

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

Σχολή Επαγγελματιών Υγείας & Πρόνοιας

Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.
ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΤΗΣ
ΠΟΛΗΣ ΤΟΥ ΡΕΘΥΜΝΟΥ».**

ΤΩΝ

ΓΕΡΟΒΑΣΙΑΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΑΚΗ ΣΟΦΙΑ

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ

ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2017

Αντί προλόγου

“Η γυναίκα έχει εκπληκτική διαίσθηση: μπορεί να μαντέψει τα πάντα, εκτός εκείνου που είναι ολοφάνερο”.

Όσκαρ Ουάιλντ

**Copyright@ 2017 Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.
<http://www.teicrete.gr/koinerg/koinwnikis.html>**

Το περιεχόμενο της συγκεκριμένης Π.Ε. αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία των Γεροβασίλη Αικατερίνης και Καραγιαννάκη Σοφίας, της επιβλέπουσας καθηγήτριας Οικονόμου Αικατερίνης και του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας και προστατεύονται από τους νόμους περί πνευματικής ιδιοκτησίας (Νόμος 2121/1993 και κανόνες Διεθνούς Δικαίου που ισχύουν στην Ελλάδα).

Δήλωση τήρησης της ακαδημαϊκής δεοντολογίας

Οι υπογράφουσες φοιτήτριες του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του ΤΕΙ Κρήτης

Γεροβασίλη Αικατερίνη
Καραγιαννάκη Σοφία

δηλώνουμε υπεύθυνα ότι η παρούσα πτυχιακή εργασία με τίτλο:

«ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.
ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ
ΤΗΣ ΠΟΛΗΣ ΤΟΥ ΡΕΘΥΜΝΟΥ»

είναι στο σύνολό της προϊόν δικής μας δουλειάς και ότι όλες οι πηγές που έχουν χρησιμοποιηθεί αναφέρονται πλήρως. Επίσης δηλώνουμε ότι δεν αποτελεί προϊόν οποιασδήποτε εξωτερικής μη αδειοδοτημένης βοήθειας και ότι δεν έχει υποβληθεί σε οποιοδήποτε ίδρυμα ή οργανισμό προς αξιολόγηση, ούτε έχει δημοσιευθεί στο παρελθόν μέρος αυτής ή στο σύνολό της.

(Υπογραφή)

(Υπογραφή)

Γεροβασίλη
Αικατερίνη

Καραγιαννάκη Σοφία

Ευχαριστίες

Μέσα από τις επόμενες γραμμές θα θέλαμε να εκφράσουμε τις ειλικρινείς μας ευχαριστίες στην καθηγήτριά μας κ. Οικονόμου Αικατερίνη που συνέβαλε με τη βοήθειά της στην επιτυχή ολοκλήρωση της πτυχιακής μας εργασίας. Θα θέλαμε επίσης να ευχαριστήσουμε το εκπαιδευτικό και διοικητικό προσωπικό του ΤΕΙ Κρήτης, τους υπόλοιπους καθηγητές του τμήματος καθώς τους φίλους και τους συμφοιτητές μας για τις γνώσεις και τις πλούσιες εμπειρίες που αποκομίσαμε στα χρόνια της φοιτητικής μας δραστηριότητας. Πάνω από όλους θα θέλαμε να εκφράσουμε τις ευχαριστίες μας στις οικογένειες μας για την ενθάρρυνση, ηθική συμπαράσταση και οικονομική υποστήριξη που μας προσέφεραν όλα τα χρόνια των σπουδών μας.

Περίληψη

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παράλληλα παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αποτελεί δε, ιδιαίτερα στο χώρο της εργασίας, μία σχετικά συχνή, προσβολή εις βάρος των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών. Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούσε για δεκαετίες και εν μέρει συνεχίζει να συνιστά μία υπαρκτή αλλά αθέατη κατάσταση, την οποία η κοινωνία τη θεωρούσε και την αντιμετώπιζε ως ένα ταμπού, αφού φρόντιζε να αποκρύπτει επιμελώς την ύπαρξή της. Πέρα από το γεγονός όμως ότι αποτελεί ένα ζήτημα ταμπού, υπάρχει και το μεγάλο θέμα της άγνοιας για το τι είναι ή τι συνιστά πραγματικά θεατή, αισθητή ή και αθέατη σεξουαλική παρενόχληση. Έτσι προκύπτει η πρώτη και άμεση ανάγκη για εξήγηση και νομική ερμηνεία της σεξουαλικής παρενόχλησης. Δηλαδή πώς μπορεί κάποιος/α την αναγνωρίσει και να την προσδιορίσει προτού προχωρήσει στην αντιμετώπισή της όταν το φαινόμενο υπάρχει και εξελίσσεται.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η καταγραφή και μελέτη του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στα ξενοδοχεία της πόλης του Ρεθύμνου, καθώς έχει ως αντικείμενο την καταγραφή και ενημέρωση της συχνότητας εμφάνισης της στον εργασιακό χώρο με θύματα τις γυναίκες. Επιπρόσθετα, εστιάζεται στην περιγραφή του φαινομένου, στα ποιοτικά χαρακτηριστικά του, καθώς και στη σχέση μεταξύ δράστη και θύματος παρενόχλησης.

Από την έρευνα που έγινε προέκυψε ότι το σύνολο των ερωτηθέντων γνωρίζουν τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση και αναγνωρίζουν όλες τις μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που υπάρχουν στο ερωτηματολόγιο. Επίσης, λίγες έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση και το βίωσαν σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Σχετικά με το πώς αντιμετώπισαν τη συγκεκριμένη κατάσταση δείχνει ότι από τις 33 γυναίκες που έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση οι 12 προέβησαν σε παραίτηση, οι 3 υπέβαλλαν μήνυση, οι 4 από αυτές συζήτησαν το περιστατικό με συγγενικά τους πρόσωπα, ενώ οι 14 από αυτές δεν είχαν καμία αντίδραση.

Λέξεις κλειδιά: Σεξουαλική παρενόχληση, χώρος εργασίας, εργαζόμενες γυναίκες

Abstract

Sexual Harassment is a social phenomenon that affects human dignity and at the same time violates the principle of equality. Especially in the workplace, it is a common and usual insult against workers, mainly women. Sexual harassment was for decades and partly continues to be an existing but hidden situation that society considered and treated like a taboo, deliberately hiding its existence. Apart the fact it is a taboo issue, there also lies the great issue of ignorance for what really is the truly acknowledgeable, perceptible or the invisible sexual harassment. Therefore, the need for explanation and legal description of sexual harassment is necessary. In other words, how can someone identify and determine it before taking action against it while the phenomenon exists and develops.

Aim of this survey is to document and study the phenomenon of sexual harassment in hotels of the city of Rethymno, as the purpose of it is to document and inform about the frequency it occurs in the workplace with women as victims. Moreover, it focuses in describing the phenomenon, it's main characteristics, and the relation between the committer and the victim.

From this survey we conclude that all of the questioned elements know what a sexual harassment is and that they identify all of the forms of sexual harassment described in the questionnaire. Also, a few of them have faced sexual harassment in the past and experienced it in extent. According to how they responded to this situation, the survey shows that from 33 women that faced sexual harassment in the past 12 of them resigned, 3 of them sued, 4 of them talked about the incident with relatives, while 14 of them had no reaction at all.

Keywords: Sexual Harassment, workplace, working women

Περιεχόμενα

Αντί προλόγου	2
Copyright@ 2017 Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.....	3
Δήλωση τήρησης της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.....	4
Ευχαριστίες.....	5
Περίληψη	6
Abstract.....	7
Ευρετήριο Διαγραμμάτων.....	10
Ευρετήριο Ραβδογραμμάτων.....	10
Εισαγωγή	11

Α' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ

Κεφάλαιο πρώτο: Σεξουαλική παρενόχληση	14
1.1 Ορισμοί - Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης.....	14
1.2 Ορισμοί-Μορφές βίας.....	16
1.3Επιδημιολογικά στοιχεία	21
1.4Επαγγέλματα επιρρεπή στην εμφάνιση σεξουαλικής παρενόχλησης.....	22
1.5 Σχετικές έρευνες	22
Κεφάλαιο δεύτερο: Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.....	26
2.1 Η σεξουαλική παρενόχληση ανάμεσα σε εργαζόμενο και εργοδότη	26
2.2 Λόγοι που προκαλούν τη σεξουαλική παρενόχληση.....	28
2.3 Συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	29
2.4 Τρόποι διαχείρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης	32
Κεφάλαιο τρίτο: Ο ρόλος της ένωσης εργαζομένων για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στο χώρο εργασίας.....	35
3.1Πρόγραμμα πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.....	35
3.2Ανάγκη για τις θεσμικές πρωτοβουλίες.....	35
3.4 Νομοθεσία	38

Β' ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ

Κεφάλαιο 4. Μεθοδολογία και στάδια της έρευνας	44
4.1 Μεθοδολογία, σκοπός και στόχοι έρευνας	44
4.2 Δείγμα	45
4.3 Εργαλείο έρευνας και τεχνικές συλλογής στοιχείων	45
4.4 Εκτίμηση δυσκολιών	46
4.5 Ηθικά ζητήματα	46
Κεφάλαιο 5 Αποτελέσματα της έρευνας	47
Κεφάλαιο 6: Συζήτηση αποτελεσμάτων	65
6.1. Συνοπτική παρουσίαση ερευνητικών ερωτημάτων	65
6.2 Συμπεράσματα	68
Βιβλιογραφία	72
Διαδικτυακές πηγές	75
Παραρτήματα	76

Ευρετήριο Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Ηλικία

Διάγραμμα 2: Εθνικότητα

Διάγραμμα 3: Γνωρίζεις τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση;

Διάγραμμα 4: Ποιες από τις παρακάτω μορφές αναγνωρίζεις ως σεξουαλική παρενόχληση;

Διάγραμμα 5: Γνωρίζεις ποια είναι τα δικαιώματα των γυναικών όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση;

Διάγραμμα 7: Είχες ποτέ κάποια εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης

Διάγραμμα 8: Πώς διαχειρίστηκες αυτή την κατάσταση;

Ευρετήριο Ραβδόγραμμάτων

Ραβδόγραμμα 1: Οικογενειακή κατάσταση εργαζόμενης

Ραβδόγραμμα 2: Πόσο καιρό εργάζεσαι στη συγκεκριμένη δουλειά;

Ραβδόγραμμα 3: Σε ποιο βαθμό γνωρίζεις τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση;

Ραβδόγραμμα 4: Γνωρίζεις ποιες ενέργειες απαιτούνται για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης;

Ραβδόγραμμα 5: Είσαι ενημερωμένη για το νόμο σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση;

Ραβδόγραμμα 6: Σε ποιο βαθμό είσαι ενημερωμένη για το νομικό πλαίσιο της σεξουαλικής παρενόχλησης;

Ραβδόγραμμα 7: Αν ναι, τι είδους εμπειρία;

Ραβδόγραμμα 8: Σε ποιο βαθμό βίωσες αυτή την εμπειρία;

Ραβδόγραμμα 9: Πόσο συχνά αντιμετώπιζες αυτή την κατάσταση ;

Εισαγωγή

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μορφή έμφυλης βίας που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών καθώς και θεμελιώδη δικαιώματα του ατόμου στην εργασία (Cooper & Swanson, 2002).

Ως εκ τούτου δεν αφορά μόνο το θύμα, αλλά αποτελεί παράλληλα ένα κοινωνικό πρόβλημα, καθώς η εργασιακή ιεραρχία χρησιμοποιείται ως κυριαρχία που διασύρει την προσωπικότητα του θύματος, δημιουργεί ψυχολογικά και εργασιακά προβλήματα στα θύματα, αλλά και στους μάρτυρες. επιδεινώνει τις εργασιακές συνθήκες και σχέσεις και τελικά επηρεάζει όλο το σύστημα (το άτομο, την ομάδα, την επιχείρηση ή τον οργανισμό) (Κ.Ε.Θ.Ι., Ιούνιος 2001).

Οι γυναίκες που παρενοχλούνται αντιμετωπίζουν εργασιακές και κοινωνικές συνέπειες, καθώς συχνά αναγκάζονται να φύγουν από την εργασία τους χωρίς φυσικά εγγυήσεις σε πόσο χρόνο θα μπορέσουν να την αντικαταστήσουν, να ζητήσουν μετάθεση, ακόμα και υποβίβαση θέσης ώστε να διαφύγουν της σεξουαλικής παρενόχλησης (Anderson C., 2002).

Η κατά το δυνατόν πληρέστερη προσέγγιση του φαινομένου η οποία το καθιστά πρωτίστως κοινωνικό πρόβλημα προσδιορίζει το τελευταίο ως μια κατά το μάλλον ή επαναλαμβανόμενη πρακτική που αποτελεί έκφανση ιδιότυπων μορφών ιεραρχίας και κυριαρχίας; κατά τις οποίες το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης υφίσταται διασυρμό της προσωπικότητάς του με σημαντικές ψυχολογικές συνέπειες. Επιπρόσθετα, οδηγεί αφενός στην επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών και σχέσεων και αφετέρου στη μεταξύ των φύλων ανισότητα ως προς τα εργασιακά δικαιώματα (Κ.Ε.Θ.Ι., Ιούνιος 2001).

Μόλις πολύ πρόσφατα η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αναγνωρίστηκε ως πρόβλημα που απαιτούσε την εξεύρεση τρόπων αντιμετώπισής του. Η πρώτη απόπειρα διαμόρφωσης ενός κοινά αποδεκτού ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης έγινε το 1975 και αφορούσε σε συμπεριφορές, οι οποίες προκαλούσαν στο θύμα ενόχληση, αμηχανία και δυσαρέσκεια αναφορικά με το εργασιακό του περιβάλλον. Η αρχική απόπειρα προσδιορισμού της έννοιας διευρύνθηκε κατά τα επόμενα χρόνια σε τρία κυρίως σημεία (Baratta A., 2001):

- α) Αναγνωρίστηκε ότι συμπεριφορές που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση είναι τόσο σοβαρές, που δεν χρειάζεται η επανάληψή τους για να θεωρηθούν ως τέτοια.
- β) Οι μεταγενέστεροι ορισμοί συμπεριέλαβαν και τον όρο «παρενόχληση βάσει

φύλου».

γ) Η σεξουαλική παρενόχληση ως πρακτική διαποτίστηκε από τη φεμινιστική και κοινωνικό-πολιτισμική ερμηνείας του φαινομένου, κατά την οποία η πρώτη συνιστά έκφραση της άνιση κατανομής της εξουσίας σε κοινωνικό επίπεδο. Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας έχει αποτελέσει σε σημαντικό βαθμό αντικείμενο ερευνών και μελετών κυρίως στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής και σε χώρες της Βόρειας και Κεντρικής Ευρώπης. (Cooper & Swanson, 2002).

Η συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη αποτελεί ουσιαστικά την πρώτη απόπειρα καταγραφής και μελέτης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στα ξενοδοχεία της πόλης του Ρεθύμνου, καθώς έχει ως αντικείμενο την καταγραφή της συχνότητας εμφάνισης της τελευταίας στον εργασιακό χώρο με θύματα τις γυναίκες.

Επιμέρους στόχοι της έρευνας αποτελούν: α) η μελέτη του είδους της παρενόχλησης που υφίστανται οι γυναίκες, β) η καταγραφή των παραμέτρων που φαίνεται να ενοχοποιούνται στην εμφάνιση του φαινομένου, γ) η διερεύνηση της στάσης και της αντίδρασης των γυναικών απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. δ) η παρουσίαση προτάσεων ποινικοποίησης της εν λόγω συμπεριφοράς σχετικά με την ανάπτυξη της πρόληψης και την αντιμετώπιση του φαινομένου στο πλαίσιο σχεδιασμού και εφαρμογής ενεργητικών πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.

Πιο αναλυτικά στο θεωρητικό μέρος στόχος του πρώτου κεφαλαίου είναι να δείξει τι είναι η σεξουαλική παρενόχληση. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παράλληλα παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αποτελεί δε, ιδιαίτερα στο χώρο της εργασίας, μία σχετικά συχνή, προσβολή εις βάρος των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1993).

Στόχος του δεύτερου κεφαλαίου είναι να αναλύσει τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, τους λόγους που την προκαλούν, ενώ επίσης αναφέρεται στις συνέπειες και στους τρόπους αντιμετώπισής της. Εκατοντάδες έρευνες των τελευταίων δεκαετιών καταδεικνύουν το μέγεθος του προβλήματος. Εκατομμύρια ατόμων ανά τον κόσμο, η συντριπτική πλειοψηφία αυτών γυναίκες, υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τους. Πάνω από το 30% των γυναικών (σε κάποιες έρευνες φτάνει το 50%) έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση τουλάχιστον μία φορά ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στους άντρες θύματα είναι μικρότερο από 10%. (Παρασκευόπουλος Ν, 2006, 73).

Στόχος του τρίτου κεφαλαίου είναι να δείξει ποιος είναι ο ρόλος της ένωσης των εργαζομένων για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής βίας των γυναικών στο χώρο εργασίας. Αναφέρεται στο πρόγραμμα πρόληψης, την ανάγκη για τις θεσμικές πρωτοβουλίες, την ανάπτυξη προγράμματος πρόληψης και της νομοθεσίας.

Όσον αναφορά το ερευνητικό μέρος, στο τέταρτο κεφάλαιο αναφέρονται η καταγραφή και η μελέτη του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στα ξενοδοχεία της πόλης του Ρεθύμνου, καθώς έχει ως αντικείμενο την καταγραφή της συχνότητας εμφάνισης της τελευταίας στον εργασιακό χώρο με θύματα τις γυναίκες. Και στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας.

Τέλος στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζονται η συνοπτική παρουσίαση ερευνητικών ερωτημάτων και τα συμπεράσματα της εργασίας.

Επιμέρους στόχοι της έρευνας αποτελούν: α) η μελέτη του είδους της παρενόχλησης που υφίστανται οι γυναίκες, β) η καταγραφή των παραμέτρων που φαίνεται να ενοχοποιούνται στην εμφάνιση του φαινομένου, γ) η διερεύνηση της στάσης και της αντίδρασης των γυναικών απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. δ) η παρουσίαση προτάσεων ποινικοποίησης της εν λόγω συμπεριφοράς σχετικά με την ανάπτυξη της πρόληψης και την αντιμετώπιση του φαινομένου στο πλαίσιο σχεδιασμού και εφαρμογής ενεργητικών πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.

Σε αυτό συντέλεσε σημαντικά η επιβλέπουσα καθηγήτρια της πτυχιακής εργασίας μας, που μας παρότρυνε και μας ενθάρρυνε να εκπονήσουμε αυτό το δύσκολο αλλά και σημαντικό έργο. Η έρευνά μας έδωσε στοιχεία για την ενημέρωση της σεξουαλικής παρενόχλησης, την καταγραφή των δεικτών - παραγόντων που φαίνεται να ενοχοποιούνται για την εμφάνιση του φαινομένου, τις συνέπειες που παρουσιάζονται στους εργασιακούς χώρους, καθώς και στα άτομα που εργάζονται σε αυτούς, η συχνότητα παρουσίασης του φαινομένου και η αντιμετώπιση του φαινομένου στο πλαίσιο σχεδιασμού και εφαρμογής ενεργητικών πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.

Κεφάλαιο πρώτο: Σεξουαλική παρενόχληση

1.1 Ορισμοί - Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

Σύμφωνα με μια κοινοτική οδηγία του 2002, παρενόχληση έχουμε "όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος" (Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), Ιούνιος 2001).

Η σεξουαλική παρενόχληση διακρίνεται σε απλή και σεξουαλική παρενόχληση. Ειδικότερα:

Παρενόχληση: Όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Σεξουαλική παρενόχληση: Όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε 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.

Στις 7 Ιουνίου 2000 η Επιτροπή υιοθέτησε μία πρόταση τροποποίησης της Οδηγίας 76/ 207, με στόχο να την αρτιότερη οριοθέτηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τις τελευταίες προτάσεις της Επιτροπής σχετικά με τη διασφάλιση της ισότητας στην εργασία τα άρθρα 13 και 141 παρ. 4 της Συνθήκης του Άμστερνταμ και τη νομολογία του Ευρωπαϊκού δικαστηρίου στον τομέα αυτό. Έτσι ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης διατυπώθηκε ως εξής: **“ Ως σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται κάθε διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας όταν εκδηλώνεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά ”** (Baratta A., 2001, 76).

Γενικότερα, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προκλήσεις, ανέκδοτα σχετικά με το σεξ, συγκαλυμμένες ή ανοιχτές πιέσεις για σεξουαλικές παραχωρήσεις, σεξουαλικά υπονοούμενα και προσβλητικές προτάσεις. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πράξη σεξουαλικού χαρακτήρα που μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα αντίξοες συνθήκες εργασίας, που

περιλαμβάνουν: (Cook D. and B. Hudson, 2006, 85).

1. τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού ή επιθετικού εργασιακού περιβάλλοντος

2. παρεμβολή στην εργασιακή επίδοση κάποιου και/ή

3. περιορισμό των ευκαιριών κάποιου για απασχόληση ή προαγωγή.

Στο πλαίσιο του χώρου εργασίας, η σεξουαλική παρενόχληση εκδηλώνεται ως κατάσταση, η οποία εκφράζεται και «συντονίζεται» από τον εργοδότη ή προϊστάμενο (τον φέροντα την εξουσία) μέσω προκλήσεων, " δώρων", υπονοουμένων, πιέσεων, απειλών, εκφοβισμού ή υπόσχεσης ανταλλαγμάτων δηλαδή μιας συμπεριφοράς ανεπιθύμητης την οποία υφίσταται ο εργαζόμενος (η υφιστάμενος την εξουσία) και μάλιστα ως μέρος της δουλειάς της.

Σημαντικές είναι οι μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, που προκύπτουν από τη δημοσίευση ενός Οδηγού, που δημοσίευσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την εφαρμογή του Κώδικα πρακτικής της Επιτροπής για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οι εξής: (Cook D. and B. Hudson, 2006, 99)

Ο ανοιχτός εκβιασμός που υποχρεώνει τις γυναίκες να προσφέρουν τις «χάρες» τους για να μπορέσουν να κερδίσουν ή να διατηρήσουν μια θέση εργασίας ή να πετύχουν μια προαγωγή ή για να μπορέσουν να βελτιώσουν αυτή τη θέση εργασίας τους.

Οι χειρονομίες και προτάσεις σεξουαλικού χαρακτήρα με στόχο την απομάκρυνση των γυναικών από τα επαγγέλματα και κυρίως εκείνα του «ανδροκρατούμενου» χαρακτήρα, και την περαιτέρω ταπείνωση των γυναικών. Αντιπροσωπευτικό παράδειγμα αυτής της μορφής σεξουαλικής παρενόχλησης, συνδεδεμένη με το φύλο με σκοπό ή αποτέλεσμα που επηρεάζει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου ή και δημιουργείται ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, απειλητικό ή ενοχλητικό περιβάλλον, ιδίως εάν η απόρριψη ή μη αποδοχή της συμπεριφοράς αυτής από ένα άτομο χρησιμοποιείται ως κριτήριο για μια απόφαση που επηρεάζει το άτομο αυτό.

Τέσσερα είναι τα βασικά στοιχεία που εμπεριέχονται στον εν λόγω ορισμό:

α) η σεξουαλική παρενόχληση ως συμπεριφορά συνιστά μία διάκριση λόγω φύλου εις βάρος του εργαζόμενου,

β) η σεξουαλική παρενόχληση ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά προσβάλλει την αξιοπρέπεια του εργαζόμενου

γ) η σεξουαλική παρενόχληση ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά λειτουργεί εκφοβιστικά

ή απειλητικά για τον εργαζόμενο

δ) η σεξουαλική παρενόχληση στηρίζεται σε μία ανταλλακτική σχέση στο βαθμό που η απόρριψή της από τον εργαζόμενο επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή του θέση

Για τη νομική στοιχειοθέτηση της πράξης της σεξουαλικής παρενόχλησης, υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις:

1. Συμπεριφορά συστηματική εκ μέρους του παρενοχλούντος, είτε αμέσου, είτε εμμέσου σεξουαλικού περιεχομένου.

2. Συμπεριφορά ικανή να δημιουργήσει σε βάρος του παρενοχλουμένου πίεση, η οποία θα αναιρέσει την ελευθερία βούλησής του και θα τον εξαναγκάσει ουσιαστικά, είτε σε εικονική συναίνεση στην ικανοποίηση της γενετήσιας ορμής του παρενοχλούντος, είτε σε αντίδραση και ενέργειες, στις οποίες υπό το καθεστώς ελεύθερης βούλησης δεν θα κατέφευγε και οι οποίες εξυπηρετούν τελικά τους κεκαλυμμένους απώτερους στόχους του παρενοχλούντος.

3. Συμπεριφορά συστηματική με την έννοια ότι εκδηλώνεται επί καθημερινής βάσεως ή συχνά, αλλά και όταν διακόπτεται επανακάμπει, έχοντας όμως δημιουργήσει στον παρενοχλούμενο τη σταθερή και βάσιμη αίσθηση ότι βρίσκεται διαρκώς υπό πίεση και εκτιθέμενος ανά πάσα στιγμή σε νέα εκδήλωσή της. (Baratta A., 2001, 106).

1.2 Ορισμοί-Μορφές βίας

Σύμφωνα με το λεξικό του Μπαμπινιώτη (1998) *"βία είναι η άσκηση σωματικής ή άλλης δύναμης, ή η χρησιμοποίηση απειλών με σκοπό την επιβολή της θέλησής κάποιου"*.

Η βία ασκείται από άλλους, αλλά και προσφεύγει κανείς σ' αυτήν όταν χρειαστεί. Τα τελευταία κρούσματα πολιτικής βίας στη χώρα σε περίοδο μνημονίων και δυσβάστακτων φορολογικών μέτρων, προκαλούν εύλογη ανησυχία σε όλους. Αλλά ο μεγαλύτερος φόβος είναι μη τυχόν με την ανοχή της πολιτείας και της κοινωνίας, φαινόμενα που υπονομεύουν τη Δημοκρατία, καταλήξουν σε επικίνδυνη συνήθεια.

Η βία στις ανθρώπινες κοινωνίες παρουσιάζεται πολυπρόσωπη. Ενυπάρχει στον άνθρωπο από την εμφάνιση του στη γη. Από το βιβλικό οφθαλμόν αντί οφθαλμού, μέχρι τη μαρξιστική "βία ως μαμή της Ιστορίας" και από το αισχύλειο η

βία γεννάει τη βία, μέχρι το περονικό "η βία στα χέρια του λαού δεν είναι βία", κύλησε πολύ μελάνι και περισσότερο αίμα.

Οι πολλοί ορισμοί της βίας δηλώνουν τη δυσκολία οριοθέτησής της. Κι αυτό επειδή κάθε εποχή την αντιλαμβάνεται διαφορετικά, ενώ σε κάθε τόπο και περιβάλλον μεταφράζεται αλλιώς. Αλλιώς την προσλαμβάνουν οι θρησκείες («ιεροί» πόλεμοι, «Ιερά Εξέταση» κ.ά.), αλλιώς ορισμένες ομάδες ανθρώπων...

Στην εποχή μας περισσότερο από ποτέ, η βία εκδηλώνεται ως μορφή επιβολής ισχύος ή βίαιης κατάκτησης, ανταπόδοσης ή τυφλής εκδίκησης. Αλλά και ως παθολογική - αρρωστημένη αντίδραση στην κοινωνία. Διακρίνεται στη: (European Commission, 1999).

- **Λεκτική βία:** είναι οι φραστικές απειλές ή ύβρεις ενός ισχυρού απέναντι σε ασθενέστερο κοινωνικοοικονομικά άτομο (παρενόχληση), πριν εξελιχτεί σε σωματική βία (ενδοοικογενειακή, ενδοσχολική ή ενδοεργασιακή).

- **Διαπροσωπική βία:** αφορά κυρίως ατομικές ή ομαδικές συμπεριφορές κυριαρχίας ενός ή περισσοτέρων ατόμων σε κάποιο άλλο ή άλλα, με τη χρήση σωματικής, ψυχολογικής ή άλλης βίας.

Τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την εκπλήρωση αυτού του σκοπού, αποβλέπουν στον πειθαναγκασμό του αντιπάλου, ώστε αυτό να συναινέσει στη βούληση του θύτη του. Κι αυτό επιτυγχάνεται με την πρόκληση σωματικού πόνου (βασανιστήρια), ή με τη στέρηση βασικών προσωπικών ελευθεριών. Οι συμπεριφορές αυτές που όχι σπάνια φτάνουν στο θάνατο, εφαρμόζονται ενσυνείδητα ή ασυνείδητα. Κάποτε, επιβάλλονται άνωθεν. Τέτοια βία υπάρχει στα σπίτια (κατά των γυναικών ή των παιδιών), σε μερικά σχολεία (school bullying), σε αστυνομικά κρατητήρια, σε στρατόπεδα συγκέντρωσης και αλλού.

- **Παθολογική βία:** ορισμένοι άνθρωποι έχουν μέσα τους τη βία σε αυξημένο παθολογικά βαθμό. Η οργανική αυτή πάθηση επιβεβαιώθηκε και κλινικά στις αρχές του περασμένου αιώνα. Έτσι δεν είναι διόλου περίεργο που πράξεις παράλογης βίας (υπόθεση Μπρέιβικ, πολλαπλά επαναλαμβανόμενα αμόκ σε σχολεία των ΗΠΑ, κ.λπ.) δικαιολογούνται ως παθολογικές.

- **Εγκληματική βία:** τη ζούμε κάθε μέρα. Περιέχει το κοινό έγκλημα, αυθόρμητο ή εκ προμελέτης. Προκαλείται από κοινωνικές, οικονομικές ή ψυχοπαθολογικές αιτίες και είναι αναπόσπαστο κομμάτι της καθημερινότητάς μας.

- **Κρατική βία:** τα κράτη εφαρμόζουν ή διεκδικούν, σύμφωνα με τον ορισμό

του κοινωνιολόγου Max Weber το "μονοπώλιο της νόμιμης βίας", με το να εφαρμόζουν τις δικαστικές αποφάσεις ή τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης. Σε περίπτωση δε πολέμου το κράτος δικαιώνει τον επονομαζόμενο δίκαιο πόλεμο, με ανάλογη βία.

- **Δομική ή αόρατη βία:** ενυπάρχει στις δομές μιας κοινωνίας με τη μορφή άδικων νόμων, την ευνοιοκρατία, την αναξιοκρατία, την ασυλία κ.λπ. Απέναντι της οι απλοί πολίτες είναι ανίσχυροι. Εδώ προστίθεται και η βία εναντίον των μειονοτήτων, αλλά και αυτή εναντίον των περιθωριοποιημένων κοινωνικών ομάδων (άνεργοι, άστεγοι, νεόπτωχοι κ.λπ.).

- **Πολιτική βία:** περιλαμβάνει τις βίαιες ενέργειες μιας πολιτείας που γίνονται με πολιτικά κριτήρια σε βάρος των πολιτών της: όπως καταστολή επανάστασης που αποβλέπει στην ανατροπή του καθεστώτος, σύλληψη για αντίσταση κατά της αρχής κ.λπ. Αντίθετα η νόμιμη εξέγερση του λαού και η βία που θα ασκήσει εναντίον σφετεριστών της εξουσίας ή ατόμων που επιδιώκουν την κατάλυση του δημοκρατικού πολιτεύματος εμπεριέχεται ως προτροπή προς τους πολίτες στο Ελληνικό Σύνταγμα.

- **Οικονομική βία:** τη ζούμε κι αυτή κάθε μέρα τρία χρόνια τώρα, με την κατάρρευση της εθνικής οικονομίας. Δημιουργήθηκε λόγω της αλόγιστης μεταπολιτευτικής δανεικής ζωής μας ως ατόμων και κράτους. Με τη διόγκωση των χρεών και την αδυναμία πληρωμής τους η βία, ατομική ή κρατική, βρέθηκε σε πρώτο πλάνο. Για να επιτευχθεί δε ο τελικός στόχος (η αποπληρωμή των χρεών μας), το κράτος καταστρέφει σιγά - σιγά κι ανεπανόρθωτα τον κοινωνικό ιστό, διαλύοντας για λόγους οικονομίας όλες τις βασικές συνεκτικές δομές της κοινωνίας....

- **Φυσική βία:** περιλαμβάνει τις καταστροφές που προκαλούν οι ανεξέλεγκτες δυνάμεις της φύσης (καταιγίδες, τρικυμίες, πλημμύρες, σεισμοί, πυρκαγιές, τσουνάμι, καύσωνες κ.λπ.) Φυσική θεωρείται και η βία των ζώων απέναντι στα άλλα, αλλά και τον άνθρωπο. Εξ ου η έκφραση κτηνώδης βία.

- **Διαδικτυακή ή κυβερνο-βία (cyber-violence):** φαινόμενο της τεχνολογικής προόδου του ανθρώπου. Πρόκειται για ανεξέλεγκτη βία σε λεκτική (γραπτή) ή εικονική (με βίντεο) μορφή, που αποβλέπει στην υποτίμηση ή απαξίωση, προσβολή ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή ομάδας στο διαδίκτυο.

Το Εθνικό Ίδρυμα Ελέγχου Ασθενειών για την Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία των Ηνωμένων Πολιτειών, National Institute for Occupational Safety and Health (CDC/NIOSH) καθορίζει τη βία στους εργασιακούς χώρους ως: βίαιες πράξεις

(συμπεριλαμβανομένων των φυσικών επιθέσεων και των απειλών επίθεσης) που κατευθύνονται προς το προσωπικό .

Ο όρος βία αναφέρεται στην επίθεση σε αντικείμενα ή άτομα. Όταν πρόκειται για άτομα, η βία σημαίνει εισβολή που απειλεί την ασφάλεια ή την ακεραιότητα του ατόμου. Εμφανίζεται σε σχεδόν όλους τους χώρους εργασίας ενώ κυμαίνεται από την απειλή ως την ανθρωποκτονία (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1993).

Η βία στο χώρο εργασίας είτε προέρχεται εκ των έσω είτε εκτός του ίδιου του χώρου εργασίας και σε όλες τις μορφές της αποτελεί παράγοντα κινδύνου που ο εργοδότης, είτε ανήκει στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα, οφείλει να αξιολογεί και να προλαμβάνει ή να περιορίζει, όπως και τους άλλους παράγοντες κινδύνους, λαμβάνοντας ειδικά μέτρα όπως και τους άλλους παράγοντες κινδύνους, σύμφωνα με το άρθρο 6 της οδηγίας πλαισίου 89/391/ΕΟΚ. Πράγματι, στην παράγραφο 1 του προαναφερθέντος άρθρου 6 ορίζεται η υποχρέωση του εργοδότη να αξιολογεί όλους τους κινδύνους και ο κατάλογος των κινδύνων που οφείλονται σε χημικούς παράγοντες, στον εξοπλισμό στο χώρο εργασίας, κ.τ.λ. δεν είναι εξαντλητικός

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί παραβίαση του νόμου 3896/2010 για την "Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης". Σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο που απαγορεύει τις διακρίσεις, η σεξουαλική παρενόχληση εξομοιώνεται με διάκριση του εργαζομένου λόγω φύλου, αφορά στον ίδιο βαθμό άνδρες και γυναίκες και απαγορεύεται τόσο στον εργασιακό χώρο και κατά την αναζήτηση εργασίας, όσο και κατά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Ειδικότερα συνίσταται στην οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα με σκοπό την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Μπορεί να αποδοθούν ευθύνες στον εργοδότη για παρενόχληση του προσωπικού και σε ορισμένες περιπτώσεις για την παρενόχληση που ασκούν εργαζόμενοι σε άλλους συναδέλφους (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1993).

Ο εργοδότης οφείλει να εξασφαλίζει ότι κανένας εργαζόμενος δε θα δέχεται προσβλητική σεξουαλική συμπεριφορά (α. 26 Ν. 3896/10). Φέρει αυξημένη ευθύνη σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και λογίζεται ως ο πρωτίστως υπεύθυνος για την προστασία των υπαλλήλων του από ανάλογες πράξεις συναδέλφων ή προϊσταμένων. Ο εργοδότης, λοιπόν, υποχρεούται, αμέσως μόλις ενημερωθεί για

σεξουαλική παρενόχληση εργαζομένου του, να λάβει κάθε αναγκαίο μέτρο για την προστασία του θύματος, ώστε να παύσει άμεσα η παρενόχληση και να αρθούν οι δυσμενείς συνέπειές της. Αν δε μεριμνήσει σχετικά, δεν αποκλείεται να κριθεί ακόμα και εις ολόκληρον συνυπεύθυνος με το δράστη της παρενόχλησης. Η υποχρέωση του εργοδότη απορρέει και από την υποχρέωση πρόνοιας και το διευθυντικό δικαίωμά του.

Το γεγονός ότι ένα πρόσωπο αποκρούει πράξη ή συμπεριφορά σεξουαλική παρενόχλησης ή υποκύπτει σε αυτή δε μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε βάρος του θύματος της παρενόχλησης. Με το Νόμο 3896/10 επήλθε για πρώτη φορά η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, δηλαδή ο εργοδότης είναι πλέον αυτός που πρέπει να αποδείξει ενώπιον του δικαστηρίου ή της αρμόδιας αρχής ότι δε συνέβη παρενόχληση έπειτα από πιθανολογημένη καταγγελία ότι συνέβη, και όχι η εργαζόμενη-θύμα (Η αντιστροφή αυτή του βάρους της απόδειξης δεν ισχύει ωστόσο και στην ποινική διαδικασία, όπου το βάρος της απόδειξης φέρει όχι ο κατηγορούμενος αλλά η μηνύτρια-θύμα της παρενόχλησης) (Εφημερίδα Ελευθεροτυπία, 16/6/2002).

Σε περίπτωση που μια εργαζόμενη θεωρεί ότι υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση, έχει τις εξής δυνατότητες:

- Αν εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, να απευθυνθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας με μια γραπτή έκθεση όπου θα αναφέρει ακριβώς τα γεγονότα, και ζητώντας το άνοιγμα φακέλου για την υπόθεσή της.

- Αν εργάζεται στο Δημόσιο, να απευθυνθεί στο Συνήγορο του Πολίτη αποστέλλοντας μια γραπτή καταγγελία με λεπτομέρειες της παρενόχλησης και ζητώντας το άνοιγμα φακέλου.

Μια προφορική καταγγελία χωρίς λεπτομέρειες έχει τον κίνδυνο να μπει στο αρχείο. Η καταγγελία πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο αντικειμενική, η δε εργαζόμενη πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει ως ένα σημείο ότι υπέστη σεξουαλική παρενόχληση, μέσω τεκμηρίων ή μαρτύρων. Επιβαρυντική για το δράστη είναι και η μαρτυρία άλλων γυναικών που είχαν στο παρελθόν παρόμοια εμπειρία από το ίδιο πρόσωπο (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1993).

Τα αντίποινα εκ μέρους του παρενοχλούντος, ή όσων τον υποστηρίζουν, σε βάρος της καταγγέλλουσας-θύματος, απαγορεύονται ρητά από τον Ν. 3896/10 (α. 14). Επίσης, η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας εργαζόμενης

που έχει προβεί σε καταγγελία για λόγους ίσης μεταχείρισης ή παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης είναι άκυρη, εκτός αν ο εργοδότης αποδείξει ότι η απόλυση ή η βλαπτική μεταβολή έγινε για λόγο άσχετο με την καταγγελία.

Σε κάθε περίπτωση η εργαζόμενη-θύμα παρενόχλησης μπορεί να κινηθεί μέσω δικηγόρου, είτε αποστέλλοντας εξώδικη προειδοποίηση προς το άτομο που την παρενοχλεί, είτε και δικαστικά απαιτώντας την άρση της παράνομης συμπεριφοράς, τη μη επανάληψή της στο μέλλον και φυσικά την αποζημίωση για κάθε ηθική και υλική βλάβη που υπέστη λόγω της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο δράστης της σεξουαλικής παρενόχλησης διώκεται και ποινικά κατόπιν υποβολής μήνυσης σε βάρος του από το θύμα, τιμωρούμενος με φυλάκιση από 6 μήνες έως 3 έτη και με χρηματική ποινή τουλάχιστον 1.000 Ευρώ (Κ.Ε.Θ.Ι, Ιούνιος 2001, 7).

1.3 Επιδημιολογικά στοιχεία

Ένας στους δέκα Ευρωπαίους εργαζομένους έχει υποστεί σε κάποια φάση της ζωής του παρενόχληση στο χώρο εργασίας όχι μόνο σεξουαλική, αλλά και ηθική. Περίπου πέντε εκατομμύρια περιπτώσεις παρενόχλησης σημειώνονται κάθε χρόνο, θύματα των οποίων είναι κυρίως γυναίκες με προσωρινές συμβάσεις εργασίας, αλλά και οι άνδρες και οι ηλικιωμένοι. Την Τετάρτη 21 Νοεμβρίου, λίγο πριν από την Παγκόσμια Ημέρα για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών (25 Νοεμβρίου), οι ευρωβουλευτές εστίασαν στο θέμα αυτό. [Το Κοινοβούλιο τονίζει τη σημασία της καταπολέμησης της σεξουαλικής (και όχι μόνο) παρενόχλησης] (Εφημερίδα Ελευθεροτυπία, 16/6/2002).

Σύμφωνα με μια κοινοτική οδηγία του 2002, παρενόχληση έχουμε " όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος".

Στις 21 Νοεμβρίου η κοινοβουλευτική επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων διοργάνωσε ακρόαση στην οποία ευρωβουλευτές και διάφοροι ειδικοί συζήτησαν το θέμα της παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό παρουσιάστηκαν και τα αποτελέσματα μιας έρευνας του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, που εδρεύει στο Δουβλίνο.

Οι κίνδυνοι αφορούν τους εργαζόμενους σε όλους τους κλάδους απασχόλησης στην Ε.Ε.:

Το άγχος είναι το δεύτερο πιο διαδεδομένο πρόβλημα υγείας που συνδέεται με την εργασία και αφορά το 28% των εργαζομένων.

23% των εργαζομένων πάσχουν από γενική κόπωση.

4% των εργαζομένων καταγγέλλουν περιπτώσεις σωματικής βίας από το κοινό.

1.4 Επαγγέλματα επιρρεπή στην εμφάνιση σεξουαλικής παρενόχλησης

Η βία στο χώρο εργασίας ήταν η κύρια αιτία θανάτου σε εργαζόμενους που εργάζονταν ως πωλητές ή φύλακες, αστυνομικοί υπάλληλοι, οδηγοί ταξί και ταμίες. Σχεδόν οι δύο στους τρεις εργαζόμενους, σε φιλανθρωπικές υπηρεσίες και υπηρεσίες προαγωγής υγείας είχαν καίρια επίθεση. Οι εργαζόμενοι στους χώρους υγείας, ειδικότερα στα κέντρα ψυχικής υγείας εμφανίζουν τον μεγαλύτερο αριθμό καίριων περιστατικών βίας στο χώρο της εργασίας. Το 1994 οι ασθενείς ήταν κατά το ήμισυ η αιτία καίριων επιθέσεων εναντίων των εργαζομένων (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1993).

1.5 Σχετικές έρευνες

Για τον κ. Hurley, "οι έρευνες ίσως δεν είναι το καλύτερο μέσο για να αξιολογηθούν αυτά τα φαινόμενα". Κατά τη γνώμη του διευθυντή του EUROFOUND, μερικές από τις διαφορές που παρουσιάζονται από χώρα σε χώρα οφείλονται σε πολιτιστικές ή μεθοδολογικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Με άλλα λόγια, σε κάποιες χώρες γίνονται συχνότερα καταγγελίες από ό,τι σε άλλες, για την ίδια συμπεριφορά. Σε κάποια κράτη μια συμπεριφορά αποτελεί σεξουαλική ή ηθική παρενόχληση, ενώ σε άλλα όχι.

Ο κ. Hurley θεωρεί για παράδειγμα ότι για να υπάρξει παρενόχληση, θα πρέπει η εν λόγω συμπεριφορά να είναι "εσκεμμένη και επαναλαμβανόμενη". Αντίθετα, η Ιταλίδα ερευνήτρια και καθηγήτρια εργατικού δικαίου Lara Lazzeroni είπε κατά τη διάρκεια της ακρόασης της 21ης Νοεμβρίου ότι, σύμφωνα με τον ιταλικό νόμο, "μια και μόνο επαφή, μια και μόνο χειρονομία είναι αρκετή".

Σύμφωνα με την κα Jukka Takala, οι γυναίκες με προσωρινές συμβάσεις εργασίας είναι πιο ευάλωτες. Η διευθύντρια του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, αναφέρει: "μια έρευνα έδειξε ότι το 35% των εφήβων που εργάζονταν με μερική απασχόληση είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση". Ίσως επειδή ο εργοδότης εκμεταλλεύεται σ' αυτές τις περιπτώσεις το γεγονός ότι ο νέος ή η νέα φοβάται μήπως χάσει την εργασία του. Το ίδιο συμβαίνει και με τις ανύπαντρες μητέρες, που αναγκάζονται συχνά να σιωπήσουν προκειμένου να μη χάσουν την εργασία τους.

Για την Anna Záborská, πρόεδρο της κοινοβουλευτικής επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, θα πρέπει να καταπολεμηθεί η παρενόχληση στο χώρο εργασίας - ενδεχομένως με τη μεγαλύτερη συμμετοχή μη κυβερνητικών οργανώσεων - καθώς δεν είναι δυνατό το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο να στρουθοκαμηλίσει μπροστά στα φαινόμενα παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ή οικογενειακής βίας (Κάκκαλης Π., Κουράκης Ν., Μαγγανάς Α., Φαρσεδάκης Ι., 2013).

Κατά τη διάρκεια της ακρόασης εκφράστηκε επίσης η άποψη ότι η κοινοτική οδηγία του 2002 θα πρέπει να αναθεωρηθεί, καθώς το πεδίο της παραείναι ευρύ, η μεταφορά της σε εθνικό επίπεδο είναι υπερβολικά χρονοβόρα και, επιπλέον, τα κράτη μέλη δεν έχουν προβεί προς το παρόν στη σύσταση των απαραίτητων οργάνων (που θα πρέπει να προστατεύουν τα ανθρώπινα δικαιώματα σε εθνικό επίπεδο).

Να σημειωθεί ότι τον περασμένο Φεβρουάριο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά τη χάραξη της στρατηγικής της για την υγεία και την εργασία (2007-2012) τόνισε τη σημασία των διαπραγματεύσεων μεταξύ κοινωνικών εταίρων, ώστε να αποφευχθούν τα φαινόμενα βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Η Ελλάδα και η Λετονία είναι οι μόνες ευρωπαϊκές χώρες, στις οποίες καταγγέλλονται περισσότερα περιστατικά παρενόχλησης των ανδρών από ό,τι των γυναικών. Η Μάλτα και η Σλοβακία από τη μεριά τους παρουσιάζουν το ίδιο ποσοστό παρενόχλησης είτε πρόκειται για άνδρες είτε για γυναίκες. Όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση, το ποσοστό σε ευρωπαϊκή κλίμακα φτάνει το 3% για τις γυναίκες (κυρίως 15-29 ετών) και το 1% για τους άνδρες (ανεξαρτήτου ηλικίας).

Σύμφωνα με τον John Hurley, διευθυντή του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας που πραγματοποίησε την έρευνα, το 2005 πάνω από το 6% των εργαζόμενων γυναικών και το 4,5% των εργαζόμενων ανδρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27 κρατών μελών έχουν υποστεί κάποιο είδος

παρενόχλησης (ηθική παρενόχληση ή βία, αλλά όχι σεξουαλική παρενόχληση) στο χώρο εργασίας. Τα μεγαλύτερα ποσοστά παρατηρούνται στη Φιλανδία, τόσο όσον αφορά τις γυναίκες (23%) όσο και τους άνδρες (15%). Η Ισπανία και η Βουλγαρία είναι οι χώρες με τις λιγότερες καταγγελίες (ποσοστό μικρότερο του 2,5% για τους άνδρες και τις γυναίκες ως σύνολο) (Κάκκαλης Π., Κουράκης Ν., Μαγγανάς Α., Φαρσεδάκης Ι., 2013).

Η φυσική και ψυχική βία, η κακομεταχείριση και η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, από τους εργοδότες αλλά και μεταξύ συναδέλφων, που αυξάνονται σύμφωνα με την Έρευνα Ευρωπαϊκών Συνθηκών Εργασίας (Europea Working Conditions Survey) και έρευνες κρατών - μελών της Ε.Ε., προκαλούν μια σειρά από ασθένειες. Άγχος, κατάθλιψη, μειωμένη αυτοεκτίμηση, ενοχές, φοβίες, διαταραχές στον ύπνο και την πέψη, μυοσκελετικά προβλήματα, μετατραυματικό στρες. Μοιραία οδηγούν σε αύξηση των απουσιών από την εργασία, αναστάτωση του προσωπικού και μείωση της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας. Σύμφωνα με πορίσματα έρευνας της Ε.Ε. του 15, το 32% των εργαζομένων -ήτοι 43 εκατ. εργαζόμενοι- πέφτουν κάθε χρόνο θύματα εργασιακής βίας, κακομεταχείρισης και εκφοβισμού, σεξουαλικής παρενόχλησης. Ως παρενόχληση στον χώρο εργασίας ορίζεται η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο ή μια ομάδα εργαζομένων.

Όπως διαπιστώνεται από τις έρευνες των Ευρωπαϊκών Συνθηκών Εργασίας (Europea Working Conditions) τα ποσοστά ακολουθούν σταθερή ανοδική πορεία με τις γυναίκες να δέχονται σε μεγαλύτερο βαθμό εκφοβισμό, τους άνδρες επιθέσεις βίας και τους τομείς των ξενοδοχείων, των εστιατορίων, της δημόσιας διοίκησης, της υγείας και της εκπαίδευσης να παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά κακομεταχείρισης από πελάτες (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1993).

Η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούσε για δεκαετίες και εν μέρει συνεχίζει να συνιστά μία υπαρκτή αλλά αθέατη κατάσταση, την οποία η κοινωνία τη θεωρούσε και την αντιμετώπιζε ως ένα ταμπού, αφού φρόντιζε να αποκρύπτει επιμελώς την ύπαρξή της. Πέρα από το γεγονός όμως ότι αποτελεί ένα ζήτημα ταμπού, υπάρχει και το μεγάλο θέμα της άγνοιας για το τι είναι ή τι συνιστά πραγματικά θεατή, αισθητή ή και αθέατη σεξουαλική παρενόχληση. Έτσι προκύπτει η πρώτη και άμεση ανάγκη για εξήγηση και νομική ερμηνεία της σεξουαλικής παρενόχλησης. Δηλαδή πώς μπορεί κάποιος/α να την αναγνωρίσει και να την προσδιορίσει προτού προχωρήσει στην αντιμετώπισή της όταν το φαινόμενο υπάρχει και εξελίσσεται.

Η σεξουαλική παρενόχληση, ειδικά, είναι ένα διαδομένο έγκλημα το οποίο απαιτεί συντονισμένη δράση με στόχο την αντιμετώπιση των διαφόρων κοινωνικών αντιλήψεων που συνδέονται με τη σεξουαλική παρενόχληση κατά των γυναικών.

Κεφάλαιο δεύτερο: Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας

2.1 Η σεξουαλική παρενόχληση ανάμεσα σε εργαζόμενο και εργοδότη

Η βία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη μπορεί να συνδέεται άμεσα με το κλίμα που επικρατεί στο χώρο εργασίας, όπως και από το άγχος που μπορεί να υπάρχει. Παρακάτω παρουσιάζονται οι λόγοι που προκαλούν τη σεξουαλική βία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη (Παρασκευόπουλος Ν, 2006, 78):

- Πολυετή εργασία με τα ίδια άτομα και στον ίδιο χώρο/ διαφωνίες με τον εργοδότη.
- Συχνά παράπονα από τους υπαλλήλους.
- Όταν οι εργαζόμενοι διεκδικούν μεγάλα ποσά αποζημιώσεων.
- Όταν οι εργαζόμενοι διεκδικούν μεγάλα ποσά για την πληρωμή των υπερωριών τους.
- Μεγάλος αριθμός εργαζομένων που αντιμετωπίζουν άγχος και εκτός της εργασίας τους.
- Όταν οι εργαζόμενοι έχουν περιορισμένη ευελιξία στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας τους.
- Όταν υπάρχει μείωση των αδειών που δικαιούνται οι εργαζόμενοι.
- Σημαντικές αλλαγές στις ευθύνες του εργαζομένου ή του φόρτου εργασίας του και ο εξουσιαστικός τύπος διοίκησης.

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 (Παρασκευόπουλος Ν, 2006, 78).

Σύμφωνα με το Rubenstein M. (2009) 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.

Επιπλέον ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία σε οποιοδήποτε πρόγραμμα πρόληψης είναι η πολιτική “μη ανοχής” για τις απειλές, την παρενόχληση, την επίθεση και τον εκφοβισμό στην εργασία. Παράλληλα η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων πρόληψης περιλαμβάνει την κατάρτιση όλων των υπαλλήλων στο να αναγνωρίζουν τα σημάδια της βίας πριν αυτή προκληθεί με στόχο να την αποτρέψουν.

Επίσης σημαντική κρίνεται και η παροχή επισκόπησης των ζητημάτων, που αφορούν τις οικονομικές και νομικές συνέπειες της εφαρμογής ενός αποτελεσματικού προγράμματος πρόληψης της βίας στους εργασιακούς χώρους. Συγχρόνως ένας ισχυρός συνεργάτης στην ανάπτυξη του προγράμματος πρέπει να είναι το πρόγραμμα βοήθειας υπαλλήλων (Employee Assistance Program, EAP). Ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα συμβουλευτικής και υποστήριξης μπορεί να βοηθήσει το προσωπικό να επιλύσει τα ζητήματα της βίας στο χώρο εργασίας αλλά και οποιαδήποτε θέματα που έχουν επιπτώσεις στην απόδοση του στην εργασία.

Κρίνεται λοιπόν αναγκαία η λειτουργία συμβουλευτικού προγράμματος για τους εργαζόμενους οι οποίοι έχουν ήδη δεχθεί βίαιες συμπεριφορές από τους ασθενείς ή τους επισκέπτες τους ή από εργαζόμενους που είδαν συναδέλφους τους να

απειλούνται και χρειάζονται άμεσα την υποστήριξη από ειδικούς (www.workviolence.com).

2.2 Λόγοι που προκαλούν τη σεξουαλική παρενόχληση

Ελληνική επιδημιολογική έρευνα της Σκουτέρη-Διδασκάλου Ν, (2001, 98) έδειξε ότι όταν η γυναίκα πει όχι στη σεξουαλική παρενόχληση ένα 50% των αντρών θα σταματήσει, 26% θα σταματήσει σταδιακά και 15% θα συνεχίσει ακάθεκτο. Η ίδια έρευνα κατέδειξε ότι ένα 37,5% των γυναικών υφίστανται την παρενόχληση σιωπηλά μη τολμώντας να πει όχι, καθώς κάποιες φορές το όχι έχει ακριβώς το αντίθετο αποτέλεσμα. Άντρες που νιώθουν πολύ ισχυροί, ενεργοποιούνται από την απόρριψη και επιτίθενται περισσότερο μέχρι να κερδίσουν τη μάχη.

Μερικοί συνήθεις μύθοι, σύμφωνα με την Σκουτέρη-Διδασκάλου Ν,(2001, 98) που σχετίζονται με την σεξουαλική παρενόχληση είναι οι εξής:

Τα θύματα πάνε γυρεύοντας, είτε με τον τρόπο που ντύνονται, είτε γιατί στέλνουν με τη συμπεριφορά τους ανάλογα μηνύματα. Ο κάθε άνθρωπος έχει το δικαίωμα να ντύνεται και να συμπεριφέρεται ελεύθερα αρκεί, όσον αφορά την εργασία του, να είναι σύμφωνα με τους κανόνες του εργασιακού πλαισίου, που όμως ισχύουν για όλους ανεξαιρέτως. Άλλωστε, συμπληρωματικός μύθος θέλει μόνο τις ελκυστικές γυναίκες θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ τα στοιχεία των ερευνών αντικρούουν και αυτόν το μύθο.

Αν μια γυναίκα θελήσει να σταματήσει την παρενόχληση μπορεί να το κάνει οποιαδήποτε στιγμή. Οι έρευνες δείχνουν ότι σε πολύ μεγάλο αριθμό περιπτώσεων αυτό δεν ισχύει. Ακόμα και όταν οι γυναίκες δηλώνουν ξεκάθαρα, είτε λεκτικά είτε με τη στάση τους, την άρνησή τους ένα μεγάλο ποσοστό αντρών δεν σταματά την παρενόχληση. Οι περισσότερες καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι ψευδείς.

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μορφή βίας με πολύ δυσάρεστες συνέπειες στο άτομο που την υφίσταται. Επιπλέον, στην περίπτωση καταγγελίας το θύμα γνωρίζει ότι ενδέχεται να εμπλακεί και σε νομικές διαδικασίες. Η σοβαρότητα του θέματος δεν αφήνει χώρο για παιχνίδια. Αν δεν δίνεις σημασία σ' αυτόν που σε παρενοχλεί, κάποια στιγμή θα σταματήσει.

Οι έρευνες δείχνουν ότι αυτό δεν είναι αληθές. Ένα ποσοστό αντρών θα

σταματήσει μόνο αφότου η γυναίκα έχει δηλώσει την ενόχλησή της. Η σοβαρότητα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν είναι τόση όση την παρουσιάζουν. Τι κακό μπορεί να κάνει λίγο φλερτ; Οι πολυεπίπεδες και οδυνηρές συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης καταδεικνύουν τη σοβαρότητά της και τη διαχωρίζουν με ξεκάθαρους όρους από το φλερτ. Όταν άντρες και γυναίκες δουλεύουν μαζί είναι αναπόφευκτο κάποιες στιγμές να υπάρξει παρενόχληση (Σκουτέρη-Διδασκάλου Ν., 2001, 99-203).

Άντρες και γυναίκες οφείλουν να συνεργάζονται ισότιμα, με σεβασμό στα ατομικά και εργασιακά δικαιώματα και αυτό φυσικά και είναι εφικτό. Παραδείγματος χάριν, γνωρίζουμε μέσω των ερευνών ότι σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου τα σεξουαλικά αστεία είναι αποδεκτά (από την επιχείρηση ή την ομάδα εργασίας) η πιθανότητα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι 3 ως 7 φορές μεγαλύτερη.

Αν κάποιος δεν έχει σεξουαλικές προσδοκίες από μια γυναίκα, τότε θεωρείται παρενόχληση η όποια του συμπεριφορά. Δεν αποτελεί προϋπόθεση η προσδοκία για σεξουαλική επαφή. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι αστείο, δεν είναι φλερτ, είναι βία που αποβλέπει στον έλεγχο του θύματος.

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν αφορά ούτε και δικαιολογείται από τους παραπάνω μύθους. Είναι μια πολύ σοβαρή αντικοινωνική συμπεριφορά που στοχεύει στον έλεγχο της γυναίκας και όχι σε αμοιβαίο φλερτ. Ο θύτης χρησιμοποιεί τα μέσα που διαθέτει (θέση, ιεραρχία, δύναμη, κοινωνικά στερεότυπα) για να επιβληθεί στο θύμα. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε ότι γυναίκες σε θέσεις προϊσταμένης έχουν 137% περισσότερες πιθανότητες να γίνουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης μιας και οι άντρες συνάδελφοι (σε ανώτερη ή κατώτερη θέση) ή πελάτες τους προσπαθούν μέσω της παρενόχλησης να εξισωθούν απέναντι στην ισχύ της εργαζόμενης γυναίκας. (Taylor I., 1997, 46)

2.3 Συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι γυναίκες που παρενοχλούνται αντιμετωπίζουν εργασιακές και οικονομικές συνέπειες καθώς συχνά αναγκάζονται να φύγουν από την εργασία τους χωρίς φυσικά εγγυήσεις σε πόσο χρόνο θα μπορέσουν να την αντικαταστήσουν, να ζητήσουν μετάθεση ή ακόμα και υποβίβαση θέσης ώστε να διαφύγουν της παρενόχλησης. Συχνά η απόδοσή τους στη δουλειά τους μειώνεται δεδομένου ότι επικεντρώνονται

στην προσπάθεια να διαχειριστούν την παρενόχληση και τη δυναμική που αυτή δημιουργεί (σχόλια και κουτσομπολιά από συναδέλφους, κριτική για τον τρόπο που η γυναίκα ντύνεται, λειτουργεί, ζει την προσωπική της ζωή, κ.α.), λείπουν συχνά από τη δουλειά για να αποφύγουν το πρόβλημα ή και λόγω ασθενειών που προκαλούνται από το στρες που βιώνουν, χάνουν τη δυνατότητα μιας καλής σύστασης για μια νέα εργασία. Ως επακόλουθο οι γυναίκες δέχονται μεγάλο πλήγμα στην αυτοπεποίθησή τους και στις ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη στην ιεραρχία (Stan A. M., 2012, 78-79).

Οι συνέπειες αυτές δημιουργούν στη συνέχεια δυσκολία στην οικονομική τους αυτονόμηση και συχνά, ακόμα και στη δυνατότητά τους για μια αξιοπρεπή διαβίωση. Οι συνέπειες δεν σταματούν εδώ. Οι περισσότερες γυναίκες που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους, αφού έχουν υποστεί όλα τα παραπάνω, υποφέρουν από πολύ μεγάλα επίπεδα στρες σε προσωπικό επίπεδο αλλά και διαπροσωπικό καθώς οι σχέσεις με τους συναδέλφους και συχνά με τους συντρόφους τους επιδεινώνονται. Η υγεία τους – ψυχική και σωματική – προσβάλλεται.

Κάποια από τα συνήθη ψυχοσωματικά συμπτώματα που αναφέρονται είναι: κατάθλιψη, γενικευμένο άγχος και κρίσεις πανικού, διαταραχές ύπνου, διατροφικές διαταραχές, πονοκέφαλοι, γαστροεντερικά προβλήματα, υψηλή πίεση, δυσκολία συγκέντρωσης, δυσκολία διαχείρισης του χρόνου, χρόνια κούραση, αισθήματα ενοχής ή ντροπής, αισθήματα θυμού και οργής, αίσθηση ματαιότητας, παραίτησης, έλλειψης ελέγχου, χαμηλή αυτοεκτίμηση, γενικευμένη έλλειψη εμπιστοσύνης προς τους άλλους, σεξουαλικά προβλήματα ή δυσλειτουργίες, απομόνωση, αυτοκτονικοί ιδεασμοί, αυτοκτονία. Από ένα σημείο και πέρα δεν είναι ξεκάθαρο ποια συνέπεια ή ποιο σύμπτωμα δημιουργείται από την παρενόχληση και ποιο από τα πολλά, σοβαρά και πολυεπίπεδα αποτελέσματά της.

- **Άγχος - Φυσικό και ψυχολογικό στρες**

Σύμφωνα με έγγραφο" εργασίας της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2001) σε ορισμένους/ες εργαζόμενους/ες η προσβλητική μεταχείριση έχει σοβαρές επιπτώσεις που μπορεί να περιλαμβάνουν τη μορφή αυξημένων δυσκολιών συνεργασίας χαμηλού βαθμού αντοχής στο άγχος, σωματικής δυσφορίας, καταχρήσεων ή ψυχολογικών αντιδράσεων όπως π.χ. δυσκολίες στον ύπνο ή κατάθλιψη, ανάπτυξη διαφόρων

μορφών μανίας, κάποιες φορές έντονη επιθετικότητα και υπερκόπωση ή/και τάσεις αυτοκτονίας. Αν δεν σταματήσει άμεσα η παρενόχληση (και δεν ερευνηθούν τα βασικά προβλήματα στο χώρο εργασίας και δεν ληφθούν μέτρα για αυτά) υπάρχει ο κίνδυνος τα προβλήματα να γίνουν τόσο σοβαρά ώστε να χρειαστεί μακροχρόνια νιτρικό και ψυχολογική βοήθεια από ειδικούς. Η παρενόχληση πλήττει και ομάδες στο χώρο εργασίας, επίσης με σοβαρές επιπτώσεις, οι οποίες μπορεί να λάβουν τη μορφή μειωμένης αποτελεσματικότητας και παραγωγικότητας, ενίσχυσης της επικριτικής στάσης απέναντι στον εργοδότη και έλλειψης εμπιστοσύνης προς αυτόν, γενικότερης αίσθησης ανασφάλειας, αύξησης των προβλημάτων συνεργασίας υψηλού ποσοστού απουσίας λόγω ασθενείας, καταχρήσεων, φυγής του προσωπικού, γενικότερης αίσθησης δυσφορίας, μεγέθυνσης μικροπροβλημάτων και συνέχισης της αναζήτησης νέων εξιλαστήριων θυμάτων. ([http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/MJPO.nsf/20727C872382A681C22579B4003AFA26/\\$file/EL-CYPR-booklet-violence-03.pdf](http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/MJPO.nsf/20727C872382A681C22579B4003AFA26/$file/EL-CYPR-booklet-violence-03.pdf)).

- **Μειωμένη αποδοτικότητα / παραγωγικότητα**

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί επίσης να έχει επιπτώσεις για τους/τις εργαζόμενους/ες όχι μόνο εκείνους που αποτελούν το αντικείμενο ανεπιθύμητης συμπεριφοράς αλλά και εκείνους που είναι μάρτυρες σ' αυτήν ή είναι γνώστες της. Υπάρχουν επίσης αρνητικές συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και για τους εργοδότες. Αυτή έχει άμεση επίπτωση στην αποδοτικότητα της επιχείρησης της οποίας το προσωπικό επιζητά τη λήψη άδειας λόγω ασθενείας ή παραιτείται της εργασίας του λόγω σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και στην οικονομική αποτελεσματικότητα της επιχείρησης, όπου η παραγωγικότητα των εργαζομένων μειώνεται λόγω του γεγονότος ότι βρίσκονται υποχρεωμένοι να εργάζονται σε περιβάλλον στο οποίο δεν γίνεται σεβαστή η ακεραιότητα του ατόμου. Όσον αφορά το κόστος της παρενόχλησης, οι υπολογισμοί που έγιναν δείχνουν τελείως διαφορετικά αποτελέσματα. Σε γενικές γραμμές, η παρενόχληση στον χώρο εργασίας μπορεί να έχει κόστος υπό μορφή μειωμένης αποδοτικότητας και παραγωγικότητας, αύξησης των απουσιών λόγω ασθενείας και φυγής του προσωπικού. Εδώ μπορεί να προστεθεί και το κόστος υπό μορφή επιδείνωσης της ποιότητας και της εικόνας της επιχείρησης καθώς και απώλειας πελατών (<http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/MJPO.nsf/20727C872382A681C22579B4003AFA26/>

[\\$file/EL-CYPR-booklet-violence-03.pdf](#)).

- **Ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις**

Σε κοινωνικό επίπεδο η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του κόστους, μεταξύ άλλων, για παροχή ιατρικής και ψυχολογικής βοήθειας, απουσίες λόγω ασθένειας και πρόωρη συνταξιοδότηση. Άτομα που είναι θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης πιθανόν να επηρεαστούν αρνητικά στις προσωπικές και οικογενειακές τους σχέσεις και συνήθειες

([http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/MJPO.nsf/20727C872382A681C22579B4003AFA26/\\$file/EL-CYPR-booklet-violence-03.pdf](http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/MJPO.nsf/20727C872382A681C22579B4003AFA26/$file/EL-CYPR-booklet-violence-03.pdf)).

2.4 Τρόποι διαχείρισης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Σε περίπτωση που εμφανιστεί κάποιο βίαιο γεγονός στο χώρο εργασίας, η ένωση εργαζομένων αλλά και ο εργοδότης, θα πρέπει να ζητούν κάποια βοήθεια αλλά και υποστήριξη από εξειδικευμένο προσωπικό που έχει εκπαιδευτεί και γνωρίζει πως να αντιμετωπίζει τα άτομα που προκαλούν τη βία στο χώρο εργασίας, αλλά και να οργανώνουν συνεδρίες με τους υπαλλήλους που αντιμετωπίζουν έντονα προβλήματα και εκτός του χώρου εργασίας και να προωθεί ένα ήρεμο εργασιακό κλίμα. Σε καμία περίπτωση η ένωση εργαζομένων δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζει από μόνη της περιστατικά βίας στην εργασία. Ενέργειες που μπορεί να οδηγήσουν σε ένα βίαιο γεγονός στο χώρο εργασίας περιλαμβάνουν απειλές, προφορική ύβρις, καταστροφή περιουσιακών στοιχείων ή οποιοδήποτε αποδιοργάνωση του χώρου εργασίας.

Η διοίκηση του οργανισμού επαγγελματικής ασφάλειας & υγείας (OSHA) έχει δημοσιεύσει οδηγίες στοχεύοντας στην παρεμπόδιση της βίας στον εργασιακό χώρο της υγειονομικής περίθαλψης και των κοινωνικών υπηρεσιών, γενικότερα, οι οποίες περιλαμβάνουν τις συστάσεις πολιτικής και τις πρακτικές διορθωτικές μεθόδους που θα βοηθήσουν στο να αποτραπούν και να μειωθούν τα βίαια γεγονότα στην εργασία. Οι οδηγίες είναι εθελοντικές χωρίς νομική ισχύ εντούτοις, οι επαγγελματικές οργανώσεις αλλά και οι ενώσεις υγειονομικής περίθαλψης υποστηρίζουν τα πρότυπα και τους κανονισμούς που απαιτούν οι υπηρεσίες για να παρέχουν τη βελτιωμένη περιβαλλοντική ασφάλεια

Όλοι οι εργοδότες έχουν τη νομική ευθύνη να παρέχουν στους υπαλλήλους

τους έναν εργασιακό χώρο απαλλαγμένο από τους κινδύνους που είναι πιθανό να προκαλέσουν το σοβαρό τραυματισμό ή το θάνατο και έχουν επίσης την ηθική ευθύνη να παρέχουν ένα ασφαλές, εργασιακό περιβάλλον που να ενθαρρύνει την εμπιστοσύνη και το σεβασμό. Έτσι οι επεμβάσεις και τα προληπτικά μέτρα απαιτούνται επειγόντως.

Έρευνες έχουν δείξει ότι ένα σημαντικό ποσοστό της επιθετικότητας εργασιακών χώρων είναι αποτρέψιμο. Η έλλειψη ενός προγράμματος πρόληψης βίας συνδέεται με έναν υψηλό κίνδυνο επίθεσης (Thomas A. M. & Kitzinger C, 1997, 78). Ένα ισχυρό, σημαντικό πρόγραμμα πρόληψης της βίας απαιτεί μια διεπιστημονική προσέγγιση, με σαφή προσδιορισμό του σκοπού και των στόχων του προγράμματος. Ο OSHA συστήνει μια ισχυρή πολιτική "μη ανοχής" για τη βία εργασιακών χώρων όπου καμία βίαιη συμπεριφορά δεν θα είναι αποδεκτή ενώ κανένα βίαιο γεγονός δεν θα αγνοηθεί. Ο πολιτισμός του περιβάλλοντος εργασίας πρέπει να απεικονίσει αυτήν την πολιτική μη ανοχής. Ελλείψει των σαφώς καθορισμένων κανόνων της συμπεριφοράς και των πολιτικών του οργανισμού, τα άτομα μπορούν να σκεφτούν ότι είναι αποδεκτό να απειληθούν ή να εκφοβίσουν άλλα.

Τα προγράμματα πρόληψης επιβάλλεται να προσαρμοστούν στη φύση της κάθε επιχείρησης. Η ιδανική διαδικασία ανάπτυξης προγράμματος σεξουαλικής παρενόχλησης περιλαμβάνει τα εξής κοινά στοιχεία (Thomas A. M. & Kitzinger C, 1997, 80):

- Διαμόρφωση μιας εκτελεστικής επιτροπής
- Αξιολόγηση των προγραμμάτων που ήδη υφίστανται
- Καθορισμός και εφαρμογή των πολιτικών
- Ίδρυση ενός εμπιστευτικού κέντρου συλλογής και αξιολόγησης πληροφοριών (άμεση επικοινωνία).
- Ανάπτυξη ενός επιμορφωτικού προγράμματος
- Αναθεώρηση των πρακτικών που εφαρμόζονται
- Προετοιμασία ενός σχεδίου δράσης κρίσης
- Εξέταση και βελτίωση του προγράμματος σε συνεχόμενη βάση.

Η επιτροπή αποτελείται από τους αντιπροσώπους των υπαλλήλων του ανθρώπινου δυναμικού, της υποστήριξης των υπαλλήλων, των νομικών θεμάτων των εργαζομένων, της διαχείριση κινδύνου, της ασφάλειας και των δημοσίων σχέσεων. Αν και οι μικρότερες επιχειρήσεις δεν μπορούν να έχουν τους ευδιάκριτους αντιπροσώπους για κάθε τομέα ευθύνης, πρέπει να περιληφθούν όσοι υπάρχουν.

Είναι σημαντικό ότι οι αντιπρόσωποι της επιχείρησης συμμετέχουν στην επιτροπή επειδή έχουν την εξουσία για να λάβουν τις πολιτικές αποφάσεις. Για την επιτυχία της επιτροπής και του προγράμματος, όλα τα μέλη της διαχείρισης της επιχείρησης πρέπει να επικυρώσουν το πρόγραμμα και να καταδείξουν την υποστήριξή τους.

Το επόμενο βήμα είναι να αξιολογηθούν οποιαδήποτε τρέχοντα προγράμματα προστασίας και ασφάλειας των εργαζομένων και όλες οι πολιτικές σχετικά με τις απειλές, την παρενόχληση ή την ανεπιθύμητη - επιθετική συμπεριφορά. Αυτή η αξιολόγηση θα παράσχει μια βασική γραμμή και θα επιτρέψει στην επιτροπή να προσδιορίσει τις υπάρχουσες δυνατότητες αλλά και τις αδυναμίες. Συχνά αυτό το βήμα θέτει τη μέγιστη πρόκληση στην επιτροπή (Wallman S., 2008, 76).

Αν και τα μέλη έχουν την καλύτερη γνώση για την επιχείρηση, στερούνται τη συγκριτική μέτρηση επιδόσεων των μέτρων που έχουν ληφθεί. Η επιτροπή μπορεί να θέσει σε έναν ειδικευμένο σύμβουλο να παράσχει μια ανεξάρτητη αξιολόγηση της ευπάθειας των χώρων της επιχείρησης.

Τα επόμενα τρία βήματα στη διαδικασία συνδυάζονται. Οι πολιτικές πρέπει να γραφτούν για να καθορίσουν την μη αποδεκτή συμπεριφορά, οι υπάλληλοι πρέπει να εκπαιδευθούν σε αυτές τις πολιτικές και πώς να αναγνωρίσουν την πιθανή βία, ενώ θα πρέπει ένας ψυχολόγος ή κοινωνικός λειτουργός της υπηρεσίας να συνομιλεί με τους εργαζόμενους, εμπιστευτικά, οι οποίοι θα μπορούν να εκθέτουν τη γνώμη τους, τις απόψεις τους αλλά και την εμπειρία τους σε θέματα βίαιων συμπεριφορών ή επιθέσεων που έχουν δεχθεί εν ώρα εργασίας (Wallman S., 2008, 79).

Κεφάλαιο τρίτο: Ο ρόλος της ένωσης εργαζομένων για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στο χώρο εργασίας

3.1 Πρόγραμμα πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία

Η διοίκηση του οργανισμού επαγγελματικής ασφάλειας & υγείας (OSHA) έχει δημοσιεύσει οδηγίες στοχεύοντας στην παρεμπόδιση της βίας στον εργασιακό χώρο της υγειονομικής περίθαλψης και των κοινωνικών υπηρεσιών, γενικότερα, οι οποίες περιλαμβάνουν τις συστάσεις πολιτικής και τις πρακτικές διορθωτικές μεθόδους που θα βοηθήσουν στο να αποτραπούν και να μειωθούν τα βίαια γεγονότα στην εργασία. Οι οδηγίες είναι εθελοντικές χωρίς νομική ισχύ εντούτοις, οι επαγγελματικές οργανώσεις αλλά και οι ενώσεις υγειονομικής περίθαλψης υποστηρίζουν τα πρότυπα και τους κανονισμούς που απαιτούν οι υπηρεσίες για να παρέχουν τη βελτιωμένη περιβαλλοντική ασφάλεια. (ΦΕΚ 189, τεύχος Α', 11-9-2006)

3.2 Ανάγκη για τις θεσμικές πρωτοβουλίες

Όλοι οι εργοδότες έχουν τη νομική ευθύνη να παρέχουν στους υπαλλήλους τους έναν εργασιακό χώρο απαλλαγμένο από τους κινδύνους που είναι πιθανό να προκαλέσουν το σοβαρό τραυματισμό ή το θάνατο και έχουν επίσης την ηθική ευθύνη να παρέχουν ένα ασφαλές, εργασιακό περιβάλλον που να ενθαρρύνει την εμπιστοσύνη και το σεβασμό. Έτσι οι επεμβάσεις και τα προληπτικά μέτρα απαιτούνται επειγόντως Έρευνες έχουν δείξει ότι ένα σημαντικό ποσοστό της επιθετικότητας εργασιακών χώρων είναι αποτρέψιμο. Η έλλειψη ενός προγράμματος πρόληψης βίας συνδέεται με έναν υψηλό κίνδυνο επίθεσης. (ΦΕΚ 10 τεύχος Α', παράγραφος 1 του άρθρου 1 του ν.3094/2003).

Ένα ισχυρό, σημαντικό πρόγραμμα πρόληψης της βίας απαιτεί μια διεπιστημονική προσέγγιση, με σαφή προσδιορισμό του σκοπού και των στόχων του προγράμματος. Επίσης είναι ουσιαστικό το πρόγραμμα να υποστηρίζεται από εκείνους στην κορυφή της οργάνωσης Ο OSHA συστήνει μια ισχυρή πολιτική "μη ανοχής" για τη βία εργασιακών χώρων όπου καμία βίαιη συμπεριφορά δεν θα είναι

αποδεκτή ενώ κανένα βίαιο γεγονός δεν θα αγνοηθεί. Ο πολιτισμός του περιβάλλοντος εργασίας πρέπει να απεικονίσει αυτήν την πολιτική μη ελλείψει των σαφώς καθορισμένων κανόνων της συμπεριφοράς και των πολιτικών του οργανισμού, τα άτομα μπορούν να σκεφτούν ότι είναι αποδεκτό να απειληθούν ή να εκφοβίσουν άλλα.

3.3 Ανάπτυξη προγράμματος πρόληψης

Τα προγράμματα πρόληψης επιβάλλεται να προσαρμοστούν στη φύση της κάθε επιχείρησης. Η ιδανική διαδικασία ανάπτυξης προγράμματος περιλαμβάνει τα εξής κοινά στοιχεία:

- Διαμόρφωση μιας εκτελεστικής επιτροπής
- Αξιολόγηση των προγραμμάτων που ήδη υφίστανται
- Καθορισμός και εφαρμογή των πολιτικών
- Ίδρυση ενός εμπιστευτικού κέντρου συλλογής και αξιολόγησης πληροφοριών (άμεση επικοινωνία).
- Ανάπτυξη ενός επιμορφωτικού προγράμματος
- Αναθεώρηση των πρακτικών που εφαρμόζονται
- Προετοιμασία ενός σχεδίου δράσης κρίσης
- Εξέταση και βελτίωση του προγράμματος σε συνεχόμενη βάση.

(<http://www.isotita.gr/var/uploads/sexualharrasment.pdf>)

Πιο αναλυτικά:

Η επιτροπή αποτελείται από τους αντιπροσώπους των υπαλλήλων του ανθρώπινου δυναμικού, της υποστήριξης των υπαλλήλων, των νομικών θεμάτων των εργαζομένων, της διαχείριση κινδύνου, της ασφάλειας και των δημοσίων σχέσεων. Αν και οι μικρότερες επιχειρήσεις δεν μπορούν να έχουν τους ευδιάκριτους αντιπροσώπους για κάθε τομέα ευθύνης, πρέπει να περιληφθούν όσοι υπάρχουν. Είναι σημαντικό ότι οι αντιπρόσωποι της επιχείρησης συμμετέχουν στην επιτροπή επειδή έχουν την εξουσία για να λάβουν τις πολιτικές αποφάσεις. Για την επιτυχία της επιτροπής και του προγράμματος, όλα τα μέλη της διαχείρισης της επιχείρησης πρέπει να επικυρώσουν το πρόγραμμα και να καταδείξουν την υποστήριξή τους.

Το επόμενο βήμα είναι να αξιολογηθούν οποιαδήποτε τρέχοντα προγράμματα

προστασίας και ασφάλειας των εργαζομένων και όλες οι πολιτικές σχετικά με τις απειλές, την παρενόχληση ή την ανεπιθύμητη - επιθετική συμπεριφορά. Αυτή η αξιολόγηση θα παράσχει μια βασική γραμμή και θα επιτρέψει στην επιτροπή να προσδιορίσει τις υπάρχουσες δυνατότητες αλλά και τις αδυναμίες. Συχνά αυτό το βήμα θέτει τη μέγιστη πρόκληση στην επιτροπή (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2002-2006).

Αν και τα μέλη έχουν την καλύτερη γνώση για την επιχείρηση, στερούνται τη συγκριτική μέτρηση επιδόσεων των μέτρων που έχουν ληφθεί. Η επιτροπή μπορεί να θέσει σε έναν ειδικευμένο σύμβουλο να παράσχει μια ανεξάρτητη αξιολόγηση της ευπάθειας των χώρων της επιχείρησης.

Τα επόμενα τρία βήματα στη διαδικασία συνδυάζονται. Οι πολιτικές πρέπει να γραφτούν για να καθορίσουν την μη αποδεκτή συμπεριφορά, οι υπάλληλοι πρέπει να εκπαιδευθούν σε αυτές τις πολιτικές και πώς να αναγνωρίσουν την πιθανή βία, ενώ θα πρέπει ένας ψυχολόγος ή κοινωνικός λειτουργός της υπηρεσίας να συνομιλεί με τους εργαζόμενους, εμπιστευτικά, οι οποίοι θα μπορούν να εκθέτουν την γνώμη τους, τις απόψεις τους αλλά και την εμπειρία τους σε θέματα βίαιων συμπεριφορών ή επιθέσεων που έχουν δεχθεί εν ώρα εργασίας.

Επιπλέον ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία σε οποιοδήποτε πρόγραμμα πρόληψης είναι η πολιτική “μη ανοχής” για τις απειλές, την παρενόχληση, την επίθεση και τον εκφοβισμό στην εργασία. Παράλληλα η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων πρόληψης περιλαμβάνει την κατάρτιση όλων των υπαλλήλων στο να αναγνωρίζουν τα σημάδια της βίας πριν αυτή προκληθεί με στόχο να την αποτρέψουν. Επίσης σημαντική κρίνεται και η παροχή επισκόπησης των ζητημάτων, που αφορούν τις οικονομικές και νομικές συνέπειες της εφαρμογής ενός αποτελεσματικού προγράμματος πρόληψης της βίας στους εργασιακούς χώρους.

Συγχρόνως ένας ισχυρός συνεργάτης στην ανάπτυξη του προγράμματος πρέπει να είναι το πρόγραμμα βοήθειας υπαλλήλων (Employee Assistance Program, EAP). Ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα συμβουλευτικής και υποστήριξης μπορεί να βοηθήσει το προσωπικό να επιλύσει τα ζητήματα της βίας στο χώρο εργασίας αλλά και οποιαδήποτε θέματα που έχουν επιπτώσεις στην απόδοση του στην εργασία. Κρίνεται λοιπόν αναγκαία η λειτουργία συμβουλευτικού προγράμματος για τους εργαζόμενους οι οποίοι έχουν ήδη δεχθεί βίαιες συμπεριφορές από τους ασθενείς ή τους επισκέπτες τους ή από εργαζόμενους που είδαν συναδέλφους τους να απειλούνται και χρειάζονται άμεσα την υποστήριξη από ειδικούς (www.workviolence.com).

3.4 Νομοθεσία

N.3488/2006 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις».

Σκοπός του παραπάνω νόμου είναι η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας όπως προβλέπεται και από τις διατάξεις (Οδηγία 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002), καθώς και από τη ρύθμιση συναφών θεμάτων ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

- **Που εφαρμόζεται ο νόμος**

Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στον ιδιωτικό, καθώς και στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός εκάστοτε οριοθετείται από τις κείμενες διατάξεις, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, καθώς και στα άτομα που ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα.

Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται, επίσης, στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιουδήποτε είδους και μορφής. (ΦΕΚ 189, τεύχος Α΄ της 11-9-2006)

Ορισμοί που υπάρχουν στον παρόντα νόμο για τη βία, τη παρενόχληση και για κάθε είδους διάκριση.

α. «άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,

β. «έμμεση διάκριση»: όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή

πρακτική θα μπορούσε να θέσει σε μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο, και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία,

γ. «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ. «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Αρχή ίσης μεταχείρισης – Απαγόρευση διακρίσεων.

Σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο:

- απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.
- Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει ή υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που θίγει το εν λόγω πρόσωπο.
- Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων εις βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας στους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις. Λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως

Σύμφωνα με τον νόμο, απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε

τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση και

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

γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας της μαρτυρίας ή οποιασδήποτε άλλης ενέργειας εργαζομένου ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, που άπτεται της εφαρμογής του παρόντος ή άλλου νόμου.

➤ **Υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων.**

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να ενημερώνουν τα μέλη τους για το περιεχόμενο νόμου και για τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή του και για την εξασφάλιση της αρχής της ισότητας αμοιβής και ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων.

Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην ενημέρωση αυτή, που γίνεται είτε εγγράφως, σε πίνακες ανακοινώσεων που βρίσκονται στην επιχείρηση, είτε προφορικά είτε με διανομή εντύπων στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης, ή με άλλο πρόσφορο τρόπο. Επίσης, οι εργοδότες οφείλουν να προάγουν την ισότητα ανδρών και γυναικών στον χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό. (Κ.Ε.Θ.Ι, Απρίλιος 2004),

Για το σκοπό αυτόν, θα πρέπει να παρέχουν τακτικά τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζόμενους, στους εκπροσώπους τους και στους αρμόδιους, όταν αυτές τους ζητούνται. Οι πληροφορίες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν στοιχεία για την αναλογία ανδρών και γυναικών στα διάφορα επίπεδα οργάνωσης του φορέα απασχόλησης, καθώς και για τα μέτρα που ενδεχομένως, προτίθενται να λάβουν για τη βελτίωση της κατάστασης, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι υπηρεσίες του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας υποχρεούνται να παρέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στους εργαζομένους, ατομικά, κάθε πληροφορία και στοιχείο που αναφέρεται στα θέματα που ρυθμίζονται με τον παρόντα νόμο.

➤ **Έννομη προστασία**

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ακόμη και αν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι

σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα διοικητικής προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από τους φορείς, για την πραγμάτωση των εκ του παρόντος νόμου υποχρεώσεων. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν θίγει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής. Συνδικαλιστικά σωματεία, άλλα νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων, που έχουν συναφές έννομο συμφέρον, βάσει του σκοπού τους, μπορούν, με τη συναίνεση του θιγομένου από παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά τον παρόντα νόμο, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή ανεξάρτητων αρχών, ως και να παρεμβαίνουν προς υπεράσπιση του. Επίσης, μπορούν να τον υπερασπίσουν ενώπιον των δικαστηρίων.

➤ **Ο συνήγορος του Πολίτη και οι αρμοδιότητές του**

Ο συνήγορος του Πολίτη ορίζεται ως φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών το πεδίο εφαρμογής τους. «Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται και φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας (άρθρο 1 παρ. 7 της Οδηγίας 2002/73/EK και του νέου άρθρου & της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ).» (Παράγραφος 1 του άρθρου 1 του ν.3094/2003 (ΦΕΚ 10 Α')).

Ο Συνήγορος του Πολίτη, μαζί με την ετήσια έκθεσή του το Μάρτιο κάθε έτους, υποβάλλει στη Βουλή των Ελλήνων και ειδική έκθεση, η οποία περιλαμβάνει και τις τυχόν υποθέσεις που ενέχουν διάκριση εις βάρος του ενός φύλου στα θέματα της Οδηγίας και εισηγήσεις μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων αυτών.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας συνεργάζεται με τον Συνήγορο του Πολίτη και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας για να ενημερώσει και να διαδώσει τα καλά πρακτικά ίσης μεταχείρισης και για τη διοργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων για θέματα ισότητας των φύλων στην απασχόληση, την εργασία και εν γένει την επαγγελματική δραστηριότητα. Δεν υπάγονται στην αρμοδιότητά του θέματα που αφορούν στην υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ανεξαρτήτως

φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, καθώς και στις περιπτώσεις όπου ενεργεί ως φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, (Οδηγία 2002/73/ΕΚ).

➤ **Διοικητικές και ποινικές κυρώσεις**

Η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου γεννά, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει την υλική και ηθική βλάβη και κάθε θετική ή αποθετική ζημία.

Η παραβίαση της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστεθέντα υπ' αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας (άρθρο 16 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις.

Όποιος τελεί την παραβίαση αυτή εκμεταλλευόμενος την εργασιακή θέση του θύματος ή τη θέση προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία αναζήτησης θέσης εργασίας διώκεται κατ' έγκληση και τιμωρείται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη και με χρηματική ποινή τουλάχιστον χιλίων (1.000) ευρώ. Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση, ο κατηγορούμενος φέρει το βάρος να θεμελιώσει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. (Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία).

➤ **Κοινωνικός διάλογος**

Η Πολιτεία ενθαρρύνει το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, με σκοπό την προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ειδικότερα για θέματα κοινωνικής πολιτικής, ενθαρρύνει το διάλογο με τις

οργανώσεις – μέλη της, με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2002-2006).

Κεφάλαιο 4. Μεθοδολογία και στάδια της έρευνας

4.1 Μεθοδολογία, σκοπός και στόχοι έρευνας

Για τη συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη θεωρείται καταλληλότερη η ποσοτική έρευνα, διότι σκοπός της ποσοτικής έρευνας είναι η εύρεση σχέσεων μεταξύ διαφόρων παραγόντων. Η ποσοτική έρευνα αναφέρεται στη συστηματική διερεύνηση φαινομένων με στατιστικές μεθόδους, μαθηματικά μοντέλα και αριθμητικά δεδομένα. Χρησιμοποιείται συνήθως αντιπροσωπευτικό δείγμα παρατηρήσεων και επιδιώκεται γενίκευση σε ένα ευρύτερο πληθυσμό. Η συλλογή δεδομένων γίνεται με δομημένα πρωτόκολλα, όπως ερωτηματολόγια, κλίμακες και δοκίμια επιτευγμάτων. (<http://www.ucy.ac.cy/pakepe/el/research-services/research-kind>).

Έπειτα από συστηματική αναζήτηση, στο Διαδίκτυο και στη βιβλιοθήκη του ΤΕΙ Ηρακλείου διαπιστώθηκε ότι δεν έχει πραγματοποιηθεί στο παρελθόν συναφής έρευνα για την πληροφόρηση των γυναικών που εργάζονται σε ξενοδοχείο για τη σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη τους στην πόλη του Ρεθύμνου.

Το γεγονός πως το συγκεκριμένο θέμα δεν έχει μελετηθεί στο παρελθόν από το παρόν εκπαιδευτικό ίδρυμα ή κάποιο όμοιο του αποτελεί μία καινοτομία για το τμήμα και μία πρόκληση για εμάς που θελήσαμε να το μελετήσουμε, καθώς είναι ένα θέμα που δεν έχει δοθεί η δέουσα προσοχή. Η επιστημονική αξία της προτεινόμενης εργασίας θεωρούμε πως είναι σημαντική και θα προσφέρει νέα γνώση, αλλά και έναυσμα για περαιτέρω διερεύνηση του θέματος.

Σκοπός της έρευνας είναι η καταγραφή και των γυναικών που εργάζονται στα ξενοδοχεία του Ρεθύμνου, της συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας με θύματα τις ίδιες τις γυναίκες. Η μελέτη εστιάζεται στην περιγραφή και ενημέρωση του φαινομένου, στα ποιοτικά χαρακτηριστικά του και στη σχέση μεταξύ δράστη και θύματος παρενόχλησης.

Επιμέρους στόχοι της έρευνας αποτελούν:

- α) η μελέτη του είδους της παρενόχλησης που υφίστανται οι γυναίκες,
- β) η καταγραφή των παραμέτρων που φαίνεται να ενοχοποιούνται στην εμφάνιση του φαινομένου,
- γ) η διερεύνηση της στάσης και της αντίδρασης των γυναικών απέναντι στη

σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.

δ) η παρουσίαση προτάσεων ποινικοποίησης της εν λόγω συμπεριφοράς σχετικά με την ανάπτυξη της πρόληψης και την αντιμετώπιση του φαινομένου στο πλαίσιο σχεδιασμού και εφαρμογής ενεργητικών πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.

4.2 Δείγμα

Η δειγματοληψία αποτελείται από περίπου 200 γυναίκες που εργάζονται σε ξενοδοχεία στη πόλη του Ρεθύμνου, ηλικίας 18 έως 65 ετών. Μοναδικό κριτήριο συμμετοχής στη μελέτη είναι η κατ' ελάχιστον διετής εργασιακή εμπειρία.

4.3 Εργαλείο έρευνας και τεχνικές συλλογής στοιχείων

Χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο που προέρχεται από συνδυασμό δύο ερωτηματολογίων [WHO, ILO, ICN, PSI Joint Programme on the health sector, Geneva 2003], [Workplace Violence Questionnaire, Cheryl Anderson, 2002]. (International Labour Office ILO International Council of Nurses ICN World Health Organisation WHO Public Services International PSI), των οποίων τα δεδομένα προσαρμόστηκαν για τις ανάγκες της συγκεκριμένης ερευνητικής μελέτης (**Παράρτημα 1 και 2**).

Μετά την επίσκεψή μας σε δέκα μεγάλα ξενοδοχεία της πόλης του Ρεθύμνου και με συνεννόηση με τους Υπεύθυνους των ξενοδοχείων, τους δώσαμε τα ερωτηματολόγια και αυτοί με την σειρά τους τα μοίρασαν στις εργαζόμενες όπου τα συμπλήρωσαν. Έπειτα από τρεις μέρες ξανά επισκεφτήκαμε τα ξενοδοχεία για να τα παραλάβουμε. Επίσης δόθηκε μία φόρμα ενημέρωσης (Παράρτημα 4), ότι οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας, στα πλαίσια της πτυχιακής εργασίας και πουθενά άλλου.

Τέλος, η επεξεργασία των στοιχείων της έρευνας πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο SPSS

4.4 Εκτίμηση δυσκολιών

Δυσκολία αποτέλεσε η κατασκευή του ερευνητικού εργαλείου, με δεδομένο αφενός την ευρύτητα του αντικειμένου της έρευνας αναφορικά με τους τομείς που καλύπτει και αφετέρου την «ευαισθησία», με την οποία θα πρέπει να αντιμετωπίζεται το υπό εξέταση ζήτημα. Συγκεκριμένα, χρειάστηκε να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη δομή και το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου με στόχο: α) να καλυφθούν τα θέματα που επιλέχθηκαν και β) να εξασφαλιστούν όσο ήταν δυνατό, η ομαλή ροή των ερωτήσεων και η ειλικρίνεια των υποκειμένων. Χρειάστηκε, επίσης; να ληφθεί υπόψη το χρονικό διάστημα διεξαγωγής της συνέντευξης (περίπου 15 λεπτά). Επιπλέον μεθοδολογική δυσκολία κατά το σχεδιασμό του εργαλείου της έρευνας, αποτέλεσε η διαμόρφωση των φίλτρων προκειμένου να εξασφαλιστεί ο κατά το δυνατόν μέγιστος βαθμός συμβολής τους στη συμπλήρωση ή μη του ερωτηματολογίου.

4.5 Ηθικά ζητήματα

Η παρούσα μελέτη ακολουθώντας τους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας είναι εμπιστευτική και τα στοιχεία θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της. Επιπλέον ζητήθηκε η συγκατάθεση των ερωτηθέντων για τη συμμετοχή τους στην έρευνα πριν τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων.

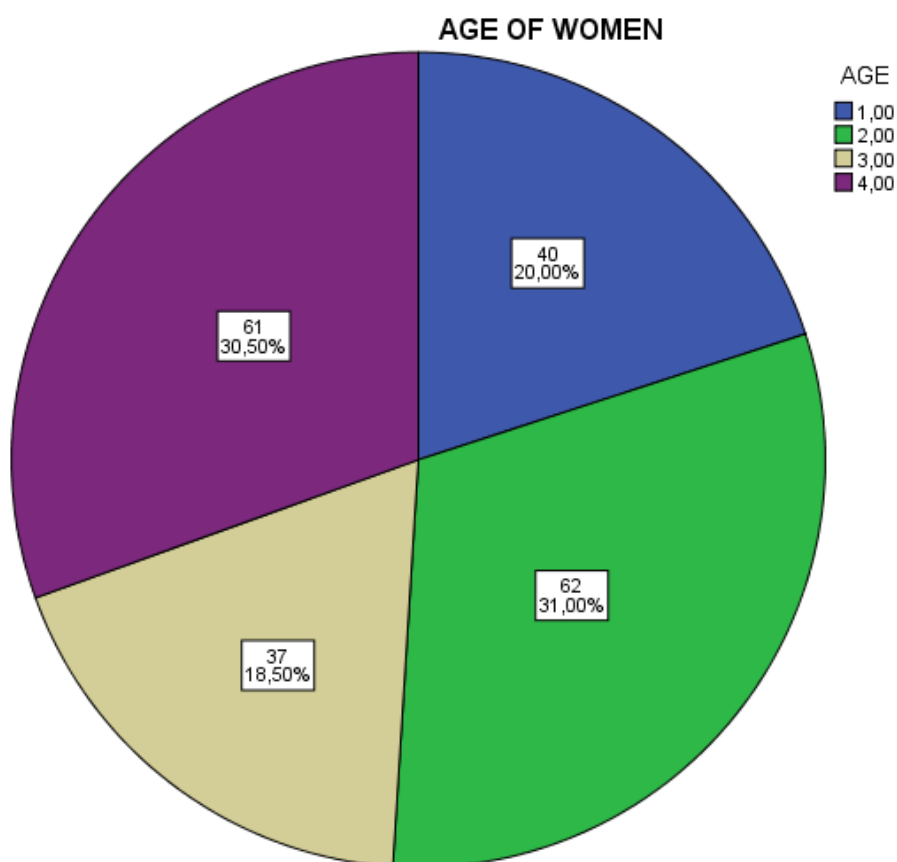
Κεφάλαιο 5 Αποτελέσματα της έρευνας

Οι μεταβλητές (οι οποίες αντιπροσωπεύουν τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου) και οι κωδικοί που αντιπροσωπεύουν τις διάφορες κατηγορίες τους παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα:

Έντυπο Κωδικοποίησης Ερωτηματολογίου		
Ερώτηση	Μεταβλητές	Κωδικοί
1	AGE	1 = 18-30 2 = 31-40 3 = 41-50 4 = 51-65
2	NATIONALITY	1 = Ελλάδα 2 = Αλβανία 3 = Ρουμανία
3	MARITALSTATUS	1 = Άγαμη 2 = Σε σχέση 3 = Παντρεμένη
4	WORKINGTIME	1 = 2 χρόνια 2 = Πάνω από 2 χρόνια
5	KNOWLEDGE	1 = Ναι 2 = Όχι
6	DEGREEOFKNOWLEDGE	1 = Πολύ λίγο 2 = Λίγο 3 = Μέτρια 4 = Πολύ 5 = Πάρα πολύ
7	TYPES	1 = Όλα 2 = Όλα εκτός από το «Στέρηση μισθού για να επιβάλλει αυτό που θέλει ο εργοδότης»

8	TREATMENT	1 = Ναι 2 = Όχι
9	LEGISLATION	1 = Ναι 2 = Όχι
10	DEGREELEGISL	0 = Καθόλου 1 = Πολύ λίγο 2 = Λίγο 3 = Μέτρια 4 = Πολύ 5 = Πάρα πολύ
11	RIGHTS	1 = Ναι 2 = Όχι
12	PERSONALEXPERIENCE	1 = Ναι 2 = Όχι
13	TYPEOFEXPERIENCE	1 = α, β 2 = α, γ 3 = α, β, δ, ε
14	DEGREEOFEXPERIENCE	1 = Πολύ λίγο 2 = Λίγο 3 = Μέτρια 4 = Πολύ 5 = Πάρα πολύ
15	FREQUENCY	1 = Πολύ συχνά 2 = Συχνά 3 = Λίγο 4 = Σπάνια 5 = Άλλο...

➤ Ερευνητικό ερώτημα 1: Ηλικία

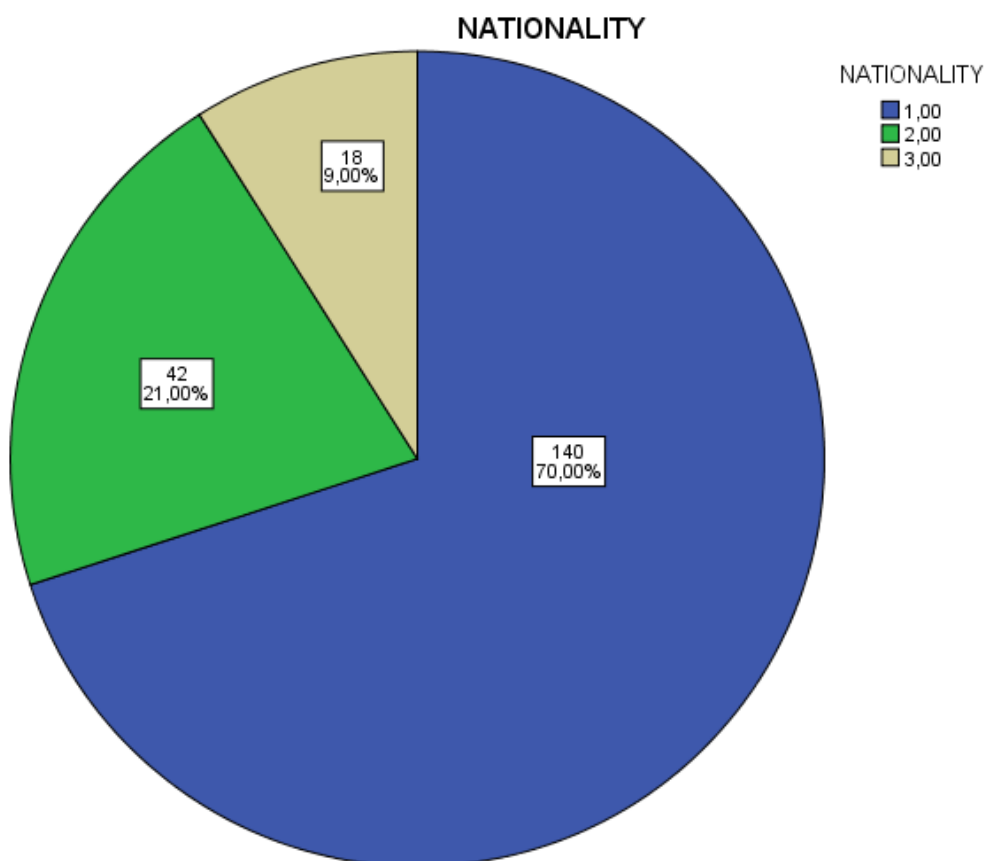


Διάγραμμα 1: Ηλικία

Το κυκλικό αυτό διάγραμμα δείχνει πως το 20% των ερωτηθέντων, δηλαδή 40 άτομα ήταν ηλικίας από 18 έως 30 ετών, το 31% ήταν ηλικίας, δηλαδή 61 άτομα από 31 έως 40 ετών, το 18,5%, δηλαδή 37 άτομα ήταν ηλικίας από 41 έως 50 ετών, και το 30,5%, δηλαδή 61 άτομα ήταν ηλικίας από 51 έως 65 ετών

➤ Ερευνητικό ερώτημα 2: Εθνικότητα

NATIONALITY					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	140	70,0	70,0	70,0
	2,00	42	21,0	21,0	91,0
	3,00	18	9,0	9,0	100,0
Total		200	100,0	100,0	

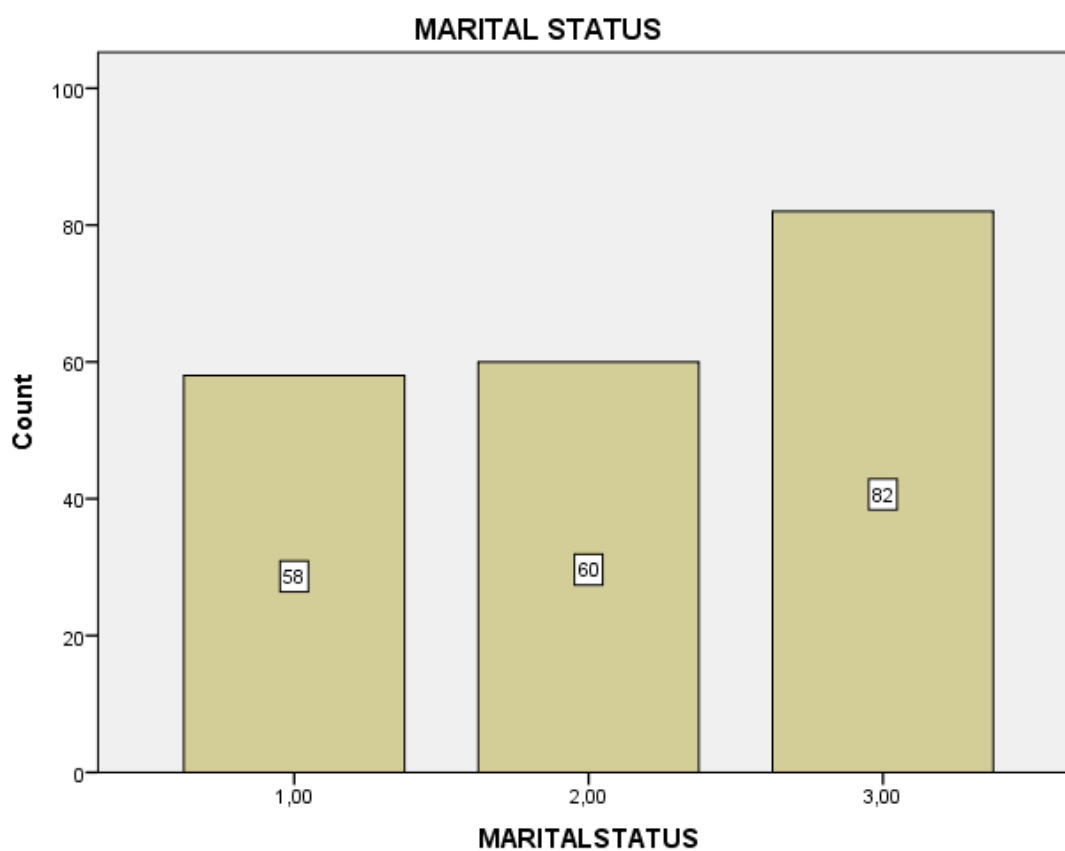


Διάγραμμα 2: Εθνικότητα

Το κυκλικό αυτό διάγραμμα δείχνει πως το 70% των ερωτηθέντων, δηλαδή 140 άτομα ήταν Ελληνίδες, το 21%, δηλαδή 42 άτομα ήταν Αλβανικής καταγωγής και το 9% , δηλαδή 18 άτομα ήταν Ρουμανικής καταγωγής.

➤ Ερευνητικό ερώτημα 3: Οικογενειακή κατάσταση εργαζόμενης

MARITALSTATUS					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	58	29,0	29,0	29,0
	2,00	60	30,0	30,0	59,0
	3,00	82	41,0	41,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

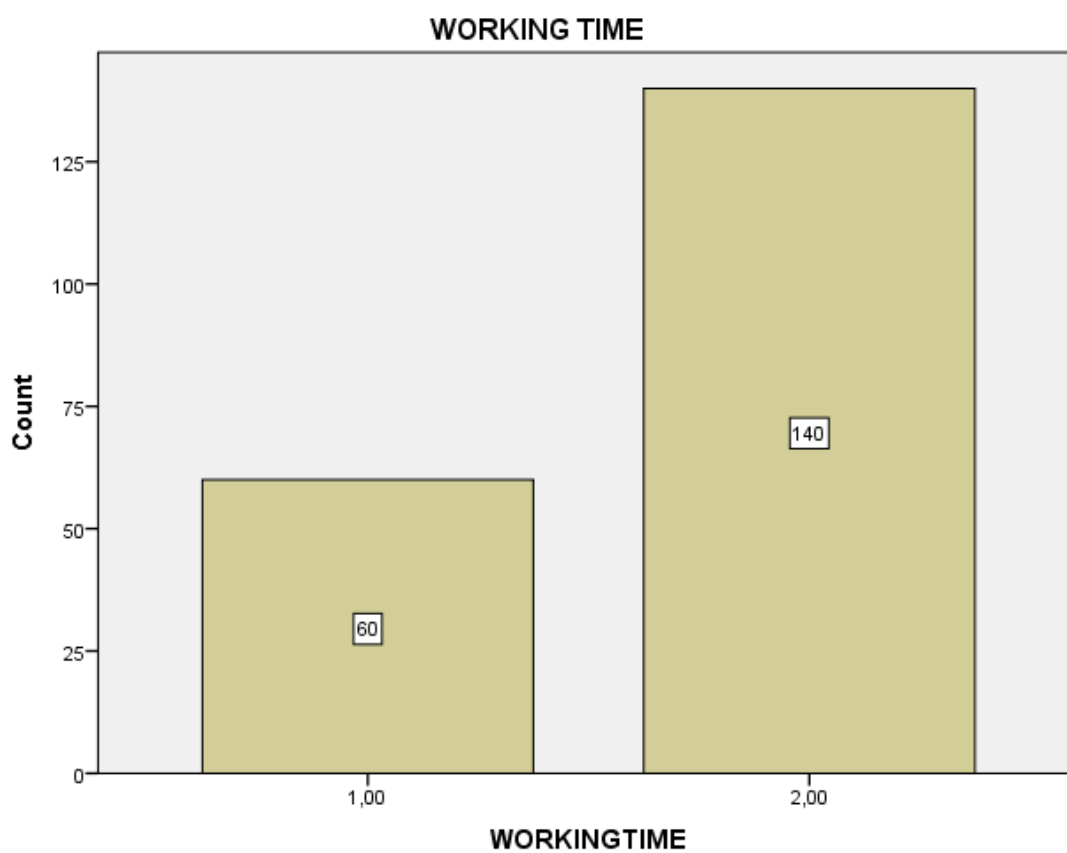


Ραβδόγραμμα 1: Οικογενειακή κατάσταση εργαζόμενης

Το παραπάνω ραβδόγραμμα δείχνει πως από τις 200 γυναίκες οι 58 ήταν άγαμες, οι 62 σε σχέση και οι 82 παντρεμένες.

- **Ερευνητικό ερώτημα 4: Πόσο καιρό εργάζεσαι στη συγκεκριμένη δουλειά;**

WORKINGTIME					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	60	30,0	30,0	30,0
	2,00	140	70,0	70,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

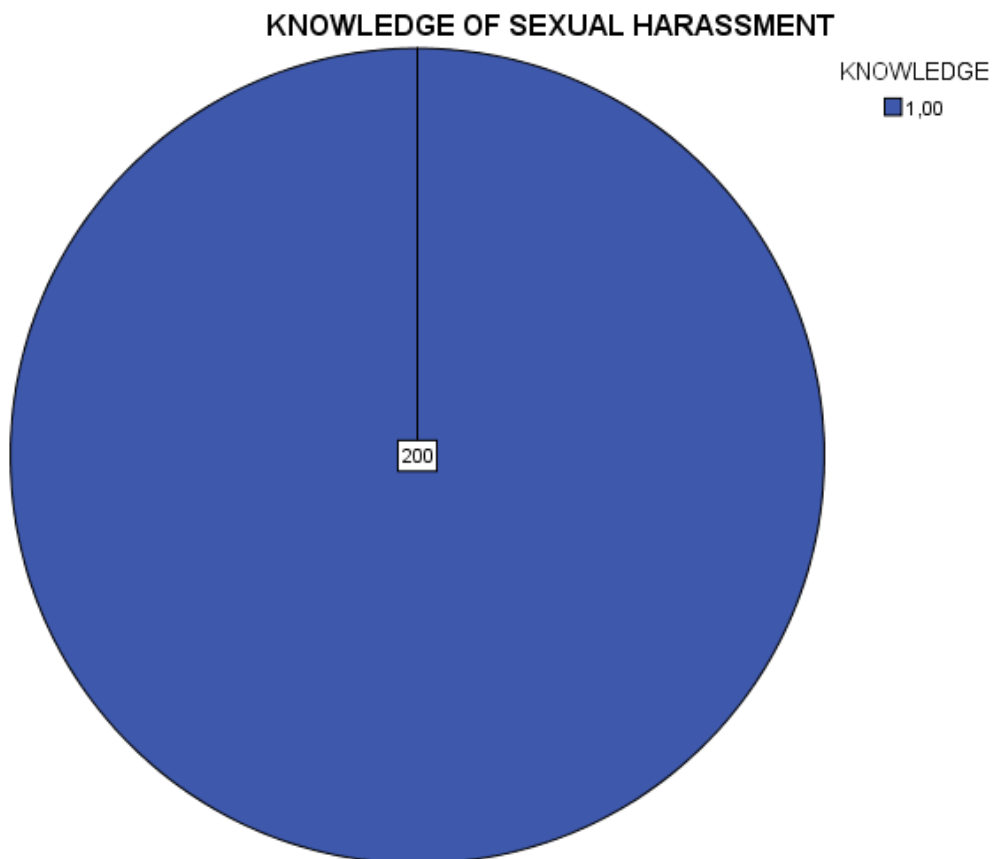


Ραβδόγραμμα 2: Πόσο καιρό εργάζεσαι στη συγκεκριμένη δουλειά;

Το παραπάνω ραβδόγραμμα δείχνει πως από τις 200 γυναίκες οι 140 δουλεύουν τα τελευταία 2 χρόνια ενώ οι 60 πάνω από δύο χρόνια.

➤ **Ερευνητικό ερώτημα 5: Γνωρίζεις τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση;**

KNOWLEDGE				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	200	100,0	100,0	100,0

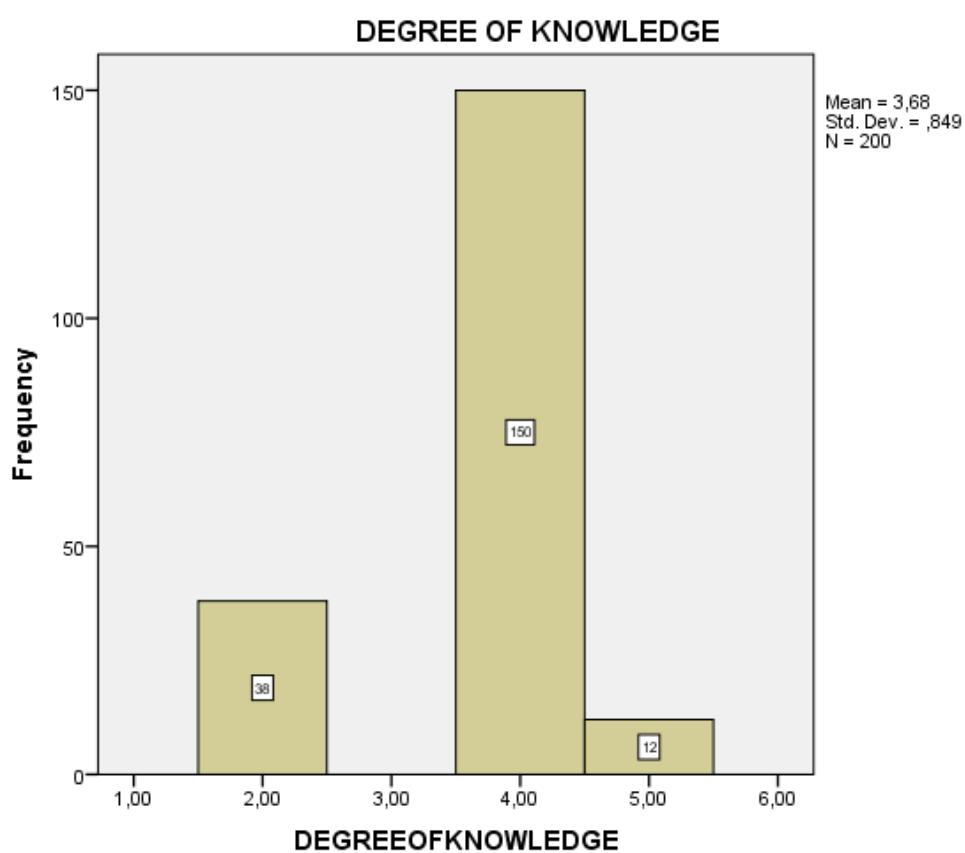


Διάγραμμα 3: Γνωρίζεις τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση;

Το κυκλικό αυτό διάγραμμα δείχνει πως το σύνολο των ερωτηθέντων, δηλαδή και τα 200 άτομα γνωρίζει τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση.

- **Ερευνητικό ερώτημα 6: Σε ποιο βαθμό γνωρίζεις τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση;**

DEGREEOFKNOWLEDGE					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	38	19,0	19,0	19,0
	4,00	150	75,0	75,0	94,0
	5,00	12	6,0	6,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

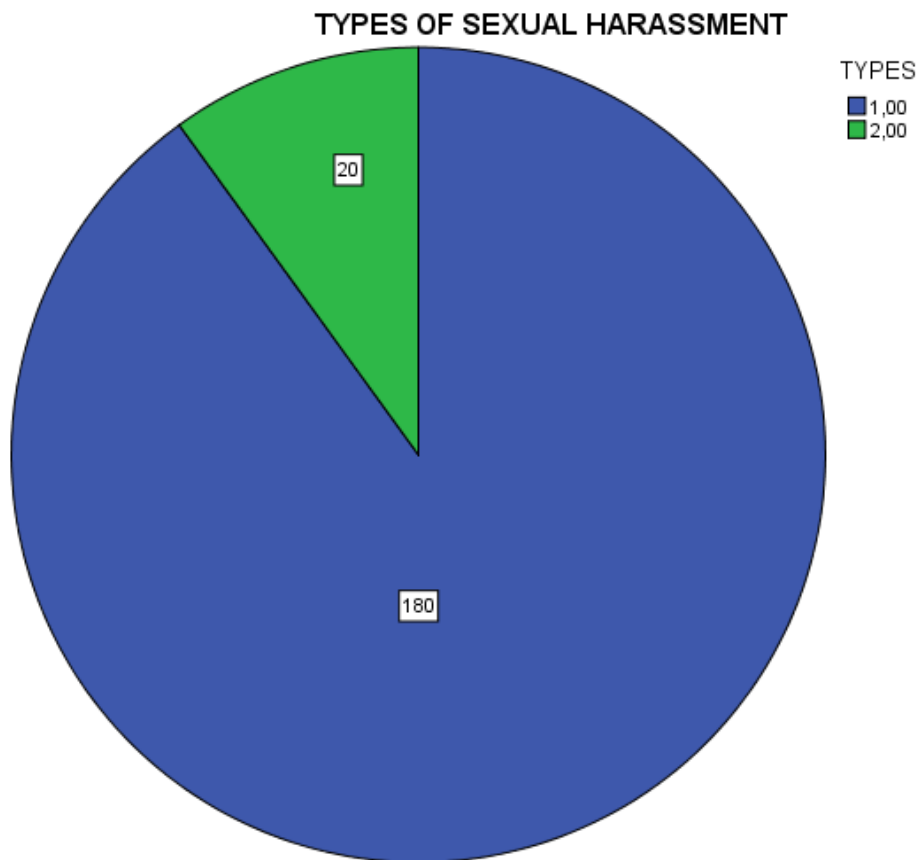


Ραβδόγραμμα 3: Σε ποιο βαθμό γνωρίζεις τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση;

Το παραπάνω ραβδόγραμμα δείχνει πως από τις 200 γυναίκες οι 12 γνωρίζουν πάρα πολύ τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση, 150 γνωρίζουν πολύ και 38 γνωρίζουν λίγο.

- **Ερευνητικό ερώτημα 7: Ποιες από τις παρακάτω μορφές αναγνωρίζεις ως σεξουαλική παρενόχληση;**

TYPES					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	180	90,0	90,0	90,0
	2,00	20	10,0	10,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

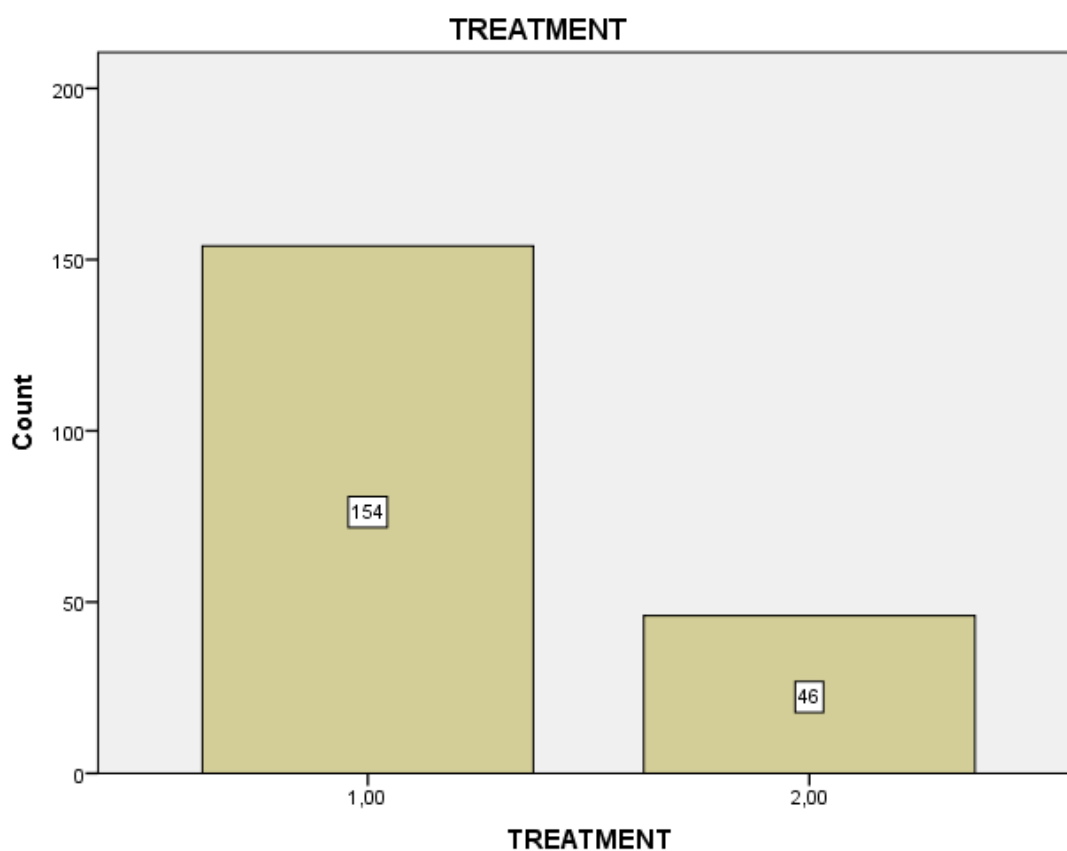


Διάγραμμα 4: Ποιες από τις παρακάτω μορφές αναγνωρίζεις ως σεξουαλική παρενόχληση;

Το κυκλικό αυτό διάγραμμα δείχνει ότι από τις 200 γυναίκες οι 180 απάντησαν ότι αναγνωρίζουν όλες τις μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που υπάρχουν στο ερωτηματολόγιο και οι 20 από αυτές απάντησαν όλες εκτός από τη «στέρηση μισθού για να επιβάλλει αυτό που θέλει ο εργοδότης»

- **Ερευνητικό ερώτημα 8: Γνωρίζεις ποιες ενέργειες απαιτούνται για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης;**

TREATMENT					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	154	77,0	77,0	77,0
	2,00	46	23,0	23,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

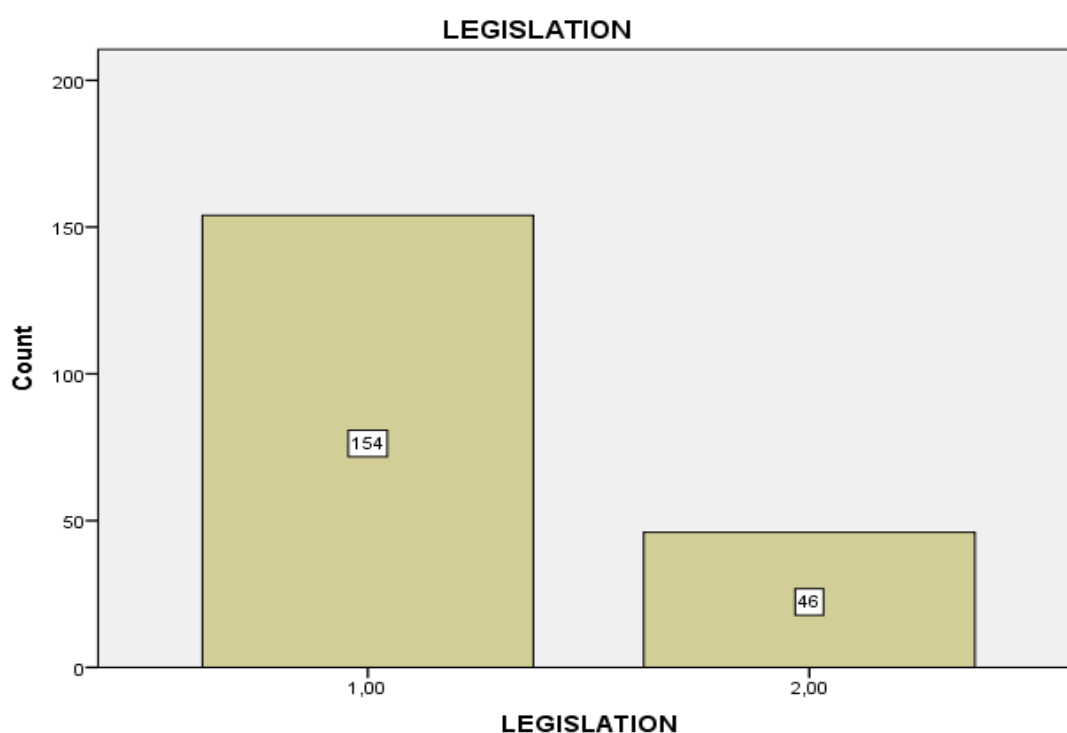


Ραβδόγραμμα 4: Γνωρίζεις ποιες ενέργειες απαιτούνται για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης;

Το παραπάνω ραβδόγραμμα δείχνει ότι από τις 200 γυναίκες οι 154 απάντησαν πως γνωρίζουν τις ενέργειες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης ενώ οι υπόλοιπες 46 δεν γνωρίζουν.

- **Ερευνητικό ερώτημα 9: Είσαι ενημερωμένη για το νόμο σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση;**

LEGISLATION					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	154	77,0	77,0	77,0
	2,00	46	23,0	23,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

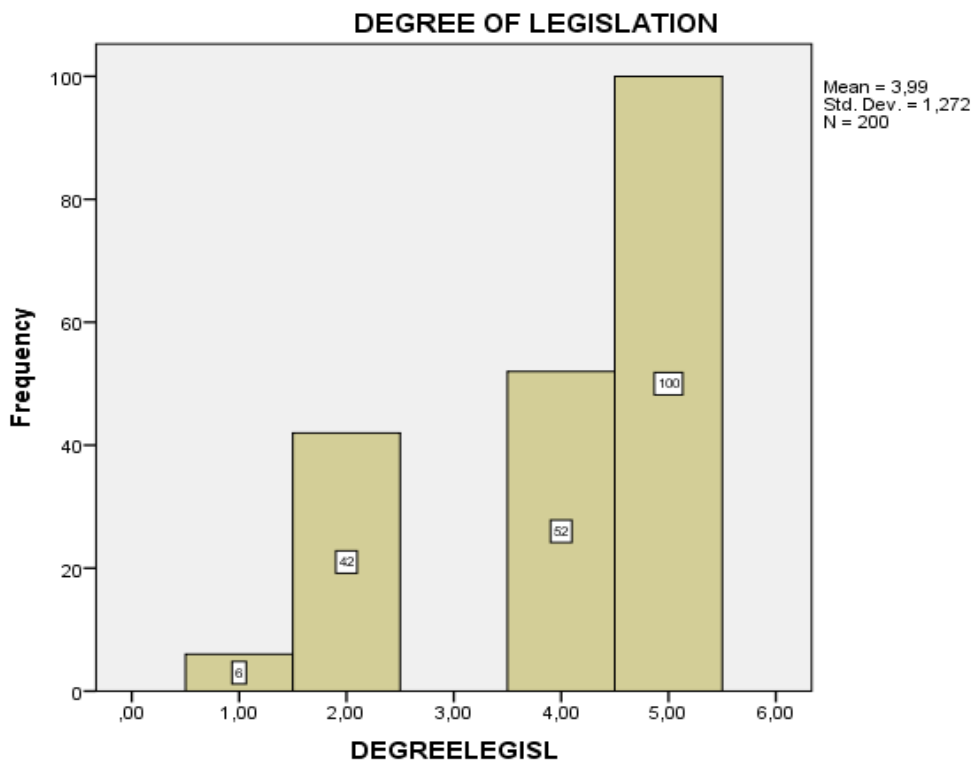


Ραβδόγραμμα 5: Είσαι ενημερωμένη για το νόμο σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση;

Το παραπάνω ραβδόγραμμα δείχνει ότι από τις 200 γυναίκες οι 154 απάντησαν πως είναι ενημερωμένες για το νόμο σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση ενώ οι υπόλοιπες 46 δεν είναι ενημερωμένες.

- **Ερευνητικό ερώτημα 10: Σε ποιο βαθμό είσαι ενημερωμένη για το νομικό πλαίσιο της σεξουαλικής παρενόχλησης;**

DEGREELEGISL					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	3,0	3,0	3,0
	2,00	42	21,0	21,0	24,0
	4,00	52	26,0	26,0	50,0
	5,00	100	50,0	50,0	100,0
Total		200	100,0	100,0	

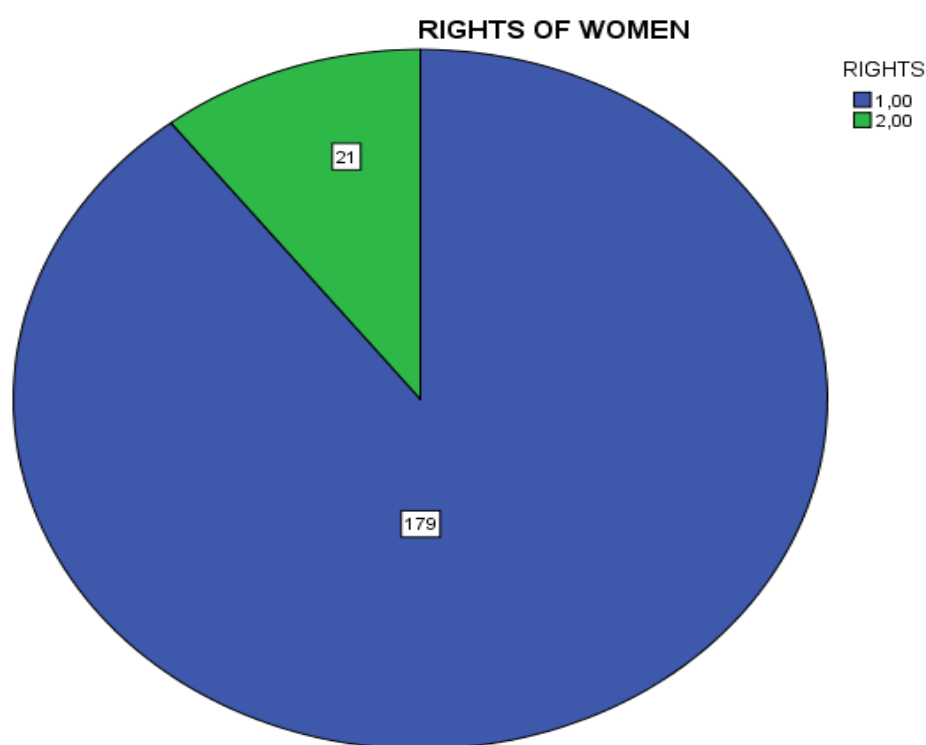


Ραβδόγραμμα 6: Σε ποιο βαθμό είσαι ενημερωμένη για το νομικό πλαίσιο της σεξουαλικής παρενόχλησης;

Σύμφωνα με το παραπάνω ραβδόγραμμα από τις 200 γυναίκες οι 100 απάντησαν ότι είναι πάρα πολύ ενημερωμένες για το νομικό πλαίσιο της σεξουαλικής παρενόχλησης, 52 από αυτές απάντησαν πολύ, 42 απάντησαν λίγο ενώ μόνο 6 ήταν πολύ λίγο ενημερωμένες.

- Ερευνητικό ερώτημα 11: Γνωρίζεις ποια είναι τα δικαιώματα των γυναικών όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση;

RIGHTS					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	179	89,5	89,5	89,5
	2,00	21	10,5	10,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

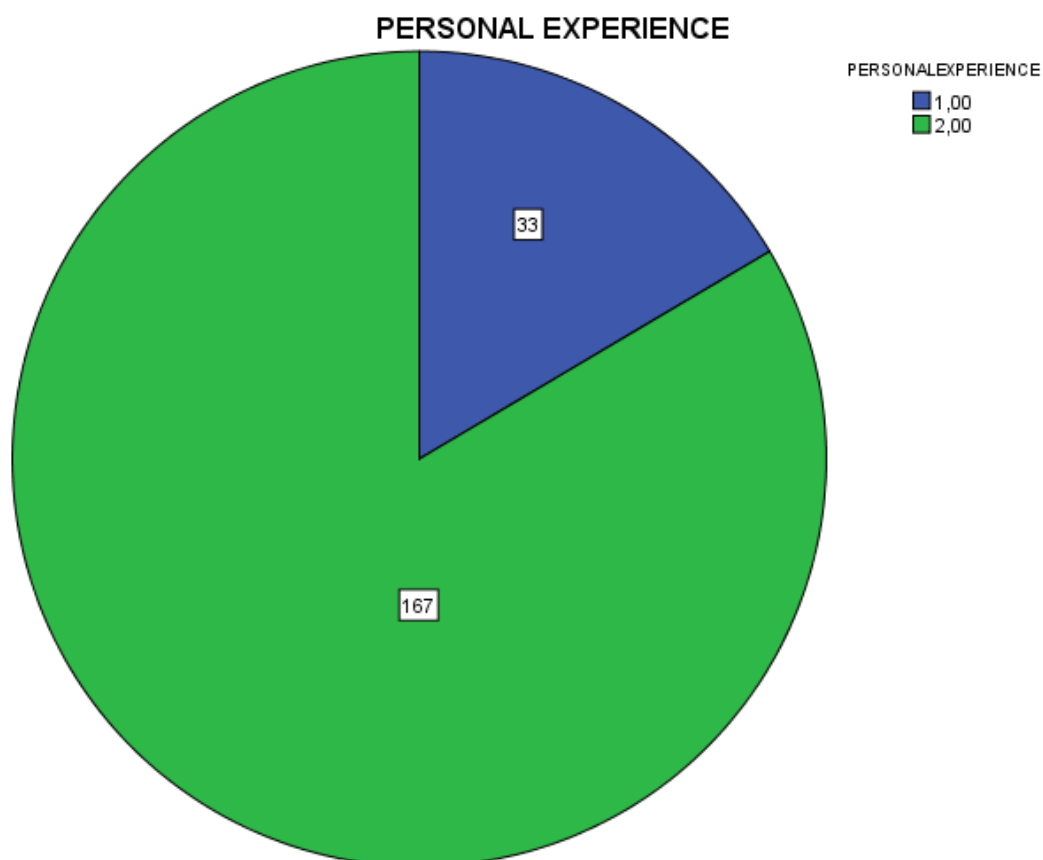


Διάγραμμα 5: Γνωρίζεις ποια είναι τα δικαιώματα των γυναικών όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση;

Το κυκλικό αυτό διάγραμμα δείχνει ότι από τις 200 γυναίκες οι 179 απάντησαν ότι γνωρίζουν τα δικαιώματα των γυναικών όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση, ενώ 21 γυναίκες απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν.

- Ερευνητικό ερώτημα 12: Είχες ποτέ κάποια εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης

PERSONALEXPERIENCE					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	33	16,5	16,5	16,5
	2,00	167	83,5	83,5	100,0
Total		200	100,0	100,0	

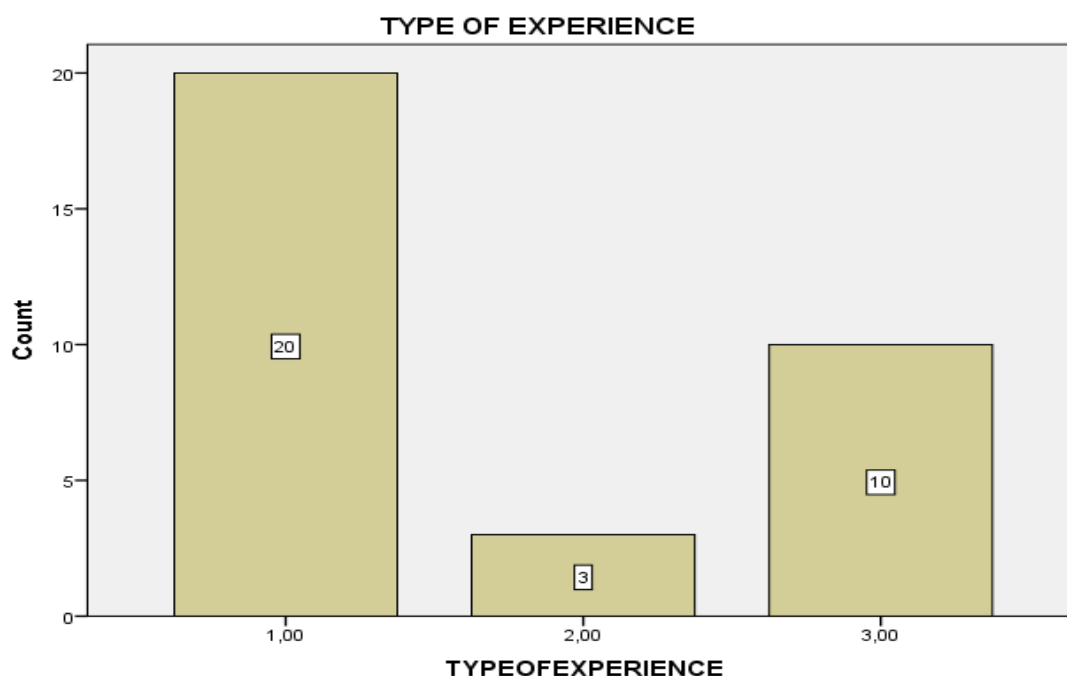


Διάγραμμα 7: Είχες ποτέ κάποια εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης

Το κυκλικό αυτό διάγραμμα δείχνει ότι από τις 200 γυναίκες οι 33 απάντησαν ότι είχαν κάποια εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης ενώ οι 167 δεν είχαν.

➤ **Ερευνητικό ερώτημα 13: Αν ναι, τι είδους εμπειρία;**

TYPEOFEXPERIENCE					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	20	10,0	60,6	60,6
	2,00	3	1,5	9,1	69,7
	3,00	10	5,0	30,3	100,0
	Total	33	16,5	100,0	
Missing	System	167	83,5		
Total		200	100,0		

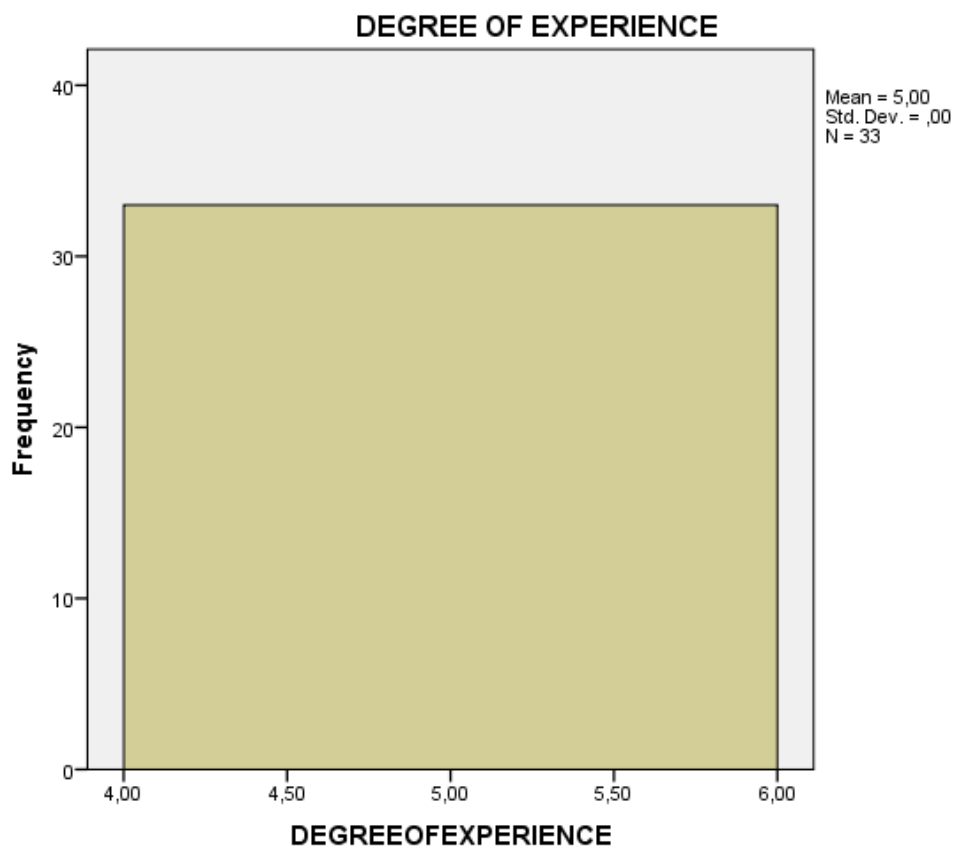


Ραβδόγραμμα 7: Αν ναι, τι είδους εμπειρία;

Το παραπάνω ραβδόγραμμα σύμφωνα με τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου βλέπουμε ότι από τις 33 που έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση, οι 20 δέχτηκαν σεξουαλικά υπονοούμενα και χειρονομίες, οι 3 δέχτηκαν σεξουαλικά υπονοούμενα και ανέκδοτα σεξουαλικού περιεχομένου και οι υπόλοιπες 10 δέχτηκαν σεξουαλικά υπονοούμενα, χειρονομίες, πειστικές προτάσεις για ραντεβού και πειστικές προτάσεις για σύναψη σχέσης.

➤ **Ερευνητικό ερώτημα 14: Σε ποιο βαθμό βίωσες αυτή την εμπειρία;**

DEGREEOFEXPERIENCE					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	33	16,5	100,0	100,0
Missing	System	167	83,5		
Total		200	100,0		

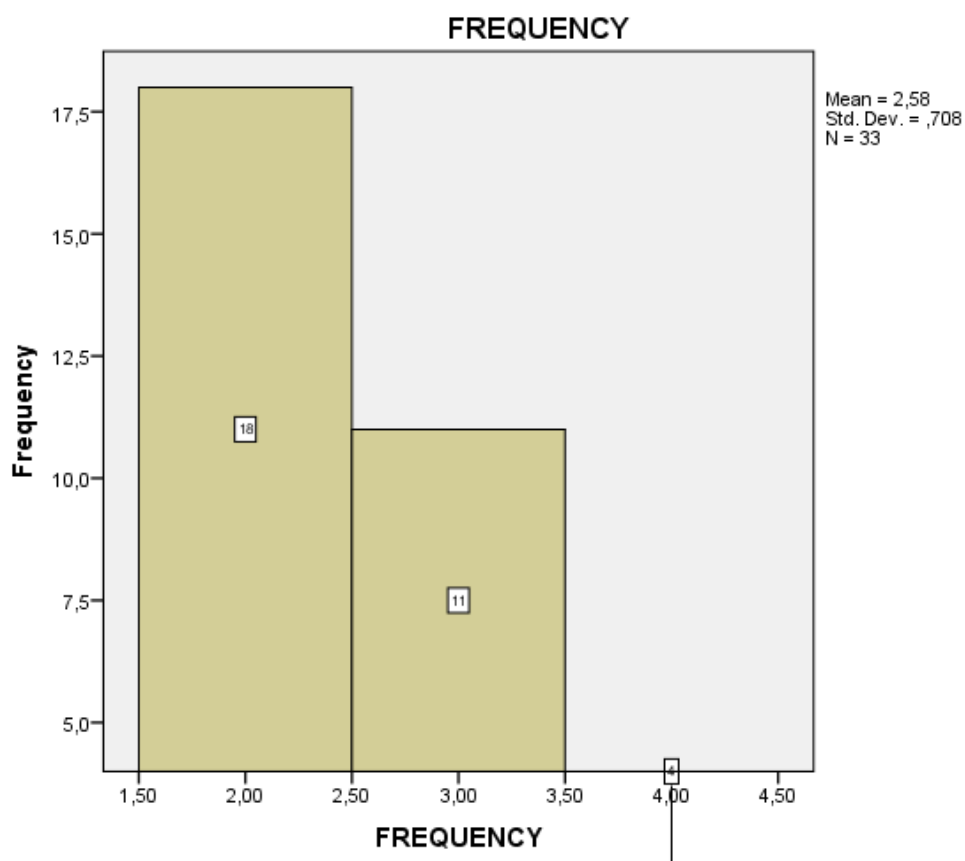


Ραβδόγραμμα 8: Σε ποιο βαθμό βίωσες αυτή την εμπειρία;

Σύμφωνα με το παραπάνω ραβδόγραμμα βλέπουμε ότι και οι 33 γυναίκες που έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση το βίωσαν σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό.

- **Ερευνητικό ερώτημα 15: Πόσο συχνά αντιμετώπιζες αυτή την κατάσταση;**

FREQUENCY					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	18	9,0	54,5	54,5
	3,00	11	5,5	33,3	87,9
	4,00	4	2,0	12,1	100,0
	Total	33	16,5	100,0	
Missing	System	167	83,5		
Total		200	100,0		

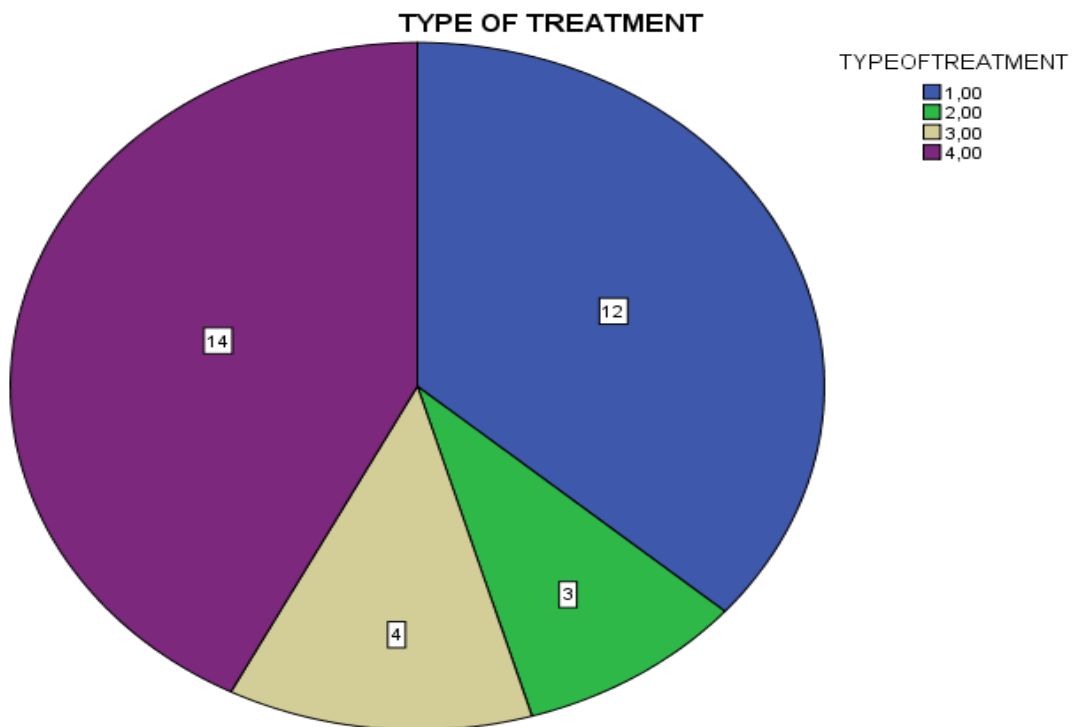


Ραβδόγραμμα 9: Πόσο συχνά αντιμετώπιζες αυτή την κατάσταση;

Σύμφωνα με το παραπάνω ραβδόγραμμα βλέπουμε ότι από τις 33 γυναίκες που έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση οι 4 αντιμετώπιζαν συχνά αυτή την κατάσταση, οι 11 απάντησαν λίγο και οι 18 απάντησαν σπάνια.

➤ **Ερευνητικό ερώτημα 16: Πώς διαχειρίστηκες αυτή την κατάσταση;**

TYPEOFTREATMENT					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	12	6,0	36,4	36,4
	2,00	3	1,5	9,1	45,5
	3,00	4	2,0	12,1	57,6
	4,00	14	7,0	42,4	100,0
	Total	33	16,5	100,0	
Missing	System	167	83,5		
Total		200	100,0		



Διάγραμμα 8: Πώς διαχειρίστηκες αυτή την κατάσταση;

Το παραπάνω κυκλικό διάγραμμα σχετικά με το πως αντιμετώπισαν τη συγκεκριμένη κατάσταση δείχνει ότι από τις 33 γυναίκες που έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση οι 12 προέβησαν σε παραίτηση, οι 3 υπέβαλλαν μήνυση, οι 4 από αυτές συζήτησαν το περιστατικό με συγγενικά τους πρόσωπα ενώ οι 14 από αυτές δεν είχαν καμία αντίδραση.

Κεφάλαιο 6: Συζήτηση αποτελεσμάτων

6.1. Συνοπτική παρουσίαση ερευνητικών ερωτημάτων

- Το 20% των ερωτηθέντων ήταν ηλικίας από 18 έως 30 ετών, το 31% ήταν ηλικίας από 31 έως 40 ετών, το 18,5% ήταν ηλικίας από 41 έως 50 ετών, και το 30,5% ήταν ηλικίας από 51 έως 65 ετών.
- Το 70% των ερωτηθέντων ήταν Ελληνίδες, το 21% ήταν Αλβανικής καταγωγής και το 9% ήταν Ρουμανικής καταγωγής.
- Από τις 200 γυναίκες οι 58 ήταν άγαμες, οι 62 σε σχέση και οι 82 παντρεμένες.
- Από τις 200 γυναίκες οι 140 δουλεύουν τα τελευταία 2 χρόνια ενώ οι 60 πάνω από δύο χρόνια.
- Το σύνολο των ερωτηθέντων γνωρίζει τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση.
- Από τις 200 γυναίκες οι 12 γνωρίζουν πάρα πολύ τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση, 150 γνωρίζουν πολύ και 38 γνωρίζουν λίγο.
- Από τις 200 γυναίκες οι 180 απάντησαν ότι αναγνωρίζουν όλες τις μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που υπάρχουν στο ερωτηματολόγιο και οι 20 από αυτές απάντησαν όλες εκτός από τη «στέρηση μισθού για να επιβάλλει αυτό που θέλει ο εργοδότης»
- Από τις 200 γυναίκες οι 154 απάντησαν πως γνωρίζουν τις ενέργειες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης ενώ οι υπόλοιπες 46 δε γνωρίζουν.
- Από τις 200 γυναίκες οι 154 απάντησαν πως είναι ενημερωμένες για το νόμο σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση ενώ οι υπόλοιπες 46 δεν είναι ενημερωμένες.
- Από τις 200 γυναίκες οι 100 απάντησαν ότι είναι πάρα πολύ ενημερωμένες για το νομικό πλαίσιο της σεξουαλικής παρενόχλησης, 52 από αυτές απάντησαν πολύ, 42 απάντησαν λίγο ενώ μόνο 6 ήταν πολύ λίγο ενημερωμένες.
- Από τις 200 γυναίκες οι 179 απάντησαν ότι γνωρίζουν τα δικαιώματα των γυναικών όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση, ενώ 21 γυναίκες

απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν. Από τις 200 γυναίκες οι 33 απάντησαν ότι είχαν κάποια εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης ενώ οι 167 δεν είχαν.

- Από τις 33 που έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση, οι 20 δέχτηκαν σεξουαλικά υπονοούμενα και χειρονομίες, οι 3 δέχτηκαν σεξουαλικά υπονοούμενα και ανέκδοτα σεξουαλικού περιεχομένου και οι υπόλοιπες 10 δέχτηκαν σεξουαλικά υπονοούμενα, χειρονομίες, πιεστικές προτάσεις για ραντεβού και πιεστικές προτάσεις για σύναψη σχέσης.
- Και οι 33 γυναίκες που έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση το βίωσαν σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό
- Από τις 33 γυναίκες που έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση οι 4 αντιμετώπιζαν συχνά αυτή την κατάσταση, οι 11 απάντησαν λίγο και οι 18 απάντησαν σπάνια.
- Σχετικά με το πως αντιμετώπισαν τη συγκεκριμένη κατάσταση δείχνει ότι από τις 33 γυναίκες που έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση οι 12 προέβησαν σε παραίτηση, οι 3 υπέβαλλαν μήνυση, οι 4 από αυτές συζήτησαν το περιστατικό με συγγενικά τους πρόσωπα ενώ οι 14 από αυτές δεν είχαν καμία αντίδραση.

Σε σύγκριση με άλλες έρευνες παρατηρούμε ότι κατά τη δεκαετία 1987-1997 διεξήχθησαν 74 συνολικά έρευνες με ποσοτική και ποιοτική προσέγγιση του φαινομένου σε 11 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από τις οποίες προκύπτει ότι το 30% με 50% των εργαζομένων γυναικών έχουν υπάρξει τουλάχιστον μία φορά θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους. Το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες αγγίζει το 10%. Στις μισές περίπου περιπτώσεις ο δράστης της παρενοχλητικής συμπεριφοράς ήταν ομόβαθμος με το θύμα, ενώ στο 30% των περιπτώσεων ο δράστης ήταν προϊστάμενος ή ιεραρχικά ανώτερος (Κ.Ε.Θ.Ι, 2001).

Στην Ελλάδα η μελέτη της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν έχει αποτελέσει αντικείμενο επισταμένης ανάλυσης και διερεύνησης. Διαθέσιμα στοιχεία και δεδομένα έχουν παραχθεί από το Παιδαγωγικό Τμήμα του Πανεπιστημίου Πατρών, σύμφωνα με τα οποία προκύπτει ότι το 66.7% των γυναικών έχει δεχθεί τουλάχιστον μία φορά κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (Κ.Ε.Θ.Ι, 2001).

Σε έρευνα που έγινε από τη Μονάδα των Ηνωμένων Εθνών για την ισότητα των φύλων και τη χειραφέτηση των γυναικών και συμμετείχαν περίπου 5.000 άντρες,

ηλικίας 18-59 από τέσσερις χώρες της Μέσης Ανατολής και Βόρειας Αφρικής: Αίγυπτο, Μαρόκο, Λίβανο και Παλαιστίνη.

Σε ποσοστά μεταξύ 31% (στο Λίβανο) και 64% (στην Αίγυπτο, των ερωτηθέντων αντρών παραδέχτηκαν ότι έχουν παρενοχλήσει γυναίκες σε δημόσιο χώρο. Η πλειοψηφία είπε ότι το έκανε «έτσι για πλάκα». Αυτή η παρενόχληση που παραδέχτηκαν οι συμμετέχοντες στην έρευνα περιλαμβάνει από ένα απλό σχόλιο ή κοίταγμα, μέχρι βίαιο άγγιγμα και βιασμό.

Σε κάθε χώρα, οι άντρες συμφωνούν ότι στις γυναίκες αρέσει αυτού του είδους η προσοχή, όταν οι άντρες τις παρενοχλούν. Συγκεκριμένα, στο Μαρόκο το 71% των ανδρών είπε ότι στις γυναίκες αρέσει η σεξουαλική παρενόχληση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Αίγυπτο είναι 43%.

Το ακόμη πιο ανησυχητικό στοιχείο της έρευνας, είναι ότι η πλειοψηφία των αντρών σε όλες τις χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα, πιστεύουν ότι εν μέρει οι γυναίκες φταίνε για την παρενόχληση που τους κάνουν (<https://www.indy100.com/article/women-like-being-sexually-harassed-survey-of-men-united-nations-un-promundo-7800726>).

6.2 Συμπεράσματα

Η παρενόχληση σεξουαλικού χαρακτήρα είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αποτελεί δε, ιδιαίτερα στο χώρο της εργασίας, μία σχετικά συχνή, προσβολή εις βάρος των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών. Το εν λόγω φαινόμενο συνιστούσε για δεκαετίες - και εν μέρει συνεχίζει να συνιστά - μία υπαρκτή αλλά αθέατη κατάσταση, την οποία η κοινωνία τη θεωρούσε και την αντιμετώπιζε ως ταμπού, φροντίζοντας να αποκρύπτει επιμελώς την ύπαρξη της. Στους χώρους εργασίας το φαινόμενο αυτό έπληττε κυρίως τις γυναίκες, οι οποίες αφενός υφίσταντο μία άνιση μεταχείριση και αφετέρου αποσιωπούσαν το γεγονός, φοβούμενες κυρίως το διασυρμό, την κοινωνική κατακραυγή, καθώς και την επιδείνωση των εργασιακών τους συνθηκών.

Οι γυναίκες που παρενοχλούνται αντιμετωπίζουν εργασιακές και οικονομικές συνέπειες καθώς συχνά αναγκάζονται να φύγουν από την εργασία τους χωρίς φυσικά εγγυήσεις σε πόσο χρόνο θα μπορέσουν να την αντικαταστήσουν, να ζητήσουν μετάθεση ή ακόμα και υποβίβαση θέσης ώστε να διαφύγουν της παρενόχλησης.

Συχνά η απόδοσή τους στη δουλειά τους μειώνεται δεδομένου ότι επικεντρώνονται στην προσπάθεια να διαχειριστούν την παρενόχληση και τη δυναμική που αυτή δημιουργεί (σχόλια και κουτσομπολιά από συναδέλφους, κριτική για τον τρόπο που η γυναίκα ντύνεται, λειτουργεί, ζει την προσωπική της ζωή, κ.α.), λείπουν συχνά από τη δουλειά για να αποφύγουν το πρόβλημα ή και λόγω ασθενειών που προκαλούνται από το στρες που βιώνουν, χάνουν τη δυνατότητα μιας καλής σύστασης για μια νέα εργασία.

Ως επακόλουθο οι γυναίκες δέχονται μεγάλο πλήγμα στην αυτοπεποίθησή τους και στις ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη στην ιεραρχία. Οι συνέπειες αυτές δημιουργούν στη συνέχεια δυσκολία στην οικονομική τους αυτονομία και συχνά, ακόμα και στη δυνατότητα τους για μια αξιοπρεπή διαβίωση. Οι συνέπειες δεν σταματούν εδώ. Οι περισσότερες γυναίκες που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους, αφού έχουν υποστεί όλα τα παραπάνω, υποφέρουν από πολύ μεγάλα επίπεδα στρες σε προσωπικό επίπεδο αλλά και διαπροσωπικό καθώς οι σχέσεις με τους συναδέλφους και συχνά με τους συντρόφους τους επιδεινώνονται. Η υγεία τους – ψυχική και σωματική – προσβάλλεται.

Κάποια από τα συνήθη ψυχοσωματικά συμπτώματα που αναφέρονται είναι:

κατάθλιψη, γενικευμένο άγχος και κρίσεις πανικού, διαταραχές ύπνου, διατροφικές διαταραχές, πονοκέφαλοι, γαστροεντερικά προβλήματα, υψηλή πίεση, δυσκολία συγκέντρωσης, δυσκολία διαχείρισης του χρόνου, χρόνια κούραση, αισθήματα ενοχής ή ντροπής, αισθήματα θυμού και οργής, αίσθηση ματαιότητας, παραίτησης, έλλειψης ελέγχου, χαμηλή αυτοεκτίμηση, γενικευμένη έλλειψη εμπιστοσύνης προς τους άλλους, σεξουαλικά προβλήματα ή δυσλειτουργίες, απομόνωση, αυτοκτονικοί ιδεασμοί, αυτοκτονία. Από ένα σημείο και πέρα δεν είναι ξεκάθαρο ποια συνέπεια ή ποιο σύμπτωμα δημιουργείται από την παρενόχληση και ποιο από τα πολλά, σοβαρά και πολυεπίπεδα αποτελέσματά της.

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 υπεράσπιση 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. Θα πρέπει, δηλαδή, ο εργοδότης να αποδείξει ότι δεν υπήρξε σεξουαλική παρενόχληση ή άλλη παραβίαση του νόμου για την ισότητα. 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.

Οι γυναίκες που παρενοχλούνται αντιμετωπίζουν εργασιακές και οικονομικές συνέπειες καθώς συχνά αναγκάζονται να φύγουν από την εργασία τους χωρίς φυσικά εγγυήσεις σε πόσο χρόνο θα μπορέσουν να την αντικαταστήσουν, να ζητήσουν μετάθεση ή ακόμα και υποβίβαση θέσης ώστε να διαφύγουν της παρενόχλησης.

Συχνά η απόδοση τους στη δουλειά τους μειώνεται δεδομένου ότι επικεντρώνονται στην προσπάθεια να διαχειριστούν την παρενόχληση και τη δυναμική που αυτή δημιουργεί (σχόλια και κουτσομπολιά από συναδέλφους, κριτική για τον τρόπο που η γυναίκα ντύνεται, λειτουργεί, ζει την προσωπική της ζωή, κ.α.), λείπουν συχνά από τη δουλειά για να αποφύγουν το πρόβλημα ή και λόγω ασθενειών που προκαλούνται από το στρες που βιώνουν, χάνουν τη δυνατότητα μιας καλής σύστασης για μια νέα εργασία.

Ως επακόλουθο οι γυναίκες δέχονται μεγάλο πλήγμα στην αυτοπεποίθησή τους και στις ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη στην ιεραρχία. Οι

συνέπειες αυτές δημιουργούν στη συνέχεια δυσκολία στην οικονομική τους αυτονομία και συχνά, ακόμα και στη δυνατότητά τους για μια αξιοπρεπή διαβίωση. Οι συνέπειες δεν σταματούν εδώ. Οι περισσότερες γυναίκες που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους, αφού έχουν υποστεί όλα τα παραπάνω, υποφέρουν από πολύ μεγάλα επίπεδα στρες σε προσωπικό επίπεδο αλλά και διαπροσωπικό καθώς οι σχέσεις με τους συναδέλφους και συχνά με τους συντρόφους τους επιδεινώνονται. Η υγεία τους – ψυχική και σωματική – προσβάλλεται.

Κάποια από τα συνήθη ψυχοσωματικά συμπτώματα που αναφέρονται είναι: κατάθλιψη, γενικευμένο άγχος και κρίσεις πανικού, διαταραχές ύπνου, διατροφικές διαταραχές, πονοκέφαλοι, γαστροεντερικά προβλήματα, υψηλή πίεση, δυσκολία συγκέντρωσης, δυσκολία διαχείρισης του χρόνου, χρόνια κούραση, αισθήματα ενοχής ή ντροπής, αισθήματα θυμού και οργής, αίσθηση ματαιότητας, παραίτησης, έλλειψης ελέγχου, χαμηλή αυτοεκτίμηση, γενικευμένη έλλειψη εμπιστοσύνης προς τους άλλους, σεξουαλικά προβλήματα ή δυσλειτουργίες, απομόνωση, αυτοκτονικοί ιδεασμοί, αυτοκτονία. Από ένα σημείο και πέρα δεν είναι ξεκάθαρο ποια συνέπεια ή ποιο σύμπτωμα δημιουργείται από την παρενόχληση και ποιο από τα πολλά, σοβαρά και πολυεπίπεδα αποτελέσματά της.

Από την έρευνα που έγινε λοιπόν, προέκυψε ότι το σύνολο των ερωτηθέντων γνωρίζει τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση και αναγνωρίζουν όλες τις μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που υπάρχουν στο ερωτηματολόγιο. Επίσης, παρόλο που λίγες έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό τους χώρο, εντούτοις τη βίωσαν σε πάρα πολύ μεγάλο. Σχετικά με το πως αντιμετώπισαν τη συγκεκριμένη κατάσταση δείχνει ότι από τις 33 γυναίκες που έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση οι 12 προέβησαν σε παραίτηση, οι 3 υπέβαλλαν μήνυση, οι 4 από αυτές συζήτησαν το περιστατικό με συγγενικά τους πρόσωπα ενώ οι 14 από αυτές δεν είχαν καμία αντίδραση.

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 με τον Νόμο του 2010 διευρυμένη αποστολή και επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων ή δικαστικών Αρχών μέχρι την πρώτη συζήτηση στο ακροατήριο. Ο νόμος δίνει στον εργαζόμενο 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.

Πρόσθετα η νομική αρωγή και υποστήριξη θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης είναι καθήκον και υποχρέωση των εργατικών οργανώσεων. Σύμφωνα με τη Νομοθεσία οργανώσεις εργαζομένων, καθώς και άλλες οργανώσεις ή σωματεία ή άλλα νομικά πρόσωπα που έχουν σκοπό την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου γενικά ή την προώθηση της ισότητας των φύλων ειδικότερα, νομιμοποιούνται να κινούν ενώπιον κάθε αρμόδιου δικαστηρίου, καθώς και ενώπιον κάθε αρμόδιας διοικητικής αρχής, του αρχιεπιθεωρητή και των επιθεωρητών καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης ή άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου ή άμεσες ή/και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου.

Η συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη, λοιπόν, επιχειρεί να αναδείξει τη σημαντικότητα φαινομένων και κρίσιμων προβλημάτων σεξουαλικής παρενόχλησης που υποβόσκουν ανεμπόδιστα για πάρα πολλά χρόνια στους χώρους εργασίας. Επιδιώξη της να αποτελέσει ένα καθοδηγητικό και επιμορφωτικό σύγγραμμα στα χέρια όλων αυτών που με αγνότητα, σταθερή επιμονή και ισχυρή θέληση επιδιώκουν τη δημιουργία χώρων εργασίας ισότητας, ίσης μεταχείρισης και πλήρους σεβασμού της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών.

Βιβλιογραφία

- Baratta A.**, (2001). *Δικαίωμα στην Ασφάλεια ή Ασφάλεια των Δικαιωμάτων*. Κομοτηνή: Εκδόσεις.
- Beechey V. and Perkins T.**, (1987). *A Matter of Hours*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Brewis J. & Linstead S.**, (2000). *Sex, Work and Sex Work: Eroticizing Organization*. London: Routledge.
- Campbell J. K.**, (2014). *Honour, Family and Patronage. A Study of Institutions and Moral Values in a Greek Mountain Community*. Oxford: Calderon Press.
- Cook D. and B. Hudson**, (2006), *Racism and Criminology*, Sage publ., London-Thousand Oaks-New Delhi.
- Cowan J.**, (1998), *Η Πολιτική του Σώματος. Χορός και κοινωνικότητα στη Βόρεια Ελλάδα*, Αθήνα, Αλεξάνδρεια.
- Crouch M. A.**, (2001), *Thinking About Sexual Harassment: A Guide for the Perplexed*, Oxford University Press.
- Davidson M. J. & Burke, R. J.**, (1994), *Women in Management: Current Research Issues*, London, Paul Chapman Publ.,
- Δημητρίου Σ.**, (2001), *Ανθρωπολογία των φύλων*, Αθήνα, Σαβάλλας.
- Δημητρίου Σ.**, (2001) *Καταγωγή και διαπραγμάτευση της ασυμμετρίας των φύλων*, στο: Σ. Δημητρίου (επιμ.), *Ανθρωπολογία των φύλων*, Αθήνα, Σαβάλλας.
- Δημητρίου Σ.**, (1996), *Η εξέλιξη του ανθρώπου. Η εξέλιξη της κοινωνικής οργάνωσης*, Αθήνα, Καστανιώτης.
- Δημητρίου-Κοτσώνη Σ.**, (1995), *Τιμή/ντροπή. Το πρόβλημα της δυαδικής κατηγοριοποίησης στη σύλληψη ενός κώδικα ηθικής*, Διαβάζω, No 351.
- Dubish J.**, (1986) (επιμ.), *Gender And Power in Rural Greece*, Princeton, Princeton University Press.
- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων**, (1993) «*Πως να καταπολεμήσετε τις σεξουαλικές παρενοχλήσεις στους χώρους εργασίας: Οδηγός για την εφαρμογή του κώδικα πρακτικής της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*», Βρυξέλλες, Επίσημες Εκδόσεις των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων,
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή**, (2002-2006), *Ανακοίνωση της Επιτροπής - Προσαρμογή στις αλλαγές της εργασίας και της κοινωνίας: μία νέα κοινοτική στρατηγική υγείας και ασφάλειας*.
- Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας** (2000), «*Τρίτη ευρωπαϊκή έρευνα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας 2000*», Λουξεμβούργο.
- Ευρωπαϊκή Κοινότητα – Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών Σχέσεων και Κοινωνικών Υποθέσεων**, (2015) «*Εγχειρίδιο για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα*», Λουξεμβούργο.

- European Commission**, (1999), *Sexual Harassment at the Workplace in the European Union*, Belgium, Publ. of the European Communities.
- European Parliament Working Papers**, (1994), “*Measures to Combat sexual Harassment at the Workplace: Action taken in the Member States of the European Community*”, European Parliament, Women’s Rights Series, W-2.
- Εφημερίδα Ελευθεροτυπία**, (16/6/2002) «*Η σεξουαλική παρενόχληση δεν έχει φύλο*»,
- Friedl E., Vasilika. A.**, (2002), *Village in Modern Greece*, New York, Holt, Rinehart and Wilson.
- Γκέφου-Μαδιανού Δ.**, (1998), *Ανθρωπολογική Θεωρία και Εθνογραφία*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Gelsthorpe L.**, (2006), *Approaching the Topic of Racism: Transferable Research Strategies?*, στο D. Cook and B. Hudson, *Racism and Criminology*, Sage Publ., London-Thousand Oaks-New Delhi.
- Goddard V. A.**, (1996), *Gender, Family and Work in Naples*, Oxford, Berg.
- Godelier M.**, (1978) *Infrastructures, Societies and History*, *Curent Anthropology*, Vol. 19, No. 4, 763-770.
- Hadjifotiou N.**, (2013), *Women and harassment at Work*, Pluto Press.
- Hearn J., Sheppard D. L., Tancred-Sheriff, P., & Burrell, G.**, (2009) *The Sexuality of Organization*, Sage publ.
- Heidensohn F.**, (1997), *Gender and Crime*, στο: M. Maguire, R. Morgan and R. Reiner, *The Oxford Handbook of Criminology*, Oxford University Press.
- Herzfeld M.**, (2005) *The Poetics of manhood. Contest and identity in a Cretan mountain village*, Princeton, Princeton University Press.
- Maguire M., R. Morgan and R. Reiner**, (2012), *The Oxford Handbook of Criminology*, Oxford University Press.
- Martin E.**, (2009,) *The Woman in the Body. A cultural Analysis of Reproduction*, Milton K, eynes, Open University Press.
- Κάκκαλης Π., Κουράκης Ν., Μαγγανάς Α., Φαρσεδάκης Ι.**, (2013), *Ποινικός Κώδικας*, Τομ. ΙΙ,: Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.
- Κ.Ε.Θ.Ι.**, (2001), *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία*, Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα.
- Μανωλεδάκης Ι.**, (2006), *Ερμηνεία κατ’ άρθρο του ειδικού μέρους του ποινικού κώδικα*, Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.
- Μανωλεδάκης Ι.**, (1998), *Το έννομο αγαθό*, Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.
- McKinnon C.**, (2009,) *Sexual harassment of Working Women*, New haven and London, Yale University press.
- Μπακαλάκη Α.**, (1998), *Λόγοι για το φύλο και αναπαραστάσεις της πολιτισμικής ιδιαιτερότητας στην Ελλάδα του 19^{ου} και 20^{ου} αιώνα*, στο Γκέφου-Μαδιανού Δ., *Ανθρωπολογική Θεωρία και Εθνογραφία*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα,

- Μπακαλάκη Α.**, (επιμ.), (1994), *Ανθρωπολογία, γυναίκες και φύλο*, Αθήνα.
- Μπακαλάκη Α.**, (2014), Εισαγωγή. Από την ανθρωπολογία των γυναικών στην ανθρωπολογία των φύλων, στο Α. Μπακαλάκη, (επιμ.), *Ανθρωπολογία, γυναίκες και φύλο*, Αθήνα, Αλεξάνδρεια,.
- Μπακαλάκη Α.**, (2008), Λόγοι για το φύλο και αναπαραστάσεις της πολιτισμικής ιδιαιτερότητας στην Ελλάδα του 19^{ου} και 20^{ου} αιώνα, στο Γκέφου-Μαδιανού Δ., *Ανθρωπολογική Θεωρία και Εθνογραφία*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα,.
- Μπουρντιέ Π.**, (1996), *Η ανδρική κυριαρχία*, Αθήνα, Δελφίνοι.
- Narotzky S.**, (1997), *New Directions In Economic Anthropology*, London, Pluto Press,.
- Οδηγία 2002/73/ΕΚ**, (2002), του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του συμβουλίου της 23^{ης} Σεπτεμβρίου
- Παντελίδου-Μαλουτά Μ.**, (2002), *Το φύλο της Δημοκρατίας*. Ιδιότητα του πολίτη και έμφυλα υποκείμενα, Αθήνα, Σαββάλας.
- Παπαθεοδώρου Θ., Καρύδης Β., & Βιδάλη Σ.**, (2001), *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία: Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*, Αθήνα, Κ.Ε.Θ.Ι.
- Παρασκευόπουλος Ν.**, (2006), *Οι έννοιες των ηθών και της ασέλγειας στα εγκλήματα κατά των ηθών*, Θεσσαλονίκη.
- Rubenstein M.**, (2009), *Sexual Harassment at Work: Preventing and Remediating*, London, Industrial relations services.
- Σκουτέρη-Διδασκάλου Ν.**, (2001) *Ανθρωπολογία για το γυναικείο ζήτημα*, Αθήνα, ο Πολίτης.
- Smart C.**, (1999), *Law, Crime and Sexuality*, Sage publ., London-Thousand Oaks-New Delhi.
- Smaus G.**, (1998), Social Control and gender Relationship, Saarbueren, November.
- Σπυριδάκης Ε.**, (2003), *Σχεδιάγραμμα για την έννοια της κοινωνικής αναπαραγωγής*, υπό έκδοση, Εθνολογία, τομ. 10.
- Taylor I.**, (1997), The Political Economy of crime, στο: M. Maguire, R. Morgan and R. Reiner, *The Oxford Handbook of Criminology*, Oxford University Press,.
- Stan A. M.**, (2012), *Debating Sexual Correctness*, N.Y., Dell Publishing.
- Thomas A. M. & Kitzinger C.**, (1997) *Sexual Harassment: Contemporary Feminist Perspectives*, London, Open University Press.
- Wallman S.** (2008), (επιμ.), *The Social Anthropology of Work*, ASA, London, Academic Press.
- ΦΕΚ 189**, τεύχος Α΄, 11-9-2006
- ΦΕΚ 10** τεύχος Α΄, παράγραφος 1 του άρθρου 1 του ν.3094/2003

ΦΕΚ 205 Α` του άρθρου 16 του ν. 2639/1998

Χατζημιχάλης Κ. και Βαίου Ν., (1997), *Με την ραπτομηχανή στην κουζίνα και τους Πολωνούς στους αγρούς*. Πόλεις, περιφέρειες και άτυπη εργασία. Αθήνα, Εξάντας.

Διαδικτυακές πηγές

Κ.Ε.Θ.Ι «Δικαιώματα της γυναίκας/Ισότητα των ευκαιριών», 27-11-2007, <http://www.isotita.gr/var/uploads/sexualharrasment.pdf>,

Κ.Ε.Θ.Ι, Απρίλιος 2004, Έρευνα για την σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας στην Ελλάδα, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/07/word/gr0407103fel.doc>

Women like being sexually harrassed according to a survey of men, <https://www.indy100.com/article/women-like-being-sexually-harrassed-survey-of-men-united-nations-un-promundo-7800726>

Παράρτηματα

Παράρτημα 1

ILO/ICN/WHO/PSI Workplace Violence in the Health Sector Country Case Study – Questionnaire Page 1 of 14 International

Labour Office **ILO** International Council of Nurses **ICN**

World Health Organisation **WHO** Public Services International **PSI**

Joint Programme on

Workplace Violence in the Health Sector

**WORKPLACE VIOLENCE IN THE HEALTH SECTOR
COUNTRY CASE STUDIES RESEARCH INSTRUMENTS
SURVEY QUESTIONNAIRE**

ENGLISH

GENEVA 2003

ILO/ICN/WHO/PSI Workplace Violence in the Health Sector Country Case Study – Questionnaire Page 2 of 14

WORKPLACE VIOLENCE IN THE HEALTH SECTOR

Confidential Survey

Context

Workplace violence has become an alarming phenomenon worldwide. Health sector personnel are particularly at risk of violence in their workplace. Violence finds its expression in physical assault, homicide, verbal abuse, bullying/mobbing, sexual and racial harassment and psychological stress. Violence does not only occur as one single incident, but also may be expressed in repeated small incidents which together create severe harm.

The International Labour Office, International Council of Nurses, World Health Organization and Public Services International have launched a joint programme to reduce the incidence of violence in the health sector and to minimize its negative impact on the victims and services. The real size of the problem is largely unknown and recent surveys show that current figures represent only the tip of the iceberg. Collecting data on the magnitude and nature of workplace violence is therefore an important element of the joint initiative.

Purpose

The purpose of the survey is to obtain information on the level of workplace violence in the health sector from several countries within different geographic regions of the world. In particular, the survey is looking into factors that may contribute to violence and the strategies to prevent it. The questionnaire results will be used by an independent research institution in your country to prepare a report on the nature of health sector violence in your country. The country reports will provide the background information for the design of appropriate policies to address violence in the workplace nationally and internationally.

We hope you will support our efforts to improve the safety of health personnel worldwide. Your completed questionnaire is a valued contribution for raising awareness of the issues and implementing

effective policies. We hope this will give you an opportunity to express your opinions and direct future actions.

Please read these instructions carefully:

Most of the questions provide multiple choice answers which may be quickly answered by ticking boxes. When answering "no" to certain questions, you will be asked to move on to the next section in order to save time. You may stop at any point. If you do not understand a question, leave it unanswered and go on to the next. We guarantee that your responses will be handled in strict confidence and remain anonymous. The study results will be made available in 2002.

For the purposes of this research workplace violence is defined as:

WORKPLACE VIOLENCE

Incidents where staff are abused, threatened or assaulted in circumstances related to their work, including commuting to and from work, involving an explicit or implicit challenge to their safety, well-being or health.²

¹ Many of the questions have been adapted from generously donated work developed by UNISON, the Irish Nurses Organisation and the Royal College of Nursing (UK).

² Adapted from European Commission DG-V

ILO/ICN/WHO/PSI Workplace Violence in the Health Sector Country Case Study – Questionnaire Page 3 of 14 **GLOSSARY**

Violence appears as physical violence or as psychological violence in different forms, which may often overlap.

Terms related to violence are defined in the following GLOSSARY:

PHYSICAL VIOLENCE

The use of physical force against another person or group, that results in physical, sexual or psychological harm.

Includes beating, kicking, slapping, stabbing, shooting, pushing, biting, pinching, among others.³

Assault/Attack Intentional behaviour that harms another person physically, including sexual assault (i.e. rape).

PSYCHOLOGICAL VIOLENCE (Emotional abuse)

Intentional use of power, including threat of physical force, against another person or group, that can result in harm to physical, mental, spiritual, moral or social development.⁴

Includes verbal abuse, bullying/mobbing, harassment, and threats.

Abuse Behaviour that humiliates, degrades or otherwise indicates a lack of respect for the dignity and worth of an individual.⁵

Bullying / Mobbing Repeated and over time offensive behaviour through vindictive, cruel, or malicious attempts to humiliate or undermine an individual or groups of employees.⁶

Harassment Any conduct based on age, disability, HIV status, domestic circumstances, sex, sexual orientation, gender reassignment, race, colour, language, religion, political, trade union or other opinion or belief, national or social origin, association with a minority, property, birth or other status that is unreciprocated or unwanted and which affects the dignity of men and women at work.⁷

Sexual harassment	Any unwanted, unreciprocated and unwelcome behaviour of a sexual nature that is offensive to the person involved, and causes that person to be threatened, humiliated or embarrassed. ³
Racial harassment	Any threatening conduct that is based on race, colour, language, national origin, religion, association with a minority, birth or other status that is unreciprocated or unwanted and which affects the dignity of women and men at work. ⁴
Threat	Promised use of physical force or power (i.e. psychological force) resulting in fear of physical, sexual, psychological harm or other negative consequences to the targeted individuals or groups. ⁵

³Adapted from WHO definition of violence.

⁴Adapted from WHO definition of violence.

⁵Alberta Association of Registered Nurses

⁶Adapted from ILO – Violence at Work

⁷Human Rights Act, UK

⁸Irish Nurses Organisation

⁹Adapted from Human Rights Act, UK

ILO/ICN/WHO/PSI Workplace Violence in the Health Sector Country Case Study – Questionnaire Page 4 of 14

QUESTIONNAIRE

Please complete the questionnaire by either ticking boxes or writing in the spaces provided.

If you don't know how to answer one question, just go on to the next one.

A. PERSONAL AND WORKPLACE DATA

PD 1 What is your age:

19 or under 20-24 25-29 30-34 35-39
 40-44 45-49 50-54 55-59 60+

PD 2 Are you: female male

PD 3 What is your marital status: single married living with partner separated /divorced widow/widower

PD 4 Did you move from another country to the place where you are currently working?

yes no; *If NO, please go to question PD 5*

4.1. If YES, when did you move?

11 months ago or less 1-5 years ago 6 years ago or more

PD 5 Please identify how you see yourself within each of the following settings:

member of the **majority** ethnic group member of a **minority** ethnic group

in the country	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in your community	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
at your workplace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PD 6 Which category best describes your present professional group :

physician nurse midwife pharmacist ambulance auxiliary /ancillary administration/clerical

professions allied to medicine (therapists/radiographers/assistants)
technical staff (laboratory/sterilisation)
 support staff (kitchen/maintenance, security)
 other, please specify: _____

PD 7 Which category best describes your present position:

senior manager staff student independent line manager
 other, please specify: _____

PD 8 How many years of work experience in the health sector do you presently have:

under 1 year 1-5 6-10 11-15 16-20 over 20

PD 9 Which category of employment sectors represents best your employment for your main job:

private – for profit sector private – non profit sector religious (e.g. church) public/ governmental sector International agency
 other: _____ don't know

PD 10 In your main job, do you work: full-time part-time
temporary/casual

PD 11 Do you work in shifts? yes no

PD 12 Do you work anytime between 18h00 (6 PM) and 07h00 (7 AM)? yes
no

PD 13 Do you interact with patients/clients during your work?

Yes, please answer questions 13.1 – 13.3

No, please go to question **PD 14**

ILO/ICN/WHO/PSI Workplace Violence in the Health Sector Country Case Study – Questionnaire Page 5 of 14

13.1. Do you have routine direct physical contact (washing, turning, lifting) with patients/clients?

yes no

13.2. The patients/clients you most frequently work with are (tick all appropriate boxes):

Newborns Infants

Children Adolescents (10-18 years of age) Adults Elderly

13.3. The sex of the patients you most frequently work with are:

Female Male Male and female

PD 14 Please indicate if you spend more than 50% of your time working with any of the following type of specialities:

Physically disabled Mentally disabled Home care

Terminally ill HIV/AIDS Psychiatric

Mother/child care Geriatric Occupational health and safety

School health other, please specify: _____

PD 15 Where do you spend most of your time (more than 50%) in your main job?

inside health institution or facility at patient's/client's home
 outside (on way to work / health visit / home)

1.5. At which time did it happen?

07.00h.- before 13.00 h. 13.00 h.– before 18.00 h. 18.00h. – before 24.00
24.00h-before 07.00h don't remember

1.6. Which day of the week did it happen?

Monday Tuesday Wednesday Thursday
 Friday Saturday Sunday don't remember

1.7. How did you respond to the incident?

Please tick all relevant boxes

took no action tried to pretend it never happened
 told the person to stop tried to defend myself physically
 told friends/family sought counselling
 told a colleague reported it to a senior staff member
 transferred to another position sought help from association sought help
from the union
 completed incident/accident form pursued prosecution
 completed a compensation claim other: _____

1.8. Do you think the incident could have been prevented?

yes no

1.9. Were you injured as a result of the violent incident?

Yes No; if NO, please go to question 1.10.

1.9.1. IF YES, did you require formal treatment for the injuries?

Yes No

1.10. Listed below are a list of problems and complaints that people sometimes have in response to stressful life experiences like the event that you suffered. For each item, please indicate how bothered you have been by these experiences since you were attacked. Please tick one option per question.

Παράρτημα 2

II. From the incident above you marked "yes" to, write the number of the incident that bothered you the most in the box.

Workplace Violence Questionnaire ID

Please use a black ink or fine-point marker to fill in the circle.

I. Please indicate which incident you have personally experienced at work during your healthcare career.

1. been criticized NO YES 2. had someone twist your arm or hair NO YES
3. been made to feel bad NO YES 4. been pushed, shoved or grabbed NO YES
5. been made to feel guilty NO YES 6. been slapped NO YES
7. been ridiculed or humiliated NO YES 8. had a gun or knife pulled on you
used on you
NO YES
9. been insulted or swore at NO YES 10. been punched or hit with
something that hurt you
NO YES
11. been shouted or yelled at NO YES 12. been slammed up against a wall NO YES
13. had someone stomp away
during a disagreement
NO YES 14. been beaten up NO YES
15. been called something
derogatory
NO YES 16. been kicked NO YES
17. had someone destroy
something of yours
NO YES 18. had someone threaten to hit or
throw something at you that would
have hurt you
NO YES
19. been given a suggestive look NO YES 20. had a sexist remark directed at you NO YES
21. had a sexual fantasy
described about you
NO YES 22. had sexually suggestive gestures
directed at you
NO YES

23. been inappropriately touched NO YES 24. been given an inappropriate
sexual or romantic gift
NO YES
25. had actually or suggestively
had body parts exposed to
you
NO YES 26. been requested for intimate
physical contact
NO YES
27. been threatened with sexual
assault
NO YES 28. been solicited for sexual
activity by promising a

NO YES

29. been physically assaulted NO YES

30.

2002

C.Anderson

Cheryl Anderson, RN, PhD

37. Following a violent incident, the staff (might include victim and witness also) may meet together and reflect

on what happened and process their feelings related to the incident and/or discuss how such incidents can be

prevented in the future. For the incident you choose as bothering you the most (# 30):

31. Please indicate the source of the workplace violence incident you chose above (answer to # 30).

(if other, please indicate who, e.g. lab tech)

32. What year did the above incident (answer to # 30) occur?

33. How many workplace violence incidents (physical, verbal, emotional or sexual, from incidents #1-29)

would you say you have experienced as a healthcare provider?

34. Have you ever been stalked or harassed by a patient?

36. Please choose the following items that you believe relate to the incident you chose as bothering you the most (answer to # 30). (choose all that apply)

Alcohol or drugs were involved

Staffing ratio/numbers were less than ideal

You were working a 12 or 16 hour shift

Security did not present in a timely manner

A patient's death had occurred

The location of your facility is an urban or high-risk neighborhood

There was gang involvement

Your facility has easy access to patient areas or triage

You have never attended an in-house violence prevention training program

Other (please indicate here)

Yes No

Page 2 of 3

Patient Family member Physician Nurse Other

Prior to 1982 1982-1986 1987-1991 1992-1996 1997-2002

None One Two Three or more

35. What is the usual staff-patient ratio for you where you work? (Choose ratio closest to usual ratio)

1 (staff) to 2 (patients) or less 1 to 4 1 to 6 1 to 8 1 to 9 or more

Was a debriefing session done to critique what happened to prevent the incidence in the future?

Was a debriefing session done to provide psychological support of involved personnel?

Yes No

Yes No

2002

C.Anderson

ID

7940244628

Παράρτημα 3



ΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στα πλαίσια του ακαδημαϊκού μας προγράμματος του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας το οποίο παρακολουθούμε, πραγματοποιούμε τη διπλωματική μας εργασία με θέμα: «Η σεξουαλική παρενόχληση γυναικών στο χώρο εργασίας. Το παράδειγμα των εργαζομένων στα ξενοδοχεία στη πόλη του Ρεθύμνου», με υπεύθυνη καθηγήτρια την κ. Οικονόμου Αικατερίνη.

Το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με την πληροφόρηση των γυναικών για τη σεξουαλική παρενόχληση, τις μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που γνωρίζουν, αν είναι πληροφορημένες για τις ενέργειες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, αν γνωρίζουν το νόμο και τα δικαιώματα των γυναικών όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση και αν έχουν βιώσει κάποια εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης και οι ίδιες.

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί το βασικό εργαλείο συλλογής δεδομένων για την έρευνα. Για το λόγο αυτό η συμμετοχή σας κρίνεται ιδιαίτερος χρήσιμη. Όλα τα προσωπικά στοιχεία θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τη διεξαγωγή της σχετικής έρευνας και δε θα γνωστοποιηθούν σε τρίτους.

Οδηγίες Συμπλήρωσης: Παρακαλούμε διαβάστε προσεκτικά όλες τις ερωτήσεις. Επιλέξτε με ειλικρίνεια την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει σημειώνοντας Χ. Δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Για την επιτυχή διεξαγωγή της έρευνας είναι πολύ σημαντικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1. Ηλικία.....

2. Εθνικότητα: Ελληνίδα Άλλο

3. Οικογενειακή κατάσταση εργαζόμενης

α) Άγαμη

β) Σε ελεύθερη σχέση

γ) Σε σχέση

δ) Παντρεμένη

ε) Διαζευγμένη

στ) Άλλο.....

4. Πόσο καιρό εργάζεσαι στη συγκεκριμένη δουλειά;

α) 2 χρόνια

β) πάνω από 2 χρόνια

5. Γνωρίζεις τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση ;

- α) Ναι β) Όχι

6. Σε ποιο βαθμό γνωρίζεις τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση ;

- α) πάρα πολύ
β) πολύ
γ) μέτρια
δ) λίγο
ε) πολύ λίγο

7. Ποιες από τις παρακάτω μορφές αναγνωρίζεις ως σεξουαλική παρενόχληση ;

- | | |
|--|-----------------|
| α) Σεξουαλικά υπονοούμενα | Ναι.... Όχι.... |
| β) Χειρονομίες | Ναι.... Όχι.... |
| γ) Ανέκδοτα σεξουαλικού περιεχομένου | Ναι.... Όχι.... |
| δ) Πιεστικές προτάσεις για ραντεβού | Ναι.... Όχι.... |
| ε) Πιεστικές προτάσεις για σύναψη σχέσης | Ναι.... Όχι.... |
| στ) Πρόταση για σεξ με σκοπό να μην απολυθείς από τη δουλειά σου | Ναι... Όχι... |
| ζ) Πρόταση για σεξ με σκοπό την προαγωγή | Ναι.... Όχι... |
| η) Στέρηση μισθού για να επιβάλει αυτό που θέλει ο εργοδότης | Ναι.... Όχι.... |
| θ) Άλλο..... | |

8. Γνωρίζεις ποιες ενέργειες απαιτούνται για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης;

α) Ναι

β) Όχι

9. Είσαι ενημερωμένη για το νόμο σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση;

α) Ναι

β) Όχι

10. Σε ποιο βαθμό είσαι ενημερωμένη για το νομικό πλαίσιο της σεξουαλικής παρενόχλησης;

α) πάρα πολύ

β) πολύ

γ) μέτρια

δ) λίγο

ε) πολύ λίγο

στ) καθόλου

11. Γνωρίζεις ποια είναι τα δικαιώματα των γυναικών όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση ;

α) Ναι

β) Όχι

12. Είχες ποτέ κάποια εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης; personal experience

α) Ναι

β) Όχι

13. Αν ναι, τι είδους εμπειρία ;

- | | |
|--|-----------------|
| α) Σεξουαλικά υπονοούμενα | Ναι.... Όχι.... |
| β) Χειρονομίες | Ναι.... Όχι.... |
| γ) Ανέκδοτα σεξουαλικού περιεχομένου | Ναι.... Όχι.... |
| δ) Πιεστικές προτάσεις για ραντεβού | Ναι.... Όχι.... |
| ε) Πιεστικές προτάσεις για σύναψη σχέσης | Ναι.... Όχι.... |
| στ) Πρόταση για σεξ με σκοπό να μην απολυθείς από τη δουλειά σου | Ναι... Όχι... |
| ζ) Πρόταση για σεξ με σκοπό την προαγωγή | Ναι.... Όχι... |
| η) Στέρηση μισθού για να επιβάλει αυτό που θέλει ο εργοδότης | Ναι.... Όχι.... |
| θ) Άλλο..... | |

14. Σε ποιο βαθμό βίωσες αυτή την εμπειρία ;

α) πάρα πολύ

β) πολύ

γ) μέτρια

δ) λίγο

ε) πολύ λίγο

15. Πόσο συχνά αντιμετωπίζεις αυτή την κατάσταση ;

α) πολύ συχνά

β) συχνά

γ) λίγο

δ) σπάνια

ε) άλλο.....

16. Πώς διαχειρίστηκες αυτή την κατάσταση ;

α) παραίτηση

Ναι.... Όχι....

β) μήνυση

Ναι.... Όχι....

γ) συζήτηση με συγγενικό πρόσωπο

Ναι.... Όχι....

δ) καμία αντίδραση

Ναι.... Όχι....

ε) Άλλο.....

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΠΟΛΥ ΓΙΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΣΑΣ!!!

Παράρτημα 4

Φόρμα Ενημέρωσης

Στα πλαίσια του ακαδημαϊκού μας προγράμματος του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας το οποίο παρακολουθούμε, πραγματοποιούμε τη διπλωματική μας εργασία με θέμα: «Η σεξουαλική παρενόχληση γυναικών στο χώρο εργασίας. Το παράδειγμα των εργαζομένων στα ξενοδοχεία στη πόλη του Ρεθύμνου».

Το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με την πληροφόρηση των γυναικών για τη σεξουαλική παρενόχληση, τις μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που γνωρίζουν, αν είναι πληροφορημένες για τις ενέργειες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, αν γνωρίζουν το νόμο και τα δικαιώματα των γυναικών όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση και αν έχουν βιώσει κάποια εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης και οι ίδιες.

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί το βασικό εργαλείο συλλογής δεδομένων για την έρευνα. Για το λόγο αυτό η συμμετοχή σας κρίνεται ιδιαίτερος χρήσιμη. Όλα τα προσωπικά στοιχεία θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τη διεξαγωγή της σχετικής έρευνας και δε θα γνωστοποιηθούν σε τρίτους.