



**ΤΕΙ Κρήτης**

Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Κρήτης

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:**

**«Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας»**

**«Types of sexual harassment in the workplace»**

**Φοιτήτρια:**

**Βούρβαχη Ευαγγελία**

**Επιβλέπουσα καθηγήτρια:**

**Παπαστεφανάκη Σοφία**

Ηράκλειο, 2019

Copyright © Ευαγγελία Βούρβαχη, 2019

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ Κρήτης δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Στο σημείο αυτό, θα ήθελα να ευχαριστήσω, όλους όσους συνέβαλαν, ηθικά, ψυχολογικά αλλά και πρακτικά στην εκπόνηση της παρούσας πτυχιακής εργασίας. Αρχικά, να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου, κυρία Παπαστεφανάκη Σοφία, για την παρότρυνση της να αναλάβω το πολύ ενδιαφέρον θέμα το οποίο πραγματεύεται η εργασία μου, καθώς και για την ηθική αλλά και πρακτική της συμπαράσταση, με την υπόδειξη της σωστής πορείας για την ολοκλήρωση της εργασίας.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου, χωρίς την ηθική αλλά και υλική συμπαράσταση των οποίων, η προσπάθεια μου για περαίωση των σπουδών μου σε όλα τα επίπεδα θα ήταν πολύ πιο δύσκολη.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία αποτέλεσε το αντικείμενο μελέτης μου εδώ και αρκετά μεγάλο διάστημα, και θεωρώ ότι λόγω της σπουδαιότητας του θέματος θα αποτελέσει πολύ σημαντικό εφαλτήριο για την μετέπειτα πορεία μου στον κλάδο.

Πιο συγκεκριμένα, η πτυχιακή εργασία πραγματεύεται το πολύ ενδιαφέρον και πάντα επίκαιρο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, και της εκδήλωσής της στους χώρους εργασίας. Για να πραγματοποιηθεί πλήρης ανάλυση του θέματος, προηγήθηκε εκτεταμένη βιβλιογραφική έρευνα και ανασκόπηση σε θεωρητικά αλλά και ερευνητικά δεδομένα, συγγραμμάτων τόσο από την Ελλάδα όσο και από το εξωτερικό. Τα συγγράμματα αυτά αξιολογήθηκαν και διατηρήθηκαν τα χρησιμότερα στοιχεία τα οποία συνέβαλλαν τελικά στην συγγραφή της εργασίας.

Η παρούσα πτυχιακή εργασία, διακρίνεται συνολικά σε 4 κεφάλαια, εκ των οποίων τα δύο πρώτα αποτελούν το γενικό μέρος της εργασίας και τα δύο τελευταία το ειδικό μέρος της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο πραγματοποιείται μια εισαγωγή στο θέμα, ενώ στο δεύτερο κεφάλαιο αναφερόμαστε γενικότερα στην σεξουαλική παρενόχληση και στην εμφάνισή της στον χώρο εργασίας, όπου αναλύονται η ετυμολογία και ιστορία, οι συνθήκες και καταστάσεις, η παρενόχληση στον χώρο εργασίας και οι συμπεριφορές παρενόχλησης, τα χαρακτηριστικά των θυμάτων και θυτών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ο τρόπος πρόληψης αλλά και ο ενδεχόμενος αντίκτυπος, οι οργανωτικές πολιτικές και διαδικασίες, οι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και δικαιώματα των θυμάτων και τέλος γίνονται ορισμένες προτάσεις για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Στο ειδικό μέρος της εργασίας πραγματοποιήθηκε μια προσωπική έρευνα με την χρήση ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο, περιείχε σύνολο 11 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Στα ερωτηματολόγια υπήρξε σαφέστατη η πρόταση ότι τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου θα παρέμεναν ανώνυμα και τα δεδομένα θα χρησιμοποιούνταν μόνο για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας. Στην συνέχεια, το αρχείο εισήχθη προς ανάλυση στο Στατιστικό Πακέτο SPSS 20 όπου και πραγματοποιήθηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση. Αξίζει να αναφερθεί στο σημείο αυτό ότι τα αποτελέσματα συλλέχθηκαν και ταξινομήθηκαν ανά κατηγορία. Στην συνέχεια και για χάρη ευκολίας, η εισαγωγή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε στο Microsoft Excel. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 50 άτομα, άνδρες και γυναίκες.

Η έρευνα έχει τεκμηριώσει μερικά από τα αρνητικά αποτελέσματα των εμπειριών παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένου του μειωμένου ηθικού και της αυξημένης απουσίας, μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση, απώλεια θέσεων εργασίας και επιδεινούμενες σχέσεις με συναδέλφους. Τέτοιες μελέτες καταδεικνύουν ότι η παρενόχληση συνιστά σοβαρό κίνδυνο για την ψυχολογική και σωματική ευεξία των εργαζομένων.

## **ABSTRACT**

This thesis has been the subject of my study for quite some time now, and I believe that, given the importance of the subject, it will be a very important springboard for my subsequent career in the industry.

More specifically, the dissertation deals with the very interesting and always topical issue of sexual harassment and its occurrence in the workplace. In order to carry out a complete analysis of the subject, extensive literature research and review of both theoretical and research data, books from Greece and abroad were preceded. These writings were evaluated and the most useful elements contributed to the writing of the work.

This thesis is divided into 4 chapters, the first two being the general part of the work and the last two the specific part of the thesis. More specifically, the first chapter introduces an introduction to the subject, while in the second chapter we refer generally to sexual harassment and its appearance in the workplace, where we analyze etymology and history, conditions and situations, harassment in the workplace and harassment behaviors, the characteristics of the victims and victims of sexual harassment in the workplace, the way of prevention and the possible impact, the organizational policies and procedures, the cases of sexual harassment at work and the rights of victims and finally made some proposals to address sexual harassment in the workplace.

In the specific part of the work a personal survey was conducted using a questionnaire. The questionnaire contained a total of 11 closed-ended questions. In the questionnaires, there was a clear suggestion that the results of the questionnaire would remain anonymous and the data would only be used for the purposes of the present investigation. Subsequently, the file was introduced for analysis in SPSS 20 Statistical Package where a descriptive statistical analysis was performed. It is worth mentioning here that the results were collected and classified by category. Next, and for convenience, the data was imported into Microsoft Excel. A total of 50 people, male and female, participated in the survey.

The research has documented some of the negative effects of harassing experiences, including reduced morale and increased absence, reduced job satisfaction, job losses and worsening relationships with colleagues. Such studies show that harassment poses a serious risk to the psychological and physical wellbeing of workers.



## Περιεχόμενα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	iii
ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	iv
ABSTRACT.....	v
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.....	4
2.1. Εισαγωγή .....	4
2.2. Ετυμολογία και ιστορία .....	4
2.2.1. Ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» .....	4
2.2.2. Βασικές περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης .....	5
2.3. Συνθήκες και καταστάσεις .....	5
2.4. Παρενόχληση στον χώρο εργασίας.....	6
2.5. Διάφορες συμπεριφορές.....	7
2.6. Χαρακτηριστικά των θυμάτων και θυτών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας .....	7
2.6.1. Χαρακτηριστικά θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης.....	7
2.6.2. Χαρακτηριστικά θυτών σεξουαλικής παρενόχλησης.....	11
2.7. Πρόληψη.....	15
2.8. Αντίκτυπος.....	16
2.8.1. Κοινές επιπτώσεις στα θύματα .....	16
2.8.2. Αντίποινα και αντιδράσεις μετά την καταγγελία .....	20
2.9. Οργανωτικές πολιτικές και διαδικασίες.....	20
2.10. Περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και δικαιώματα των θυμάτων .....	22
2.10.1. Η σεξουαλική παρενόχληση στην ελληνική νομοθεσία .....	22
2.10.2. Η σεξουαλική παρενόχληση από συνάδελφο.....	22
2.10.3. Σεξουαλική παρενόχληση από εργοδότη στην εργασία.....	23
2.10.4. Η σεξουαλική παρενόχληση του εργοδότη από τον εργαζόμενο .....	23
2.11. Δικαιώματα σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης.....	24
2.11.1. Δικαιώματα εργαζομένου - θύματος σεξουαλικής παρενόχλησης.....	24
2.11.2. Δικαιώματα εργοδότη - θύματος σεξουαλικής παρενόχλησης .....	24
2.12. Προτάσεις για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας .....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	27
3.1. Θετικισμός έναντι φαινομενολογίας .....	27

3.2.	Παραγωγική έναντι επαγωγικής προσέγγισης.....	27
3.3.	Ποιοτική έναντι ποσοτικής έρευνας.....	28
3.4.	Στρατηγική έρευνας.....	28
3.5.	Περιορισμοί έρευνας.....	28
3.6.	Δειγματοληψία.....	29
3.7.	Τεχνικές έρευνας.....	31
3.8.	Σχεδιασμός ερωτηματολογίου.....	31
3.9.	Μέθοδος ανάλυσης αποτελεσμάτων.....	31
3.10.	Κώδικας έρευνας.....	31
	<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ.....</b>	<b>33</b>
	<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>42</b>
	<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>45</b>
	<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....</b>	<b>47</b>



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αντικείμενο της παρούσας έρευνας αποτελεί το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ενάντια στο νόμο περί Ίσων Ευκαιριών του 2010. Σε καμία περίπτωση δεν θεωρείται επιθυμητή σεξουαλική συμπεριφορά και αναμένεται να κάνει ένα άτομο να αισθάνεται προσβεβλημένο, ταπεινωμένο ή εκφοβισμένο. Μπορεί να είναι φυσική, λεκτική ή γραπτή (Gutek, 2015).

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι συναινετική αλληλεπίδραση, φλερτ ή φιλία. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι συμπεριφορά που συμφωνείται από κοινού. Η σεξουαλική παρενόχληση καλύπτεται στο χώρο εργασίας όταν συμβαίνει:

- στον χώρο εργασίας
- σε εκδηλώσεις που σχετίζονται με την εργασία ή όπου οι άνθρωποι εκτελούν λειτουργίες σχετικές με την εργασία
- μεταξύ ατόμων που μοιράζονται τον ίδιο χώρο εργασίας (McDonald, 2012).

Ένα μόνο περιστατικό είναι αρκετό για να αποτελέσει σεξουαλική παρενόχληση - δεν χρειάζεται να επαναληφθεί. Οι άνδρες επίσης μπορούν να βιώνουν σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία αλλά πλήττονται δυσανάλογα σε σχέση με τις γυναίκες στον εργασιακό χώρο. Οι στατιστικές αρχές αναφέρουν ότι 1 στις 5 γυναίκες βιώνει σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας κάποια στιγμή (Raver & Nishii, 2010).

Όλα τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης - ανεξάρτητα την έκτασή τους ή ποιος εμπλέκεται σε αυτό - απαιτούν από τους εργοδότες ή τους διαχειριστές να ανταποκρίνονται γρήγορα και κατάλληλα. Βέβαια αξίζει να σημειωθεί ότι εάν κάποιος δεν αντιτίθεται στην ακατάλληλη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας εκείνη τη στιγμή, δεν σημαίνει ότι συναινεί στη συμπεριφορά (Μπαρελιέρ, 2007).

Ενώ το άτομο που παρενοχλεί σεξουαλικά κάποιον άλλο είναι υπεύθυνο για τη δική του συμπεριφορά, οι εργοδότες μπορούν επίσης να θεωρηθούν υπεύθυνοι για πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης από τους υπαλλήλους που διαδραματίζονται στην επιχείρηση ή τον οργανισμό που διοικούν.

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να αφορά υπαλλήλους, διαχειριστές, εργολάβους, πράκτορες, εθελοντές, πελάτες και άλλους που συνδέονται ή παρακολουθούν εργασία. Μπορεί να συμβεί στην εργασία, σε εκδηλώσεις που σχετίζονται με την εργασία ή μεταξύ συναδέλφων εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2004).

Παρόλο που είναι το είδος της παρενόχλησης που αναφέρεται συχνότερα, η παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεν περιορίζεται στη σεξουαλική παρενόχληση. Άλλες μορφές παρενόχλησης μπορεί να σχετίζονται με τη θρησκεία, τη φυλή, την ηλικία, το φύλο ή το χρώμα του δέρματος, όπως επίσης μπορεί να θεωρηθεί ως παρενόχληση η παρεμπόδιση την επιτυχία ενός εργαζομένου ή η δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος στην εργασία (McLaughlin, 2012).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

### 2.1. Εισαγωγή

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ο εκφοβισμός ή ο εξαναγκασμός σεξουαλικού χαρακτήρα και η ανεπιθύμητη ή ακατάλληλη υπόσχεση των ανταμοιβών σε αντάλλαγμα για τις σεξουαλικές εύνοιες. Η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει μια σειρά δράσεων από ήπιες παρενοχλήσεις μέχρι σεξουαλική κακοποίηση ή επίθεση. Ένα άτομο που παρενοχλεί μπορεί να είναι ο προϊστάμενος του θύματος, ένας επόπτης σε μια άλλη περιοχή, ένας συνεργάτης ή ένας πελάτης. Τα άτομα που παρενοχλούν ή τα θύματα τους μπορεί να ανήκουν σε οποιοδήποτε φύλο (Einarsen, 2010).

Στα πιο σύγχρονα νομικά πλαίσια, η σεξουαλική παρενόχληση είναι παράνομη. Οι νόμοι που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση γενικά δεν απαγορεύουν απλά πειράγματα, σχόλια ή μικρά μεμονωμένα περιστατικά - αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι δεν επιβάλλουν έναν «γενικό κώδικα νομιμότητας». Στο χώρο εργασίας, η παρενόχληση μπορεί να θεωρηθεί παράνομη όταν είναι συχνή ή σοβαρή δημιουργώντας έτσι ένα εχθρικό ή επιθετικό περιβάλλον εργασίας ή όταν οδηγεί σε αρνητική απόφαση για την απασχόληση (όπως η υποβάθμιση, η πυροδότηση ή η εγκατάλειψη του θύματος). Η νομική και κοινωνική κατανόηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, ωστόσο, ποικίλλει ανάλογα με τον πολιτισμό (Einarsen, 2010).

Η σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη αποτελεί μορφή παράνομης διάκρισης λόγω της απασχόλησης. Για πολλές επιχειρήσεις ή οργανισμούς, η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και η υπεράσπιση των εργαζομένων από τις κατηγορίες σεξουαλικής παρενόχλησης έχουν καταστεί βασικοί στόχοι της λήψεως αποφάσεων (Gutek, 2015).

### 2.2. Ετυμολογία και ιστορία

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί έναν σχετικά νέο όρο, με τεράστιες παρ' όλα αυτά διαστάσεις και πλέον αποτελεί κοινωνικό φαινόμενο που πλήττει ένα μεγάλο κομμάτι του πληθυσμού. Η σύγχρονη νομική κατανόηση της σεξουαλικής παρενόχλησης αναπτύχθηκε για πρώτη φορά τη δεκαετία του 1970 στις ΗΠΑ, ενώ σε ευρωπαϊκό επίπεδο παρατηρήθηκε το 1980, αρχής γενομένης στο Ηνωμένο Βασίλειο αν και υπάρχουν σχετικές έννοιες σε πολλούς πολιτισμούς. Την ίδια περίοδο έγιναν και οι πρώτες προσπάθειες ανάλυσης του φαινομένου και ευαισθητοποίησης ως προς αυτό (Καραμήτρος, 2013).

#### 2.2.1. Ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση»

Αν και η νομική ακτιβίστρια Catharine MacKinnon μερικές φορές πιστώνεται με τη δημιουργία των νόμων που περιβάλλουν τη σεξουαλική παρενόχληση στις Ηνωμένες Πολιτείες με το βιβλίο της του 1979 με τίτλο *Sexual Harassment of Working Women*, η πρώτη γνωστή χρήση του όρου σεξουαλική παρενόχληση ήταν σε μια έκθεση του 1973 «Δαχτυλίδια του Κρόνου» της Mary Rowe, Ph.D., αν και η Rowe δήλωσε ότι η σεξουαλική παρενόχληση συζητήθηκε στις γυναικείες ομάδες στη Μασαχουσέτη στις αρχές της δεκαετίας του 1970 και δεν ήταν πιθανότατα το πρώτο άτομο που χρησιμοποίησε τον όρο. Εκείνη την περίοδο, η Rowe ήταν η καγκελάρια για τις γυναίκες και την εργασία στο Ινστιτούτο Τεχνολογίας της Μασαχουσέτης (MIT). Λόγω των προσπαθειών της στο MIT, το πανεπιστήμιο ήταν ένας από τους πρώτους μεγάλους οργανισμούς στις Η.Π.Α. που ανέπτυξε συγκεκριμένες πολιτικές και διαδικασίες με στόχο τη διακοπή της σεξουαλικής παρενόχλησης (Σπύρου, 2009).

Στο βιβλίο "In Our Time: Memoir of a Revolution" (1999), η δημοσιογράφος Susan Brownmiller αναφέρει τους ακτιβιστές του Πανεπιστημίου Cornell που πίστευαν ότι είχαν επεξεργαστεί τον όρο «σεξουαλική παρενόχληση» το 1975, αφού ζήτησαν βοήθεια από την Carmita Dickerson Wood, μια 44-χρονη μητέρα που παρενοχλήθηκε από ένα μέλος της σχολής στο τμήμα πυρηνικής φυσικής του Cornell.

Αυτές οι ακτιβίστριες, η Lin Farley, η Susan Meyer και η Karen Sauvigne, συνέστησαν το εργασιακό γυναικείο ινστιτούτο, το οποίο, μαζί με τη Συμμαχία κατά του σεξουαλικού εξαναγκασμού (που ιδρύθηκε το 1976 από τις Freada Klein, Lynn Wehrli και Elizabeth Cohn-Stuntz) πρωτοπόρες οργανώσεις να φέρουν τη σεξουαλική παρενόχληση στην προσοχή του κοινού στα τέλη της δεκαετίας του '70. Μια από τις πρώτες νομικές διατυπώσεις της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης ως συνεπής με τις διακρίσεις λόγω φύλου και επομένως απαγορευμένη συμπεριφορά σύμφωνα με τον Τίτλο VII του νόμου περί πολιτικών δικαιωμάτων του 1964 εμφανίστηκε στο τεύχος του βιβλίου 1979 της Catharine MacKinnon με τίτλο «Σεξουαλική παρενόχληση γυναικών που εργάζονται» (Καλογιαννάκη, 2015).

### 2.2.2. Βασικές περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση κωδικοποιήθηκε για πρώτη φορά στη νομοθεσία των ΗΠΑ ως αποτέλεσμα σειράς σεξουαλικών παρενοχλήσεων στη δεκαετία του 1970 και του 1980. Η πλειοψηφία των γυναικών που ασχολούνταν με αυτές τις περιπτώσεις ήταν Αφρο-Αμερικανές και πολλές από τις γυναίκες ήταν πρώην ακτιβιστές των πολιτικών δικαιωμάτων που εφάρμοζαν αρχές των πολιτικών δικαιωμάτων στις διακρίσεις λόγω φύλου.

Οι υποθέσεις Williams κατά Saxbe (1976) και Paulette L. Barnes κατά Douglas M. Costle, Διευθυντής του Οργανισμού Προστασίας του Περιβάλλοντος (1977), διαπίστωσαν ότι υπήρξε διάκριση λόγω φύλου για την απόλυση τους επειδή αρνήθηκαν τα αιτήματα των προϊσταμένων τους. Την ίδια εποχή, η υπόθεση Bundy κατά Jackson ήταν η πρώτη υπόθεση του ομοσπονδιακού εφετείου που έκρινε ότι η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας ήταν διάκριση στην απασχόληση. Πέντε χρόνια αργότερα, το Ανώτατο Δικαστήριο συμφώνησε με την εν λόγω συμμετοχή στην υπόθεση Meritor Savings Bank κατά Vinson (Raver & Nishii, 2010).

Ο όρος ήταν εν πολλοίς άγνωστος (έξω από τους ακαδημαϊκούς και τους νομικούς κύκλους) μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1990, όταν η Anita Hill ως μάρτυρας κατέθεσε στο Ανώτατο Δικαστήριο εναντίον του Αμερικανικού υποψηφίου Clarence Thomas. Δεδομένου ότι η Hill κατέθεσε το 1991, ο αριθμός των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης που αναφέρθηκαν στις ΗΠΑ και τον Καναδά αυξήθηκε κατά 58% και ανέβηκε σταθερά (Mainiero & Jones, 2013).

### 2.3. Συνθήκες και καταστάσεις

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να λάβει χώρα σε οποιονδήποτε μέρος και κάτω από οποιαδήποτε κατάσταση όπως σε χώρους εργασίας όπως είναι τα εργοστάσια, το σχολείο, το κολλέγιο, σε χώρους διασκέδασης ακόμη και στον δρόμο. Συχνά, ο δράστης είναι σε θέση εξουσίας επί του θύματος (λόγω διαφοράς στο φύλο, στην ηλικία, ή λόγω κοινωνικών, πολιτικών, εκπαιδευτικών ή εργασιακών σχέσεων). Υπάρχουν βέβαια και οι περιπτώσεις εκείνες όπου οι θύτες ανήκουν σε μικρότερη ιεραρχικά κλίμακα από τα θύματα τους όπου προσδοκούν να λάβουν εξουσία υπό τη μορφή προαγωγής.

Οι μορφές σχέσεων παρενόχλησης περιλαμβάνουν τις ακόλουθες περιπτώσεις (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2004):

- Ο δράστης μπορεί να είναι οποιοσδήποτε, όπως πελάτης, συνεργάτης, γονέας ή νόμιμος κηδεμόνας, συγγενής, δάσκαλος ή καθηγητής, φοιτητής, φίλος ή ξένος.

- Ο τόπος εμφάνισης παρενόχλησης μπορεί να διαφέρει από σχολεία ως και χώρο εργασίας και άλλα.
- Μπορεί ή όχι να υπάρχουν άλλοι μάρτυρες ή παρευρισκόμενοι.
- Ο δράστης μπορεί να αγνοεί εντελώς ότι η συμπεριφορά είναι προσβλητική ή συνιστά σεξουαλική παρενόχληση. Ο δράστης μπορεί να αγνοεί εντελώς ότι οι πράξεις του ενδέχεται να είναι παράνομες.
- Το περιστατικό μπορεί να συμβεί σε καταστάσεις όπου ο παρενοχλημένος άνθρωπος μπορεί να μην γνωρίζει ή να κατανοεί τι συμβαίνει.
- Το περιστατικό μπορεί να είναι μόνο ένα, αλλά συχνότερα επαναλαμβάνεται.
- Οι ανεπιθύμητες ενέργειες στο θύμα είναι συνήθεις με τη μορφή άγχους, κοινωνικής απόσυρσης, ύπνου, διατροφικών δυσκολιών και γενικής διαταραχής της υγείας.
- Το θύμα και ο δράστης μπορεί να ανήκουν σε οποιοδήποτε φύλο, καθώς επίσης δεν αποκλείεται η περίπτωση να ανήκουν και στο ίδιο φύλο.

Το περιστατικό μπορεί να προκύψει από μια κατάσταση στην οποία ο δράστης πιστεύει ότι καθίσταται σαφής η θέση του απέναντι στο θύμα, αλλά το ίδιο το θύμα δεν κατανοεί τον τρόπο που προτίθεται ο δράστης. Μια τέτοια παρεξήγηση μπορεί να θεωρηθεί είτε λογική είτε παράλογη. Ένα τέτοιο παράδειγμα δύναται να συμβεί όταν μια γυναίκα κατέχει μια ορισμένη στερεότυπη εικόνα ενός ανθρώπου, ώστε να μην αντιληφθεί τις προθέσεις του ανθρώπου αυτού και να μην τον αποτρέψει (Μπαρελιέρ, 2007).

Κατόπιν επίσης της εμφάνισης του διαδικτύου, οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, εμφανίζονται όλο και περισσότερο διαδικτυακά, όπως στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή σε διαδικτυακούς χώρους συνομιλίας (chat-rooms).

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία έρευνας που πραγματοποιήθηκε το 2014 σχετικά με τη διαδικτυακή παρενόχληση, το 25% των γυναικών και το 13% των ανδρών ηλικίας 18-24 ετών έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση ενώ είναι συνδεδεμένοι στο διαδίκτυο (Γαλάνης, 2017).

## 2.4. Παρενόχληση στον χώρο εργασίας

Ως αντικοινωνική συμπεριφορά πλέον η σεξουαλική παρενόχληση παραβιάζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την αρχή περί ίσης μεταχείρισης καθώς και θεμελιώδη δικαιώματα του ατόμου στον τομέα της απασχόλησης. Ορισμένα βασικά στατιστικά στοιχεία για την σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας αναφέρονται παρακάτω (Ramakrishnan, 2011):

- Το 79% των θυμάτων είναι γυναίκες, το 21% είναι άνδρες
- Το 51% παρενοχλείται από έναν προϊστάμενο
- Οι μεγάλες επιχειρήσεις, το εμπόριο, ο τραπεζικός κλάδος και η χρηματοδότηση είναι οι μεγαλύτερες βιομηχανίες όπου συμβαίνει σεξουαλική παρενόχληση
- Το 12% έλαβε απειλές απόλυσης εάν δεν συμμορφώνονταν με τα αιτήματά τους
- 26.000 άνθρωποι στις ένοπλες δυνάμεις δέχθηκαν σεξουαλική επίθεση το 2012
- 302 από τις 2.558 υποθέσεις που διεξήχθησαν από τα θύματα διώχθηκαν
- Το 38% των περιπτώσεων διαπράχθηκε από κάποιον υψηλότερου βαθμού

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια μορφή διάκρισης λόγω φύλου που παραβιάζει τον Τίτλο VII του Νόμου περί Πολιτικών Δικαιωμάτων του 1964. Ο τίτλος VII του νόμου περί πολιτικών δικαιωμάτων του 1964 είναι ένας νόμος που απαγορεύει στους εργοδότες να κάνουν διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων με βάση το φύλο, τη φυλή, το χρώμα, την εθνική προέλευση και τη θρησκεία. Γενικά ισχύει για εργοδότες με δεκαπέντε ή περισσότερους υπαλλήλους, συμπεριλαμβανομένων των κρατικών και

τοπικών κυβερνήσεων. Ο τίτλος VII εφαρμόζεται επίσης στα ιδιωτικά και δημόσια κολέγια και πανεπιστήμια, στις υπηρεσίες απασχόλησης και στις οργανώσεις εργασίας (McGinley, 2011).

Η συγκεκριμένη νομοθεσία ορίζει ότι «είναι μια παράνομη πρακτική απασχόλησης για έναν εργοδότη να κάνει διακρίσεις εις βάρος οποιουδήποτε ατόμου όσον αφορά την αποζημίωση, τους όρους, τις προϋποθέσεις ή τα προνόμια της απασχόλησής του λόγω της φυλής, του χρώματος, της θρησκείας, του φύλου ή της εθνικής καταγωγής του ατόμου» (Πουρναροπούλου, 2013).

## 2.5. Διάφορες συμπεριφορές

Μία από τις δυσκολίες στην κατανόηση της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ότι περιλαμβάνει μια σειρά από συμπεριφορές. Στις περισσότερες περιπτώσεις (αν και όχι σε όλες τις περιπτώσεις), είναι δύσκολο για το θύμα να περιγράψει τι έζησε. Αυτό μπορεί να σχετίζεται με τη δυσκολία ταξινόμησης της κατάστασης ή μπορεί να σχετίζεται με το άγχος και την ταπείνωση που βιώνει ο αποδέκτης. Επιπλέον, η συμπεριφορά και τα κίνητρα ποικίλλουν μεταξύ μεμονωμένων περιπτώσεων (Καμηλιέρη & Παπανικολάου, 2008).

Η συγγραφέας Martha Langelan περιγράφει τέσσερις διαφορετικές κατηγορίες ατόμων που παρενοχλούν (Ξενικάκη, 2013):

- **Ταπείνωσης:** ένα πρόσωπο που παίρνει σεξουαλικές συγκινήσεις από την ταπείνωση άλλων. Αυτό το άτομο που παρενοχλεί μπορεί να εμπλακεί σε σεξουαλικό εκβιασμό και μπορεί συχνά να παρενοχλεί μόνο για να δει πώς αντιδρούν οι στόχοι. Εκείνοι που δεν αντιστέκονται μπορεί να γίνουν ακόμη στόχοι για βιασμό.
- **Κυριαρχίας:** ο πιο συνηθισμένος τύπος, ο οποίος εμπλέκεται σε συμπεριφορά παρενόχλησης ως ώθηση του εγώ.
- **Στρατηγικοί ή εδαφικοί παρενοχλητές,** οι οποίοι επιδιώκουν να διατηρήσουν προνόμια σε θέσεις εργασίας ή σε φυσικές τοποθεσίες, όπως για παράδειγμα η παρενόχληση ενός άνδρα από γυναίκα εργαζόμενη σε ένα χώρο κατά κύριο λόγο ανδροκρατούμενο.
- **Παρενοχλητής δρόμου:** Ένας άλλος τύπος σεξουαλικής παρενόχλησης που εκτελείται σε δημόσιους χώρους από ξένους. Η παρενόχληση στο δρόμο περιλαμβάνει τη λεκτική και μη λεκτική συμπεριφορά, τις παρατηρήσεις που συχνά έχουν σεξουαλικό χαρακτήρα και σχολιάζουν τη φυσική εμφάνιση ή την παρουσία του ατόμου στο κοινό.

## 2.6. Χαρακτηριστικά των θυμάτων και θυτών σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

### 2.6.1. Χαρακτηριστικά θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης

Περίπου ένας στους πέντε (21%) ανθρώπους (στόχοι) έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας κατά τα τελευταία πέντε χρόνια, με βάση τόσο τους νομικούς ορισμούς όσο και τους ορισμούς της σεξουαλικής παρενόχλησης.

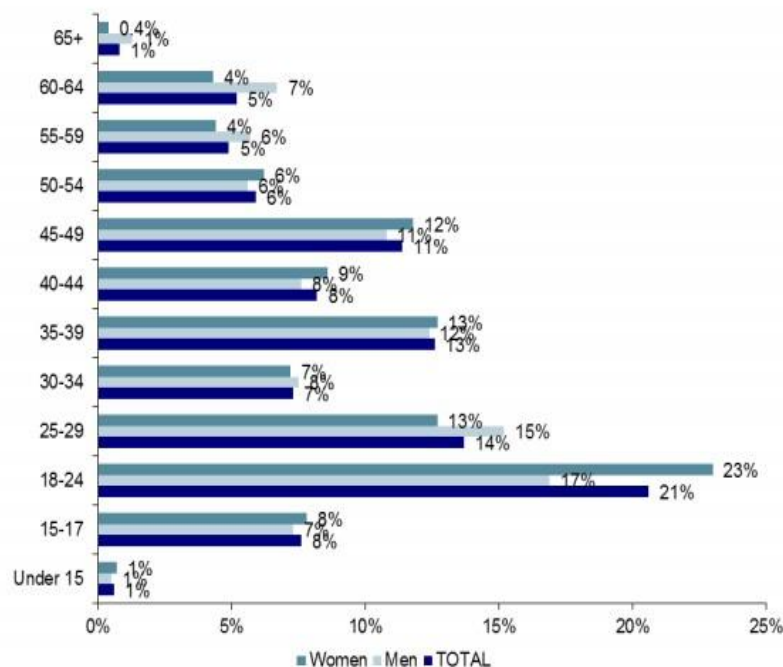
Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της Εθνικής Έρευνας της Αυστραλίας του 2012 φαίνεται ότι οι στόχοι της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι πιθανότατα γυναίκες και ηλικίας κάτω των 40 ετών.

➤ **Φύλο.**

Η πλειοψηφία των στόχων της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τα τελευταία πέντε χρόνια ήταν γυναίκες. Οι πέντε στους οκτώ (62%) ήταν γυναίκες, σε σύγκριση με μόνο τρεις στους οκτώ (38%) που ήταν άνδρες. Αντικατοπτρίζοντας την έρευνα σχετικά με τη φύση της σεξουαλικής παρενόχλησης, τα αποτελέσματα αυτά ενισχύουν το γεγονός ότι η σεξουαλική παρενόχληση έχει μεγαλύτερο αντίκτυπο στην ασφάλεια των γυναικών και στην ικανότητά τους να συμμετέχουν αποτελεσματικά στο εργατικό δυναμικό.

➤ **Ηλικία.**

Η Εθνική Έρευνα του 2012 ήταν το πρώτο κύμα που διερεύνησε την ηλικία των στόχων τη στιγμή που παρενοχλήθηκαν σεξουαλικά στον εργασιακό χώρο. Συνολικά, η πλειοψηφία (64%) των στόχων ήταν λιγότερο από 40 ετών όταν παρενοχλήθηκαν, με στόχους που πιθανότατα ήταν μεταξύ 18 και 24 ετών (21%) όταν παρενοχλήθηκαν για πρώτη φορά. Ένας στους δέκα (10%) στόχους ήταν ηλικίας μεταξύ 15 και 17 ετών όταν παρενοχλήθηκαν και λιγότερο από ένας στους πέντε (17%) στόχους ήταν ηλικίας 50 ετών και άνω, σημειώνοντας σημαντική μείωση σε σύγκριση με τις περισσότερες άλλες ηλικιακές ομάδες. Πάνω από την ηλικία των 65 ετών, η συχνότητα παρενόχλησης τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες μειώνεται αισθητά (1% ή λιγότερο). Οι γυναίκες στόχοι της σεξουαλικής παρενόχλησης τείνουν να είναι νεότερες από τους άνδρες στόχους. Οι γυναίκες (65%) ήταν πιο πιθανό από τους άνδρες (60%) να είναι κάτω των 40 ετών κατά τη διάρκεια της παρενόχλησής τους. Επίσης, ήταν πιθανότερο να είναι μεταξύ 18 και 24 ετών (23% των γυναικών, 17% των ανδρών) και 15 και 17 (8% των γυναικών, 7% άνδρες). Αντιστρόφως, οι άνδρες ήταν πιο πιθανό να είναι ηλικίας μεταξύ 25 και 29 ετών (15% των ανδρών, 13% των γυναικών) και μεταξύ 30 και 34 ετών (8% των ανδρών, 7% των γυναικών) και 55 ετών και άνω (20% των ανδρών, 14% των γυναικών) όταν δέχθηκαν σεξουαλική παρενόχληση.



**Σχήμα 1. Ερωτηθέντες που αντιμετώπισαν σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τα τελευταία πέντε χρόνια (n = 420), άνδρες (n = 159), γυναίκες (n = 261)**

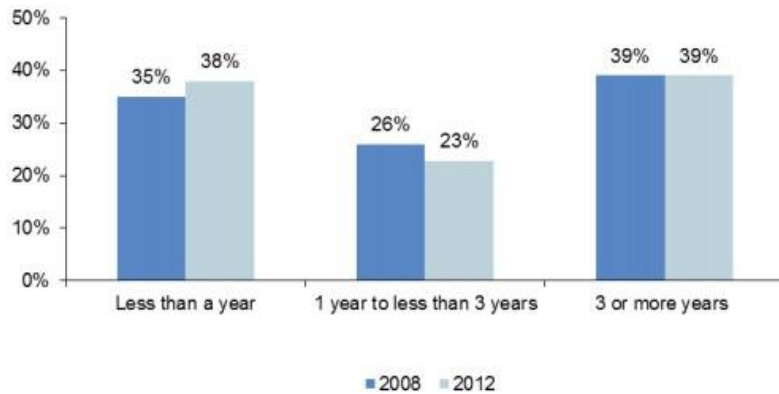
➤ **Πολιτιστικό και γλωσσικό υπόβαθρο.**

Επτά από τους 114 ερωτηθέντες (15%) των οποίων η κύρια γλώσσα δεν ήταν αγγλικά ανέφεραν ότι είχαν παρενοχληθεί σεξουαλικά στον χώρο εργασίας τα τελευταία πέντε χρόνια. Ενώ αυτό είναι χαμηλότερο από το συνολικό ποσοστό, δεν μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι οι υπάλληλοι των οποίων η κύρια γλώσσα δεν είναι αγγλικά είναι λιγότερο πιθανό από εκείνους των οποίων η κύρια γλώσσα είναι η αγγλική να βιώνουν σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η μέθοδος τηλεφωνικής έρευνας ευνοεί τα άτομα των οποίων η κύρια γλώσσα είναι η αγγλική.

➤ **Κατάσταση απασχόλησης.**

Τα ποσοστά των ατόμων που εργάζονται με πλήρη απασχόληση και μερική απασχόληση ήταν σχεδόν τα ίδια με αυτά της Εθνικής Έρευνας του 2008 (με πλήρες ωράριο: 65% το 2012, 68% το 2008, με μερική απασχόληση: 34% το 2012, 32% το 2008). Αυτές οι αναλογίες ποικίλλουν ελαφρώς από αυτές του γενικού πληθυσμού (το 70% των ατόμων που εργάζονται στην Αυστραλία απασχολούνται με πλήρη απασχόληση, το 30% απασχολούνται με μερική απασχόληση). Έτσι, ενώ ένα συγκεκριμένο επίπεδο συμμετοχής του εργατικού δυναμικού δεν φαίνεται να προδιαθέτει κάποιον σε σεξουαλική εκμετάλλευση ή παρενόχληση, η συχνότητα των εργαζομένων με μερική απασχόληση που παρενοχλήθηκαν σεξουαλικά είναι ελαφρώς υψηλότερη από την επίπτωση των εργαζομένων με μερική απασχόληση στο γενικό πληθυσμό. Πρέπει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι το δείγμα δεν επιλέχθηκε για να αντικατοπτρίζει τον πληθυσμό της Αυστραλίας κατά καθεστώς απασχόλησης (πλήρους απασχόλησης / μερικής απασχόλησης). Από τον πληθυσμό της έρευνας, η πλειοψηφία (73%) των εργαζομένων που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση απασχολούνταν σε μόνιμη βάση, με έναν στους πέντε (20%) απασχολούμενους κατά διαστήματα και το 6% προσωρινά εργαζόμενους. Από τους απασχολούμενους με μερική απασχόληση, το 42% ήταν μόνιμοι (σε σύγκριση με το 44% το 2008), το 46% ήταν τυπικοί (το ίδιο με το 2008) και το 10% ήταν προσωρινοί.

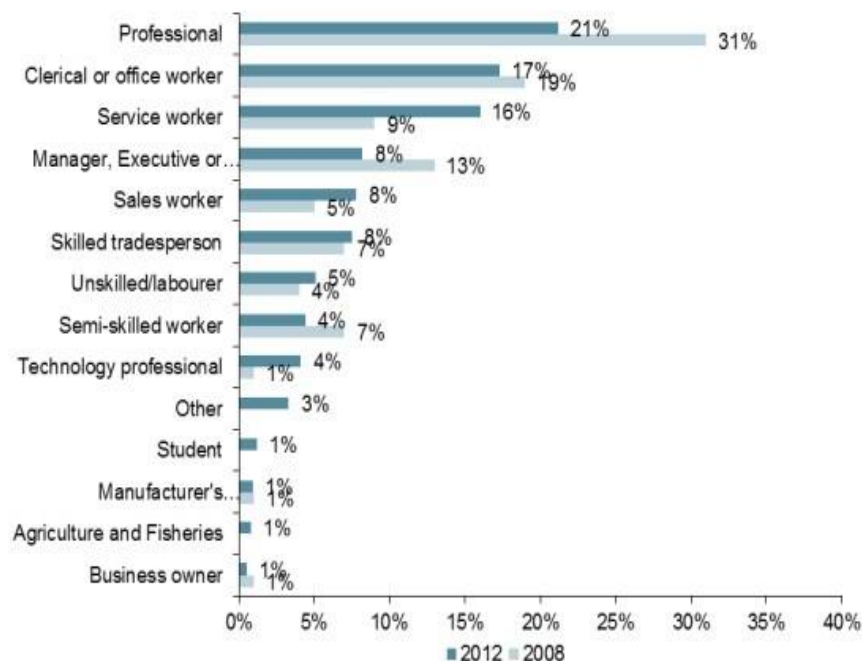
Όπως και στην περίπτωση προηγούμενων ερευνών, η Εθνική Έρευνα του 2012 διαπίστωσε ότι η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει σε ένα φάσμα θέσεων απασχόλησης. Σχεδόν δύο στους πέντε άνδρες υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση όταν είχαν απασχοληθεί για λιγότερο από ένα χρόνο (38%), ενώ παρόμοιοι αριθμοί παρουσιάζονται για όσους απασχολούνταν για τρία ή περισσότερα έτη (39%). Σχεδόν το ένα τέταρτο (23%) των ανθρώπων απασχολούνταν μεταξύ ενός και τριών ετών όταν παρενοχλήθηκαν σεξουαλικά.



**Σχήμα 2. Μήκος χρόνου στο χώρο εργασίας, όταν έλαβε χώρα περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης**

Είκοσι ένα τοις εκατό (21%) των ατόμων που παρενοχλήθηκαν σεξουαλικά στο χώρο εργασίας τα τελευταία πέντε χρόνια απασχολούνταν ως επαγγελματίες, το 17% ως υπάλληλοι γραφείων και το 16% ως υπάλληλοι παροχής υπηρεσιών. Πρέπει να σημειωθεί ότι το δείγμα δεν επιλέχθηκε για να αντικατοπτρίζει τον πληθυσμό της Αυστραλίας με βάση το επάγγελμα.

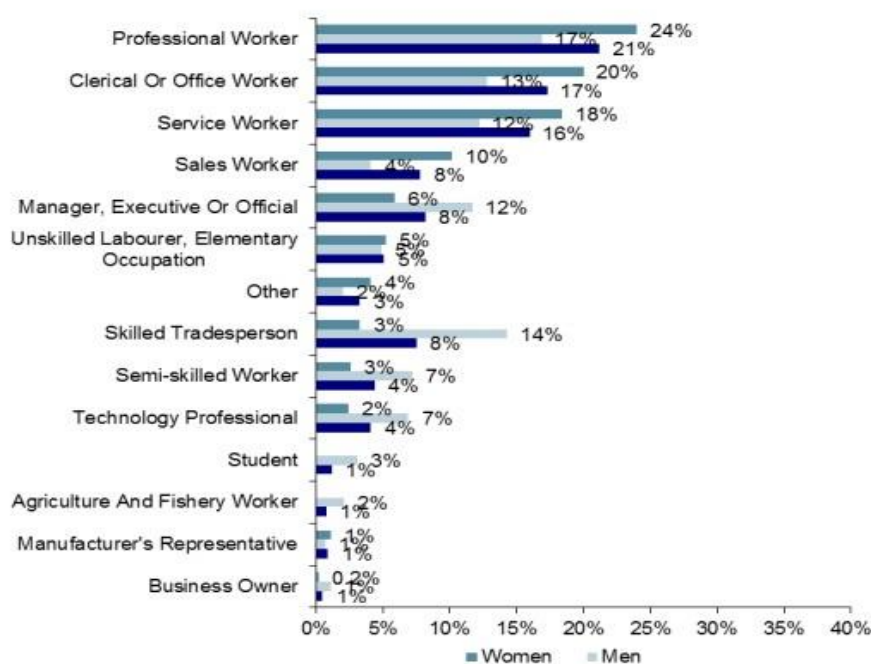
Από τον πληθυσμό της έρευνας, λιγότεροι επαγγελματίες εργαζόμενοι ήταν οι στόχοι της σεξουαλικής παρενόχλησης το 2012 σε σχέση με το 2008 (σε ποσοστό 21% από 31%), ενώ η παρενόχληση των εργαζομένων σε υπηρεσίες σχεδόν διπλασιάστηκε μεταξύ 2008 (9%) και 2012 (16%).



**Σχήμα 3. Θέση απασχόλησης κατά την στιγμή της σεξουαλικής παρενόχλησης**



Άνδρες που απασχολούνται ως ειδικευμένοι, ημι-ειδικευμένοι και επαγγελματίες της τεχνολογίας είχαν περισσότερες πιθανότητες να παρενοχλούνται σεξουαλικά από τις γυναίκες που απασχολούνται στα ίδια επαγγέλματα. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι αυτά τα επαγγέλματα κυριαρχούν στους άνδρες στις θέσεις εργασίας. Οι γυναίκες ήταν πιο πιθανό από ό, τι οι άνδρες να παρενοχλούνται σεξουαλικά ενώ εργάζονται στις περισσότερες άλλες κατηγορίες απασχόλησης, ειδικά ως επαγγελματίες εργαζόμενες, υπάλληλοι γραφείου και εργαζόμενες στις υπηρεσίες. Αυτό μπορεί επίσης να αποδοθεί στο γεγονός ότι αυτά τα επαγγέλματα είναι κατά κύριο λόγο γυναικεία.



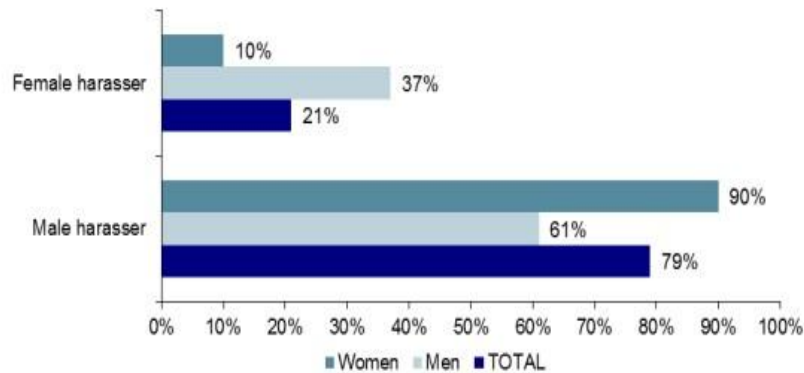
**Σχήμα 4. Θέση απασχόλησης κατά την στιγμή της σεξουαλικής παρενόχλησης με βάση το φύλο.**

#### 2.6.2. Χαρακτηριστικά θυτών σεξουαλικής παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση στους εργασιακούς χώρους διαπράττεται από άνδρες και γυναίκες όλων των ηλικιών εργασίας και σε όλα τα επίπεδα ενός οργανισμού. Ωστόσο, τα ευρήματα της Εθνικής Έρευνας του 2012 δείχνουν ότι οι θύτες είναι πιθανότατα άνδρες, ηλικίας μεταξύ 31 και 50 ετών και συνεργάτες του προσώπου που παρενοχλείται.

##### ➤ Φύλο

Η συντριπτική πλειοψηφία της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας διαπράττεται από άνδρες, ανεξάρτητα από το φύλο του στόχου της παρενόχλησης. Σχεδόν τέσσερις στους πέντε (79%) θύτες ήταν άντρες, μια ελαφρά μείωση από το 2008 (81%). Οι περισσότερες γυναίκες (90%) δήλωσαν ότι ο θύτης τους ήταν άνδρας, ενώ το 37% των ανδρών δήλωσε ότι ο θύτης τους ήταν γυναίκα.



**Σχήμα 5. Φύλο του θύτη.**

Συνολικά, οι άνδρες που παρενοχλούν τις γυναίκες αντιπροσώπευαν περισσότερο από το ήμισυ (56%) κάθε σεξουαλικής παρενόχλησης, συνεχίζοντας μια πτωτική τάση από τα προηγούμενα έτη (72% το 2003, 62% το 2008). Η παρενόχληση των ανδρών από άνδρες συνέχισε να αυξάνεται, ωστόσο, αντιπροσωπεύει σχεδόν το ένα τέταρτο (23%) της σεξουαλικής παρενόχλησης (7% το 2003, 18% το 2008).

Η γυναικεία παρενόχληση ανδρών αντιπροσώπευε το 14% της σεξουαλικής παρενόχλησης το 2012, οριακά μικρότερη από το 2008 (15%) και ακόμη μικρότερη από το 2003 (19%). Οι γυναίκες που παρενοχλούν τις γυναίκες αντιπροσώπευαν το 6% της σεξουαλικής παρενόχλησης, σχεδόν το ίδιο με το 2008 (5%) και υψηλότερο από το 2003 (2%).

Είκοσι εννέα τοις εκατό (29%) των φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης διαπράχθηκαν από άτομο που είναι το ίδιο φύλο με το στόχο. Η πλειονότητα των δραστών σεξουαλικής παρενόχλησης ομόφυλων ήταν άνδρες, από τους οποίους οι άνδρες ήταν τέσσερις στους πέντε (79%) θύτες και οι γυναίκες αποτελούσαν μόνο έναν στους πέντε (21%) θύτες.

Η παρενόχληση από κάποιον του ίδιου φύλου ήταν πολύ συχνότερη για τους άνδρες παρά για τις γυναίκες, ενώ το 61% των ανδρών παρενοχλήθηκε από έναν άλλο άνδρα και μόνο το 10% των γυναικών παρενοχλήθηκε από άλλη γυναίκα. Οι άνδρες που απασχολούνται ως ειδικευμένοι επαγγελματίες είναι πιο πιθανό να πραγματοποιήσουν παρενόχληση ίδιου φύλου από τους άνδρες που εργάζονται σε οποιαδήποτε άλλο επάγγελμα (17% ή 16% από τους 95 άνδρες που παρενοχλούνται από τους άνδρες). Η κατηγορία επαγγέλματος με την επόμενη υψηλότερη συχνότητα ανδρικής παρενόχλησης ανδρών ήταν «διευθυντής, εκτελεστικός αρμόδιος ή υπάλληλος» (15%), ακολουθούμενοι από τον επαγγελματία εργαζόμενο (14%). Ωστόσο, και στα δύο αυτά επαγγέλματα, η πιο συνηθισμένη μορφή παρενόχλησης ήταν οι γυναίκες από τους άνδρες, και όχι οι άνδρες από τους άνδρες.

Η υψηλή συχνότητα παρενόχλησης ανδρών στην κατηγορία ειδικευμένου επαγγέλματος του ίδιου φύλου υποστηρίζει την πρόταση της έκθεσης της Εθνικής Έρευνας του 2008 ότι η παρενόχληση των ανδρών από άνδρες συχνότερα λαμβάνει χώρα σε εργασιακά περιβάλλοντα που ανήκουν σε άνδρες όπου οι στόχοι θεωρούνται διαφορετικοί κατά κάποιο τρόπο από την κυρίαρχη ομάδα στο χώρο εργασίας.

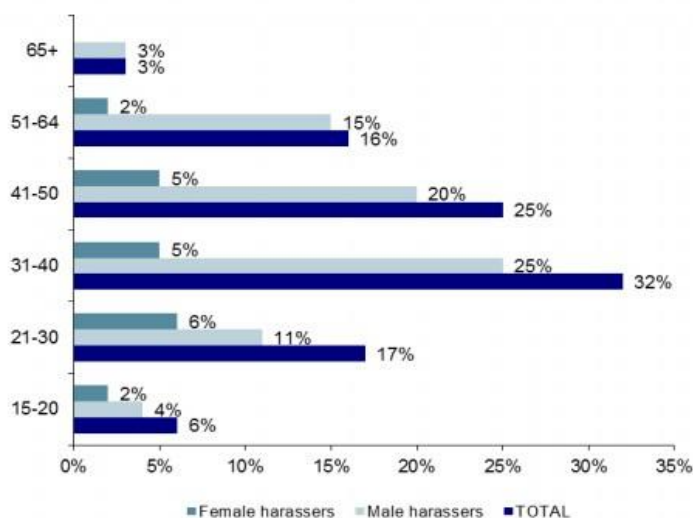
Ένα μικρό ποσοστό (2%) αρσενικών στόχων παρενόχλησης δεν γνώριζε το φύλο του θύτη τους. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι η παρενόχληση διεξήχθη με τρόπο τέτοιο, ώστε να μην μπορούσε να εντοπιστεί ο δράστης (π.χ. μήνυμα κειμένου από άγνωστο αριθμό τηλεφώνου, ανώνυμο σημείωμα).

## ➤ Ηλικία

Οι θύτες ήταν πιθανότατα ηλικίας μεταξύ 31 και 50 ετών (57%), με ελαφρώς μεγαλύτερο ποσοστό από ο,τι οι ηλικίας μεταξύ 31 και 40 ετών (32%) και ιδιαίτερα σε σχέση με τις ηλικίες 41 έως 50 ετών (25%).

Ένας στους τέσσερις (25%) θύτες παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τα τελευταία πέντε χρόνια ήταν άνδρες στην δεκαετία των 30 ετών τους και 20% ήταν άνδρες στην δεκαετία των 40 ετών τους. Το 2003 και το 2008, περίπου τα δύο τρίτα των θυτών ήταν άνδρες ηλικίας άνω των 30 ετών, πράγμα που εξακολουθεί να συμβαίνει το 2012 (63%).

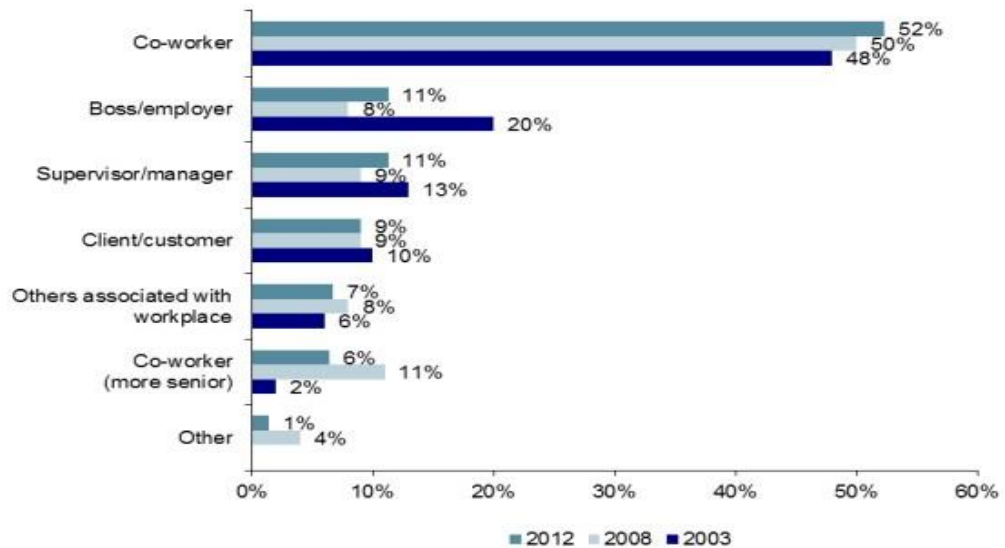
Οι γυναίκες ηλικίας άνω των 30 ετών αποτελούσαν το 13% του συνόλου των θυτών, ενώ οι γυναίκες άνω των 40 ετών αντιπροσώπευαν μόνο το 7% όλων των θυτών.



Σχήμα 6. Ηλικία των θυτών με βάση το φύλο

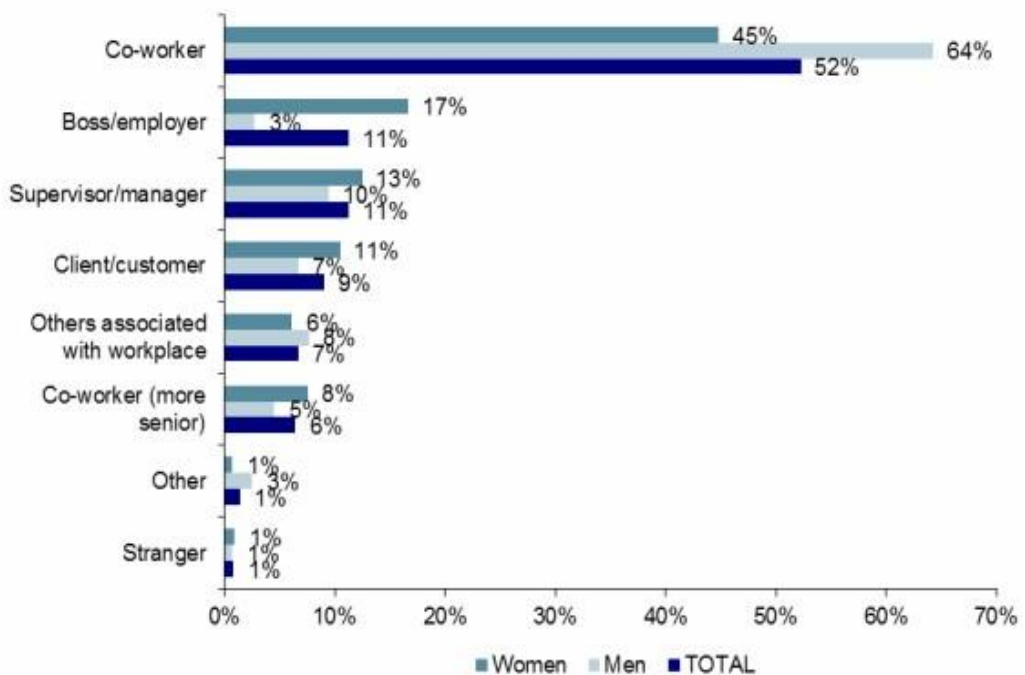
## ➤ Σχέση με τον στόχο

Οι θύτες ήταν πιο πιθανό να είναι συνεργάτες (52%) του ατόμου που παρενοχλήθηκε, ακολουθούμενοι από τον προϊστάμενό του ή τον εργοδότη του (11%) και τον επιβλέποντα ή διευθυντή του (11%). Αυτό συμβαδίζει με τις προηγούμενες έρευνες, οι οποίες διαπίστωσαν επίσης ότι οι θύτες ήταν πιο πιθανό να είναι συνάδελφοι (50% το 2008, 48% το 2003), εργοδότες (8% το 2008, 20% το 2003) ή διευθυντές (9% το 2008, 13% το 2003) του ατόμου που παρενοχλήθηκε.



Σχήμα 7. Σχέση του θύτη με το θύμα

Οι άνδρες ήταν πιο πιθανό να παρενοχλούνται από τους συναδέλφους τους (64% των ανδρών, 45% των γυναικών) ή "άλλους που σχετίζονται με τον χώρο εργασίας" (8% των ανδρών, 6% των γυναικών). Οι γυναίκες είχαν περισσότερες πιθανότητες από τους άνδρες να παρενοχλούνται από όλες τις άλλες κατηγορίες εργαζομένων. Ειδικότερα, για τις γυναίκες ήταν τουλάχιστον πενταπλάσιες οι πιθανότητες ο,τι για τους άνδρες να παρενοχλήθηκαν από έναν προϊστάμενο ή έναν εργοδότη (17% έως 3%).



Σχήμα 8. Σχέση του θύτη με το θύμα (με βάση το φύλο)

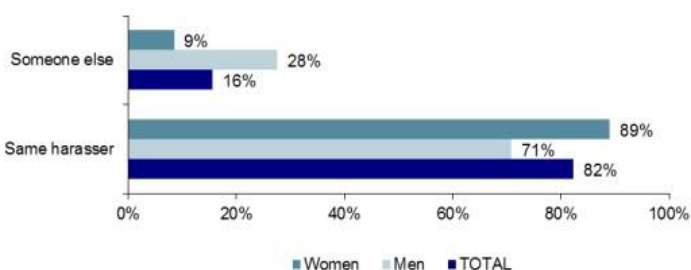
➤ Πολλαπλοί ή επαναλαμβανόμενοι θύτες παρενόχλησης

Το σαράντα πέντε τοις εκατό των ερωτηθέντων που είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τα τελευταία πέντε χρόνια γνώριζαν κάποιον άλλο

που παρενοχλήθηκε στον ίδιο χώρο εργασίας. Για πρώτη φορά, οι ερωτηθέντες ερωτήθηκαν αν ο θύτης ήταν το ίδιο πρόσωπο που τους είχε παρενοχλήσει.

Η πλειοψηφία αυτών των ερωτηθέντων (82%) ανέφερε ότι το άτομο που τους παρενόχλησε είχε παρενοχλήσει και άλλους ανθρώπους στο χώρο εργασίας. Το 16% ανέφερε ότι η παρενόχληση ήταν από κάποιον άλλο. Είναι σημαντικό αυτό το συμπέρασμα καθώς δείχνει ότι η λήψη άμεσων και αποτελεσματικών μέτρων για την αντιμετώπιση ενός συγκεκριμένου θύτη μπορεί να είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος για να αποτραπεί η σεξουαλική παρενόχληση άλλων υπαλλήλων από τον ίδιο δράστη. Αντίθετα, η μη λήψη τέτοιων ενεργειών μπορεί να συμβάλει σε μια κουλτούρα παρενόχλησης.

Οι άνδρες (28%) είχαν περισσότερες πιθανότητες από τις γυναίκες (9%) να αναφέρουν την παρουσία πολλαπλών θυτών στο χώρο εργασίας. Αντίθετα, οι γυναίκες (89%) είχαν περισσότερες πιθανότητες από τους άνδρες (71%) να αναφέρουν την παρουσία επαναλαμβανόμενων παρενοχλητών.



**Σχήμα 9. Παρενόχληση από τον ίδιο ή άλλο θύτη**

Εκτός από το υψηλό ποσοστό επαναλαμβανόμενων θυτών, υπάρχει μεγάλη αντίληψη μεταξύ των στόχων ότι η σεξουαλική παρενόχληση εμφανίστηκε συχνά ή μερικές φορές στο χώρο εργασίας τους.

## 2.7. Πρόληψη

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να προληφθεί όχι μόνο στους χώρους εργασίας αλλά οπουδήποτε αυτή συναντάται. Όσον αφορά τους εργασιακούς χώρους, ο εργοδότης είναι εκείνος που έχει την νομική ευθύνη απέναντι στους υπαλλήλους του να παρέχει ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον. Για να επιτευχθεί το δύσκολο αυτό έργο, ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει όλα εκείνα τα απαραίτητα μέτρα προς πρόληψη και αποφυγή μιας τέτοιας συμπεριφοράς. Αυτό βέβαια σημαίνει την εφαρμογή προληπτικών μέτρων που στόχο έχουν την μείωση διενέργειας τέτοιων συμπεριφορών και παράλληλα να μπορούν να αντιμετωπιστούν μελλοντικά περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, όταν παρουσιαστούν.

Η σεξουαλική παρενόχληση και επίθεση μπορεί επίσης να προληφθεί από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το κολέγιο, τα μαθήματα και τα εκπαιδευτικά προγράμματα στο χώρο εργασίας. Τουλάχιστον ένα πρόγραμμα για άντρες παρήγαγε «διαρκή αλλαγή συμπεριφοράς» (Raver & Nishii, 2010).

Πολλές αδελφότητες στις Ηνωμένες Πολιτείες λαμβάνουν προληπτικά μέτρα κατά των καταστροφών και των δραστηριοτήτων έναντι στις διαδικασίες δέσμευσης των συμμετεχόντων (οι οποίες συχνά περιλαμβάνουν σεξουαλική παρενόχληση). Πολλές ελληνικές οργανώσεις και πανεπιστήμια σε εθνικό επίπεδο έχουν πολιτικές κατά των αντιλήψεων που αναγνωρίζουν ρητά διάφορες πράξεις και παραδείγματα

παρενόχλησης και προσφέρουν προληπτικά μέτρα για τέτοιες καταστάσεις (McLaughlin, 2012).

Τα προγράμματα κατάρτισης κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης έχουν ελάχιστα αποδεικτικά στοιχεία για την αποτελεσματικότητά και μερικές μελέτες δείχνουν ότι η εκπαίδευση μπορεί στην πραγματικότητα να έχει αντίθετα αποτελέσματα, ενισχύοντας τα στερεότυπα των φύλων που θέτουν τις γυναίκες σε μειονεκτική θέση (Φράγγου, 2005).

## **2.8. Αντίκτυπος**

Ο αντίκτυπος της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να ποικίλει. Στην έρευνα που διεξήγαγε η Υπηρεσία Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, ζητήθηκε από 17.335 γυναίκες θύματα σεξουαλικής κακοποίησης να αναφέρουμε τα συναισθήματα που προέκυψαν από το σοβαρότερο περιστατικό σεξουαλικής επίθεσης που είχαν συναντήσει από την ηλικία των 15 ετών. «Θυμός, ενόχληση και αμηχανία ήταν οι πιο κοινές συναισθηματικές αντιδράσεις, με το 45% των γυναικών να αισθάνονται θυμό, 41% ενόχληση και 36% αμηχανία. Επιπλέον, σχεδόν μία στις τρεις γυναίκες (29%) που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, δήλωσαν ότι αισθάνονται φοβισμένοι ως αποτέλεσμα του σοβαρότερου περιστατικού, ενώ ένα στους πέντε (20%) θύματα λέει ότι το σοβαρότερο περιστατικό έγινε αισθητό ως ντροπή για το τι είχε συμβεί. Σε άλλες περιπτώσεις, η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε προσωρινό ή παρατεταμένο στρες ή κατάθλιψη ανάλογα με τις ψυχολογικές ικανότητες του αποδέκτη να αντιμετωπίσει και τον τύπο της παρενόχλησης και της κοινωνικής υποστήριξης ή της έλλειψής αυτής για τον παραλήπτη. Οι ψυχολόγοι και οι κοινωνικοί λειτουργοί αναφέρουν ότι η σοβαρή ή η χρόνια σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να έχει τα ίδια ψυχολογικά αποτελέσματα με τον βιασμό ή τη σεξουαλική επίθεση. Τα θύματα που δεν υποβάλλονται σε παρενόχληση μπορούν επίσης να βιώσουν διάφορες μορφές αντίποινων, συμπεριλαμβανομένης της απομόνωσης και του εκφοβισμού (Μπουμπουχερόπουλος, 2014).

Ως γενικό κοινωνικό και οικονομικό αποτέλεσμα κάθε χρόνο, η σεξουαλική παρενόχληση στερεί τις γυναίκες από την ενεργό κοινωνική και οικονομική συμμετοχή και κοστίζει εκατοντάδες εκατομμύρια δολάρια σε χαμένες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες, κυρίως για κορίτσια και γυναίκες. Ωστόσο, ο αριθμός των ανδρών συμμετέχουν σε τέτοιες υποθέσεις είναι σημαντικός.

### **2.8.1. Κοινές επιπτώσεις στα θύματα**

Κοινές ψυχολογικές, ακαδημαϊκές, επαγγελματικές, οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης και των αντιποίνων (Conte, 2010):

- Η ύπαρξη δημόσιας σεξουαλικής αξιολόγησης (δηλαδή ομάδων ανθρώπων «αξιολογεί» το θύμα για να διαπιστώσει εάν «αξίζει» τη σεξουαλική προσοχή ή τον κίνδυνο για την καριέρα του ατόμου που παρενοχλεί)
- Γίνεται αντικείμενο κριτικής και σχολιασμού
- Μειωμένη εργασιακή ή σχολική επίδοση ως αποτέλεσμα συνθηκών στρες - αυξημένη απουσία από τον φόβο επανάληψης της παρενόχλησης
- Μείωση του χαρακτήρα και της φήμης
- Επιδράσεις στη σεξουαλική ζωή και στις σχέσεις: μπορεί να ασκήσει έντονη πίεση στις σχέσεις με άλλους, μερικές φορές μπορεί να οδηγήσει σε διαζύγιο
- Η απόλυση και η απόρριψη από μια ευκαιρία εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια θέσεων εργασίας ή σταδιοδρομίας, απώλεια εισοδήματος
- Το θύμα γίνεται ο «κατηγορούμενος» και ο τρόπος που ντύνεται, ο τρόπος ζωής και η ιδιωτική του ζωή υφίστανται συχνά επίθεση.

- Ανάγκη να εγκαταλείψουν τα μαθήματα, να αλλάξουν ακαδημαϊκά σχέδια ή να εγκαταλείψουν το σχολείο από το φόβο επανάληψης παρενόχλησης ή από άγχος
- Μετακόμιση σε άλλη πόλη, μεταφορά σε άλλη δουλειά ή άλλο σχολείο
- Απώλεια παραπομπών/ συστάσεων
- Απώλεια εμπιστοσύνης σε περιβάλλοντα παρόμοια με εκείνο όπου συνέβη η παρενόχληση
- Απώλεια εμπιστοσύνης στους τύπους ανθρώπων που καταλαμβάνουν παρόμοιες θέσεις με το άτομο που παρενοχλεί ή τους συναδέλφους του, ειδικά σε περίπτωση που δεν υποστηρίζουν το θύμα, δυσκολίες ή άγχος στις σχέσεις με εκείνους ή στις σχέσεις με συναδέλφους
- Ψυχολογικό στρες και εξασθένιση της υγείας
- Η αποδυνάμωση του δικτύου υποστήριξης ή η απομάκρυνση από επαγγελματικούς ή ακαδημαϊκούς κύκλους (φίλοι, συνάδελφοι ή οικογένεια μπορεί να αποστασιοποιηθούν από το θύμα ή να το αποφύγουν εντελώς).

Ορισμένες από τις ψυχολογικές επιπτώσεις στην υγεία που μπορεί να προκύψουν σε κάποιον που έχει παρενοχληθεί σεξουαλικά λόγω στρες και ταπείνωσης είναι κατάθλιψη, ανησυχία, κρίσεις πανικού, αϋπνία; Εφιάλτες, ντροπή, ενοχή, δυσκολία συγκέντρωσης, πονοκέφαλοι, κούραση, απώλεια κινήτρων, στομαχικά προβλήματα, διαταραχές διατροφής (όπως απώλεια ή αύξηση βάρους), αλκοολισμός, αίσθημα προδοσίας, θυμός, βίαιη συμπεριφορά προς τον δράστη και γενικά συμπεριφορά εκτός ελέγχου, αυξημένη αρτηριακή πίεση, απώλεια εμπιστοσύνης ή αυτοεκτίμησης, απόσυρση, απομόνωση, συνολική απώλεια εμπιστοσύνης στους ανθρώπους, τραυματικό στρες, μετατραυματική διαταραχή στρες (PTSD), σύνθετη μετατραυματική διαταραχή στρες, αυτοκτονικές σκέψεις ή απόπειρες και αυτοκτονία (McLaughlin, 2012).

Πιο συγκεκριμένα μπορούμε να αναλύσουμε τις συνέπειες παρακάτω:

- ✓ Η σεξουαλική παρενόχληση και επίθεση μπορεί να επηρεάσει τα θύματα με διάφορους τρόπους, συμπεριλαμβανομένης της ψυχικής και σωματικής τους υγείας, των οικονομικών και των ευκαιριών να προχωρήσουν στην καριέρα τους.
- ✓ Αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία. Ορισμένες μελέτες δείχνουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία. Διερευνητική έρευνα σχετικά με τη διασταύρωση της φυλετικής και σεξουαλικής παρενόχλησης υποδηλώνει ότι η παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε κατάθλιψη. μία μελέτη ανέφερε ότι μία στις δέκα γυναίκες που έπασχαν από παρενόχληση είχαν τόσο σοβαρά συμπτώματα ότι γνώρισαν τον ορισμό του PTSD (Dansky and Kilpatrick 1997). Αυτά τα αποτελέσματα μπορούν να διαρκέσουν πολλά χρόνια μετά την παρενόχληση (Dansky and Kilpatrick 1997, Houle et al., 2011). Ακόμη και όταν είναι σχετικά σπάνιες και λιγότερο σοβαρές, η παρενόχληση μπορεί να έχει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχολογική ευημερία και τις συμπεριφορές εργασίας (Schneider, Swan και Fitzgerald 1997). Εκτός από τις αρνητικές συνέπειες της ψυχικής υγείας, οι ερευνητές βρήκαν υψηλότερους κινδύνους μακροχρόνιων σωματικών προβλημάτων υγείας, απαντώντας σε επαναλαμβανόμενη, μακροχρόνια παρενόχληση λόγω φύλου (Schneider, Tomaka και Palacios 2001). Η παρενόχληση μπορεί επίσης να οδηγήσει σε αυξημένους κινδύνους ατυχημάτων στο χώρο εργασίας αφήνοντας τους εργαζόμενους να αποστασιοποιηθούν όταν εργάζονται σε μια επικίνδυνη δουλειά (Sugerman 2018). Αυτές οι αρνητικές επιπτώσεις μπορούν συχνά να οδηγήσουν σε σημαντικό κόστος τόσο για ψυχικές όσο και για σωματικές υπηρεσίες υγείας.
- ✓ Μειωμένες ευκαιρίες για μάθηση και εξέλιξη στην εργασία. Σε πολλά επαγγέλματα, η εξειδίκευση και η προαγωγή του επαγγέλματος εξαρτάται από

την εκπαίδευση και την καθοδήγηση των πιο έμπειρων εργαζομένων. Η παρενόχληση μπορεί να περιορίσει την πρόσβαση των γυναικών σε τέτοιες ευκαιρίες μάθησης (Hegewisch, Deitch και Murphy 2011 · Sugerman 2018). Για τις γυναίκες στις ακαδημαϊκές επιστήμες, στη μηχανική και στην ιατρική, πρόσφατη μελέτη διαπίστωσε ότι η παρενόχληση επηρεάζει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους οδηγώντας τους να εγκαταλείψουν τις ευκαιρίες απασχόλησης, να εγκαταλείψουν σημαντικά ερευνητικά έργα ή να αποφύγουν τις ευκαιρίες ηγεσίας για να αποφύγουν τον θύτη (Εθνική Ακαδημία Επιστημών 2018).

- ✓ Αναγκαστική αλλαγή θέσεων εργασίας, ανεργία και εγκατάλειψη καλοπληρωμένης σταδιοδρομίας. Η ανεργία αποτελεί ανησυχία για ορισμένες γυναίκες που αισθάνονται ότι πρέπει να εγκαταλείψουν μια δουλειά λόγω σεξουαλικής παρενόχλησης προτού βρουν άλλη ευκαιρία απασχόλησης (The Nation 2018). Μια πρόσφατη μελέτη βρίσκει μια μεγάλη συσχέτιση μεταξύ της παρενόχλησης και της αλλαγής της εργασίας: οκτώ στις δέκα γυναίκες που έκαναν σεξουαλική παρενόχληση ξεκίνησαν μια νέα δουλειά μέσα σε δύο χρόνια μετά την παρενόχληση (σε σύγκριση με λίγο περισσότερο από τις μισές άλλες γυναίκες που εργάζονται). Η μελέτη διαπίστωσε σημαντική οικονομική πίεση λόγω της αλλαγής αυτής της θέσης εργασίας, υπογραμμίζοντας τις πιθανές μακροπρόθεσμες συνέπειες της παρενόχλησης για τα κέρδη και την επαγγελματική επιτυχία. Η παρενόχληση συνέβαλε στην οικονομική επιβάρυνση ακόμη και όταν οι γυναίκες κατάφεραν να βρουν εργασία σύντομα μετά την αποχώρησή τους από την προηγούμενη απασχόληση (McLaughlin, Uggen, και Blackstone 2017). Ως αποτέλεσμα της παρενόχλησης, ορισμένες γυναίκες μπορούν να εγκαταλείψουν πλήρως το πεδίο τους (Εθνική Ακαδημία Επιστημών 2018).

Τα μεμονωμένα οικονομικά κόστη της σεξουαλικής παρενόχλησης ποικίλλουν ανάλογα με τα επαγγέλματα των στόχων και τις τροχιές σταδιοδρομίας - εκείνοι που εργάζονται με υψηλότερη αμοιβή θα χάσουν περισσότερα μισθούς από εκείνους που εργάζονται με χαμηλόμισθη επαγγέλματα. Ωστόσο, ο αντίκτυπος της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι σημαντικός ανεξαρτήτως του ποσού των μισθών που χάθηκαν: και οι δύο με υψηλό και χαμηλό εισόδημα μπορούν να βασίζονται σε αυτά τα χρήματα για να καλύψουν τις βασικές ανάγκες και να επιτύχουν οικονομική ασφάλεια.

### **2.8.2. Συνέπειες για τις εταιρείες**

Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικές δαπάνες για τις επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων των νομικών δαπανών, εάν υπάρχουν επίσημες επιβαρύνσεις για παρενόχληση, δαπάνες που σχετίζονται με το κύκλο εργασιών των εργαζομένων και δαπάνες που συνδέονται με τη χαμηλότερη παραγωγικότητα λόγω αυξημένων απουσιών, χαμηλότερων κινήτρων και δεσμεύσεων και διακοπής της ομάδας. Ενώ δεν υπάρχουν πρόσφατες εκτιμήσεις για το επιχειρηματικό κόστος της σεξουαλικής παρενόχλησης, προηγούμενες μελέτες υποδεικνύουν ότι αυτές οι δαπάνες είναι σημαντικές. Μερικές από τις οικονομικές επιβαρύνσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης προέρχονται από τις τσέπες των φορολογουμένων. Μια εκτίμηση που βασίζεται σε μια μελέτη του 1988 για το κόστος της σεξουαλικής παρενόχλησης στον στρατό των Η.Π.Α ανέφερε ετήσιο κόστος 250 εκατομμυρίων δολαρίων, το οποίο θα ήταν πολύ υψηλότερο στα 2018 δολάρια (Faley et al., 1999). Μια μελέτη του αμερικανικού οργάνου για την προστασία των συμφερόντων των ΗΠΑ από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 υπολόγισε το οικονομικό κόστος της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας της ομοσπονδιακής κυβέρνησης κατά τη διάρκεια μιας διετούς περιόδου στα 327 εκατομμύρια δολάρια (US Merit Systems Protection Board 1995).



### ➤ **Νομικά έξοδα.**

Οι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης που χαρακτηρίζονται από υψηλό προφίλ επισημαίνουν το πιθανό νομικό κόστος της ανάρμοστης παρενόχλησης για τους εργοδότες (Fortune, 2017). Συνήθως, το ποσό των χρηματικών πληρωμών στους διακανονισμούς παραμένει εμπιστευτικό, καθιστώντας δύσκολη την αξιόπιστη εκτίμηση του συνολικού νομικού κόστους που σχετίζεται με την παρενόχληση. Το EEOC, το οποίο δημοσιεύει όλους τους οικονομικούς διακανονισμούς που φτάνει για λογαριασμό των εργαζομένων, κέρδισε το οικονομικό έτος 2017 χρηματικά οφέλη ύψους 46,3 εκατομμυρίων δολαρίων για τους εργαζόμενους σε σχέση με τα πρόστιμα σεξουαλικής παρενόχλησης (U.S. EEOC 2018). Το κόστος αυτό ενδέχεται να υποτιμήσει ουσιαστικά τις πραγματικές καταβολές που πραγματοποίησαν οι εργοδότες ως ανταπόκριση σε τέλη σεξουαλικής παρενόχλησης, επειδή το EEOC διαμαρτύρεται μόνο για έναν μικρό αριθμό όλων των χρεώσεων που λαμβάνει (Rutherglen, 2015).

### ➤ **Κύκλος εργασιών των εργαζομένων.**

Οι έρευνες δείχνουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας μπορεί να αυξήσει τον κύκλο εργασιών των υπαλλήλων (Chan et al., 2008, Fitzgerald et al., 1997, Sims, Drasgow και Fitzgerald 2005 και Purl, Hall και Griffeth 2016). Στη μελέτη τους για τη σχέση μεταξύ σεξουαλικής παρενόχλησης και επίτευξης σταδιοδρομίας των γυναικών, οι McLaughlin, Uggen και Blackstone (2017) διαπίστωσαν ότι οι στόχοι της παρενόχλησης ήταν 6,5 φορές πιο πιθανό από τους μη στόχους να αλλάξουν θέσεις εργασίας. Οι δαπάνες που σχετίζονται με τον κύκλο εργασιών των εργαζομένων αποτελούν το μεγαλύτερο οικονομικό κόστος της σεξουαλικής παρενόχλησης, σημαντικά υψηλότερο από το κόστος που σχετίζεται με τις διαφορές (Merken και Shah 2014). Η αντικατάσταση ενός υπαλλήλου μπορεί να είναι πολύ ακριβή. Μια μετα-ανάλυση περιπτώσιολογικών μελετών σχετικά με το κόστος του κύκλου εργασιών των εργαζομένων εκτιμάται ότι αντιπροσωπεύει το 16 έως 20 τοις εκατό του ετήσιου μισθού του εργαζόμενου και αυξάνεται σε 213 τοις εκατό του μισθού του έμπειρου στελεχιακού προσωπικού (Boushey και Glynn 2012).

### ➤ **Αυξημένες απουσίες.**

Μια ανάλυση, η έρευνα της Εθνικής Συνέντευξης για την Υγεία του 2010, διαπίστωσε ότι όσοι δήλωσαν ότι έχουν παρενοχληθεί ή εκφοβισθεί στην εργασία κατά το προηγούμενο έτος ήταν 1,7 φορές πιο πιθανό να είχαν τουλάχιστον δύο εβδομάδες εκτός εργασίας από εκείνους που δεν είχαν (Khubchandani και Price 2015). Μια μελέτη για την προστασία του συστήματος Merit 2016 (2018) διαπίστωσε ότι σχεδόν ένας στους έξι εργαζόμενους που αντιμετώπισαν σεξουαλική παρενόχληση έλαβαν άδεια ημερών ή ετήσια μετά από την παρενόχλησή τους.

### ➤ **Μειωμένη παραγωγικότητα.**

Υπάρχει ουσιαστική έρευνα για να αποδειχθεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας συνδέεται με μειωμένο κίνητρο και δέσμευση, καθώς και με χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία και απόσυρση. Οι αρνητικές συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν περιορίζονται στους στόχους και μπορούν επίσης να επηρεάσουν αυτούς που μαρτυρούν ή ακούν για παρενόχληση και μειώνουν την ατομική και την ομαδική απόδοση. Μια μελέτη των 27 ομάδων σε μια οργάνωση υπηρεσιών τροφίμων διαπίστωσε ότι η σεξουαλική εχθρότητα - μια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης που αποτελείται από ρητά σεξουαλικές λεκτικές και μη λεκτικές συμπεριφορές που προσβάλλουν - είναι επιζήμια για τις ομαδικές διαδικασίες και τις επιδόσεις (Raver & Gelfand 2005). Με βάση τη μετα-ανάλυση της έρευνας σχετικά με τα προηγούμενα και τις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης, υπολογίζεται ότι το μέσο κόστος με απώλεια παραγωγικότητας είναι 22.500 δολ. ανά άτομο που εργάζεται σε ομάδα που έχει πληγεί από παρενόχληση (Willness, 2007).

## 2.8.2. Αντίποινα και αντιδράσεις μετά την καταγγελία

Τα αντίποινα και οι αντιδράσεις εναντίον ενός θύματος είναι πολύ συχνές, ιδιαίτερα στην περίπτωση ενός καταγγέλλοντος. Τα θύματα που μιλούν ενάντια στη σεξουαλική παρενόχληση συχνά χαρακτηρίζονται ως ταραχοποιοί ή ότι αναζητούν προσοχή. Παρόμοια με περιπτώσεις βιασμού ή σεξουαλικής επίθεσης, το θύμα γίνεται συχνά ο κατηγορούμενος, με την εμφάνισή του, την ιδιωτική ζωή και τον χαρακτήρα που πιθανόν να εμπίπτουν σε παρενοχλητικό έλεγχο και επίθεση. Διακινδυνεύουν το να αντιμετωπίσουν εχθρότητα και απομόνωση από τους συναδέλφους, τους επιβλέποντες, τους δασκάλους, τους συμμαθητές και ακόμη και τους φίλους. Μπορούν να γίνουν οι στόχοι σχεσιακής επιθετικότητας (Nielsen & Einarsen, 2012).

Οι γυναίκες δεν δείχνουν αναγκαστικά συμπάθεια σε γυναίκες καταγγέλλουσες που έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά. Εάν το άτομο που παρενοχλεί ήταν άνδρας, η εσωτερικοποίηση του σεξισμού (ή η ζήλια για τη σεξουαλική προσοχή προς το θύμα) μπορεί να ενθαρρύνει ορισμένες γυναίκες να αντιδρούν με τόση εχθρότητα προς τον καταγγέλλοντα όσο και κάποιοι άνδρες συναδέλφοί του. Ο φόβος της στοχοποίησης κάποιου για παρενόχληση ή αντίποινα μπορεί επίσης να προκαλέσει ορισμένες γυναίκες να ανταποκριθούν με εχθρότητα. Για παράδειγμα, όταν η Lois Jensen κατέθεσε την αγωγή της εναντίον της Eveleth Taconite Co., οι γυναίκες την απέφευγαν τόσο στην εργασία όσο και στην κοινότητα - πολλές από αυτές τις γυναίκες αργότερα έλαβαν την θέση της. Οι γυναίκες μπορεί ακόμη να προβάλλουν εχθρότητα στο θύμα για να δεσμευτούν με τους άνδρες συναδέλφους τους και να οικοδομήσουν εμπιστοσύνη (Hunt, 2010).

Οι αντιδράσεις συμβαίνουν όταν ένα θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης υφίσταται αρνητικές ενέργειες ως αποτέλεσμα της παρενόχλησης. Παραδείγματος χάριν, ο καταγγέλλων πρέπει να έχει κακή αξιολόγηση ή χαμηλή βαθμολογία, να υπονομεύονται τα έργα του, να δέχεται άρνηση για εργασία ή ακαδημαϊκές ευκαιρίες, να περιορίζονται οι ώρες εργασίας του και άλλες ενέργειες εναντίον του που υπονομεύουν την παραγωγικότητα ή την ικανότητά του να προοδεύει στην εργασία ή στο σχολείο, να απολυθεί μετά την αναφορά της σεξουαλικής παρενόχλησης ή να οδηγηθεί σε ανεργία, καθώς ενδέχεται να ζητηθεί να παραιτηθούν ή να απολυθούν από τη δουλειά τους συνολικά. Η εκδίκηση μπορεί να συνεπάγεται ακόμη και περαιτέρω σεξουαλική παρενόχληση, καθώς επίσης και την καταδίωξη του θύματος τόσο σε πραγματικό χρόνο όσο και ψηφιακά. Επιπλέον, ένας καθηγητής ή εργοδότης που κατηγορείται για σεξουαλική παρενόχληση ή ο οποίος είναι συνάδελφος ενός δράστη, μπορεί να χρησιμοποιήσει τη δύναμή του για να διασφαλίσει ότι το θύμα δεν θα προσληφθεί ξανά (μαύρη λίστα) ή ποτέ δεν θα γίνει αποδεκτό σε άλλο σχολείο (Πουρναροπούλου, 2013). Το άγχος που προκαλείται από τις αντιδράσεις είναι άγχος που προκύπτει από την αβεβαιότητα όσον αφορά την αλλαγή των κανόνων για την αλληλεπίδραση με τις γυναίκες στο χώρο εργασίας. Το άγχος των αντιδράσεων αποθαρρύνει τώρα πολλούς άνδρες εργαζόμενους από την φιλική συμμετοχή γυναικών συναδέλφων ή την παροχή οποιασδήποτε βοήθειας, όπως το άνοιγμα της πόρτας. Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες υφίστανται έλλειψη της αναγκαίας δικτύωσης και καθοδήγησης (Hunt, 2010).

## 2.9. Οργανωτικές πολιτικές και διαδικασίες

Οι περισσότερες εταιρείες έχουν πολιτικές κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, ωστόσο αυτές οι πολιτικές δεν έχουν σχεδιαστεί και δεν θα πρέπει να προσπαθούν να «ρυθμίσουν τον ρομαντισμό» που αντιτίθεται στις ανθρώπινες προτροπές.

Η πράξη σχετικά με την αναφορά της παρενόχλησης στο εσωτερικό της εταιρείας πρέπει να είναι ως ακολούθως (McLaughlin, 2012):

Η έρευνα θα πρέπει να σχεδιαστεί με σκοπό την ταχεία και εμπειριστατωμένη συλλογή των πραγματικών περιστατικών, την κατάλληλη δράση απόκρισης και την ταχεία υποβολή έκθεσης στον καταγγέλλοντα ότι έχει ολοκληρωθεί η έρευνα και, στο μέτρο του δυνατού, έχουν αναληφθεί οι απαραίτητες ενέργειες.

Όταν οι οργανισμοί δεν λαμβάνουν τα αντίστοιχα ικανοποιητικά μέτρα για σωστή διερεύνηση, ψυχολογική συμβουλευτική και καθοδήγηση και απλά αποφασίζουν για το πρόβλημα αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε (Σπύρου, 2009):

- Μειωμένη παραγωγικότητα και αυξημένη ομαδική σύγκρουση
- Μειωμένη μελέτη ή ικανοποίηση από την εργασία
- Απώλεια φοιτητών και προσωπικού. Απώλεια των φοιτητών που εγκαταλείπουν μια σχολή και παραίτηση του προσωπικού για να αποφευχθεί η παρενόχληση. Παραίτηση και απολύσεις υποτιθέμενων ατόμων που παρενοχλούν.
- Μειωμένη παραγωγικότητα και αυξημένη απουσία από το προσωπικό ή τους φοιτητές που υφίστανται παρενόχληση
- Μείωση της επιτυχίας στην επίτευξη ακαδημαϊκών και οικονομικών στόχων
- Αυξημένο κόστος υγειονομικής περίθαλψης και ασθένειας λόγω των συνεπειών της παρενόχλησης ή των αντιποίνων, για την υγεία
- Η γνώση ότι η παρενόχληση επιτρέπεται μπορεί να υπονομεύσει τα ηθικά πρότυπα και την πειθαρχία στον οργανισμό γενικότερα, καθώς το προσωπικό ή οι σπουδαστές χάνουν το σεβασμό και την εμπιστοσύνη τους στους προϊσταμένους τους, οι οποίοι απολαμβάνουν ή αδιαφορούν ή αντιμετωπίζουν ακατάλληλα τη σεξουαλική παρενόχληση
- Αν το πρόβλημα αγνοηθεί ή δεν αντιμετωπιστεί σωστά, η εικόνα μιας επιχείρησης ή μιας σχολής μπορεί να πληγεί
- Υψηλά οφέλη που αποκομίζονται από τον υπάλληλο, τέλη δικηγόρου και δικαστικά έξοδα αν το πρόβλημα αγνοηθεί ή δεν αντιμετωπιστεί σωστά (σε περίπτωση απόλυσης του θύματος) όταν συμβουλευονται οι καταγγέλλοντες και παραπέμπουν το ζήτημα στο δικαστήριο.

Οι μελέτες δείχνουν ότι το οργανωτικό κλίμα (ανοχή, πολιτική, διαδικασία κ.λπ.) και το περιβάλλον στο χώρο εργασίας είναι απαραίτητα για την κατανόηση των συνθηκών στις οποίες μπορεί να συμβεί η σεξουαλική παρενόχληση και τον τρόπο με τον οποίο θίγονται τα θύματά της (παρόλα αυτά η έρευνα σχετικά με συγκεκριμένες πολιτικές και διαδικασίες καθώς και οι στρατηγικές ευαισθητοποίησης, απουσιάζουν ακόμη). Ένα άλλο στοιχείο που αυξάνει τον κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης είναι το φύλο επικράτησης στον συγκεκριμένο κλάδο εργασίας (δηλαδή λίγες γυναίκες στο στενό εργασιακό περιβάλλον ή η εργασία σε έναν τομέα που είναι άτυπος για τις γυναίκες) (Καμηλιέρη & Παπανικολάου, 2008). Σύμφωνα με τον Dr. Orit Kamir, ο αποτελεσματικότερος τρόπος για να αποφευχθεί η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας και επίσης να επηρεάσει τις απόψεις του κοινού, είναι ο εργοδότης να υιοθετήσει μια σαφή πολιτική που να απαγορεύει τη σεξουαλική παρενόχληση και να την καταστήσει σαφέστατη στους υπαλλήλους του. Πολλές γυναίκες προτιμούν να υποβάλουν παράπονα και να επιλύουν το ζήτημα στο χώρο εργασίας αντί να κάνουν μια δημόσια καταγγελία και να θεωρηθούν ως προδότες από συναδέλφους, ανώτερους και εργοδότες, σύμφωνα με τον Kamir. Οι περισσότεροι προτιμούν μια ρεαλιστική λύση που θα σταματούσε την παρενόχληση και θα εμπόδιζε τη μελλοντική επαφή με το άτομο που παρενοχλεί παρά να στραφούν στην αστυνομία. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη δυσκολία να μετατραπεί ένα αδίκημα σε μια νομική πράξη μπορούν να βρεθούν στη μελέτη των Felstiner & Sarat (1981), όπου περιγράφονται τρία βήματα που πρέπει να περάσει το θύμα (πριν από οποιαδήποτε δικαστική διαδικασία): το να δώσει έναν ορισμό στην επίθεση, το να κατανοήσει – κατηγορήσει όποιον είναι υπεύθυνος για την παραβίαση των δικαιωμάτων και την αντιμετώπισή του και, τέλος, το να απευθυνθεί στις αρχές (Mainiero & Jones, 2013).

## **2.10. Περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και δικαιώματα των θυμάτων**

Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, όπου τα άτομα περνούν τις περισσότερες ώρες της ημέρας τους, είναι πλέον σύνηθες φαινόμενο. Ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται κάθε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία θίγει τη γενετήσια αξιοπρέπεια του ατόμου. Ειδικά στον χώρο εργασίας, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να τελείται μεταξύ συναδέλφων, από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο και αντιστρόφως ή από προϊστάμενο προς υφιστάμενο και αντιστρόφως. Παρατηρείται δε ακόμη και κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας και όχι μόνο στα πλαίσια μίας υφιστάμενης εργασιακής σχέσης (McLaughlin, 2012).

### **2.10.1. Η σεξουαλική παρενόχληση στην ελληνική νομοθεσία**

Η σεξουαλική παρενόχληση εμπίπτει στο πεδίο ρύθμισης τόσο του αστικού, όσο και του ποινικού δικαίου. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 3896/2010 η σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται διάκριση λόγω φύλου, η οποία απαγορεύεται. Επιπλέον, το άρθρο 337 του Ποινικού Κώδικα ορίζει ρητά την προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας ως ποινικό αδίκημα, ενώ στην παράγραφο 6 του ίδιου άρθρου προβλέπεται ότι, όποιος προβαίνει σε σεξουαλική παρενόχληση εκμεταλλευόμενος την εργασιακή θέση του παθόντος, τιμωρείται με φυλάκιση έως τριών ετών και χρηματική ποινή τουλάχιστον 1.000 ευρώ. Βέβαια, οι περιπτώσεις, που στοιχειοθετούν ποινικό αδίκημα, είναι οι ασελγείς χειρονομίες ή προτάσεις για ασελγείς πράξεις, περιπτώσεις δηλαδή που δεν προσβάλλουν απλώς την προσωπικότητα του ατόμου, αλλά και το κοινό αίσθημα της αιδούς και των ηθών στον χώρο εργασίας στο πεδίο της γενετήσιας ζωής και αξιοπρέπειας. Αντίθετα, η προσβολή της προσωπικότητας του αστικού δικαίου, η οποία συντρέχει σε κάθε περίπτωση, δεν προϋποθέτει «ασελγείς» χειρονομίες και προτάσεις, αλλά απλώς γεγονότα ικανά να αποτελέσουν σεξουαλική διάκριση, δημιουργώντας εκφοβιστικό κλίμα στο χώρο εργασίας (Raver & Nishii, 2010).

### **2.10.2. Η σεξουαλική παρενόχληση από συνάδελφο**

Παρά το γεγονός ότι οι περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης έχουν ως θύμα τον εργαζόμενο, δεν προϋποτίθεται κάποια ιεραρχική σχέση για την τέλεσή της. Όταν η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από συνάδελφο, υφιστάμενο ή προϊστάμενο, ο εργαζόμενος, κατά του οποίου αυτή στρέφεται, οφείλει να ενημερώσει αμέσως τον εργοδότη του. Σύμφωνα με την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη και την Ευρωπαϊκή Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, αυτός οφείλει να προστατεύει τους εργαζομένους από κάθε πράξη, που συνιστά διάκριση λόγω φύλου, και ιδίως τη σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό συνεπάγεται τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την προστασία της ηθικής υπόστασης και αξιοπρέπειας του εργαζομένου, καθώς και την υποχρέωση αποχής από κάθε πράξη ή παράλειψη, που δύναται να προκαλέσει προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου. Σε περίπτωση, που δεν τηρείται η υποχρέωση πρόνοιας, ο εργαζόμενος, νομιμοποιείται να επικαλεσθεί παράβαση αυτής, καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας ή ακόμη και καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη. Ο εργοδότης, εφόσον ενημερωθεί για ένα συμβάν σεξουαλικής παρενόχλησης, είτε αυτό τελείται μεταξύ συναδέλφων, είτε από προϊστάμενο προς υφιστάμενο ή αντιστρόφως, έχει την υποχρέωση να καλέσει προς συζήτηση, είτε αυτόν που προκάλεσε την παρενόχληση, είτε και τα δύο μέρη (θύμα και θύτη). Αν αυτό δεν έχει αποτέλεσμα, οφείλει να προβεί στις αναγκαίες τροποποιήσεις, ώστε να άρει τις συνέπειες αυτής και να εξασφαλίσει τη μη επανάληψή της στο μέλλον. Τέτοιες ενέργειες αποτελούν η μετακίνηση του υπαλλήλου, που προέβη στην παρενόχληση, ή

ακόμα και η απόλυσή του, σε περίπτωση που αυτό κρίνεται αναγκαίο, υπό το πρίσμα της αρχής της αναλογικότητας (Ξενικάκη, 2013).

### **2.10.3. Σεξουαλική παρενόχληση από εργοδότη στην εργασία**

Ο εργοδότης ενδέχεται να καταχραστεί το δικαίωμα για να πετύχει το στόχο του. Οι συνηθέστερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, που συναντώνται στη νομολογία, είναι αυτές, που στρέφονται από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο, καθώς αυτές ευνοούνται περισσότερο από το στοιχείο της εξάρτησης στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης (Guttek, 2015).

Η απόλυση λόγω εκδίκησης κατόπιν απόκρουσης της παρενοχλητικής συμπεριφοράς από τον εργαζόμενο ή λόγω μαρτυρίας ενός συμβάντος σεξουαλικής παρενόχλησης από κάποιον εργαζόμενο είναι απολύτως άκυρη (ΜΠΡ ΘΕΣΣΑΛ 1936/2015). Σε κάθε περίπτωση, η άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη προς καταγγελία της σύμβασης εργασίας υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, ήτοι στα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος (ΑΠ 1655/1999). Είναι άκυρη ως καταχρηστική η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, η οποία λαμβάνει χώρα κατόπιν της αντίδρασης του μισθωτού. Παράλληλα, η παράνομη και υπαίτια προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, η οποία συντρέχει σε κάθε σεξουαλική παρενόχληση, συνιστά αδικοπράξια και θεμελιώνει αξίωση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης (ΕΦ ΑΘ 1139/2007) (Πουρναροπούλου, 2013).

Επιπροσθέτως, αν ο εργοδότης δεν προβεί σε απόλυση, η οποία, όπως αναφέρεται ανωτέρω, θα είναι άκυρη, η σεξουαλική παρενόχληση δύναται να ερμηνευθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, υπό την έννοια ότι οι συνθήκες εργασίας μεταβλήθηκαν επί τα χείρω, καθιστώντας τη σχέση εργασίας ανυπόφορη για τον εργαζόμενο. Επ' αυτού έχει κριθεί ότι οι προσωπικές συζητήσεις και ιδίως αναφορικά με τις ερωτικές σχέσεις, η πρόθεση συναντήσεων εκτός χώρου εργασίας, καθώς και οι ερωτήσεις περί σεξουαλικών εμπειριών και προτιμήσεων, συνιστούν εκδήλωση σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία προκαλεί δυσάρεστο αίσθημα στον εργαζόμενο, φθάνοντας έως και την αίσθηση εκφοβιστικού ή ταπεινωτικού κλίματος στο χώρο εργασίας (ΜΠΡ ΘΕΣΣΑΛ 1936/2005). Σε τέτοιες περιπτώσεις ο εργαζόμενος δύναται να ερμηνεύσει τη συμπεριφορά του εργοδότη ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και να αποχωρήσει από την εργασία, θεωρώντας ότι έχει επέλθει καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη. Το ίδιο κρίθηκε και στην περίπτωση, που ο εργοδότης εξανάγκαζε συγκεκριμένη υπάλληλο να παραμένει μαζί του στο χώρο εργασίας μετά το πέρας του ωραρίου της, προκειμένου να κλείσουν τις ταμειακές μηχανές, ενώ επιπλέον της απηύθυνε συνεχώς ερωτικά τραγούδια (ΕΦ ΘΕΣΣΑΛ 957/2001). Σημειώνεται, πάντως, ότι η οικειοθελής αποχώρηση από την εργασία λόγω προηγηθείσης σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αποτελεί ορθή λύση. Ο εργαζόμενος πρέπει να γνωρίζει όλες τις επιλογές του και να ακολουθήσει την πλέον συμφέρουσα για τον ίδιο. Τα «πειράγματα» του προϊσταμένου στο χώρο εργασίας μπορεί να παρεξηγηθούν από τους υφισταμένους του (Καμηλιέρη & Παπανικολάου, 2008).

### **2.10.4. Η σεξουαλική παρενόχληση του εργοδότη από τον εργαζόμενο**

Θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να αποτελεί, εκτός από τον εργαζόμενο, και ο εργοδότης. Ωστόσο, η περίπτωση αυτή δεν συναντάται τόσο συχνά και δεν έχει αντιμετωπισθεί από την ελληνική νομολογία. Αν ο εργαζόμενος προβαίνει σε σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος του εργοδότη, θα μπορούσε να θεωρηθεί σπουδαίος λόγος λύσης της σχέσης εργασίας, εφόσον δημιουργούνται συνθήκες που δεν επιτρέπουν την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης. Αν μάλιστα πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 337 του Ποινικού Κώδικα, ο εργοδότης μπορεί να απολύσει

τον εργαζόμενο, χωρίς μάλιστα να καταβάλλει την αποζημίωση απόλυσης, αφού προηγουμένως υποβάλει έγκληση (Γαλάνης, 2017).

## **2.11. Δικαιώματα σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης**

Ο νόμος παρέχει πολλές δυνατότητες προστασίας σε όποιον υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση ιδιαίτερα στο χώρο εργασίας, όπου υφίσταται σχέση οικονομικής εξάρτησης (Σπύρου, 2009).

### **2.11.1. Δικαιώματα εργαζομένου - θύματος σεξουαλικής παρενόχλησης**

Ο εργαζόμενος, που παρενοχλήθηκε σεξουαλικά, έχει τις εξής επιλογές (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2004):

1. Αν η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από τον εργοδότη, δύναται να θεωρήσει ότι το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη ασκείται καταχρηστικά και ως εκ τούτου υφίσταται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του. Η βλαπτική αυτή μεταβολή δύναται να ερμηνευθεί ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, με αποτέλεσμα την ύπαρξη αξίωσης καταβολής αποζημίωσης απόλυσης.
2. Αν η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται είτε από τον εργοδότη, είτε από προϊστάμενο ή συνάδελφο, δύναται να θεωρήσει ότι υπάρχει παραβίαση της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη, και ως εκ τούτου μονομερής βλαπτική μεταβολή με τις ανωτέρω συνέπειες.
3. Να θεωρήσει άκυρη την ενδεχόμενη απόλυσή του σύμφωνα με το άρθρο 9 του Ν. 3488/2006 περί απαγόρευσης διακρίσεων και να ασκήσει αγωγή λόγω ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, εντός τριών μηνών από την άκυρη απόλυση, αξιώνοντας τις αποδοχές υπερημερίας και τη συνέχεια της εργασιακής σχέσης. Μάλιστα, σύμφωνα με το άρθρο 24 του Ν. 3896/2010, όταν πιθανολογείται παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, αντιστρέφεται το βάρος απόδειξης, με αποτέλεσμα ο φερόμενος ως θύτης, να υποχρεούται να αποδείξει ότι δεν επήλθε η εν λόγω παραβίαση. Κατά κανόνα όμως, το βάρος απόδειξης έχει αυτός που επικαλείται τη σεξουαλική παρενόχληση.
4. Να θεωρήσει καταχρηστική την απόλυσή του (λόγω υπέρβασης των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος, εκδίκησης, παράβασης των ορίων που επιβάλλει η καλή πίστη κλπ.) και επομένως άκυρη.
5. Να θεωρήσει νόμιμη την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, αξιώνοντας αποζημίωση απόλυσης.
6. Σε κάθε περίπτωση, ο εργαζόμενος δύναται να ασκήσει αγωγή για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, καθώς συντρέχει και προσβολή της προσωπικότητάς του.
7. Να υποβάλλει μήνυση για σεξουαλική παρενόχληση, εφόσον στοιχειοθετείται το αδίκημα του άρθρου 337 του Ποινικού Κώδικα, και ιδίως αυτό της παραγράφου 5 που αφορά την εργασία.
8. Να απευθυνθεί στον Συνήγορο του Πολίτη και στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

### **2.11.2. Δικαιώματα εργοδότη - θύματος σεξουαλικής παρενόχλησης**

Ο εργοδότης, που παρενοχλήθηκε σεξουαλικά, μπορεί να προβεί σε νομότυπη απόλυση του εργαζομένου για σπουδαίο λόγο ή σε απόλυση χωρίς υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης, εφόσον πρώτα υποβάλει μήνυση για προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειάς του. Σε κάθε περίπτωση θα έχει και αξίωση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης (Πουρναροπούλου, 2013).

Συμπερασματικά, η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα αναγνωρισμένο φαινόμενο κοινωνικής παθογένειας, το οποίο όμως αντιμετωπίζεται από τον Έλληνα νομοθέτη. Προκειμένου να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή προστασία των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, τόσο ο εργαζόμενος, όσο και ο εργοδότης, οφείλουν να είναι ενημερωμένοι, ώστε να αντιλαμβάνονται την παρενόχληση και να εκμεταλλεύονται τις δυνατότητες, που τους παρέχει ο νόμος. Κάθε εργαζόμενος οφείλει να γνωρίζει τα δικαιώματά του και τα όρια μίας συμπεριφοράς, που δύναται να προσβάλλει την προσωπικότητα και τη γενετήσια αξιοπρέπείά του, αποτελώντας παράλληλα διάκριση λόγω φύλου στην εργασία. Αντίστοιχα, κάθε εργοδότης οφείλει στα πλαίσια της υποχρέωσης πρόνοιας να λαμβάνει κάθε απαιτούμενο μέτρο, που θα αποτρέψει την εμφάνιση τέτοιων γεγονότων και θα εξασφαλίζει την άρση και τη μη επανάληψή τους στο μέλλον (Καραμήτρος, 2013).

## **2.12. Προτάσεις για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας**

Η παροχή πόρων και κατάρτισης και η ανάπτυξη νέων εργαλείων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και επίθεσης στο χώρο εργασίας είναι κρίσιμης σημασίας για να καταστούν ασφαλέστεροι οι χώροι εργασίας για όλους τους εργαζόμενους και να αποκομιστούν επακόλουθα οφέλη από την παραγωγικότητα. Η ΕΕΟΚ συνιστά τις ακόλουθες παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της επίθεσης στο χώρο εργασίας:

- Οι εργοδότες θα πρέπει να διεξάγουν αξιολογήσεις για τους παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με τη σεξουαλική παρενόχληση και την επίθεση και τη διεξαγωγή ερευνών σχετικά με το κλίμα για να εκτιμήσουν το βαθμό στον οποίο η παρενόχληση αποτελεί πρόβλημα εντός της οργάνωσής τους.
- Οι εργοδότες πρέπει να υιοθετήσουν και να διατηρήσουν ολοκληρωμένες πολιτικές κατά της παρενόχλησης, να κοινοποιήσουν τις πολιτικές στους υπαλλήλους συχνά, να προσφέρουν πολύπλευρες διαδικασίες αναφοράς και να «δοκιμάσουν» τα συστήματα αναφοράς τους για να καθορίσουν τη λειτουργικότητά τους.
- Οι εργοδότες πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η πειθαρχία για τους θύτες της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι άμεση, συνεπής και ανάλογη με τη σοβαρότητα της περίπτωσης.
- Οι εργοδότες πρέπει να εκπαιδεύσουν τη μεσαία διοίκηση και τους επόπτες σχετικά με τον τρόπο αποτελεσματικής αντιμετώπισης των παρατηρούμενων περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Οι εργοδότες θα πρέπει να περιλαμβάνουν κατάρτιση ευελιξίας στο χώρο εργασίας και κατάρτιση παρέμβασης των παρευρισκομένων.
- Τα εργατικά συνδικάτα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι δικές τους πολιτικές και συστήματα αναφοράς πληρούν τα ίδια πρότυπα με τα συστήματα των εργοδοτών.
- Οι ερευνητές θα πρέπει να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο της εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας για τη μείωση του βαθμού σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.
- Η κυβέρνηση θα πρέπει να διεξάγει επιπρόσθετη έρευνα, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης και διοργάνωσης νέων δημοσκοπήσεων ή / και της προσθήκης ερωτήσεων στις υπάρχουσες έρευνες σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και επίθεση, μέσω οργανισμών.
- Πολλοί πόροι και εκπαιδευσεις διατίθενται σε όσους επιθυμούν να αποτρέψουν τη σεξουαλική παρενόχληση και την επίθεση κατά την εργασία. Τα πολλά υποσχόμενα παραδείγματα περιλαμβάνουν τις εκπαιδευτικές παρεμβάσεις, όπως το "Green Dot" (Alteristic 2018), και η νέα εκπαίδευση της ΕΕΟΚ για την

Εμπιστοσύνη των Εργαζομένων (EEOC 2017). Επιπρόσθετα, οι προσπάθειες των εργαζομένων, όπως η πρωτοβουλία “Hands Off, Pants On” από τους εργαζόμενους των ξενοδοχείων (United Here Local 1 2018) ή οι πρακτικές που εφαρμόζει ο Συνασπισμός των Immokalee Workers (2018), δείχνουν πώς οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να συνεργαστούν για να αποτρέψουν την παρενόχληση.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

### 3.1. Θετικισμός έναντι φαινομενολογίας

Ο θετικισμός ως φιλοσοφία εμμένει στην άποψη ότι μόνο η «πραγματική» γνώση που έχει αποκτηθεί μέσω της παρατήρησης (αισθήσεις), συμπεριλαμβανομένης της μέτρησης, είναι αξιόπιστη. Σε θετικιστικές μελέτες ο ρόλος του ερευνητή περιορίζεται στη συλλογή και ερμηνεία δεδομένων μέσω αντικειμενικής προσέγγισης και τα ευρήματα της έρευνας είναι συνήθως παρατηρήσιμα και μετρήσιμα (Hammersley, 1993).

Σύμφωνα με τις αρχές του θετικισμού, αυτό εξαρτάται ποσοτικά από τις παρατηρήσεις που οδηγούν σε στατιστική ανάλυση. Έχει μια ατομιστική, οντολογική θεώρηση του κόσμου ως περιλαμβάνουσα διακεκριμένα, παρατηρήσιμα στοιχεία και γεγονότα που αλληλεπιδρούν σε ένα παρατηρήσιμο, αποφασιστική και κανονικό τρόπο. Επιπλέον, ο θετικισμός σχετίζεται με την άποψη ότι ερευνητής πρέπει να επικεντρωθεί στα γεγονότα, ενώ η φαινομενολογία επικεντρώνεται στην έννοια και έχει πρόβλεψη για ανθρώπινο ενδιαφέρον.

Η φαινομενολογία υποστηρίζει την επιστημονική μελέτη των άμεσων εμπειριών και επικεντρώνεται σε γεγονότα και εκδηλώσεις, με ελάχιστη μέριμνα για την εξωτερική, φυσική πραγματικότητα.

Με άλλα λόγια, σε φαινομενολογικές έρευνες οι ιδέες παράγονται από πλούσια ποσότητα δεδομένων από τα μέσα της επαγωγής και τα ανθρώπινα συμφέροντα (Hammersley, 1993).

Συνεπώς και σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, η παρούσα έρευνα θα στηριχθεί στην φαινομενολογία καθώς εξετάζει τις άμεσες εμπειρίες υπαλλήλων σχετικά με περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

### 3.2. Παραγωγική έναντι επαγωγικής προσέγγισης

Ο επαγωγικός συλλογισμός συμβαίνει όταν ένας ερευνητής εργάζεται από τις πιο γενικές πληροφορίες προς το πιο ειδικό. Αυτό αιτιολογείται, επειδή ο ερευνητής ξεκινά από την κορυφή με ένα πολύ ευρύ φάσμα πληροφοριών και το έργο του είναι να φτάσει μέσω συνεχούς επεξεργασίας σε ένα συγκεκριμένο συμπέρασμα. Για παράδειγμα, ένας ερευνητής μπορεί να αρχίσει με μια θεωρία σχετικά με το θέμα του ενδιαφέροντος του. Από εκεί, θα περιοριστεί σε πιο συγκεκριμένες υποθέσεις που μπορούν να ελεγχθούν. Οι υποθέσεις στην συνέχεια περιορίζονται ακόμη περισσότερο, όταν συλλέγονται οι παρατηρήσεις για τη δοκιμή των υποθέσεων. Αυτό τελικά οδηγεί στον ερευνητή να είναι σε θέση να δοκιμάσει τις υποθέσεις με συγκεκριμένα στοιχεία, που οδηγούν σε επιβεβαίωση (ή όχι) της αρχικής θεωρίας και να καταλήξει σε ένα συμπέρασμα.

Η επαγωγική συλλογιστική λειτουργεί με τον αντίθετο τρόπο, κινείται από συγκεκριμένες παρατηρήσεις σε ευρύτερες γενικεύσεις και θεωρίες. Ο ερευνητής ξεκινά με συγκεκριμένες παρατηρήσεις και μέτρα, και έπειτα αρχίζει να εντοπίζει μοτίβα και κανονικότητες, να διατυπώνει κάποια υποτυπώδεις υποθέσεις για να εξερευνήσει, και τελικά καταλήγει σε ανάπτυξη κάποιων γενικών συμπερασμάτων και θεωριών (Hammersley, 1993).

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί ότι και στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιείται ο επαγωγικός συλλογισμός, καθώς οδηγούμαστε από το γενικό στο ειδικό. Όπως είναι εμφανές, έχει πραγματοποιηθεί προσπάθεια της γενικότερης ανάλυσης του ισχύοντος πλαισίου που αφορά την σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Στην συνέχεια οδηγούμαστε στην εξειδίκευση της έρευνας, αφού ζητείται πλέον από τους ερωτώντες αν έχουν κάποια εμπειρία και έχουν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση.

### **3.3. Ποιοτική έναντι ποσοτικής έρευνας**

Οι ποσοτικές επιλογές έρευνας είναι προκαθορισμένες και εμπλέκεται ένας μεγάλος αριθμός ερωτηθέντων. Εξ ορισμού, η μέτρηση πρέπει να είναι αντικειμενική, ποσοτική και στατιστικά έγκυρα. Με απλά λόγια, πρόκειται για αριθμούς, αντικειμενικά δεδομένα του σκληρού. Το μέγεθος του δείγματος για την έρευνα υπολογίζεται από τους στατιστικολόγους χρησιμοποιώντας τύπους για να προσδιοριστεί πόσο μεγάλη θα χρειαστεί ένα μέγεθος δείγματος από έναν δεδομένο πληθυσμό, προκειμένου να επιτευχθούν ευρήματα με ένα αποδεκτό βαθμό ακρίβειας. Σε γενικές γραμμές, οι ερευνητές αναζητούν μεγέθη δείγματος που προκύψουν συμπεράσματα με τουλάχιστον ένα 95% διάστημα εμπιστοσύνης (πράγμα που σημαίνει ότι εάν επαναλάβετε την έρευνα του 100 φορές, 95 φορές στις εκατό, θα πάρετε την ίδια απάντηση), συν / πλην ένα περιθώριο σφάλματος 5 ποσοστιαίων μονάδων. Πολλές έρευνες έχουν σχεδιαστεί για να παράγουν μικρότερο περιθώριο λάθους (Hammersley, 1993).

Η ποιοτική έρευνα είναι η συλλογή, η ανάλυση και η ερμηνεία των δεδομένων παρατηρώντας τι κάνουν οι άνθρωποι. Αν και, η ποσοτική έρευνα αναφέρεται σε μέτρα των πραγμάτων, η ποιοτική έρευνα αναφέρεται στις έννοιες, τους ορισμούς, τα χαρακτηριστικά, τα σύμβολα, καθώς και τις περιγραφές των πραγμάτων .

Η ποιοτική έρευνα είναι πολύ πιο υποκειμενική από ότι η ποσοτική έρευνα και χρησιμοποιεί πολύ διαφορετικές μεθόδους συλλογής πληροφοριών , κυρίως ατομικά , σε βάθος συνεντεύξεις και ομάδες εστίασης. Η φύση αυτού του τύπου της έρευνας είναι διερευνητική και αορίστου χρόνου. Οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν σε γενικές ερωτήσεις ώστε να προσδιορίσει και να καθορίσει τις αντιλήψεις των ανθρώπων, τις απόψεις και τα συναισθήματα για το θέμα ή την ιδέα που συζητείται και να προσδιοριστεί ο βαθμός συμφωνίας που υπάρχει στην ομάδα Η ποιότητα του πορίσματος από την ποιοτική έρευνα είναι άμεσα εξαρτημένη από τις ικανότητες, την εμπειρία και το ευαίσθητο του ερευνητή ή της ομάδας μεσολαβητή. Αυτό το είδος της έρευνας είναι συχνά λιγότερο δαπανηρό από ό, τι έρευνες και είναι εξαιρετικά αποτελεσματικό για την απόκτηση πληροφοριών σχετικά με τις ανάγκες των ανθρώπων επικοινωνίες και τις απαντήσεις τους και τις απόψεις σχετικά με συγκεκριμένες περιπτώσεις και θέματα (Hammersley, 1993).

Στην περίπτωση της έρευνας η οποία προτείνεται από την παρούσα διαδικασία, θα επιλεγεί η ποσοτική στρατηγική προσέγγιση, κι αυτό είναι εμφανές, καθώς στο επόμενο κεφάλαιο και έπειτα από την συγκέντρωση των δεδομένων από τα ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν στις ομάδες – στόχους που εξετάζουμε, τα δεδομένα ταξινομήθηκαν, καταχωρήθηκαν και τέθηκαν προς στατιστική ανάλυση από όπου και προέκυψαν οι ποσοστιαίες παρατηρήσεις που θα αναθεωρήσουμε στο επόμενο κεφάλαιο.

### **3.4. Στρατηγική έρευνας**

Στην περίπτωση της συγκεκριμένης έρευνας θα χρησιμοποιηθεί η έρευνα επισκόπησης. Στοχεύει στην συλλογή στοιχείων μέσω της ανασκόπησης. Αποτελεί την συχνότερη μέθοδο ειδικότερα στις περιπτώσεις που αφορούν τις έρευνες που διεξάγονται από τις επιχειρήσεις. Παρόλα αυτά υπάρχουν και προβλήματα στην διαδικασία της έρευνας λόγω του ότι μπορεί στην διαδικασία ερωτηματολογίων ή συνεντεύξεων να μην υπάρχει η αντίστοιχη προθυμία για απάντηση από τους ερωτώμενους.

### **3.5. Περιορισμοί έρευνας**

Ένας σημαντικός περιορισμός που παρατηρείται είναι η απροθυμία των ερωτώμενων να απαντήσουν. Πολλές φορές οι ερωτώμενοι είναι απρόθυμοι και διστακτικοί να βοηθήσουν δίνοντας απάντηση σε ερωτήσεις που θίγουν πολιτικά, ηθικά, κοινωνικά

κ.ά. ζητήματα πόσω μάλλον θίγοντας ένα τόσο λεπτό ζήτημα όπως είναι αυτό που μελετά η παρούσα έρευνα.

### **3.6. Δειγματοληψία**

Κανονικά θα ήταν ανέφικτο να μελετήσει κανείς ένα σύνολο του πληθυσμού, για παράδειγμα, όταν κάνει μια έρευνα με ερωτηματολόγιο. Η δειγματοληψία είναι μια μέθοδος που επιτρέπει στους ερευνητές να συνάγουν πληροφορίες σχετικά με τον πληθυσμό, χωρίς να χρειάζεται να διερευνήσουν κάθε άτομο ξεχωριστά. Η μείωση του αριθμού των ατόμων σε μια μελέτη, μειώνει το κόστος και το φόρτο εργασίας, και μπορεί να καταστήσει ευκολότερη την απόκτηση πληροφοριών υψηλής ποιότητας, αλλά αυτό πρέπει να σταθμίζεται σε σχέση με ένα αρκετά μεγάλο μέγεθος δείγματος με αρκετή δύναμη για να ανιχνεύσει μια πραγματική σύνδεση.

Εάν ένα δείγμα πρόκειται να χρησιμοποιηθεί, με όποια μέθοδο που έχει επιλεγεί, είναι σημαντικό τα άτομα που επιλέγονται να είναι αντιπροσωπευτικά του συνόλου του πληθυσμού. Για παράδειγμα, εάν οι εκλογικοί κατάλογοι για μια πόλη χρησιμοποιήθηκαν για τον προσδιορισμό των συμμετεχόντων, μερικοί άνθρωποι όπως οι άστεγοι δεν θα πρέπει να καταχωρηθούν και ως εκ τούτου, εξαιρούνται από τη μελέτη από προεπιλογή.

Υπάρχουν πολλές διαφορετικές διαθέσιμες τεχνικές δειγματοληψίας.

#### **1. Απλή τυχαία δειγματοληψία**

Στην περίπτωση αυτή, κάθε άτομο θα επιλεγεί αποκλειστικά κατά τύχη και κάθε μέλος του πληθυσμού έχει ίσες πιθανότητες, να επιλεγεί. Ένας τρόπος απόκτησης ενός τυχαίου δείγματος είναι να δοθεί σε κάθε άτομο σε ένα πληθυσμό μια σειρά, και στη συνέχεια να χρησιμοποιηθεί ένας πίνακας τυχαίων αριθμών για να αποφασιστεί ποια άτομα θα συμπεριληφθούν.

#### **2. Συστηματική δειγματοληψία**

Τα άτομα επιλέγονται σε τακτά χρονικά διαστήματα από τον κατάλογο του συνόλου του πληθυσμού. Τα διαστήματα επιλέγονται ώστε να εξασφαλιστεί ένα επαρκές μέγεθος δείγματος. Για παράδειγμα, συμπεριλαμβάνεται κάθε 10ο μέλος του πληθυσμού. Αυτό είναι συχνά βολικό και εύκολο στη χρήση, αν και μπορεί επίσης να οδηγήσει σε προκατάληψη για λόγους που περιγράφονται κατωτέρω.

#### **3. Στρωματοποιημένη δειγματοληψία**

Σε αυτή τη μέθοδο, ο πληθυσμός πρώτα χωρίζεται σε υπο-ομάδες (ή στρώματα) που όλες μοιράζονται ένα παρόμοιο χαρακτηριστικό. Χρησιμοποιείται όταν θα μπορούσε ευλόγως να αναμένεται ότι η μέτρηση θα ποικίλει μεταξύ των διαφόρων υπο-ομάδων. Το φύλο ή οι συνήθειες καπνίσματος είναι παραδείγματα των στρωμάτων. Το δείγμα της μελέτης στη συνέχεια λαμβάνεται με λήψη δειγμάτων από κάθε στρώμα.

Σε ένα στρωματοποιημένο δείγμα, η πιθανότητα ενός ατόμου να συμπεριληφθεί ποικίλλει ανάλογα με τα γνωστά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο και ο στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι όλες οι υπό-ομάδες του πληθυσμού που μπορεί να παρουσιάζουν ενδιαφέρον για τη μελέτη, είναι επαρκώς εκπροσωπούμενες.

Το γεγονός ότι το δείγμα δεν είναι στρωματοποιημένο θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά το στάδιο της ανάλυσης.

#### **4. Δειγματοληψίας συμπλέγματος**

Σε ένα δείγμα συμπλέγματος, οι υπό-ομάδες του πληθυσμού χρησιμοποιούνται ως μονάδα δειγματοληψίας, και όχι τα άτομα. Ο πληθυσμός διαιρείται σε υπό-ομάδες, που είναι γνωστές ως συστάδες, και μια επιλογή από αυτές επιλέγεται τυχαία για να συμπεριληφθεί στην μελέτη. Όλα τα μέλη της συστάδας, στη συνέχεια συμπεριλαμβάνονται στη μελέτη. Η ομαδοποίηση πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στην ανάλυση.

## **5. Δειγματοληψία Ποσόστωσης**

Αυτή η μέθοδος δειγματοληψίας χρησιμοποιείται συχνά από τους ερευνητές της αγοράς. Για παράδειγμα, στον ερευνητή μπορεί να ειπωθεί να βγει έξω και να επιλέξει 20 ενήλικες άνδρες και 20 ενήλικες γυναίκες, 10 κορίτσια και 10 αγόρια εφηβικής ηλικίας, ώστε να μπορούν να τους πάρει συνέντευξη σχετικά με την τηλεθέαση. Υπάρχουν αρκετά κενά σε αυτή την μέθοδο, αλλά το σημαντικότερο, είναι ότι δεν είναι πραγματικά τυχαία.

## **6. Δειγματοληψία Ευκολίας**

Η δειγματοληψία ευκολίας είναι ίσως ο ευκολότερος τρόπος δειγματοληψίας, επειδή οι συμμετέχοντες επιλέγονται με τον πιο πρόσφορο τρόπο, και συχνά υπάρχει η δυνατότητα να επιλέξουν ή να λάβουν μέρος εθελοντικά. Καλά αποτελέσματα μπορούν να επιτευχθούν, αλλά το σύνολο των δεδομένων μπορεί να είναι σοβαρά μεροληπτικό, γιατί όσοι προσφέρονται εθελοντικά να λάβουν μέρος μπορούν να είναι διαφορετικοί από εκείνους που επιλέγουν να μην λάβουν μέρος.

## **7. Δειγματοληψία Χιονοστιβάδας**

Αυτή η μέθοδος χρησιμοποιείται συνήθως στις κοινωνικές επιστήμες κατά τη διερεύνηση δυσπρόσιτων ομάδων. Τα υπάρχοντα θέματα καλούνται να ορίσουν περαιτέρω θέματα γνωστά σε αυτούς, και έτσι το δείγμα αυξάνει σε μέγεθος, όπως μια χιονοστιβάδα. Για παράδειγμα, κατά τη διεξαγωγή έρευνας σχετικά με συμπεριφορές κινδύνου ανάμεσα στους χρήστες ενδοφλέβιων ναρκωτικών, οι συμμετέχοντες μπορούν να κληθούν να ορίσουν άλλους χρήστες να κληθούν σε συνέντευξη.

Μεροληψία στην δειγματοληψία

Υπάρχουν πέντε σημαντικές πιθανές πηγές μεροληψίας που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την επιλογή ενός δείγματος, με οποιαδήποτε μέθοδο:

- Οποιοσδήποτε αλλαγές από τους κανόνες δειγματοληψίας προσυμφωνημένες μπορούν να εισάγουν μεροληψία
- Η μεροληψία εισάγεται εάν παραλείπονται οι άνθρωποι σε δυσπρόσιτες ομάδες
- Η αντικατάσταση επιλεγμένων ατόμων με άλλους, για παράδειγμα, αν είναι δύσκολο να επικοινωνήσουν, εισάγει επίσης μεροληψία
- Είναι σημαντικό να γίνει προσπάθεια και να μεγιστοποιηθεί το ποσοστό ανταπόκρισης στην έρευνα, καθώς τα χαμηλά ποσοστά ανταπόκρισης μπορούν να εισάγουν μεροληψία
- Αν μια εκτός χρόνου λίστα, χρησιμοποιείται ως πλαίσιο δείγματος, μπορεί επίσης να εισαγάγει μεροληψία, αν αποκλείει τα άτομα που έχουν πρόσφατα μετακομίσει σε ένα χώρο, για παράδειγμα.

Στην συγκεκριμένη περίπτωση, η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω διαδικτύου και αφορούσε διάφορους εργαζόμενους ανεξάρτητα από τον κλάδο στον οποίο εργάζονται. Η μέθοδος δειγματοληψίας που επιλέχθηκε είναι η δειγματοληψία ευκολίας, αφού, θα επιλεγούν τυχαία και περισσότερο με την δήλωσή τους ως εθελοντές για την απάντηση στα ερωτηματολόγια. Λόγω του ότι δεν υπήρχε αποκλεισμός ερωτηθέντων ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την φυλή ή το εκπαιδευτικό και εισοδηματικό επίπεδο, θεωρείται ότι στην παρούσα έρευνα δεν υπάρχει μεροληψία.

Το δείγμα που συλλέχθηκε ήταν 50 υπάλληλοι διαφόρων εργασιακών χώρων.

### **3.7. Τεχνικές έρευνας**

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε:

Με βιβλιογραφική μελέτη σε πρώτη φάση σε πρωτογενές υλικό και κυρίως σε άρθρα που έχουν πραγματοποιηθεί από διάφορους επιστήμονες πάνω στην συμπεριφορά σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως αυτή εκφράζεται σε διάφορους κλάδους εργασίας.

Με κατάρτιση ερωτηματολογίου ερωτήσεων κλειστού τύπου για κάθε κατηγορία ερωτηθέντων που εξετάζουμε.

### **3.8. Σχεδιασμός ερωτηματολογίου**

Όπως ήδη αναφέρθηκε, στα πλαίσια της παρούσας έρευνας δομήθηκε ένα ενιαίο ερωτηματολόγιο, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως. Κοινή δέσμευση, ήταν τα ερωτηματολόγια να είναι σύντομα ώστε να μην κουράσουν τους συμμετέχοντες, ιδίως εκείνους που κατά την συμπλήρωσή τους, βρίσκονταν σε ωράριο εργασίας. Το ερωτηματολόγιο, περιείχε σύνολο 11 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Στα ερωτηματολόγια υπήρξε σαφέστατη η πρόταση ότι τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου θα παρέμεναν ανώνυμα και τα δεδομένα θα χρησιμοποιούνταν μόνο για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.

### **3.9. Μέθοδος ανάλυσης αποτελεσμάτων**

Αξίζει να αναφερθεί στο σημείο αυτό ότι τα αποτελέσματα συλλέχθηκαν και ταξινομήθηκαν ανά κατηγορία. Στην συνέχεια και για χάρη ευκολίας, η εισαγωγή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε στο Microsoft Excel. Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, τα αποτελέσματα των δημογραφικών ερωτήσεων, κωδικοποιήθηκαν με τρόπο τέτοιο ώστε να διευκολύνεται η ανάλυση των δεδομένων και να έχουμε σαφέστερη εικόνα των αποτελεσμάτων. Στην συνέχεια, το αρχείο εισήχθη προς ανάλυση στο Στατιστικό Πακέτο SPSS 20 όπου και πραγματοποιήθηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση με γραφήματα τύπου πίτας και τους αντίστοιχους πίνακες των αποτελεσμάτων.

### **3.10. Κώδικας έρευνας**

Μια από τις βασικές απαιτήσεις της έρευνας είναι αυτή να διεξαχθεί σεβόμενη κατά βάση την επιστημονική αλήθεια. Ο σεβασμός της θα πρέπει να είναι γενικός και να περιλαμβάνει ως στοιχεία την ζωή, το περιβάλλον, αλλά και τον άνθρωπο και τις βιολογικές ή κοινωνικές προεκτάσεις του, καθώς επίσης και την αξιοπρέπεια του. Σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει να προβλέπεται και ο σεβασμός στην πνευματική ιδιοκτησία αλλά και τα προσωπικά δεδομένα.

Αν και η έρευνα μπορεί να έχει κάποιους περιορισμούς όσον αφορά την έρευνα και την ομάδα στην οποία θα πραγματοποιηθεί, θα πρέπει σε κάθε περίπτωση, αν αυτό δεν αποτελεί περιορισμό της έρευνας λόγω της διερεύνησης μιας συγκεκριμένης κοινωνικής ομάδας, να αποφεύγονται οι διακρίσεις που μπορεί να οφείλονται σε διαφορετική εθνότητα, θρησκεία, γλώσσα, οικονομική κατάσταση και γενικότερες αντιλήψεις. Επιπλέον, θεωρείται απαραίτητο το γεγονός ότι η διεξαγωγή της έρευνας θα συνεπάγεται την τήρηση του ερευνητικού πρωτοκόλλου και της επαγγελματικής δεοντολογίας.

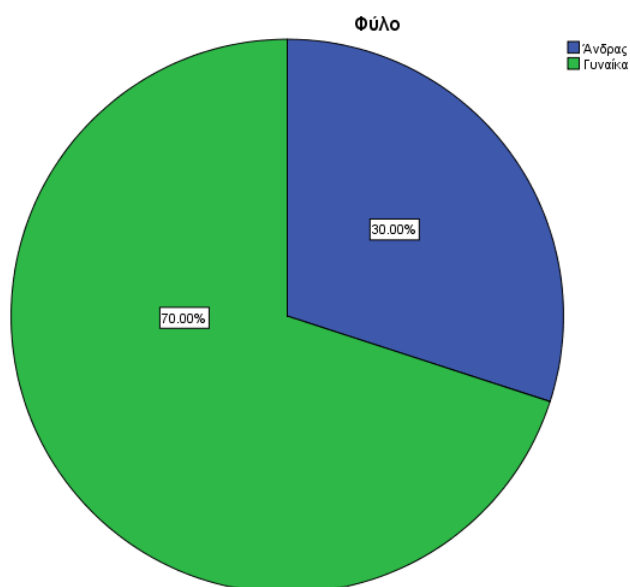
Σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει, η έρευνα που παρουσιάζεται να αποτελεί μια επανάληψη ερευνητών που έχουν πραγματοποιηθεί σε προηγούμενη φάση, εκτός και αν αναφέρεται στους στόχους της έρευνας πιθανή σύγκριση της προσωπικής έρευνας με άλλες έρευνες που έχουν ήδη εκπονηθεί. Απαγορευμένη είναι επίσης και η λογοκλοπή, καθώς θεωρείται αντιδεοντολογική. Οι ερευνητές δεν πρέπει να

επαναλαμβάνουν προηγούμενες έρευνες άλλων παρά μόνο αν δικαιολογείται επιστημονικά η επανάληψη. Επίσης, η έρευνα θα πρέπει να είναι σε όλα τα σημεία σύμφωνη με την νομοθεσία της προστασίας της πνευματικής περιουσίας και πιο συγκεκριμένα τους νόμους Ν. 1733/1987, 1883/1990, 2029/1992, 2128/1993, 8121/1993.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ

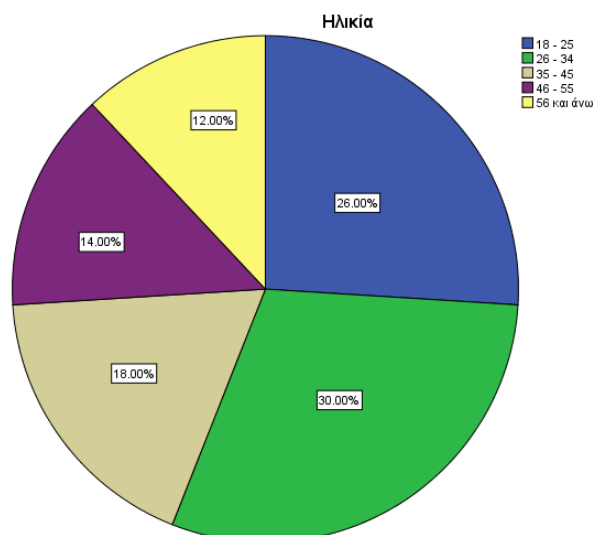
Στο σημείο αυτό παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που αποκομίστηκαν από την ερευνητική διαδικασία.

		Φύλο			
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ισχύον	Άνδρας	15	30.0	30.0	30.0
	Γυναίκα	35	70.0	70.0	100.0
	Σύνολο	50	100.0	100.0	



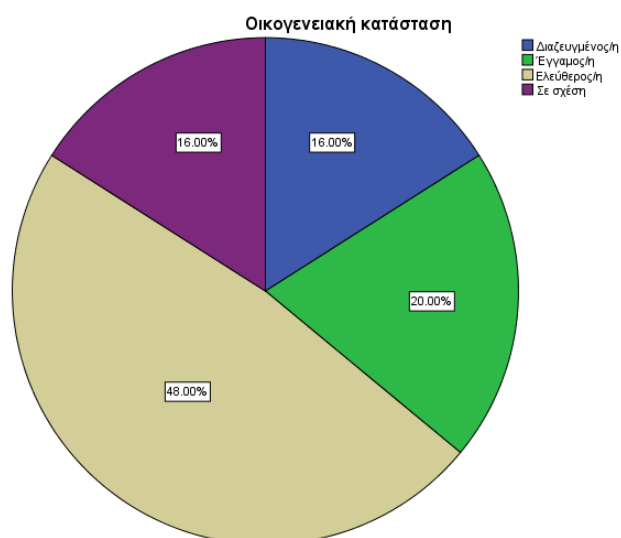
Όπως φαίνεται από το παραπάνω γράφημα, το 70% εκ των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες και το 30% ήταν άνδρες.

		Ηλικία			
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ισχύον	18 - 25	13	26.0	26.0	26.0
	26 - 34	15	30.0	30.0	56.0
	35 - 45	9	18.0	18.0	74.0
	46 - 55	7	14.0	14.0	88.0
	56 και άνω	6	12.0	12.0	100.0
	Σύνολο	50	100.0	100.0	



Στο παραπάνω γράφημα απεικονίζεται η ηλικία των ερωτηθέντων. Εδώ βλέπουμε ότι το 26% απαντούν ότι είναι ηλικίας 18 – 25 ετών, το 30% είναι 26 – 34, το 18% είναι ηλικίας 35 – 45 ετών, το 14% είναι ηλικίας 46 – 55 ετών και τέλος το 12% είναι ηλικίας 56 ετών και άνω.

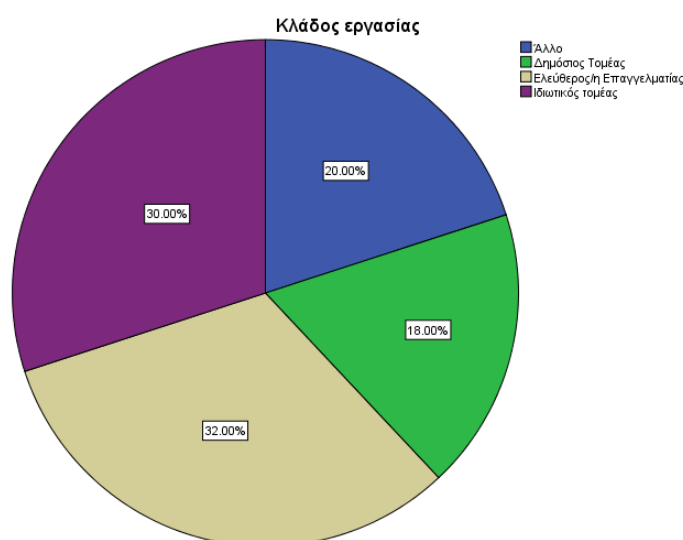
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ισχύον	Διαζευγμένος/η	8	16.0	16.0	16.0
	Έγγαμος/η	10	20.0	20.0	36.0
	Ελεύθερος/η	24	48.0	48.0	84.0
	Σε σχέση	8	16.0	16.0	100.0
	Σύνολο	50	100.0	100.0	





Όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, οι ερωτηθέντες δηλώνουν ότι είναι ελεύθεροι κατά 48%, ότι είναι έγγαμοι κατά 20% και κατά 16% ότι είναι διαζευγμένοι ή σε σχέση αντίστοιχα.

Κλάδος εργασίας					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ισχύον	Άλλο	10	20.0	20.0	20.0
	Δημόσιος Τομέας	9	18.0	18.0	38.0
	Ελεύθερος/η Επαγγελματίας	16	32.0	32.0	70.0
	Ιδιωτικός τομέας	15	30.0	30.0	100.0
	Σύνολο	50	100.0	100.0	



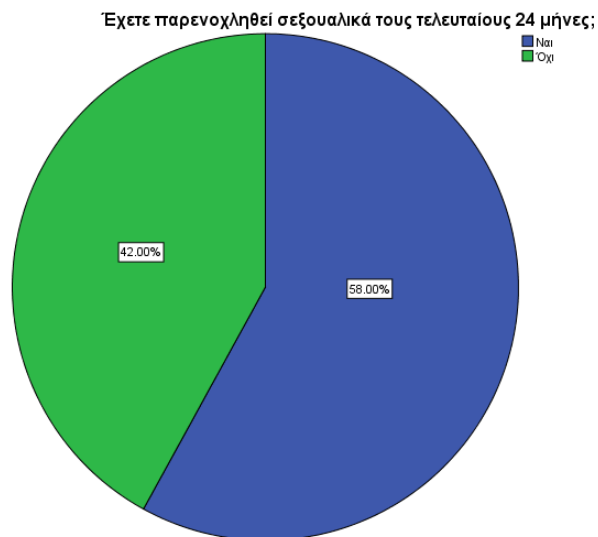
Σχετικά με τον κλάδο εργασίας τους, οι ερωτηθέντες δηλώνουν ότι είναι ελεύθεροι επαγγελματίες κατά 32%, ότι εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα κατά 30%, ότι εργάζονται στον δημόσιο τομέα κατά 18% και κατά 20% ότι εργάζονται σε κάποιον άλλο κλάδο

Στον χώρο που εργάζομαι, εργάζονται κατά κύριο λόγο:					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ισχύον	Άνδρες	31	62.0	62.0	62.0
	Γυναίκες	19	38.0	38.0	100.0
	Σύνολο	50	100.0	100.0	



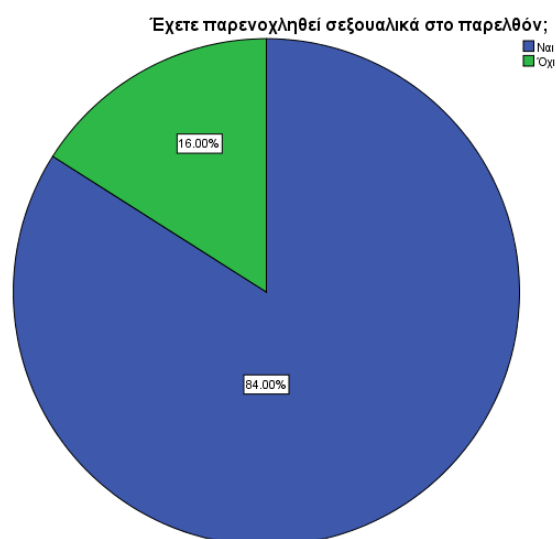
Όσον αφορά στο φύλο που επικρατεί στον χώρο εργασίας τους, εδώ το 62% απαντά ότι εργάζονται κατά κύριο λόγο άνδρες και το 38% ότι εργάζονται κατά κύριο λόγο γυναίκες.

Έχετε παρενοχληθεί σεξουαλικά τους τελευταίους 24 μήνες;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ισχύον	Ναι	29	58.0	58.0	58.0
	Όχι	21	42.0	42.0	100.0
	Σύνολο	50	100.0	100.0	



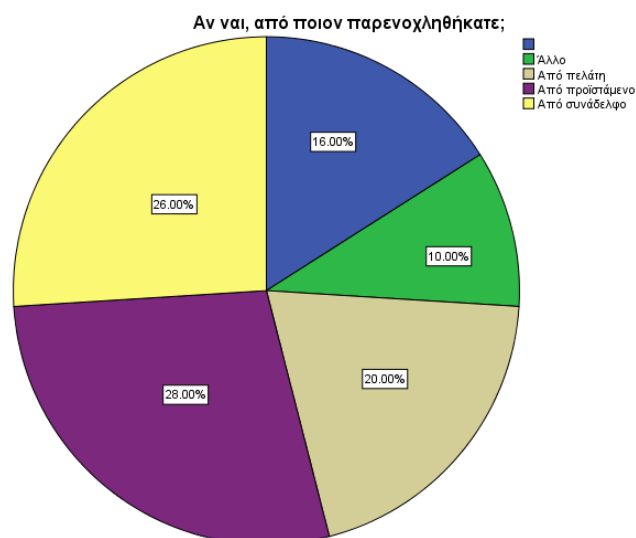
Στην ερώτηση που αφορούσε το αν οι ερωτηθέντες έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά κατά τους τελευταίους 24 μήνες, εδώ το 58% των αποκριθέντων απαντούν θετικά, ενώ το 42% απαντούν αρνητικά.

<b>Έχετε παρενοχληθεί σεξουαλικά στο παρελθόν;</b>					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ισχύον	Ναι	42	84.0	84.0	84.0
	Όχι	8	16.0	16.0	100.0
	Σύνολο	50	100.0	100.0	



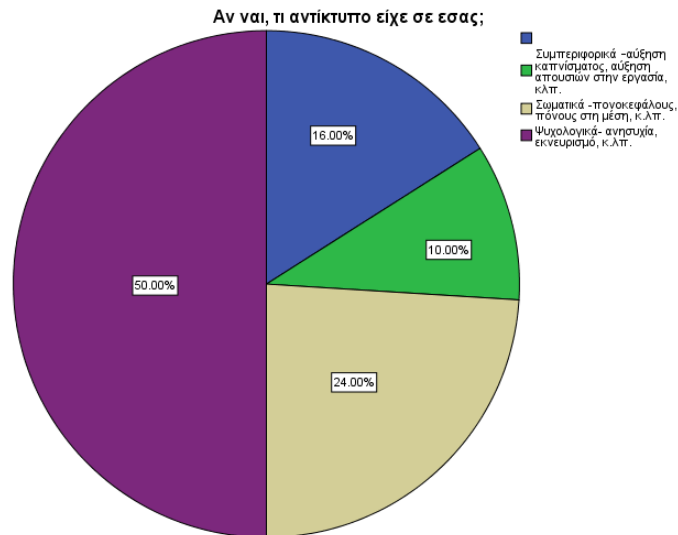
Όσον αφορά το αν οι ερωτηθέντες έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά στο παρελθόν, εδώ το 84% απαντά θετικά, και μόλις ένα 16% απαντά αρνητικά.

<b>Αν ναι, από ποιον παρενοχληθήκατε;</b>					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ισχύον	Άλλο	8	16.0	16.0	16.0
	Από πελάτη	5	10.0	10.0	26.0
	Από προϊστάμενο	10	20.0	20.0	46.0
	Από συνάδελφο	14	28.0	28.0	74.0
	Σύνολο	13	26.0	26.0	100.0
	Σύνολο	50	100.0	100.0	



Σχετικά με το άτομο από το οποίο έχουν παρενοχληθεί, όσοι εκ των ερωτηθέντων αποκρίθηκαν θετικά στην προηγούμενη ερώτηση, εδώ παρατηρείται ότι το 16% δεν απάντησε λόγω της αρνητικής απάντησης στην προηγούμενη ερώτηση, ενώ το 28% απάντησε από προϊστάμενο, το 26% απάντησε από συνάδελφο, το 20% απάντησε από πελάτη και το 10% απάντησε από κάποιον άλλο.

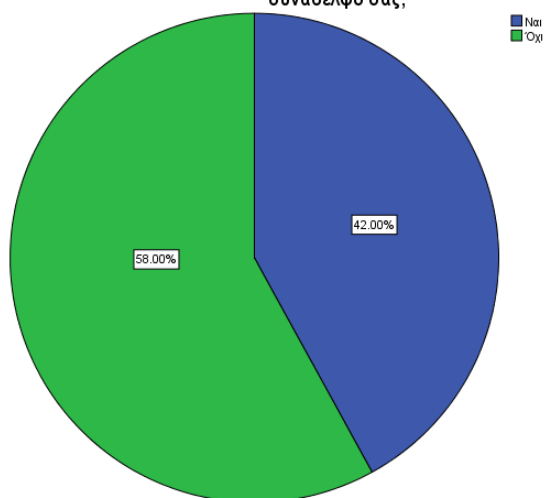
Αν ναι, τι αντίκτυπο είχε σε εσάς;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ισχύον		8	16.0	16.0	16.0
	Συμπεριφορικά -αύξηση καπνίσματος, αύξηση απουσιών στην εργασία, κλπ.	5	10.0	10.0	26.0
	Σωματικά - πονοκεφάλους, πόνους στη μέση, κ.λπ.	12	24.0	24.0	50.0
	Ψυχολογικά- ανησυχία, εκνευρισμό, κ.λπ.	25	50.0	50.0	100.0
	Σύνολο	50	100.0	100.0	



Όσον αφορά στον αντίκτυπο που η παρενόχληση είχε στους προαναφερθέντες ερωτηθέντες, το 16% ανήκει στο δείγμα που δεν απάντησε σε αυτή την ερώτηση, ενώ το 50% δηλώνει ότι είχε ψυχολογικό αντίκτυπο, το 24% δηλώνει ότι είχε σωματικό αντίκτυπο και το 16% δηλώνει ότι είχε συμπεριφορικό αντίκτυπο.

<b>Έχετε υπάρξει μάρτυρας περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης σε κάποιον συνάδελφό σας;</b>					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ισχύον	Ναι	21	42.0	42.0	42.0
	Όχι	29	58.0	58.0	100.0
	Σύνολο	50	100.0	100.0	

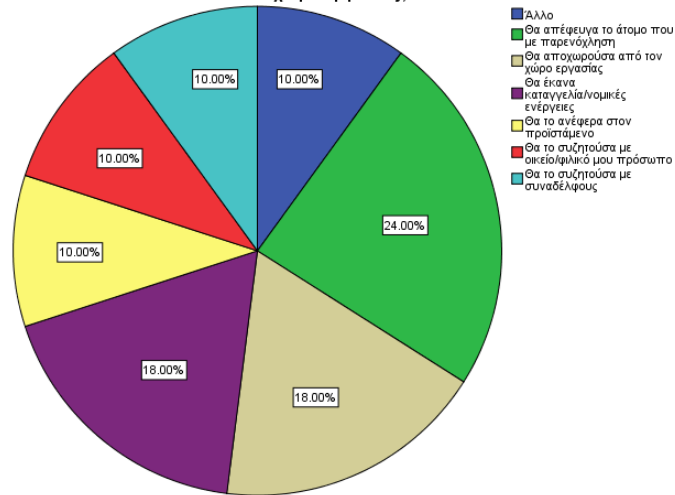
Έχετε υπάρξει μάρτυρας περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης σε κάποιον συνάδελφό σας;



Στο παραπάνω γράφημα παρατηρούνται οι απαντήσεις των ερωτηθέντων σχετικά με το αν έχουν υπάρξει μάρτυρες περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης σε κάποιον συνάδελφό τους. Εδώ το 58% απαντά αρνητικά και το 42% απαντά θετικά

Πώς θα αντιμετωπίζατε κάποιο φαινόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Ισχύον Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ισχύον	Άλλο	5	10.0	10.0	10.0
	Θα απέφευγα το άτομο που με παρενόχλησε	12	24.0	24.0	34.0
	Θα αποχωρούσα από το χώρο εργασίας	9	18.0	18.0	52.0
	Θα έκανα καταγγελία/νομικές ενέργειες	9	18.0	18.0	70.0
	Θα το ανέφερα στον προϊστάμενο	5	10.0	10.0	80.0
	Θα το συζητούσα με οικείο/φιλικό μου πρόσωπο	5	10.0	10.0	90.0
	Θα το συζητούσα με συναδέλφους	5	10.0	10.0	100.0
	Σύνολο	50	100.0	100.0	

Πώς θα αντιμετωπίζατε κάποιο φαινόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας;



Τέλος, στην τελευταία ερώτηση, οι ερωτηθέντες καλούνται να απαντήσουν σχετικά με το πώς θα αντιμετωπίζαν κάποιο φαινόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Εδώ το 24% απαντούν ότι θα απέφευγαν το άτομο που τους παρενόχλησε, από 18% δηλώνουν ότι θα αποχωρούσαν από τον χώρο εργασίας και ότι θα έκαναν καταγγελία ή νομικές ενέργειες, ενώ από 10% απαντούν ότι θα το ανέφεραν στον προϊστάμενό τους, ότι θα το συζητούσαν με οικείο ή φιλικό τους πρόσωπο, ότι θα το συζητούσαν με συναδέλφους ή θα πραγματοποιούσαν κάποια άλλη ενέργεια.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως παράγοντας άγχους με σοβαρές συνέπειες τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους οργανισμούς. Προωθούμενη αρχικά από τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών για την Απασχόληση (EEOC, 1980) αλλά και πιο πρόσφατα, από τη διαμάχη γύρω από τις ακροάσεις επιβεβαίωσης του Clarence Thomas, η έρευνα για το θέμα αυτό αυξήθηκε εκθετικά κατά την τελευταία δεκαετία. Οι κανονιστικές κατευθυντήριες γραμμές για τις EEOC δηλώνουν ότι η ανεπιθύμητη σεξουαλική πρόοδος, οι αιτήσεις για σεξουαλικές εύνοιες και άλλες λεκτικές ή σωματικές συμπεριφορές σεξουαλικής φύσης συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση όταν η υποβολή σε αιτήσεις για σεξουαλικές παροχές γίνεται ρητά ή σιωπηρά όρος ή προϋπόθεση απασχόλησης. Η υποβολή ή η απόρριψη τέτοιων αιτήσεων χρησιμοποιείται ως βάση για αποφάσεις απασχόλησης ή μια τέτοια συμπεριφορά παραβιάζει αδικαιολόγητα την απόδοση της εργασίας ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή επιθετικό περιβάλλον εργασίας. Βάσει αυτών των κατευθυντήριων γραμμών, τα ισχύοντα νομικά πλαίσια υποστηρίζουν γενικά δύο αιτίες δράσης που οι αιτούντες μπορεί να δηλώσουν: εξαναγκασμός σεξουαλικής συνεργασίας με απειλή επακόλουθων θέσεων εργασίας (παρενόχληση παραμονή και ανεπιθύμητης και προσβλητικής λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς που σχετίζεται με το φύλο, ακόμη και αν δεν υπάρχει οποιαδήποτε απειλή που σχετίζεται με την εργασία (εχθρικό περιβάλλον εργασίας).

Η έρευνα έχει τεκμηριώσει μερικά από τα αρνητικά αποτελέσματα των εμπειριών παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένου του μειωμένου ηθικού και της αυξημένης απουσίας (American Merit Systems Protection Board, 1981, 1987), μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση (Gruber, 1992), απώλεια θέσεων εργασίας (Coles, 1986, Crull, Loy & Stewart, 1984) και επιδεινούμενες σχέσεις με συναδέλφους (Guttek, 1985, Loy & Stewart, 1984). Τέτοιες μελέτες καταδεικνύουν ότι η παρενόχληση συνιστά σοβαρό κίνδυνο για την ψυχολογική και σωματική ευεξία των εργαζομένων. Με βάση τα στοιχεία των ερευνών που διενεργήθηκαν από τους ίδιους τους εκπροσώπους, το Συμβούλιο Ασφαλείας των ΗΠΑ για τα Merit Systems (1981, 1987) ανέφερε ότι κυριολεκτικά χιλιάδες γυναικών ομοσπονδιακών εργαζομένων παρουσίασαν επιδείνωση της συναισθηματικής ή σωματικής τους κατάστασης ως αποτέλεσμα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο Crull διαπίστωσε ότι το 63% των γυναικών που ζήτησαν βοήθεια από το εργασιακό γυναικείο ινστιτούτο ανέφεραν δυσμενή σωματικά συμπτώματα και το 94% αντιμετώπισε συναισθηματική δυσφορία ως αποτέλεσμα των εμπειριών τους. Οι Loy και Stewart ανέφεραν ότι το 75% του δείγματος των παρενοχλημένων γυναικών εμφάνισαν συμπτώματα συναισθηματικής ή σωματικής δυσχέρειας, με συχνότερη νευρικότητα, ευερεθιστότητα και θυμό.

Αυξάνοντας αυτές τις συνέπειες, φαίνεται ότι τα περισσότερα θύματα παρενόχλησης υπόκεινται σε εκτεταμένα πρότυπα επιθετικής συμπεριφοράς παρά σε μεμονωμένα περιστατικά. Μια μελέτη των αμερικανικών οργάνων για την προστασία των συμφερόντων των ΗΠΑ (1987) ανέδειξε ότι οι περισσότερες παρενοχλούμενες γυναίκες υποβλήθηκαν σε ένα συνεχιζόμενο πρότυπο άγχους: το 75% των ερωτηθέντων που έκαναν σεξουαλική πειράγματα και ανέκδοτα ανέφεραν ότι δεν ήταν ένα μοναδικό περιστατικό και το 54% από εκείνους που πιάστηκαν για σεξουαλικές εύνοιες ανέφερε ότι είχε συμβεί πολλές φορές. Για τις περισσότερες γυναίκες, η παρενόχληση διήρκεσε περισσότερο από μία εβδομάδα και συχνά για 6 μήνες.

Η επικράτηση αυτής της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας αναγνωρίζεται σήμερα ότι είναι ευρέως διαδεδομένη, με κάποιες εκτιμήσεις που υποδηλώνουν ότι τουλάχιστον μία στις δύο γυναίκες θα βιώνει σεξουαλική παρενόχληση σε κάποια στιγμή κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής (Fitzgerald & Ormerod, 1993, Fitzgerald et al., 1988, Guttek, 1985, Koss et al., 1995, Martindale, 1990). Παρά τη διεισδυτική φύση αυτού του προβλήματος, έχουν πραγματοποιηθεί λίγες αυστηρές εξετάσεις των



συνεπειών της σεξουαλικής παρενόχλησης. Υπάρχουν κάποιες ενδείξεις ότι η σεξουαλική παρενόχληση έχει αρνητικές συνέπειες στην εργασία, την ψυχολογία και την υγεία στις γυναίκες που την βιώνουν (Coles, 1986, Crull, 1982, Gutek, 1985, Gutek & Koss, 1993, Koss 1990, Loy & Stewart, 1984).

Αν και παρείχαν μια σημαντική αρχική ανάλυση των αρνητικών επιπτώσεων της παρενόχλησης, οι περισσότερες από αυτές τις μελέτες δεν σχεδιάστηκαν με τα αποτελέσματα ως πρωταρχικό στόχο. Επιπλέον, πολλές μελέτες βασίστηκαν σε δείγματα αυτοπροσδιορισμένων θυμάτων και σε αρκετά ερωτηθέντα θύματα σχετικά με τα αρνητικά αποτελέσματα που έκαναν ως αποτέλεσμα της παρενόχλησης (π.χ., Martindale, 1990). Άλλες έρευνες χρησιμοποίησαν αναλογική μορφή, ζητώντας από τους ερωτώμενους να προσδιορίσουν εάν μια συγκεκριμένη κατάσταση απεικονίζει σεξουαλική παρενόχληση ή να περιγράψει τι πίστευαν ότι θα έκαναν σε τέτοιες περιπτώσεις. Τέτοιες μελέτες παρέχουν ελάχιστη εικόνα των εμπειριών των πραγματικών θυμάτων ή των προσωπικών ή οργανωτικών συνεπειών που μπορεί να συνεπάγονται αυτές οι εμπειρίες. Μέχρι σήμερα, λίγες μελέτες έχουν εξετάσει τα αποτελέσματα χρησιμοποιώντας τυποποιημένα μέτρα με γνωστά ψυχομετρικά χαρακτηριστικά, αν και μερικές εξαιρέσεις είναι αξιοσημείωτες.

Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε, έγινε προσπάθεια ώστε να υπάρχουν σημαντικά στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι η σχέση μεταξύ παρενόχλησης και αποτελεσμάτων βασίζεται στη αμεροληψία και την εγκυρότητα.

Όσον αφορά το δείγμα μας, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία εκείνων που απάντησαν ήταν γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες σε αναλογία ποσοστού 70% έναντι 30% αντίστοιχα, παρόλο που προχωρώντας την έρευνα φαίνεται ότι κατά κύριο οι περισσότεροι εργαζόμενοι ήταν άνδρες. Αυτό μας δημιουργεί προβληματισμό καθώς ενδεχομένως οι άνδρες δεν ήταν τόσο δεκτικοί στο να απαντήσουν το ερωτηματολόγιο σε σχέση με τις γυναίκες.

Επίσης βλέπουμε ότι το 26% απαντούν ότι είναι ηλικίας 18 – 25 ετών, το 30% είναι 26 – 34, το 18% είναι ηλικίας 35 – 45 ετών, το 14% είναι ηλικίας 46 – 55 ετών και τέλος το 12% είναι ηλικίας 56 ετών και άνω. Συγκεντρωτικά δηλαδή το 74% του δείγματος είναι ηλικίας 18 έως 45 ετών, γεγονός που θεωρείται φυσιολογικό αν αναλογιστούμε ότι αυτές θεωρούνται παραγωγικές ηλικίες.

Όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, οι ελεύθεροι απαρτίζουν το 48% του δείγματος, οι έγγαμοι το 20% και κατά 16% ότι οι διαζευγμένοι ή εκείνοι που είναι σε σχέση αντίστοιχα. Αυτό μας υποδηλώνει ότι οι ελεύθεροι γίνονται πιο εύκολα στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης συγκριτικά με τους έγγαμους, διαζευγμένους ή εκείνους που διατηρούν κάποια σχέση.

Ο κλάδος εργασίας των ερωτηθέντων ανήκει στους ελεύθερους επαγγελματίες κατά 32%, σε εκείνους που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα κατά 30%, στον δημόσιο τομέα κατά 18% και κατά 20% σε εκείνους εργάζονται σε κάποιον άλλο κλάδο.

Στην ερώτηση που αφορούσε το αν οι ερωτηθέντες έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά κατά τους τελευταίους 24 μήνες, εδώ το 58% των αποκριθέντων απάντησε θετικά, ενώ το 42% απάντησε αρνητικά ενώ παρακάτω βλέπουμε ότι οι ερωτηθέντες έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά στο παρελθόν κατά 84%, με μόλις ένα 16% να απαντά ότι δεν έχει παρενοχληθεί στο παρελθόν.

Σχετικά με εκείνους που έχουν παρενοχληθεί, δηλαδή όσοι εκ των ερωτηθέντων αποκρίθηκαν θετικά στην προηγούμενη ερώτηση, εδώ παρατηρείται ότι το 16% δεν απάντησε λόγω της αρνητικής απάντησης στην προηγούμενη ερώτηση. Το 28% απάντησε από προϊστάμενο και ενδεχομένως αυτό το ποσοστό να προκύπτει λόγω της θέσης ισχύος που τους δίνει η θέση τους. Με μικρή διαφορά μόλις δύο ποσοστιαίων μονάδων, δηλαδή το 26% απάντησε από συνάδελφο, ενώ το 20% απάντησε από πελάτη και το 10% από κάποιον άλλο.

Όσον αφορά στον αντίκτυπο που η παρενόχληση είχε στους προαναφερθέντες ερωτηθέντες, το 16% ανήκει στο δείγμα που δεν απάντησε σε προηγούμενη ερώτηση, ενώ το 50% δηλώνει ότι είχε ψυχολογικό αντίκτυπο, το 24% δηλώνει ότι είχε σωματικό αντίκτυπο και το 16% δηλώνει ότι είχε συμπεριφορικό αντίκτυπο. Αντιλαμβανόμαστε

λοιπόν ποια είναι τα αποτελέσματα μιας τέτοιας ανάρμοστης θα έλεγα συμπεριφοράς και πόσο επηρεάζει το θύμα σε όλους τους τομείς αλλά κυρίως στην ψυχολογία του.

Επίσης στην ερώτηση αν έχουν υπάρξει μάρτυρες περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης σε κάποιον συνάδελφό τους, το 58% απαντά αρνητικά και το 42% απαντά θετικά και αξίζει να τονισθεί ότι ακόμη κι αν κάποιος δεν έγινε άμεσα το θύμα μιας παρενόχλησης, αυτό δεν σημαίνει σε καμία περίπτωση ότι δεν επηρεάζεται από το περιστατικό που έλαβε χώρα μπροστά στα μάτια του.

Τέλος, οι περισσότεροι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι αντιμετώπισαν την εμπειρία τους προσπαθώντας να αποφύγουν το άτομο που τους ενοχλούσε. Ωστόσο, κάτι τέτοιο δεν θεωρείται ουσιαστική αντιμετώπιση και υποκρύπτει το φόβο της στοχοποίησης του να μιλήσει κάποιος ανοιχτά για την κατάσταση που βίωσε. Αυτή η σιωπή και η λανθασμένη αντιμετώπιση ίσως να έχει σημαντικές επιπτώσεις στην καθημερινή οργανωτική λειτουργία του ατόμου καθώς τα θύματα καλούνται να αλληλεπιδράσουν με τον δράστη για να εκτελέσουν το έργο τους και με αυτόν τον τρόπο αυξάνονται οι πιθανότητες για περαιτέρω περιστατικά.

Αυτή η μελέτη δίνει μια ένδειξη για την έκταση των επιπτώσεων της σεξουαλικής παρενόχλησης στις στάσεις, τις συμπεριφορές και την ευεξία των γυναικών. Οι ερωτηθέντες δεν απάντησαν με βάση ένα εγγενές ενδιαφέρον για το θέμα της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας αλλά ως αξιολόγηση των εργασιακών εμπειριών και παρέχει μια επισκόπηση του ευρέος φάσματος των αρνητικών συνεπειών της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα ευρήματα που παρουσιάστηκαν έχουν επιπτώσεις στη διαχείριση ομάδων εργασίας στις οποίες υπάρχει ένταση εξαιτίας της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι διαχειριστές δεν πρέπει να απορρίπτουν αξιώσεις για σεξουαλική παρενόχληση. Επίσης πρέπει να καταστεί σαφές ότι ακόμη και εκείνοι που δεν έχουν βιώσει κάποιο είδος παρενόχλησης αλλά έγιναν αυτόπτες ή αυτόκοες μάρτυρες τέτοιου περιστατικού, μπορεί να έχουν τις ίδιες αρνητικές επιπτώσεις με τα άτομα που έγιναν θύμα μιας παρενόχλησης.

Όπως εξήγησε ο Stockdale (1991), «οι οργανώσεις πρέπει να γνωρίζουν την κλίμακα και τη βαρύτητα του προβλήματος και τις επιπτώσεις του τόσο για τα άτομα όσο και για τις επιδόσεις τους στην εργασία, καθώς και τα μακροπρόθεσμα οργανωτικά οφέλη της καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης».

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γαλάνης, Π. (2017). Βασικές αρχές της ποιοτικής έρευνας στις επιστήμες υγείας. *Archives of Hellenic Medicine/Arheia Ellenikes Iatrikes*, 34(6), 834 – 840.
- Καλογιαννάκη, Δ. (2015). Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Πτυχιακή Εργασία, ΤΕΙ Καβάλας, Καβάλα
- Καμηλιέρη, Μ., & Παπανικολάου, Σ. (2008). Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών από τους εργοδότες στο χώρο εργασίας και οι τρόποι αντίδρασης σε αυτή. Πτυχιακή Εργασία, ΤΕΙ Κρήτης, Ηράκλειο
- Καραμήτρος, Δ. (2013). *Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας κατά το ευρωπαϊκό και ελληνικό δίκαιο, λαμβανομένου υπόψη και του αμερικάνικου δικαίου* (Doctoral dissertation, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ). Σχολή Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών. Τμήμα Νομικής. Τομέας Β'Ιδιωτικού Δικαίου), Αθήνα
- Μπαρελιέρ, Μ. (2007). *Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία= Sexual harassment in workplace*, Διδακτορική Διατριβή, ΤΕΙ Δυτικής Μακεδονίας, Καστοριά.
- Μπουμπουχερόπουλος, Π. (2014). *Mobbing: ζητήματα ευθύνης λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία*, Διδακτορική Διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ). Σχολή Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών. Τμήμα Νομικής. Τομέας Β'Ιδιωτικού Δικαίου, Αθήνα.
- Ξενικάκη, Σ. (2013). Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο της εκπαίδευσης. Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Κόρινθος.
- Πουρναροπούλου, Α. Κ. (2013). Νομοθεσία για την σεξουαλική παρενόχληση. Παρεμβάσεις και αποτελέσματα. Πτυχιακή Εργασία, ΤΕΙ Δυτικής Μακεδονίας, Καστοριά.
- Σπύρου, Β. (2009). Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας η σχέση της με το άγχος για τα ανδρικά πρότυπα. Πτυχιακή Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα
- Φράγγου, Β. (2005). *Γυναικεία υποτέλεια και διαχειρίσεις της γυναικείας σεξουαλικότητας: η σεξουαλική παρενόχληση στον τομέα της εργασίας* (Bachelor's thesis).
- Αρτινοπούλου Β. & Παπαθεοδώρου Θ. (2004). Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας [Sexual harassment at the workplace]. Πτυχιακή Εργασία, ΤΕΙ Μεσολογγίου, Μεσολόγγι.
- Conte, A. (2010). *Sexual harassment in the workplace: Law and practice* (Vol. 1). Aspen Publishers Online. New York
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2010). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. Crc Press. Florida
- Gutek, B. A. (2015). Sexual harassment. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1-1. Arizona
- Hunt, C. M., Davidson, M. J., Fielden, S. L., & Hoel, H. (2010). Reviewing sexual harassment in the workplace—an intervention model. *Personnel Review*, 39(5), 655-673.
- Mainiero, L. A., & Jones, K. J. (2013). Sexual harassment versus workplace romance: Social media spillover and textual harassment in the workplace. *Academy of Management Perspectives*, 27(3), 187-203.
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17.
- McGinley, M., Richman, J. A., & Rospenda, K. M. (2011). Duration of sexual harassment and generalized harassment in the workplace over ten years: Effects on deleterious drinking outcomes. *Journal of addictive diseases*, 30(3), 229-242.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American sociological review*, 77(4), 625-647.

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine*, 62(3), 226-228.

Ramakrishnan, K. B. (2011). Inconsistent legal treatment of unwanted sexual advances: A study of the homosexual advance defense, street harassment, and sexual harassment in the workplace. *Berkeley J. Gender L. & Just.*, 26, 291 – 355.

Raver, J. L., & Nishii, L. H. (2010). Once, twice, or three times as harmful? Ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 236 - 293.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

### 1. Φύλο

Ανδρας   
Γυναίκα

### 2. Ηλικία

18 – 25   
26 – 34   
35 – 45   
46 – 55   
56 και άνω

### 3. Οικογενειακή κατάσταση:

Ελεύθερος/η   
Σε σχέση   
Έγγαμος/η   
Διαζευγμένος/η

### 4. Κλάδος εργασίας:

Δημόσιος Τομέας   
Ιδιωτικός Τομέας   
Ελεύθερος Επαγγελματίας   
Άλλο

### 5. Στον χώρο που εργάζομαι, εργάζονται κατά κύριο λόγο:

Άνδρες   
Γυναίκες

### 6. Έχετε παρενοχληθεί σεξουαλικά τους τελευταίους 24 μήνες;

Ναι   
Όχι

### 7. Έχετε παρενοχληθεί σεξουαλικά στο παρελθόν;

Ναι   
Όχι

8. Αν ναι, από ποιόν παρενοχληθήκατε;

- Από συνάδελφο
- Από προϊστάμενο
- Από πελάτη
- Άλλο

9. Αν ναι, τι αντίκτυπο είχε σε εσάς;

- Σωματικά -πονοκεφάλους, πόνους στη μέση, κ.λπ.
- Ψυχολογικά- ανησυχία, εκνευρισμό, κ.λπ.
- Συμπεριφορικά –αύξηση καπνίσματος, αύξηση απουσιών στην εργασία, κλπ.

10. Έχετε υπάρξει μάρτυρας περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης σε κάποιον συνάδελφό σας;

- Ναι
- Όχι

11. Πώς θα αντιμετωπίζατε κάποιο φαινόμενο σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας;

- Θα απέφευγα το άτομο που με παρενόχλησε
- Θα το ανέφερα στον προϊστάμενο
- Θα αποχωρούσα από τον χώρο εργασίας
- Θα το συζητούσα με οικείο/φιλικό μου πρόσωπο
- Θα το συζητούσα με συναδέλφους
- Θα έκανα καταγγελία/νομικές ενέργειες
- Άλλο

Σας ευχαριστώ για την συμμετοχή!