνέπειες του να αγνοήσει τη βία και την παρενόχληση των γυναικών στο χώρο εργασίας:

- Δαπανηρές έρευνες και δικαστικοί αγώνες.
- Αρνητική έκθεση και δημοσιότητα.
- Αυξημένες απουσίες.
- Χαμηλό ηθικό των εργαζομένων.
- Χαμηλή αποδοτικότητα.
- Χαμηλή αποτελεσματικότητα.
- Αύξηση στις αποχωρήσεις του προσωπικού.

Ο καλύτερος τρόπος να προληφθούν όλες οι μορφές παρενόχλησης είναι να υιοθετηθούν αναλυτικές πολιτικές για την παρενόχληση. Ο στόχος είναι να διασφαλισθεί ότι η παρενόχληση δε θα λάβει χώρα και όταν συμβεί, να διασφαλιστεί ότι υπάρχουν άμεσα διαθέσιμες επαρκείς διαδικασίες για την αντιμετώπιση του προβλήματος και την πρόληψη της επανεμφάνισής του.

Πολιτικές για τη σεξουαλική παρενόχληση

Τι θα πρέπει να περιλαμβάνουν οι πολιτικές για τη σεξουαλική παρενόχληση;

Οι βασικές πολιτικές θα πρέπει να περιλαμβάνουν τα ακόλουθα στοιχεία:

- Μια ρητή δέσμευση να εξαλειφθεί και να αποτραπεί η σεξουαλική παρενόχληση και μια ρητή απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Έναν ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Μια εξήγηση των κυρώσεων (συμπεριλαμβανόμενης της απόλυσης) που θα επιβάλει ο εργοδότης για επιβεβαιωμένα περιστατικά παρενόχλησης.
- Μια αναλυτική περιγραφή της διαδικασίας υποβολής παραπόνων εκ μέρους των εργαζομένων.
- Μια διακήρυξη ότι όποιος αποδειχθεί ένοχος για παρενόχληση θα υπόκειται σε άμεσες και κατάλληλες πειθαρχικές κυρώσεις.
- Μια διακήρυξη σχετικά με την παρενόχληση από τρίτα άτομα, όπως πελάτες κλπ.
- Επιπλέον πηγές ή αρμόδια άτομα διαθέσιμα για υποστήριξη και συμβουλευτική.
- Μια ρητή δέσμευση να παραμένουν όλα τα παράπονα και οι διαδικασίες για παρενόχληση εμπιστευτικά.
- Παροχές για εκπαίδευση των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα.
- Πολιτικές κατά των αντιποίνων σε όσους καταγγέλλουν την παρενόχληση και τους μάρτυρες.
- Πολιτικές και διαδικασίες θα πρέπει να υιοθετούνται κατόπιν διαπραγμάτευσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Πώς να επικοινωνείτε σχετικά με την πολιτική της εταιρίας σας

Εκδώστε μια ισχυρή πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης προερχόμενη από την ανώτατη διοίκηση λαμβάνοντας μια στάση «μηδενικής ανοχής». Διασφαλίστε ότι θα ληφθεί από όλο το προσωπικό, είτε μέσω του εσωτερικού δικτύου ή μέσω ειδικού εγχειριδίου. Βάλτε τους εργαζόμενους να το υπογράψουν ως αναγνώριση ότι έλαβαν και διάβασαν την πολιτική. Η πολιτική μπορεί επίσης να αναρτηθεί στο χώρο εργασίας. Εάν υπάρχουν εργαζόμενοι των οποίων η κύρια γλώσσα δεν είναι τα Ελληνικά, μεταφράστε την πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση ή μιλήστε τους για αυτήν στη γλώσσα τους. Συζητήστε για την πολιτική αυτή με όλους τους νέους υπαλλήλους και διασφαλίστε ότι τα τρίτα άτομα, όπως οι προμηθευτές και οι πελάτες γνωρίζουν για την εταιρική πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επανεξετάστε αυτή την πολιτική με τους εργαζομένους και επανεκπαιδεύστε τους σε τακτική βάση.

Επιβάλετε τις πολιτικές

Δεχτείτε τα παράπονα για σεξουαλική παρενόχληση και διερευνήστε όλες τις καταγγελίες αναλυτικά, με επαγγελματισμό και ταχύτητα. Διατηρείστε ένα ακριβές αρχείο της έρευνας και των ευρημάτων και διασφαλίστε ότι οι υπάλληλοι που κάνουν καταγγελίες δεν υφίστανται αντίποινα. Λάβετε μέτρα για τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και της έγκαιρης αντιμετώπισης των παραπόνων. Λάβετε άμεση δράση όταν ανακαλύπτετε ή υποπτεύεστε ότι συμβαίνει σεξουαλική παρενόχληση και εφαρμόστε πειθαρχικά μέτρα όταν κάποιος εργαζόμενος έχει εμπλακεί σε κάποιο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης.

Δώστε την ευκαιρία για προσφυγή μέσω μιας διαδικασίας παραπόνων, δίνοντας διαφορετικές εναλλακτικές στους εργαζόμενους για την υποβολή παραπόνων, δηλ. επικοινωνία με την αρμόδια αρχή για τη σεξουαλική παρενόχληση, έναν διευθυντή, μια τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης, υποβολή παραπόνων μέσω email κλπ. Οι οργανισμοί χρειάζεται να δώσουν έμφαση στα αιτήματα του μέσου εργαζόμενου. Μια πολιτική είναι άχρηστη εάν δεν χρησιμοποιείται και οι περισσότερες έρευνες δείχνουν ότι μόνο ένα μικρό ποσοστό των εργαζομένων λένε ή κάνουν κάτι σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση.

Εκπαίδευση

Εκπαιδεύστε τους αναφορικά με το θέμα και προωθήστε μια υγιή συζήτηση σχετικά με τις πολιτικές... Η συζήτηση και η διαβούλευση είναι καίρια για την καταπολέμηση των βαθιά ριζωμένων πατριαρχικών συμπεριφορών.

Εκπαίδευση για την Αναγνώριση της Παρενόχλησης

Η δημιουργία μιας επιτροπής παραπόνων και μιας πολιτικής κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης βάζει γερά θεμέλια για ένα περιβάλλον εργασίας ελεύθερο από τη σεξουαλική παρενόχληση. Παρ' όλα αυτά, αποτελεσματικά εκπαιδευτικά προγράμματα είναι απαραίτητα για την ευαισθητοποίηση/εκπαίδευση όλου του προσωπικού, ανδρών και γυναικών, ώστε να αναγνωρίσουν τη σεξουαλική παρενόχληση, να την αντιμετωπίσουν όταν συμβεί και να την προλάβουν. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα αποτελεί την καλύτερη μέθοδο για να διασφαλιστεί η ορθή κατανόηση και η εφαρμογή της πολιτικής κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η σεξουαλική παρενόχληση για όλους τους υπαλλήλους θα πρέπει να εξετάζει τις αντιλήψεις σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, τον αντίκτυπο της σεξουαλικής παρενόχλησης για τους εργαζομένους και το χώρο εργασίας, την κατανόηση των πολιτικών και των μηχανισμών υποβολής παραπόνων. Η εκπαίδευση της Επιτροπής Παραπόνων θα πρέπει να εξετάζει επιπλέον τις διαδικασίες της έρευνας, τις κατάλληλες δεξιότητες για τη διεξαγωγή της καθώς και την καταγραφή των διαδικασιών.

Λάβετε αυτά τα μέτρα για να προστατευτείτε εσείς και το προσωπικό σας... Αυτός είναι ο δρόμος της προόδου!!!





** Ξένη Βιβλιογραφία

Appelberg, K. (1996) Alcohol consumption and smoking: Associations with interpersonal conflicts at work and with spouse among 13,869 Finnish employees. *Addiction Research*, 1, 257-267.

Balloch, S., Pahl, J., & McLean, J. (1998) Working in the social services: Job satisfaction, stress and violence. *British Journal of Social Work*, 28, 329-350.

Barling, J. (1996) The prediction, experience, and consequences of workplace violence. In G.R. VandenBos & E.Q. Bulatao (Eds). *Violence on the Job* (p2949). Washington, DC: American Psychological Association.

Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994) Aggression among university employees. *Aggressive Behaviour*, 20, 173-184.

Brady, C (1999) Surviving the incident. In P. Leather, C. Brady, C. Lawrence, D.

Beale, & T. Cox (Eds). *Work-Related Violence: Assessment and Intervention* (p52-68). London: Routledge.

Castillo, D.N. (1995) Non-fatal violence in the workplace: Directions for future research. In C.Block & R.Block (Eds). *Trends, Risks and Interventions in*.

Lethal Violence: Proceedings of the Third Annual Spring Symposium of the Homicide Research Working Group (p225-235), Washington, DC: US Department of Justice.

CBI (2000) *Focus on absence: Absence and labour turnover survey 2000*. London: CBI.

- Cooper, C.L. & Cartwright, S. (1997) An intervention strategy for workplace stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 43, 7-16.
- Doukmak, B. & Huber, B. (1995) III-health and Workplace Absenteeism in the Federal Republic of Germany: Initiatives for Prevention. Dublin, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Working Paper).
- Einarsen, S. (1996) *Bullying and Harassment at Work: Epidemiological and Psychological Aspects*. PhD thesis, Department of Psychological Science, University of Bergen.
- Einarsen, S. and Skogstad, A. (1996) Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organisations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 185-201.
- Einarsen, S. Matthiesen, S.B. and Mikkelsen, E.G. (1999) Tiden leger alle sår: Senvirkninger av mobbing I arbeidslivet. Institutt for Samfunnspsykologi, University of Bergen.
- Einarsen, S., Raknes, B.I., Mathiesen, S.B. & Hellesøy, O.H. (1994) *Mobbing og Harde Personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Sigma Forlag, London.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2000) *Third European Survey on Working Conditions*. Dublin, Ireland.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1997) *Second European Survey on Working Conditions*. Dublin, Ireland.
- European Union (1996). In International Labour Organisation (1998) *Violence on the Job – a Global Problem*. Press Release, Monday 20 July 1998. Ref: ILO/98/30.
- Flannery, R.B. (1996) Violence in the workplace, 1970-1995: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, 1, 57-68.
- Glomb, T.M., Richman, W.L., Hullin, C.L. & Dragskow, F. (1997) Ambient sexual harassment. An integrated model of antecedents and consequences.
- Organisational Behaviour and Human Decision Processes, 71, 309-328. Gordon, F. & Risley, D. (1999) *The costs to Britain of workplace accidents and work-related ill health in 1995/6*. Second Edition, HSE. London: HSE Books.
- Gutek, B.A. & Koss, M.P. (1993) Changed women and changed organisations: Consequences of and coping with sexual harassment. *Journal of Vocational Behaviour*, 42, 28-48.

Hoel, H. & Cooper, C.L. (2000a) Destructive Conflict and Bullying at Work. November 2000, Unpublished Report, UMIST, UK.

Helge Hoel, Kate Sparks & Cary L. Cooper University of Manchester Institute of Science and Technology.

Kiely, J. & Henbest, A. (2000) Sexual Harassment at work: experiences from an oil refinery. *Women in Management Review*, 15, 65-80.

Kivimäki, M., Elovainio, M. & Vathera, J. (2000) Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine*, 57, 656-660.

Koss, M.P. (1990) Changed lives: the psychological impact of sexual harassment. In M. Paludi (Ed). *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus*. (p73-92). Albany, NY: SUNY Press.

Leather, P., Brady, C., Lawrence, C., Beale, D., & Cox T. (1999) *Work-Related Violence: Assessment and Intervention*. London: Routledge.

Leather, P., Lawrence, C., Beale, D., Cox, T., & Dixon, R. (1998). Exposure to occupational violence and the buffering effects of intra-organizational support. *Work and Stress*, 12, 161-178.

Leymann, H. (1990) Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-125.

Minnesota Advocates of Human Rights (1999) *Sex Discrimination and Sexual Harassment in the Workplace in Bulgaria*, March 1999.

Neeta Raymond Combat Law, Volume 2, Issue 3 <http://www.indiatogether.org/combatlaw/vol2/issue3/harass.htm>

Quick, J.C., Murphy, L. R., & Hurrell, J.J. (1992) *Stress and Well-being at Work: Assessments and Interventions for Occupational Mental Health*. Washington, DC: American Psychological Association.

Richman, J.A., Rospenda, K.M., Nawyn, S.J., Flatherty, J.A., Fendrich, M., Drum, M.L. & Johnson, T.P. (1999) *Sexual harassment and generalised*.

Rippon, T.J. (2000) Aggression and violence in health care professions. *Journal of Advanced Nursing*, 31, 452-460.

Rogers, K. & Kelloway, E.K. (1997) Violence at work: Personal and organizational outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 63.

Rowett, C. (1986) *Violence in Social Work*. Institute of Criminology, Occasional Paper No14. Cambridge University.

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, 401-414.

Standing, H. & Nicolini, D. (1997) *Review of workplace related violence*. Health and Safety Executive. London: HSMO.

Warshaw, L.J. & Messite, J. (1996) Workplace violence: Preventive and interventive strategies. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 38, 993-1006.

** Ελληνική Βιβλιογραφία

Αθανασιάδου, Χ., Πετροπούλου, Σ. Μιμίκου, Γ., «Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000», ΚΕΘΙ, Αθήνα, 2001.

Αράπογλου, Β. & Τσονίδης, Α., «ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ EQUAL: ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΝΕΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΑ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΟΜΑΔΕΣ: «ΕΞΥΠΙΝΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ» ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ & ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΩΝ. ΔΡΑΣΗ 2: ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΕΜΒΑΘΥΝΣΗΣ: ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΕΣ. ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ», ΙΔΡΥΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ, 2007.

Αρτινοπούλου Β., Παπαθεοδώρου Θ., «Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας» Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2006.

Βαΐου Ν., Στρατηγάκη Μ., «Η εργασία των γυναικών: Ανάμεσα σε δύο κόσμους». Σύγχρονα Θέματα, τ. 40: 14-23, 1989.

Κ. Βαρσάμης, Ν. Μοσχοβάκου, Α. Μπαγινέτα, Μ.-Ι. Παρασκευά, «Οδηγός για Μετανάστριες: Δικαιώματα και Υποχρεώσεις», ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.), 2008.

Γιαννακούρου Μ. και Σουμελή Ε., «Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις», Αθήνα, Οκτώβριος 2002.

Γιαννακούρου Στ., «Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το Κοινοτικό και το Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, 2008.

Ελληνικό Δίκτυο για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, και Γενική Γραμματεία Ισότητας, «ΙΣΟΤΗΤΑ στον εργασιακό χώρο... για την ενίσχυση των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων κάθε επιχείρησης».

Ένωση Ελληνίδων Νομικών (2004) «Οδηγός για την ισότητα των φύλων στον τομέα της εργασίας και ειδικότερα στον τομέα του τουρισμού», υλικό που παράχθηκε στα πλαίσια της δράσης της Α.Σ. «Ίσες δυνατότητες- Ίσες ευκαιρίες», Κ.Π. EQUAL Α' κύκλου. Ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα της EQUAL: www.equal-greece.gr

Equal- Ανδρομέδα, «Οδηγός Δικτύωσης για θέματα ισότητας στον εργασιακό χώρο», Αθήνα, 2005.

Equal- Ανδρομέδα, «Οδηγός πολιτικής κινήτρων και επικοινωνίας για την ένταξη της ισότητας των δύο φύλων στις επιχειρήσεις».

Hirigoyen M.-E., «Ηθική Παρενόχληση στο χώρο της εργασίας», Εκδόσεις Πατάκη, 2002.

Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών, «Οδηγός Νομικής Προστασίας. Δικαιώματα Γυναικών στην επαγγελματική, οικογενειακή και κοινωνική τους ζωή», Αθήνα, Οκτώβριος 2008.

Καρακιουλάφη Χρ., «Ψυχολογική βία και παρενόχληση στους χώρους εργασίας», Επετηρίδα «Εργασία 2004», Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, σσ. 81-102., 2005.

Καρακιουλάφη Χρ., «Βία και παρενόχληση στους χώρους εργασίας» στο Παπαγεωργίου, Γ. (επιμ.) Έμφυλοι μετασχηματισμοί, Πανεπιστήμιο Κρήτης, σσ.235-238, 2007.

Το ΚΕΝΤΡΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΩΝ (ΚΕ.Γ.ΜΕ., πρώην ΔΙΟΤΙΜΑ), μεταξύ άλλων έχει εκδώσει τους εξής οδηγούς (www.genderissues.org.gr):

- «Μεθοδολογία αξιολογικής παρακολούθησης (benchmarking) των επιδόσεων των επιχειρήσεων αναφορικά με την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών μεταξύ εργαζομένων γυναικών και ανδρών σε εθνικό επίπεδο».
- «Ανάπτυξη Μεθοδολογίας σχεδιασμού, εφαρμογής και παρακολούθησης Σχεδίων Ισότητας σε επιχειρήσεις (δημόσιου και ιδιωτικού τομέα)».
- «Οδηγός για την εφαρμογή μέτρων υπέρ της συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής».
- «Οδηγός καλών πρακτικών για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών επαγγελματιών και για την αποφυγή σεξιστικών στερεοτύπων στα ΜΜΕ».
- «Οδηγός ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για γυναίκες μετανάστριες σχετικά με τα δικαιώματά τους τόσο έναντι του νόμου όσο και των θεσμών και των κοινωνικών υπηρεσιών (τριγλωσσος)».

Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου Σ., «Προστασία στην απασχόληση και ισότητα των φύλων. Διεθνείς κανόνες και λειτουργία τους στην ελληνική έννομη τάξη. Στο συνέδριο του Ιδρύματος Μαραγκοπούλου για τα δικαιώματα του ανθρώπου», Εκδόσεις Σάκκουλα, 1998.

Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου Σ., «From Formal to Substantive Gender Equality. The Proposed Amendment of Directive 76/207: Comments and Suggestions», Φορέας: Ίδρυμα Μαραγκοπούλου για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλας, Αθήνα, 2001.

Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου Σ., «Συνταξιοδότηση και εναρμόνιση οικογένειας και εργασίας. Ζητήματα ουσιαστικής ισότητας των φύλων και δικαστικής προστασίας (με αφορμή την Δ.Ε.Κ. 26.03.2009 C-559/07)», στο: Επιθεώρησις Δικαίου Κοινωνικής Ασφαλίσεως, έτος Ν', αρ. Τεύχους 11/610, 2009.

Leijenaar M., «Η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές: από τη θεωρία στην πράξη», πρακτικά ευρωπαϊκού συνεδρίου με θέμα Στρατηγικές για την Ισότητα των Φύλων. Ευρώπη – Ελλάδα 1996 – 2005, Αθήνα, ΚΕΘΙ, 2001.

Νίνα-Παζαρζή, Ε., «Φύλο και εργασιακές σχέσεις στην ευρωπαϊκή ένωση», ημερίδα Τ.Ε.Ι. Αθηνών, 7-12-2005, ιστοσελίδα: <http://isotita.teiath.gr>.

Παπάζογλου-Μητροπούλου Αιμ., «Η αρχή της ισότητας των φύλων και η εφαρμογή της κατά την πρόσβαση στην απασχόληση», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τ. 6, Απρίλιος 1997, σσ. 78-96.

«ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ μεταξύ της ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α. και των ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ ΕΒΕΑ, ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ως προς την προώθηση ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στις επιχειρήσεις.», Αθήνα, 2006.

Στρατηγάκη Μ., Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής, εκδόσεις Μεταίχιμο, Αθήνα, 2007.

Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, (επιμ. Μαγγανάρα, Ι.) «Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων», Εισηγήσεις Σεμιναρίου, εκδ. Οδυσσέας, Αθήνα, Ιούλιος, 1998.

Συνήγορος του Πολίτη, Ειδική Έκθεση: «Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις», Αθήνα, 2009.

Οι Συνθήκες σχετικές με διάκριση λόγω φύλου:

Ισότητα του φύλου μετά από τη Συνθήκη της Ρώμης

Η αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών υιοθετήθηκε από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα στο Άρθρο 141 (πρώην Άρθρο 119) της Συνθήκης της Ρώμης, ως το δικαίωμα «ίση αμοιβή για ίση εργασία». Η πρόνοια αυτή, αν και περιορισμένης έκτασης, εξελίχθηκε από το 1975 σε αριθμό Κοινοτικών εγγράφων, τα οποία διευκρίνησαν και ανέπτυξαν την βασική αυτή αρχή του Κοινοτικού Δικαίου.

Ισότητα του φύλου μετά από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ αφότου τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαΐου 1999, η Ευρωπαϊκή δέσμευση για ισότητα των φύλων ενισχύθηκε. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ ήταν ιδιαίτερα σημαντική σε σχέση με την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών εντός της ΕΕ και αποτέλεσε μεγάλο βήμα στην υλοποίηση της ισότητας στον χώρο εργασίας.

Ισότητα του φύλου μετά από τη Συνθήκη της Λισαβόνας

Τα κράτη μέλη της Ευρώπης θα έχουν υποχρεώσεις, δυνάμει της Συνθήκης της Λισαβόνας, η οποία έχει πλέον κυρωθεί και θα τεθεί σε ισχύ τον Δεκέμβρη. Οι αλλαγές που εισήγαγε η Συνθήκη της Λισαβόνας στο τομέα των δικαιωμάτων των γυναικών και ισότητα των φύλων σχετίζονται με δύο θέματα:

Η επιβεβαίωση της αρχής της ισότητας των φύλων και οι πολιτικές της ΕΕ στον τομέα της ισότητας των φύλων.

Για περισσότερες πληροφορίες για τις Συνθήκες παρακαλούμε να ακολουθήσετε τον σύνδεσμο:

<http://www.europa.europa.eu/document/activities/cont/200907/20090728ATT59207/20090728ATT59207EN.pdf>

Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών υιοθετήθηκε το 1979 και από τον Μάρτιο του 2009, 185 χώρες έχουν κυρώσει την Συνθήκη για τα δικαιώματα των γυναικών.

Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006.

Για το σύνολο των Οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελληνικής Νομοθεσίας όσον αφορά την Ισότητα των Φύλων σας παραπέμπουμε στην ιστοσελίδα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων : www.isotita.gr

Επίσης για βιβλιογραφία και τεκμηρίωση σας παραπέμπουμε στο Κ.Ε.Θ.Ι. και στην βιβλιοθήκη που λειτουργεί. Περισσότερα στην ιστοσελίδα : www.kethi.gr

** Καλές Πρακτικές και Υπηρεσίες/ Οργανώσεις που ασχολούνται με θέματα ισότητας των φύλων στην Ελλάδα



Σημείωμα του ελληνικού εταίρου του προγράμματος:

Εταιρία Κοινωνικής Ψυχιατρικής και Ψυχικής Υγείας.

Παρακάτω αναφέρουμε ενδεικτικά κάποιες αρχές, υπηρεσίες και (μη κυβερνητικές) γυναικείες οργανώσεις, οι οποίες παρέχουν πληροφόρηση ή υπηρεσίες νομικής ή/ και ψυχολογικής στήριξης σε γυναίκες που υφίστανται διακρίσεις ή βία στην εργασία τους. Λόγω περιορισμένου χώρου σε αυτόν τον οδηγό, δεν μπορούμε να αναφερθούμε σε όλες τις υπηρεσίες της Πολιτείας, σε όλους τους συνδικαλιστικούς φορείς και σε όλες τις γυναικείες οργανώσεις που συνεργαστήκαμε στα πλαίσια αυτού του Ευρωπαϊκού Προγράμματος. Τους ευχαριστούμε όλους για την συνεργασία. Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα μας www.ekpse.gr

1. Οι Αρχές και οι Υπηρεσίες της Πολιτείας

→ Συμβουλευτικά Κέντρα για τη βία κατά των γυναικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Διεύθυνση: Κέντρο Αθήνας: Νίκης 11, Σύνταγμα, 105 57, Αθήνα

Τηλέφωνο: Κέντρο Αθήνας: 210-3317305-6

Διεύθυνση: Κέντρο Πειραιά: Αλκιβιάδου 76, 185 32, Πειραιάς

Τηλέφωνο: Κέντρο Πειραιά: 210-4112091, 4129386. **Φαξ:** 210-4129101

Ιστοσελίδα: www.isotita.gr

Ηλεκτρονική διεύθυνση: Κέντρο Αθήνας: isotita4@otenet.gr,

Κέντρο Πειραιά: isal76pi@otenet.gr

Άτομο επικοινωνίας: Π. Κατσαργύρη

- **Συνήγορος του Πολίτη. Ανεξάρτητη Αρχή/Κύκλος Ισότητας των Φύλων**
Διεύθυνση: Χατζηγιάννη Μέξη 5, 11528, Αθήνα
Τηλέφωνο: Κεντρική γραμματεία ΣτΠ 210-7289600
Γραμματεία Κύκλου Ισότητας των Φύλων: 210-7289794
Φαξ: 210-7292129
Ιστοσελίδα: www.synigoros.gr
Ηλεκτρονική Διεύθυνση: diakriseis@synigoros.gr
Βοηθός Συνήγορος του Κύκλου Ισότητας των Φύλων: κ.Στ. Γιαννακούρου
- **Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης/Τμήμα Ισότητας των Φύλων/Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)**
Διεύθυνση: Πειραιώς 40, 10182, Αθήνα
Τηλέφωνο: 210-5295141, 5295182
Ιστοσελίδα: www.ypakp.gr
- **Κέντρο Ερευνών Για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)**
Διεύθυνση: Χ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 106 81, Αθήνα
Τηλέφωνο: 210-3898000
Ιστοσελίδα: www.kethi.gr
Ηλεκτρονική διεύθυνση: kethi@kethi.gr
Άτομο επικοινωνίας: Ειρήνη Μάρη

2. Κάποια Σωματεία εργαζομένων

- **Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.)**
Διεύθυνση: Πατησίων 69 & Αινιάνος 2-4, 10434, Αθήνα
Τηλέφωνο: 210-8202284, 210-8202198
Ιστοσελίδα: www.gsee.gr
Τμήματα: 1. Γραμματεία Γυναικών Γ.Σ.Ε.Ε.
2. Νομική Υπηρεσία Γ.Σ.Ε.Ε.
Άτομο επικοινωνίας: Βαρχαλαμά Έλλη, Δικηγόρος – Νομική Σύμβουλος Γ.Σ.Ε.Ε.
- **Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας (Ο.Τ.Ο.Ε.).**
Τμήμα: Γραμματεία Ισότητας
Διεύθυνση: Σίνα και Βησσαρίωνος 9, 10672, Αθήνα
Τηλέφωνο: 210-3647712, 3647668, Φαξ: 210-3640429
Ιστοσελίδα: www.otoe.gr/isotita
Ηλεκτρονική διεύθυνση: kanta@otoe.gr
Άτομο επικοινωνίας: Πρόεδρος Γραμματείας Ισότητας: κ.Σ. Κάντα

→ **Παναττική Ένωση Καθαριστριών & Οικιακού Προσωπικού, Μέλος, Ε.Κ.Α. και Ο.Ι.Υ.Ε.**

Διεύθυνση: Γ.Σεπτεμβρίου 48β, 10433, Αθήνα

Τηλέφωνο και Φαξ: 210-8221083

Ιστοσελίδα: www.pekop.wordpress.com

Ηλεκτρονική διεύθυνση: pekop1999@gmail.com

Άτομο επικοινωνίας: Βλασία Παπαθανάση

→ **Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ)**

Τμήμα: Γραμματεία Γυναίκών

Διεύθυνση: Φιλελλήνων και Ψύλλα 2, 10557, Αθήνα

Τηλέφωνο: 213-1616900, Φαξ: 210-3246165

Ιστοσελίδα: www.adedy.gr

Ηλεκτρονική διεύθυνση: adedy@adedy.gr, adedy1@adedy.gr

Πρόσωπο Επικοινωνίας: Πρόεδρος Γραμματείας Γυναίκων κ. Δ. Σπανού

3. ΜΚΟ Γυναικείες Οργανώσεις

→ **Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (Σ.Δ.Γ.)**

Διεύθυνση: Σκουφά 60, 10680, Αθήνα

Τηλέφωνο: 210-3626460

Ιστοσελίδα: www.leaguelwomenrights.gr

Ηλεκτρονική διεύθυνση: L.women-rights@otenet.gr

→ **Κέντρο Γυναικείων Μελετών Και Ερευνών (ΚΕ.Γ.Μ.Ε)**

Διεύθυνση: Νίκης 24, 105 57, Αθήνα

Τηλέφωνο: 210-3244380, Φαξ: 210-3227706

Ιστοσελίδα: www.genderissues.org.gr

Ηλεκτρονική διεύθυνση: diotima@otenet.gr

Άτομο επικοινωνίας: Γεωργία Καραχάλιου

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι το ΚΕ.Γ.Μ.Ε. υποστηρίζει το:

→ **Δίκτυο Ενίσχυσης και Στήριξης Μεταναστριών (Δ.Ε.Σ.Με.)**

Περισσότερες πληροφορίες για το δίκτυο στην ιστοσελίδα του ΚΕ.Γ.Μ.Ε

www.genderissues.org.gr

Τηλέφωνο: 210-3244380

Πρόσωπο Επικοινωνίας: Ερμώνα Μήτση

Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο: diotima@otenet.gr

→ **Χριστιανική Ένωση Νεανίδων Ελλάδος (Χ.Ε.Ν.Ελλάδος)**

Τμήματα: 1. Κοινωνικής Υπηρεσίας και, 2. Κέντρο Απασχόλησης για Γυναίκες

Διεύθυνση: Αμερικής 11, 106 72, Αθήνα

Τηλέφωνο: 210-3624291, **Φαξ:** 210-3622400

Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο: xene1@xen.gr

Κοινωνική Υπηρεσία ΧΕΝ Ελλάδος:

Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο: xene4@xen.gr

Ιστοσελίδα: www.xen.gr

Πρόσωπο Επικοινωνίας: Νατάσσα Πανταζή – Υπεύθυνη Ανάπτυξης και Προγραμμάτων/ Σύμβουλα Ιωάννου – Κοινωνική Λειτουργός και Σύμβουλος Απασχόλησης/Δέσποινα Παναγοπούλου – Διοικητική Υποστήριξη παρέχεται έντυπο και ηλεκτρονικό πληροφοριακό υλικό για θέματα εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης.

→ **Ελληνικό Δίκτυο Γυναικών Ευρώπης**

Διεύθυνση: Αμαλιάδος 15, 115 23, Αθήνα

Τηλέφωνο: 210-6411449, 210-9700814

Ιστοσελίδα: www.enow.gr

Πρόσωπο Επικοινωνίας: Νίκη Ρουμπάνη

→ **Ένωση Γυναικών Ελλάδας (Ε.Γ.Ε.)**

Διεύθυνση: Ηπείρου 53, 104 39 Αθήνα

Τηλέφωνο: 210-8225354, **Φαξ:** 210-8234954

Ιστοσελίδα: www.ege.gr

Ηλεκτρ/κή Δ/νση: mary_plaka@yahoo.gr (Υπάρχει _ μεταξύ mary and plaka)

Άτομο Επικοινωνίας: Λιάκου Αγγελική

Το κείμενο για την Αγγλική Έκδοση του Οδηγού επιμελήθηκε το Mental Health Europe. Την Ελληνική Έκδοση του Οδηγού επιμελήθηκε η Εταιρία Κοινωνικής Ψυχιατρικής και Ψυχικής Υγείας.

Ομάδα εργασίας: Αθηνά Φραγκούλη, Παναγιώτα Φίτσιου

Μετάφραση του οδηγού: Κατερίνα Κόλλια. Επιμέλεια κειμένου: Παναγιώτα Φίτσιου



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ
MENTAL HEALTH EUROPE
SANTÉ MENTALE EUROPE aisbl

- Boulevard Clovis, 7 • B-1000 Bruxelles
- T +32 2 280 04 68 • F +32 2 280 16 04
- E-mail info@mhe-sme.org • www.mhe-sme.org



Αυτός ο οδηγός έχει εκδοθεί με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Δικαιοσύνης, Ελευθερίας και Ασφάλειας, Πρόγραμμα DAPHNE III 2007-2013, για την καταπολέμηση της Βίας εναντίον των Παιδιών, των Νέων και των Γυναικών και την προστασία των θυμάτων και των ομάδων σε κίνδυνο.

Ένας οδηγός αναφοράς για τις εργαζόμενες, ώστε να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν τη βία και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας και ένας χρήσιμος οδηγός για τους εργοδότες πάνω στις καλές πρακτικές για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης κατά των γυναικών στην εργασία.

