



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**« Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών
στον εργασιακό χώρο στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα
και συμβουλευτική παρέμβαση »**

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: Δρ. ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΑΘΑΝΑΣΟΥΛΑ-ΡΕΠΠΑ



ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ: ΜΑΡΓΑΡΙΤΗ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ

ΤΡΙΓΚΑ ΧΡΙΣΤΙΝΑ

ΧΙΟΥ ΜΙΧΑΛΙΤΣΑ

Μυτιλήνη,

Ιούνιος 2015

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	σελ. 2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	
1.1. Νομοθετικό πλαίσιο για τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση	σελ. 5
1.2. Το ζήτημα της ποινικοποίησης της σεξουαλικής παρενόχλησης	σελ. 9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	
2.1. Ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης	σελ. 13
2.2. Κατηγορίες σεξουαλικής παρενόχλησης	σελ. 15
2.3. Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης	σελ. 15
2.4. Παράγοντες που ενοχοποιούνται για την εμφάνιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης	σελ. 16
2.5. Θεωρητικά μοντέλα που ερμηνεύουν τη σεξουαλική παρενόχληση	σελ. 18
2.6. Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης	σελ. 20
2.7. Προφίλ θύτη – θύματος	σελ. 23
2.8. Μύθοι και προκαταλήψεις για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο	σελ. 25
2.9. Αντιλήψεις των δύο φύλων για το πώς ερμηνεύουν τη σεξουαλική παρενόχληση	σελ. 27
2.10. Ο κύκλος της σεξουαλικής παρενόχλησης	σελ. 28
2.11. Ελεγκτικοί μηχανισμοί για την παρακολούθηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Ελλάδα	σελ. 30
2.11.1. Ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)	σελ. 30
2.11.2. Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)	σελ. 32
2.11.3. Υποστηρικτικοί μηχανισμοί	σελ. 33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΕΡΕΥΝΩΝ	σελ. 35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	
4.1. Αντικείμενο και στόχοι της έρευνας	σελ. 40
4.2. Μεθοδολογία έρευνας	σελ. 40
4.2.1. Το δείγμα της μελέτης	σελ. 40
4.2.2. Μέθοδος δειγματοληψίας	σελ. 41
4.2.3. Ερευνητικό εργαλείο (ερωτηματολόγιο)– Συλλογή ερευνητικών δεδομένων	σελ. 41
4.2.4. Καταχώρηση και επεξεργασία στατιστικών δεδομένων	σελ. 42
4.3. Αποτελέσματα ποσοτικής έρευνας	σελ. 43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	
5.1. Τι μπορεί και τι πρέπει να κάνει το άτομο-αποδέκτης παρενόχλησης	σελ. 84
5.2. Ο ρόλος των εργοδοτών, των εργαζομένων και των οργανώσεων στην πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας	σελ. 86
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	σελ. 94
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	σελ. 101

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα σοβαρό κοινωνικό φαινόμενο που καταγράφεται σε όλους τους χώρους της καθημερινής ζωής: στο χώρο εργασίας, στο σπίτι, σε δημόσιους χώρους και πλέον και στο διαδίκτυο. Πρόκειται για ένα ζήτημα, το οποίο ειδικά στο χώρο εργασίας συνδέεται με έννοιες όπως η κοινωνική κατασκευή του φύλου, η διαχείριση της σεξουαλικότητας, οι έμφυλες σχέσεις, ο φυλετικός καταμερισμός της εργασίας αλλά και η έμφυλη ιεραρχία στις εργασιακές σχέσεις, καθώς και με τα στερεότυπα φύλου, δηλαδή τις αντιλήψεις για τους ρόλους ανδρών και γυναικών που συνειδητά ή ασυνειδητά υιοθετούνται και επιβάλλονται.

Αν και το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί μια από τις πιο συχνές εμφανίσεις διάκρισης λόγω φύλου και επομένως έρχεται σε αντίθεση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών, συχνά παραμένει ένα ‘αθέατο’ φαινόμενο, που όμως μπορεί να βιώνεται ως εφιαλτικό από το άτομο που παρενοχλείται. Δίχως αμφιβολία, πρόκειται για μια μορφή έμφυλης βίας, που συνιστά παραβίαση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζόμενων γυναικών και όπως είναι αναμενόμενο εμποδίζει την ύπαρξη ή διατήρηση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Η παρενοχλητική συμπεριφορά έχει αρνητικές συνέπειες στην ψυχική και σωματική υγεία των θυμάτων, καθώς η μεταβολή της ταυτότητας τους σε σεξουαλικά αντικείμενα αποτελεί ανεπιθύμητη εισβολή στον προσωπικό τους χώρο, ενώ μπορεί να δημιουργεί ακόμη και απειλή στην οικονομική αυτονομία τους, αφού συχνά ωθούνται εκτός εργασιακού χώρου. Η κατάσταση που βιώνει το θύμα επηρεάζει και το οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον, ενώ επιφέρει αλλαγές στις συναδελφικές σχέσεις, αφού ο χώρος εργασίας μετατρέπεται σε εχθρικό έδαφος, στο οποίο δεν επιθυμεί να παραμένει το θύμα και δεν μπορεί να συνεχίσει να είναι παραγωγικό και αποδοτικό όπως ήταν πριν βιώσει περιστατικά παρενοχλητικής συμπεριφοράς.

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι η εξέταση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στον εργασιακό χώρο στην σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα. Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας, παρουσιάζεται το νομοθετικό πλαίσιο και οι ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις που πλαισιώνουν το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Στο δεύτερο κεφάλαιο πραγματοποιείται

μια θεωρητική προσέγγιση του φαινομένου, μέσα από την κοινωνική του διάσταση. Συγκεκριμένα, εξετάζονται: οι μορφές της παρενοχλητικής συμπεριφοράς καθώς και οι παράγοντες που ενοχοποιούνται για την εμφάνιση αυτής, οι μύθοι που σχετίζονται με το φαινόμενο, οι αντιλήψεις που υιοθετούν ξεχωριστά τα δυο φύλα ως προς το τι θεωρούν σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, καθώς και οι επιπτώσεις της παρενοχλητικής συμπεριφοράς του δράστη στα θύματα. Στο επόμενο κεφάλαιο (τρίτο) παρουσιάζεται ανασκόπηση ερευνών που εστιάζουν στην εξέταση της σχέσης μεταξύ του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και της εμφάνισης ψυχολογικών συμπτωμάτων, καθώς και των επιπτώσεων στον εργασιακό χώρο.

Στο τέταρτο κεφάλαιο της εργασίας ακολουθεί η διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας, καθώς και η περιγραφή της μεθοδολογίας (επιλογή δείγματος, δειγματοληψία, εργαλεία, συλλογή ποσοτικών δεδομένων και αποτελέσματα) η οποία στόχο έχει να εξετάσει βάσει του θεωρητικού υποβάθρου, το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Συγκεκριμένα, οι στόχοι της ποσοτικής έρευνας εξετάζουν:

- α) τα είδη και τις μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που υφίστανται οι γυναίκες εργαζόμενες,
- β) τη στάση και αντίδραση της ομάδας στόχου σχετικά με το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας,
- γ) τους παράγοντες που συνδέονται με την παρενοχλητική συμπεριφορά και
- δ) τη σημαντικότητα αναζήτησης συμβουλευτικής βοήθειας των θυμάτων από ειδικούς επαγγελματίες.

Τα ευρήματα της εν λόγω μελέτης έδειξαν ότι: α) ένα σημαντικό ποσοστό των γυναικών του δείγματος (24,0%) ανέφερε ότι είχε πρόσφατη ή παλαιότερη προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας του β) το μεγαλύτερο ποσοστό των θυμάτων (66,7%) δήλωσε παραίτηση από την εργασία του ενώ το 11,1% απολύθηκε και γ) καμία γυναίκα-θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης δεν ζήτησε τη βοήθεια/υποστήριξη ειδικού για τη σεξουαλική παρενόχληση που δέχθηκε στο χώρο εργασίας.

Στο τελευταίο κεφάλαιο ακολουθούν μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, που συνδέονται με τον πρωτογενή,

δευτερογενή και τριτογενή τομέα μέσα από την περιγραφή των οποίων επισημαίνεται η ανάγκη ύπαρξης ολοκληρωμένου σχεδιασμού και εφαρμογής ενεργητικών πολιτικών που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1.1. Νομοθετικό πλαίσιο για τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση

Τα τελευταία χρόνια έχει εγκριθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση μια σειρά σημαντικών πρωτοβουλιών για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας με πιο πρόσφατη την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5.7.2006 προς τις χώρες μέλη για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση). Στην οδηγία αυτή αναφέρεται ρητά πως *‘Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και αποτελούν διάκριση λόγω φύλου για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας. Οι μορφές αυτές διάκρισης δεν παρατηρούνται μόνο στο χώρο εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη. Θα πρέπει συνεπώς, να απαγορεύονται και να υπόκεινται σε αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις’* (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ.27) .

Στην χώρα μας η ελληνική νομοθεσία εναρμονίστηκε με την παραπάνω Οδηγία μέσω του Ν.3500/2006 και πρόσφατα μέσω του Ν. 3896/2010, βήματα σημαντικά που σηματοδοτούν την αναγνώριση μιας κοινωνικής πραγματικότητας και επιπρόσθετα δυσχεραίνουν την εργασιακή εκμετάλλευση. Έτσι, στο ελληνικό νομοθετικό δίκαιο, σεξουαλική παρενόχληση προκύπτει όταν *‘εκδηλώνεται οποιασδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος’* (Άρθρο 2, 3896/2010).

Ο Ν. 3896/2010 προβλέπει επιπλέον ότι *‘νομικά πρόσωπα και ενώσεις που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ή να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών και δικαστικών αρχών’* (Άρθρο 22, 3896/2010).

Εξαιρετικά σημαντική προσθήκη είναι αυτή της διάταξης για την *αντιστροφή του βάρους της απόδειξης*, με την οποία ο νόμος μεταθέτει το βάρος της απόδειξης στον φερόμενο ως θύτη, δηλαδή όταν το θύμα επικαλείται και αποδεικνύει περιστατικά από τα οποία προκύπτει η παράβαση, ο εργοδότης είναι αυτός που πρέπει να αποδείξει ότι δεν συνέβη παράβαση ή ότι η παράβαση δεν είχε καμία δυσμενή συνέπεια σε βάρος του παραπονούμενου (Άρθρο 24, 3896/2010).

Επιπλέον, ο νόμος δίνει στον εργαζόμενο το δικαίωμα να απαιτήσει χρηματική αποζημίωση, καθώς και να υπάρξουν διοικητικές και ποινικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης (Άρθρα 16 και 23, Ν.3896/2010). Σε περίπτωση δε παραβίασης του νόμου περί απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου, προβλέπεται και αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει την υλική και ηθική βλάβη.

Αν και ο όρος ‘σεξουαλική παρενόχληση’ έχει καθιερωθεί πια νομικά, υπάρχουν ακόμη πολλές δυσκολίες στην πρακτική εφαρμογή των οδηγιών και διακανονισμών για την αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Η ίδια η ανάδειξη και καταγγελία τέτοιων περιστατικών βρίσκεται σε πρωταρχικό στάδιο, γεγονός που οφείλεται σε πλήθος παραγόντων.

Παρά το γεγονός ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι κυρίαρχη εμπειρία για μεγάλη μερίδα γυναικών, πολύ λίγες είναι εκείνες που επιλέγουν να σπάσουν την σιωπή τους, να μοιραστούν την εμπειρία τους, να επικοινωνήσουν με τις αρμόδιες αρχές προκειμένου να προβούν σε καταγγελία της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς ή να ζητήσουν και να λάβουν την στήριξη ειδικών επιστημόνων. Πολλά θύματα αποθαρρύνονται και επιλέγουν να υποφέρουν σιωπηλά, είτε γιατί φοβούνται ότι θα χάσουν την θέση εργασίας τους αν διαμαρτυρηθούν, είτε για άλλους λόγους. Η πρόσβαση των θυμάτων στα δικαστήρια είναι δύσκολη, μακρόχρονη και δαπανηρή και ελάχιστες υποθέσεις φτάνουν στα δικαστήρια. Επομένως, οι ανάγκες των γυναικών θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης δεν καλύπτονται και τα δικαιώματα που κατέχουν δεν γίνονται αντικείμενο διεκδίκησης.

Συνακόλουθη επίπτωση της πρακτικής αυτής είναι η έλλειψη καταγεγραμμένων περιστατικών και επομένως ερευνητικών δεδομένων που θα μπορέσουν να αξιοποιηθούν προς μελέτη, ενημέρωση και χάραξη πολιτικών πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου (Κογκίδου, 2014). Τα θύματα δεν έχουν

συνειδητοποιήσει ακόμη με ποιο τρόπο μπορούν να στηρίξουν τις καταγγελίες τους, ενώ συχνά οι καταγγέλλουσες δεν μπορούν να κινητοποιήσουν και τους υπάρχοντες μάρτυρες της παρενοχλητικής συμπεριφοράς. Η κατάθεση και δημοσιοποίηση των μαρτυριών των γυναικών-θυμάτων θα συντελέσουν στο σπάσιμο της σιωπής, την κοινωνική κατανόηση του φαινομένου και τη συνειδητοποίηση του εύρους του προβλήματος από την κοινή γνώμη.

Ακόμη όμως και στην περίπτωση που τα θύματα αποφασίζουν να δράσουν και να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους, προσκρούουν σε πλήθος σκοπέλων. Σύμφωνα με την Λίμπυ Τατά-Αρσέλ, δεν υπάρχει ακόμα αρκετή γνώση έξω από τον κύκλο των ειδημόνων για την ύπαρξη του Ν.3896/2010 και την προσθήκη της διάταξης περί αντιστροφής του βάρους της απόδειξης. Οι νομικοί φαίνεται να την αγνοούν και να μην την επικαλούνται στο δικαστήριο, ενώ δεν έχει καταγραφεί δικαστική απόφαση που να στηρίζεται σε αυτή για την αποδεικτική διαδικασία.

Πολλές υποθέσεις που καταγγέλλονται στον Συνήγορο του Πολίτη κλείνουν χωρίς αποτέλεσμα, λόγω ύπαρξης κενών στη διαδικασία καταγγελίας ή και λόγω της μη καταγραφής και συλλογής όλων των απαραίτητων λεπτομερειών που θα στοιχειοθετήσουν την υπόθεση. Τα κρατικά όργανα και φορείς αδυνατούν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τις καταγγελίες, είτε λόγω έλλειψης αποδεικτικών στοιχείων, είτε ελλιπούς εξοικείωσης με τις τροποποιήσεις της νομοθεσίας. Είναι εξαιρετικά δύσκολο να αποδειχθούν εξωδίκως καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση, αφού συνήθως δεν προσκομίζεται κανένα αποδεικτικό στοιχείο από την καταγγέλλουσα (π.χ.sms, e-mails, επιστολές, καταγεγραμμένες κλήσεις ή φωνητικά μηνύματα, κ.α.), ούτε υπάρχουν μάρτυρες. Όσον αφορά στην σπουδαιότητα ύπαρξης αποδεικτικών στοιχείων θεωρείται χρήσιμο να σημειωθεί στο σημείο αυτό η διαδικασία που ακολουθείται από τον Συνήγορο του Πολίτη (2010), όπως αυτή περιγράφεται στην Έκθεση *Εμπειρίες του Συνηγόρου του Πολίτη στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, (2006-2010)*: *‘Αν δεν προσκομίζονται αποδεικτικά στοιχεία, μαρτυρικές καταθέσεις ή οτιδήποτε μπορεί να στηρίξει την αναφορά ως βάσιμη, ο Συνήγορος του Πολίτη ζητάει από την αναφερόμενη να τα στείλει εντός εύλογου χρόνου, ενώ σε περίπτωση που δεν το κάνει, διακόπτεται η έρευνα και η υπόθεση τίθεται στο αρχείο. Κι αυτό γιατί δεν μπορεί ούτε καν να πιθανολογηθεί η επίμαχη πράξη ή συμπεριφορά, προκειμένου να επιβληθεί έστω κάποιο διοικητικό πρόστιμο.*

Εν συνεχεία, δεν υπάρχει συστηματική ενημέρωση των εργαζομένων και των εργοδοτών για την νομοθετημένη απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης και γενικότερα για το σύγχρονο νομοθετικό και θεσμικό πλαίσιο. Τέλος, η δημόσια διοίκηση στέκεται αμήχανη μπροστά στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης, κωλυσιεργεί στις απαραίτητες Ένορκες Διοικητικές Εξετάσεις, ενώ ακόμα και οι λίγες διοικητικές ποινές που επιβάλλονται στους δράστες είναι μικρής αξίας (π.χ. απλή έγγραφη επίπληξη).

Όπως αναφέρεται και στην τελευταία έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη (2013), *‘τα ζητήματα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας έχουν εγγενή δυσκολία, καθώς εκτός όλων των άλλων τα πρόσωπα που την υφίστανται διστάζουν να την αναφέρουν σε μια ανεξάρτητη αρχή. Είναι σημαντικό λοιπόν να επιτευχθεί σταδιακά η κοινωνική συνειδητοποίηση ότι η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά προσβολή της προσωπικότητας των προσώπων τα οποία πέφτουν θύματα αυτής. Στο ζήτημα αυτό ο Συνήγορος θεωρεί ότι πρέπει να λάβει χώρα η ενημέρωση για το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο σε όλους τους εργασιακούς χώρους, ενδεχομένως με τη συμβολή ενδιάμεσων κοινωνικών και επαγγελματικών φορέων’.*

Δίχως αμφιβολία λοιπόν, η νομοθετικά υποστηριγμένη απαγόρευση και οι αντίστοιχες κυρώσεις μπορεί να είναι λοιπόν κυρίαρχη προϋπόθεση για την καταπολέμηση της παρενόχλησης, αλλά για την επιτυχή εφαρμογή των διατάξεων είναι απαραίτητη η ενεργή συμμετοχή και συνεργασία των εργαζομένων, των εργοδοτών, των αρμόδιων αρχών, οργανώσεων και σωματείων (Τατά-Αρσέλ, 2011).

1.2. Το ζήτημα της ποινικοποίησης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι νομοθετικές διατάξεις και μεταρρυθμίσεις αποτελούν το σημαντικότερο βήμα προς την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο. Η Ελλάδα, αλλά και τα υπόλοιπα μέλη της Ε.Ε. χρειάζεται να αναθεωρήσουν το νομοθετικό τους πλαίσιο και να επαναξιολογήσουν τις πολιτικές τους. Σημαντικός κρίνεται ο επαναπροσδιορισμός και η διεύρυνση του ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης, έτσι ώστε να καλύπτει πληρέστερα την παρενόχληση που μπορεί να λάβει χώρα σε δομές υγειονομικής περίθαλψης και ψυχαγωγίας, στις τυπικές και άτυπες μορφές εκπαίδευσης και πλέον και στο διαδίκτυο. Η ταχεία επέκταση της πρόσβασης σε νέες τεχνολογίες (κοινωνικά δίκτυα, sms, e-mail) και η εκτεταμένη χρήση τους, αυξάνουν τις πιθανότητες εκδήλωσης περιστατικών ηλεκτρονικής παρενόχλησης, καθώς οι δράστες μπορούν να μείνουν ατιμώρητοι λόγω της δυνατότητας για ανωνυμία και εξαιτίας του ανεπαρκούς νομικού πλαισίου για κατάθεση προσφυγών (Κογκίδου, 2014).

Ταυτόχρονα, επιτακτική κρίνεται η ανάγκη για ποινικοποίηση της εκβιαστικής συμπεριφοράς που σχετίζεται με τη σεξουαλική παρενόχληση. Σίγουρα η ποινικοποίηση της εν λόγω συμπεριφοράς δεν θα λύσει δια μαγείας ένα υπαρκτό πρόβλημα, που η κοινωνία φαίνεται να αντιμετωπίζει με ένοχη σιωπή και ανοχή. Ωστόσο, θα θέσει τα όρια της απαγόρευσης και αυτά της εγγύησης του δικαιώματος σε εργασιακές σχέσεις απαλλαγμένες από συμπεριφορές που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια του ατόμου.

Όσον αφορά το τι θεωρείται έγκλημα σεξουαλικής παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 23 παρ.4 του Ν. 3896/2010, η σεξουαλική παρενόχληση τυποποιείται στην παρ.5 του άρθρου 337 ΠΚ με την ακόλουθη διατύπωση: *‘Όποιος τελεί την πράξη της παραγράφου 1 του άρθρου 337 ΠΚ εκμεταλλεόμενος την εργασιακή θέση του παθόντος, ή τη θέση προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία αναζήτησης θέσης εργασίας διώκεται κατ’ έγκληση και τιμωρείται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη και με χρηματική ποινή τουλάχιστον χιλίων (1.000) ευρώ’.* Η παρ.1 του άρθρου 337 ΠΚ αφορά στην προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας. Επομένως, ο νομοθέτης συνδέει τη σεξουαλική παρενόχληση με την εν λόγω προσβολή. Κατά την κυρωτική διάταξη, το έννομο αγαθό που προσβάλλεται είναι η αξιοπρέπεια του ατόμου στον τομέα της γενετήσιας ελευθερίας και η σεξουαλική παρενόχληση

καταλήγει να είναι μια ειδική μορφή προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας, ώστε να απαιτεί συγκεκριμένα στοιχεία για τη συγκρότησή της. Άρα, σύμφωνα με τον Θεόδωρο Παπαθεοδώρου (2006), η χρήση του άρθρου 337 ΠΚ θα ήταν ίσως αδόκιμη για την ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, αφού δεν μπορεί να καλύπτει ταυτόχρονα την προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας και τη σεξουαλική παρενόχληση και αυτό γιατί η τελευταία δεν εκδηλώνεται απαραίτητα με σωματική επαφή ή προτάσεις που αφορούν ασελγείς πράξεις. Ακόμη και αν στο πεδίο του άρθρου 337 ΠΚ εμπίπτουν σαφώς εκτός από τις χειρονομίες και οι προτάσεις που αφορούν ασελγείς πράξεις, αυτό δεν αρκεί για να περιγράψει επαρκώς το ποινικό μέγεθος της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι λεκτικές πιέσεις, ο εκβιασμός, οι φορτικές προκλήσεις ή οι απειλές για δυσμενή εργασιακή μεταχείριση σε περίπτωση άρνησης εκ μέρους του θύματος, θα πρέπει να αρκούν για να στοιχειοθετηθεί η αντικειμενική υπόσταση του εγκλήματος. Συμπερασματικά, καταλήγει ο Θεόδωρος Παπαθεοδώρου (2006), ότι η διατύπωση για την ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως επίσης και οι ασάφειες, οι αοριστίες και οι αντιφατικοί ορισμοί που εμπεριέχονται στις ρυθμίσεις του νέου νόμου ήταν τουλάχιστον άστοχες.

Στο ίδιο πλαίσιο κινείται και η εισήγηση της Συμεωνίδου-Καστανίδου (2007), η οποία αναφέρει πως εσφαλμένα θεωρείται αναγκαία προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου 337 ΠΚ και επομένως πλέον και της διάταξης για τη σεξουαλική παρενόχληση, η βάνανση προσβολή της αξιοπρέπειας στο πεδίο της γενετήσιας ζωής. Βάνανση θεωρείται η προσβολή όταν γίνεται κατά τρόπο ιδιαίτερα αγενή και συνεπάγεται σοβαρή μείωση της τιμής. Ωστόσο το πότε η προσβολή είναι βάνανση, αποτελεί ένα δύσκολο αποδείξιμο μέγεθος και επιπρόσθετα στον εργασιακό χώρο ελάχιστη σημασία έχει αν η προσβολή είναι πράγματι βάνανση ή όχι. Ακόμη και με την ελάχιστη προσβολή της τιμής της εργαζόμενης, έχει θιγεί παράλληλα η ελευθερία της να εργάζεται στον συγκεκριμένο χώρο. Το στοιχείο αυτό δεν μπορεί να αξιολογηθεί με το νέο νόμο, αφού τέτοιου είδους συμπεριφορές, μόνο ως μορφές εξύβρισης, με την περιορισμένη ποινή του άρθρου 361 ΠΚ μπορούν να αντιμετωπιστούν.

Αναφύεται έντονη λοιπόν η ανάγκη διαμόρφωσης ενός νέου κυρωτικού κανόνα που θα ξεπερνά τα παραπάνω εμπόδια, ασάφειες και αστοχίες και θα δίνει βάση στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η πληθώρα των απόψεων των νομικών καταλήγει σε έναν κοινό τόπο: την ανάγκη

τροποποίησης του άρθρου 343 ΠΚ (ασέλγεια με κατάχρηση εξουσίας), έτσι ώστε να αποκτήσει ορθό περιεχόμενο και να συμπεριληφθεί εκεί η σεξουαλική παρενόχληση και όχι στο άρθρο 337 ΠΚ. Με την τροποποίηση, θα τιμωρούνται οι άμεσοι και έμμεσοι εκβιασμοί-απειλές, οι πράξεις δηλαδή ανάμεσα στην παράνομη βία και το βιασμό, που προέρχονται από τους ιεραρχικά ανώτερους ή γενικότερα άτομα που μπορούν να επηρεάσουν την επαγγελματική εξέλιξη του θύματος.

Έτσι λοιπόν, το άρθρο 343 ΠΚ μπορεί να τροποποιηθεί έτσι ώστε να τυποποιείται *«κάθε ασελγής χειρονομία ή πρόταση για τέλεση ασελγών πράξεων ή χειρονομιών, εφόσον προέρχεται από πρόσωπα που μπορούν να επηρεάσουν την επαγγελματική πρόοδο του θύματος και τελείται με κατάχρηση μιας σχέσης υπηρεσιακής εξάρτησης ή της ανάγκης του ατόμου να εργασθεί»* (Συμεωνίδου-Καστανίδου, 2007).

Τέλος και η Κιοσσέ-Παυλίδου (2008), θεωρεί ότι το άρθρο 343 ΠΚ πρέπει να τροποποιηθεί ως εξής *«όποιος προσβάλλει με ασελγείς πράξεις ή ασελγείς χειρονομίες ή ασελγείς προτάσεις, όσους απασχολούνται ή επιδιώκουν να απασχοληθούν, ή λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφιοι για επαγγελματική εκπαίδευση, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, ανεξάρτητα αν αυτή η απασχόληση είναι δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, ή έχει τη μορφή ανεξάρτητης ή εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, ή σχέση έργου ή έμμισθης εντολής, ή ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, τιμωρείται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη και με χρηματική ποινή τουλάχιστον χιλίων (1000) ευρώ»*.

Μεγάλες αντιδράσεις προκάλεσε στους νομικούς κύκλους και η εισαγωγή της διάταξης για την *αντιστροφή του βάρους της απόδειξης*, καθώς σε συνδυασμό με το 'ευαίσθητο' ως προς την ερμηνεία αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, θεωρήθηκε προβληματική. Εκφράστηκαν φόβοι για πιθανή συσσώρευση καταγγελιών και εγκλήσεων -έγινε μάλιστα λόγος και για βιομηχανία μηνύσεων και αγωγών-, καθώς και για αδυναμία των εναγομένων να αποδείξουν την αθωότητά τους (Γούλιανου & Στρατηγάκη, 2006).

Η αναγκαιότητα της ποινικοποίησης υπαγορεύεται από την ίδια την ανάγκη της προστασίας των θυμάτων και της ισχυροποίησης ορισμένων κοινωνικών και νομικών αξιών, συνδεδεμένων άρρηκτα με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια πέραν της σεξουαλικής. Ο ποινικός νόμος, στο πλαίσιο αυτό, λειτουργεί κατεξοχήν εγγυητικά για το αυτονόητο και αναφαίρετο δικαίωμα των εργαζομένων να μην γίνεται

αντικείμενο εκμετάλλευσης λόγω του φύλου τους. Η ανάγκη ποινικοποίησης υπαγορεύεται συνεπώς από την ανασφάλεια και την εξάρτηση που παράγει η προσβολή του δικαιώματος στην αξιοπρέπεια και στην ελεύθερη διαχείριση της σεξουαλικότητας.

Η αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης απαιτεί το γνήσιο ενδιαφέρον της πολιτείας και του νομοθέτη και όχι μια απλή αντιγραφή-μετάφραση των οδηγιών της ΕΕ, μια τυπική εκπλήρωση υποχρέωσης δηλαδή, αλλά μια ουσιαστική προσαρμογή των οδηγιών στην ελληνική πραγματικότητα, με σκοπό την ανατροπή των παραδοσιακών στερεοτύπων σχετικά με τον ρόλο των φύλων, την αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως ποινικού αδικήματος, την ουσιαστική αντιμετώπιση του φαινομένου και το σημαντικότερο όλων: την προστασία των θυμάτων, των οποίων τα δικαιώματα δεν έχουν φύλο (Παπαθεοδώρου, 2006).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

2.1. Ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης

Στην προσπάθεια απόδοσης ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης, διαπιστώθηκε πως η τελευταία αποτελεί μία ρευστή έννοια, η οποία μεταβάλλεται σε ανάλογο χώρο και χρόνο. Οι εκάστοτε πολιτικές, ιστορικές και οικονομικές συγκυρίες είναι αυτές που καθορίζουν τις προσπάθειες νοηματοδότησης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης για κάθε κοινωνία. Σύμφωνα με την Μπακαλάκη (1998), έχει παρατηρηθεί πως η προσπάθεια που καταβάλει μια κοινωνία να προστατέψει τη σεξουαλική αξιοπρέπεια των πολιτών της σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή, αποτελεί ταυτόχρονα έναν έμμεσο τρόπο να αποδώσει νόημα και ορισμό στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η πλησιέστερη προσέγγιση του ορισμού του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, αναφέρει την τελευταία ως επαναλαμβανόμενη ή μη ενέργεια, η οποία οδηγεί το θύμα σε διασυρμό της προσωπικότητάς του και επιφέρει σοβαρές ψυχοσωματικές επιπτώσεις. Οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης επηρεάζουν αρνητικά τις εργασιακές συνθήκες, ενώ επίσης ενισχύουν περαιτέρω αντιλήψεις περί εργασιακής ανισότητας των δύο φύλων, καθώς ως επί των πλείστον το φαινόμενο πλήττει το γυναικείο φύλο (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2004). Το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο δεν πρέπει να σχετίζεται με τη σεξουαλική πράξη ως σκοπό και αποτέλεσμα, αλλά με την επιθυμία από τη μεριά του θύτη να επιδείξει την ισχύ και υπεροχή του μέσα από τη σεξιστική συμπεριφορά του, καθώς επίσης να προβεί στη χειρότερη δυνατή μορφή εκμετάλλευσης προς το εκάστοτε θύμα (Πηλαβάκη – Αχιλλέως & Διομήδους, 2007). Σύμφωνα με οδηγία που εξέδωσε το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το 2002 αναφέρει, μεταξύ άλλων, πως *‘η παρενόχληση αφορά σε οιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Η σεξουαλική παρενόχληση αφορά σε οιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός*

ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος'.

Η πρώτη εννοιολογική προσέγγιση της σεξουαλικής παρενόχλησης πραγματοποιήθηκε το 1975 από τη φεμινίστρια Lin Farley σε συνεργασία με την Ένωση Εργαζομένων Γυναικών της Ν. Υόρκης. Ο εν λόγω ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης αφορούσε σε καταστάσεις όπως συνεχιζόμενα και μη αποδεκτά από το θύμα σεξουαλικά υπονοούμενα, αγγίγματα, βλέμματα, ανήθικες προτάσεις κ.α., με αποτέλεσμα το θύμα να νιώθει αμηχανία, δυσφορία και ενόχληση στον εργασιακό χώρο. Το εύρος της συγκεκριμένης προσέγγισης ήταν περιορισμένο, αδυνατώντας να καλύψει τις τρεις παρακάτω πτυχές της εννοιολογικής προσέγγισης (Crouch, 2001):

A. Μια ανεπιθύμητη από το δέκτη πρακτική δεν χρειαζόταν να είναι επαναλαμβανόμενη για να χαρακτηριστεί ως σεξουαλική παρενόχληση, πολλές φορές αρκεί ένα και μόνο σοβαρό περιστατικό.

B. Στην πρώτη αυτή προσέγγιση του ορισμού, η σεξουαλική παρενόχληση ταυτιζόταν αποκλειστικά με την επιθυμία σεξουαλικής δραστηριότητας. Αργότερα προστέθηκε ο όρος **παρενόχληση βάσει φύλου**. Η εξήγηση που δίνεται από τους B. Αρτινοπούλου και Θ. Παπαθεοδώρου (2004), αποσαφηνίζει πως σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, ο στόχος δεν είναι η σύναψη ερωτικών σχέσεων, αλλά η επίδειξη δύναμης και υπεροχής του δράστη. Τέτοιου τύπου συμπεριφορές βασίζονται σε αντιλήψεις περί ανισότητας των δύο φύλων και πλήττουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων.

Γ. Η άνιση κατανομή της εξουσίας σε κοινωνικό επίπεδο, δημιούργησε εύφορο έδαφος για ανάδυση περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης. Η παρατήρηση αυτή δεν είχε αποτελέσει αντικείμενο μελέτης έως και την πρώτη προσπάθεια ορισμού του φαινομένου, κάτι που αργότερα προβληματίσε και απασχόλησε εκτενώς τη φεμινιστική ιδεολογία.

2.2 Κατηγορίες σεξουαλικής παρενόχλησης

Σύμφωνα με τον Morisson (1996), οι κατηγορίες σεξουαλικής παρενόχλησης διαφέρουν και μεταλλάσσονται ανάλογα με τα εκάστοτε περιστατικά. Παρακάτω γίνεται μία προσέγγιση, κατά την οποία επιτυγχάνεται η κατηγοριοποίηση και αποσαφήνιση παρεκκλινόντων συμπεριφορών σεξουαλικής παρενόχλησης.

A. Προνόμια με αντάλλαγμα το σεξ. Σε αυτή τη περίπτωση το περιστατικό αφορά θύτη ανώτερο εργασιακά (ως επί των πλείστον), ο οποίος προβάλλει σεξουαλικές απαιτήσεις, χρησιμοποιώντας υποσχέσεις για οποιουδήποτε τύπου ανταμοιβή και εργασιακά προνόμια.

B. Προσβλητικό ή εχθρικό περιβάλλον. Σύμφωνα με αυτή τη μορφή ο δράστης προσπαθεί να επιβάλει τις επιθυμίες του με επίμονο τρόπο, επιβάλλοντας συνεχώς την παρουσία του ενώπιον του θύματος, καταπατώντας έτσι διαρκώς τον προσωπικό του χώρο, κάτι που καταλήγει να δημιουργεί ένα περιβάλλον φόβου και εχθρότητας.

Γ. Σεξουαλική εννοιοκρατία. Σε αυτή τη διάσταση ο δράστης σεξουαλικής παρενόχλησης παρέχει στα άτομα που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του κάποιου τύπου αμοιβές και προνομιακή μεταχείριση.

2.3. Μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης

Η επιτροπή των ευρωπαϊκών κοινοτήτων εξέδωσε ένα κατάλογο παραδειγμάτων έκνομων ενεργειών έτσι ώστε να αποσαφηνίζονται με την πλησιέστερη ακρίβεια συμπεριφορές ως σεξουαλικά παρενοχλητικές ή μη. Ο συγκεκριμένος κατάλογος κατηγοριοποιεί τις συμπεριφορές ως εξής :

-Σεξουαλικά κατευθυνόμενη συμπεριφορά εκφραζόμενη με πράξεις: Η συγκεκριμένη μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης αφορά σε ενέργειες όπως αγγίγματα, τσιμπήματα και χάδια στο σώμα του εκάστοτε θύματος, ασκώντας του έτσι πίεση με στόχο να ενδώσει στις όποιες σεξουαλικές επιθυμίες του θύτη.

-Σεξουαλικά κατευθυνόμενη συμπεριφορά εκφραζόμενη με λόγια: Η παραπάνω μορφή προϋποθέτει πως έχει προηγηθεί η ξεκάθαρη αρνητική στάση του θύματος στις σεξουαλικές επιθυμίες του θύτη, οι οποίες εκφράζονται με πειστικό τρόπο ως

προς τη σύναψη ερωτικών σχέσεων, με επίμονες ανήθικες προτάσεις, υπονοούμενα, πρόστυχα σχόλια, καθώς επίσης συνεχείς προτάσεις για κοινωνικές δραστηριότητες. Υπό αυτές τις συνθήκες, το θύμα καταλήγει να αντιμετωπίζεται από το θύτη ως αντικείμενο και όχι πλέον ως συνάδελφος.

-Σεξουαλικά κατευθυνόμενη συμπεριφορά μη εκφραζόμενη με λόγια: Οι συνέπειες της συγκεκριμένης μορφής σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τόσο σοβαρές, που το θύμα καταλήγει να αισθάνεται αμήχανα και άβολα, καθώς δημιουργούνται εκφοβιστικές συνθήκες, οι οποίες θίγουν την αξιοπρέπειά του. Η πρακτική αυτή αφορά σε προβολή από το θύτη άσεμνων και πρόστυχων εικόνων και πορνογραφικών υλικών, καθώς επίσης και σε σφυρίγματα, βλέμματα και άσεμνες χειρονομίες.

-Σεξουαλικά κατευθυνόμενη συμπεριφορά βασιζόμενη στη διάκριση λόγω φύλου: Η μορφή αυτή αφορά σε ενέργειες που έχουν ως στόχο να γελοιοποιήσουν και να προσβάλουν το θύμα, να δημιουργήσουν εκφοβιστικές εργασιακές συνθήκες και να υποτιμήσουν την προσωπικότητά του με πράξεις και λόγια που βασίζονται σε θέσεις περί ανισότητας των δύο φύλων. Η μορφή αυτή αφορά αποκλειστικά τις γυναίκες ως θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

2.4. Παράγοντες που ενοχοποιούνται για την εμφάνιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η αντίληψη που συγκροτεί μια κοινωνία ως προς τη διασφάλιση της σεξουαλικής αξιοπρέπειας ως αναφαίρετο προσωπικό δικαίωμα, σχετίζεται και καθορίζει την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης (Μπακαλάκη, 1998). Η οριοθέτηση λοιπόν της σεξουαλικής ελευθερίας μέσα σε μια κοινωνία, καθορίζεται μέσα από δομές, αξίες και συστήματα συμπεριφορών. Παράλληλα, συγκεκριμενοποιούνται παρεκκλίνουσες συμπεριφορές της σεξουαλικής αξιοπρέπειας (όπως σεξουαλική παρενόχληση κ.α.). Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι απόρροια νομικών κατοχυρώσεων, κοινωνικό - πολιτικών συστημάτων και συστημάτων αξιών του εκάστοτε πολιτισμού. Επίσης, η αντίληψη που ήθελε τον άνδρα να ταυτίζεται με το προφίλ του ιδανικού εργαζόμενου και η επιφώρτισή του να καλύπτει με τις εργασιακές του δραστηριότητες τις υλικές ανάγκες της οικογένειάς του, σε συνδυασμό με την κοινωνική αντίληψη που θέλει τη γυναίκα να καλύπτει ρόλους

όπως της σωστής συζύγου και μητέρας, οδήγησε σε ταραχώδη (όταν αυτή συνέβη) είσοδο των γυναικών στον εργασιακό χώρο. Ακόμη και μετά την είσοδό τους στον εργασιακό χώρο, συνέχισαν να αντιμετωπίζονται ως αδύναμο φύλο και υποταγμένες στην ανδρική υπεροχή (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006). Παράλληλα, φαίνεται πως προκύπτει ο όρος “γυναικείες δουλειές” προσδιορίζει χαμηλόμισθες και βοηθητικές θέσεις εργασίας, εξαρτώμενες πάντα από την «ισχυρότερη» ανδρική υπόσταση και ενισχύοντας περισσότερο την κοινωνική προκατάληψη (Smauss, 1998). Σύμφωνα με την McKinnon (1979), ο όρος “γυναικείες δουλειές” αφορά σε θέσεις εργασίας όπως αυτή της γραμματέως, πωλήτριας, παρουσιάστριας, τηλεφωνήτριας κ.α. Συγκεκριμένα, υποστηρίζει πως η πρόσληψη γυναικών στις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας πραγματοποιήθηκε καθώς μόνο τότε ανταποκρινόταν η αντίληψη του άνδρα για τον πρόποντα ρόλο της γυναίκας στο εργασιακό χώρο. Στις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, η γυναίκα προσλήφθηκε και εργάζεται ως γυναίκα. Αναφορικά με την McKinnon (1979), δεν θεωρείται άτοπη η αυθαίρετη, πειστική και σεξουαλικά παρενοχλητική διάθεση του άνδρα προς τη γυναίκα εργαζόμενη, καθώς ο άνδρας βασιζόταν στην εργασιακή του υπεροχή και στην εξαρτώμενη και ευάλωτη εργασιακή θέση της γυναίκας.

Εκτός των κοινωνικών παραγόντων πρόσφατες έρευνες έδειξαν τη σύνδεση εργασιακών παραγόντων με ποσοστά εμφάνισης σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο. Οι παράγοντες αυτοί αφορούν το *οργανωσιακό κλίμα* και τις *εργασιακές συνθήκες* (Willness et al., 2007).

Η έννοια *οργανωσιακό κλίμα* αφορά σε ένα κοινό τρόπο σκέψης και αντίληψης που χαρακτηρίζει ένα εργασιακό περιβάλλον. Όταν ένα οργανωσιακό κλίμα παρουσιάζει ανεκτικότητα σε σεξουαλικές παρενοχλήσεις, δημιουργεί πρόσφορο έδαφος ώστε να ενθαρρυνθούν και να ενισχυθούν περαιτέρω οι εν λόγω παρεκκλίνουσες συμπεριφορές (Πηλαβάκη-Αχιλλέως & Βακόλα, 2007). Παρατηρείται ότι ένα οργανωσιακό κλίμα ενθαρρύνει περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, όταν παρουσιάζει την τάση να επιβαρύνει με οποιοδήποτε κόστος το θύμα όταν αυτό αντιδρά στην παρενοχλητική συμπεριφορά, ενώ ταυτόχρονα ο θύτης μένει ατιμώρητος. Το ίδιο συμβαίνει όταν το εν λόγω οργανωσιακό κλίμα χαρακτηρίζεται από έλλειψη σοβαρότητας στην αντιμετώπιση ανάλογων συμπεριφορών (Hulin et al., 1996). Τέλος, είναι πιθανότερο ένας δράστης σεξουαλικής παρενόχλησης να συνεχίζει την παρεκκλίνουσα συμπεριφορά του όταν

διαπιστώσει πως οι συνάδελφοί του έχουν ανάλογες συμπεριφορές ή και μένουν αμέτοχοι στις έκνομες πράξεις του (Pryor et al., 1993).

Παράλληλα με τις παραπάνω συνθήκες που φαίνεται πως ευνοούν στο να συμβούν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης σε ένα εργασιακό περιβάλλον, παρατηρείται πως οι **εργασιακές συνθήκες** είναι εξίσου καταλυτικές στην εμφάνιση και ενίσχυση ανάλογων συμπεριφορών. Συνθήκες όπως εργασιακή ανασφάλεια, αναδιάρθρωση και ανακατανομή θέσεων και ευθυνών, νέα συστήματα οργάνωσης που προκαλούν σύγχυση και ασάφεια στους εργαζόμενους, καθώς επίσης εργασιακή ανασφάλεια και έλλειψη ιεραρχίας, συντελούν ώστε να δημιουργηθεί εύφορο έδαφος για την εμφάνιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης (Di Martino et al., 2003). Τέλος, σε εργασιακά περιβάλλοντα στα οποία οι γυναίκες αποτελούν μειονότητα ανάμεσα στο εργατικό δυναμικό ή σε επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται ως αποκλειστικά ανδρικά, παρατηρείται πως συχνά υιοθετούνται αντιλήψεις περί ανδρικής υπεροχής στους εργασιακούς αυτούς χώρους, συντελώντας έτσι στη καλλιέργεια ευνοϊκού κλίματος για φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης (Stockdale, 1993).

2.5. Θεωρητικά μοντέλα που ερμηνεύουν τη σεξουαλική παρενόχληση

Στην προσπάθεια ερμηνείας και προσέγγισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, αναπτύχθηκαν θεωρητικά μοντέλα τα οποία στόχευαν στην εξέταση βιολογικών και κοινωνικο-πολιτικών παραγόντων. Σύμφωνα με τον Μανωλιάδη και τους συνεργάτες του (2008), τα μοντέλα που ερμηνεύουν τη σεξουαλική παρενόχληση είναι τρία:

- Το βιολογικό μοντέλο
- Το κοινωνικο-πολιτισμικό μοντέλο
- Το δομικό μοντέλο

Βιολογικό Μοντέλο

Το βιολογικό μοντέλο εστιάζει στις σεξουαλικές σχέσεις και στη φυσική έλξη μεταξύ των δύο φύλων, η οποία οδηγεί τα άτομα στην αναζήτηση ερωτικού συντρόφου με απώτερο σκοπό την αναπαραγωγή. Οι διαφορετικοί αναπαραγωγικοί

ρόλοι των δύο φύλων ερμηνεύουν τη διαφορετική σκοπιά των ανδρών και των γυναικών στη σεξουαλικότητα. Η σεξουαλική συμπεριφορά ενός ατόμου έχει κοινωνικά χαρακτηριστικά τα οποία συνδέονται με τον τόπο, το χρόνο και τις αντιλήψεις της κοινωνίας. Οι σεξουαλικές συμπεριφορές ενός ατόμου δεν είναι αναγκαίο να αποσκοπούν στην ικανοποίηση σεξουαλικών αναγκών. Τέτοιου είδους ανάγκες μπορεί να είναι η δύναμη, εξουσία, επιθετικότητα, κοινωνική θέση κ.α.

Όσο αφορά στον εργασιακό χώρο, οι άνδρες και οι γυναίκες αναζητούν μια σύγχρονη ταυτότητα μέσα στο πλαίσιο της ισότητας των δύο φύλων, η οποία θα τους παρέχει κοινωνική και επαγγελματική καταξίωση, ενώ παράλληλα υπάρχουν παρορμήσεις βιολογικού και ψυχοσυναισθηματικού χαρακτήρα. Η σεξουαλική στρατηγική για το γυναικείο φύλο ερμηνεύεται ως δημιουργία μακροχρόνιας και σοβαρής δέσμευσης, ενώ για τους άνδρες θεωρείται η σύναψη σύντομων σεξουαλικών σχέσεων. Η διαφορετική προσέγγιση του φαινομένου επιφέρει συγκρούσεις μεταξύ των δύο φύλων, πιθανή απόρριψη των οποίων είναι η σεξουαλική παρενόχληση.

Κοινωνικο-πολιτισμικό Μοντέλο

Σύμφωνα με τη προσέγγιση αυτή η σεξουαλική παρενόχληση αντιπροσωπεύει την κατάχρηση εξουσίας (Brewis et al., 2000) και για το λόγο αυτό μελετάται μέσα σε ένα κοινωνικό πλαίσιο που υπάρχουν φυλετικές διαφορές σε ζητήματα δύναμης και εξουσίας. Η σεξουαλικότητα της γυναίκας συνδεόταν σχεδόν αποκλειστικά με τον φυσικό της ρόλο ως μητέρα και σύζυγος, με στοιχεία κοινωνικού αποκλεισμού χαρακτηριζόμενη ως το «αδύναμο φύλο». *Η εικόνα της γυναίκας ως βιτρίνας του συζύγου, του εραστή ή του εργοδότη, οδηγεί στην ύπαρξη εξαρτημένων και ιεραρχικών σχέσεων προς τη γυναίκα, η οποία μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο σεξουαλικής εκμετάλλευσης.* Κάποιες θέσεις εργασίας συνδέθηκαν με το γυναικείο φύλο και σε αυτούς τους εργασιακούς χώρους αναπτύσσονται σεξιστικές συμπεριφορές απέναντι σε αυτή.

Στον δρόμο για την ιεραρχία, η γυναίκα εργαζόμενη υιοθετεί συχνά ανδροκρατικές πρακτικές, οι οποίες συμβάλουν στο να μετατραπεί η θηλυκότητά της. Η λεγόμενη ‘business woman’ γίνεται ανταγωνιστική των ανδρών. *«Η σεξουαλική*

παρενόχληση, κατά συνέπεια, δεν είναι τίποτα άλλο παρά μια μορφή σεξουαλικής κυριαρχίας ανάμεσα στα δύο φύλα, η οποία πλήττει και επιδεινώνει περαιτέρω τη θέση της γυναίκας στο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον» (ΚΕΘΙ, 2004).

Δομικό Μοντέλο

Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, η σεξουαλική παρενόχληση συνδέεται με το δομικό πλαίσιο οργάνωσης και λειτουργίας μιας επιχείρησης. Αυτό σημαίνει ότι το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι απόρροια των σχέσεων εξουσίας και ιεραρχίας που δίδονται στα άτομα από την εργασιακή τους θέση. Η κατοχή μιας ανώτερης επαγγελματικής θέσης σε μια επιχείρηση από έναν άνδρα, γεγονός το οποίο συναντάμε, δίνει τη δυνατότητα στο ανδρικό φύλο να επιβληθεί και να κάνει χρήση της δύναμης και εξουσίας στη γυναίκα εκδηλώνοντας συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης.

2.6. Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης

Πολλαπλές εμφανίζονται να είναι οι επιπτώσεις των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης οι οποίες αφορούν στην ψυχοσωματική, συναισθηματική και πνευματική τους υγεία, στην ποιότητα και τις συνθήκες εργασίας, ενώ ποικίλλουν ανάλογα με την διάρκεια της παρενόχλησης, τον βαθμό πίεσης από το θύτη και την αντίδραση του φιλικού και οικογενειακού περιβάλλοντος (Τατά-Αρσέλ, 2011). Σύμφωνα με τα παραπάνω, οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: η πρώτη συνδέεται με την σωματική και ψυχική υγεία των θυμάτων και η δεύτερη με τον χώρο εργασίας (φορέας/επιχείρηση/οργανισμός) στον οποίο απασχολείται η εργαζόμενη που βίωσε συμπεριφορές παρενόχλησης (Πηλαβάκη, Α. & Βακόλα, Μ. 2007).

Όσο αφορά τη σωματική και ψυχική κατάσταση των θυμάτων, η σεξουαλική παρενόχληση βρέθηκε να συνδέεται με την εμφάνιση διαφόρων συμπτωμάτων που μπορεί να έχουν την αφετηρία τους από μια χρόνια κόπωση και κακή ποιότητα ύπνου (Bjorkqvist et al., 1994) έως και την ύπαρξη σοβαρών και χρόνιων ψυχοσωματικών διαταραχών (Agervold & Mikkelsen, 2004). Μελέτη που διεξήχθη από τους Colligan

& Murphy (1979), έδειξε ότι οι γυναίκες-θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης ανέφεραν γαστρεντερικές διαταραχές, δερματολογικά προβλήματα, απότομη αλλαγή βάρους και υπέρταση. Η παρενόχληση ως μια πιεστική και στρεσογόνος συμπεριφορά μπορεί επίσης να προκαλέσει ημικρανίες, μυοσκελετικά προβλήματα και δυσκολίες στον ύπνο (Zapf et al., 1996).

Η συνεχής και πιεστική παρενόχληση αποτελεί μια επικίνδυνη κατάσταση για την υγεία του θύματος και μπορεί να οδηγήσει σε ανάγκη μακροχρόνιας ιατρικής και ψυχολογικής βοήθειας, κάτι που μπορεί να επιβαρύνει ακόμη περισσότερο την οικονομική κατάσταση του θύματος. Μελέτη που διεξήχθη από τους Kim & Kleiner (1999), ανέφερε ότι συνήθως οι γυναίκες με προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης παρουσιάζουν απώλεια αυτοπεποίθησης, ενοχοποιούν τον εαυτό τους, βιώνουν το αίσθημα της ντροπής, εμφανίζουν μελαγχολία, άγχος, απογοήτευση και αισθάνονται 'άρρωστα' άτομα. Οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης μπορεί να είναι καταστροφικές για την υγεία, το ηθικό και την εικόνα των θυμάτων για τον ίδιο τους τον εαυτό και κατά την χρονική περίοδο που διαδραματίζεται η παρενόχληση, αλλά και μετά από πιθανή παραίτηση, μετάθεση ή απόλυση από την εργασία (Τατά-Αρσέλ 2011). Επίσης, βρέθηκε θετική σχέση μεταξύ της σεξουαλικής παρενόχλησης και της εμφάνισης κατάθλιψης και επιθετικότητας, με πολλούς μελετητές να κάνουν αναφορά σε περιστατικά αυτοκτονιών, τα οποία οφείλονται σε παρενοχλητικές συμπεριφορές (Vignalou, 2001). Δεν απουσιάζουν και οι αναφορές γυναικών-θυμάτων οι οποίες εμφανίζουν μετατραυματικό στρες (PTSD) και μετατραυματικές νευρώσεις: μείωση ικανότητας μνήμης, δυσκολίες συγκέντρωσης, ύπνου, έμμονες σκέψεις, καταθλιπτικές ιδέες, παράνοια κ.α. (Αντωνίου, 2001).

Όσο αφορά τις σχέσεις των θυμάτων με το οικογενειακό/φιλικό/συναδελφικό περιβάλλον, μελέτη των Einarsen και Raknes (1997), έδειξε ότι τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης εμφανίζουν αδυναμία κοινωνικής προσαρμογής, εργασιακή απομόνωση, μίσος για τον εαυτό τους και νιώθουν ότι βρίσκονται σε αδιέξοδο. Άτομα που είναι θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης πιθανόν να επηρεαστούν αρνητικά στις προσωπικές και οικογενειακές τους σχέσεις και συνήθειες, αφού είτε απομονώνονται ακόμη και από τους πιο στενούς συγγενείς και φίλους, είτε συζητούν συνεχώς για την κατάσταση που βιώνουν, δημιουργώντας ένα αρνητικό κλίμα, που μπορεί να οδηγήσει ως και σε χωρισμό, διαζύγιο (Αρτινοπούλου, Β., 2000). Προβλήματα δημιουργούνται και στις σχέσεις με άλλους

συναδέλφους, αφού οι εργαζόμενες που έχουν υποστεί παρενόχληση μπορεί να αποφεύγουν ακόμη και συνήθεις καθημερινές συζητήσεις, να κρατούν σωματική απόσταση από τους άλλους, να επιδιώκουν μια στοιχειώδη, απρόσωπη επικοινωνία ή ακόμη και να έρχονται σε σοβαρές προστριβές (Αντωνοπούλου & Αντωνίου 2012).

Επιπλέον, η ύπαρξη του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης βρέθηκε να συνδέεται με **την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων**, η οποία σχετίζεται με την εργασιακή απόδοση, παραγωγικότητα, εργασιακή εξουθένωση και τη γενικότερη ευημερία των ατόμων (Judge et al., 2001). Οι γυναίκες-εργαζόμενες με προσωπική εμπειρία παρενόχλησης αδυνατούν να τηρήσουν προθεσμίες στα εργασιακά τους καθήκοντα, εμφανίζουν μείωση στην απόδοσή τους, επηρεάζεται η επαγγελματική τους καριέρα, καθώς και επιδεινώνεται η οικονομική τους κατάσταση. Συγκεκριμένα, γυναίκες-εργαζόμενες που έχουν υποστεί προσβλητική μεταχείριση παρουσιάζουν μειωμένη παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα, χαμηλή ποιοτική εργασία, αποφυγή καθηκόντων, δυσκολία συνεργασίας, χαμηλό βαθμό αντοχής στο άγχος, γενικότερη αίσθηση ανασφάλειας, έλλειψη εμπιστοσύνης και έντονη επιθετικότητα. Η αγωνία και το άγχος που προκαλούνται από τη σεξουαλική παρενόχληση οδηγούν συνήθως εκείνες που την υφίστανται να επιζητούν τη λήψη άδειας λόγω ασθένειας, πρακτική που μπορεί να οδηγήσει σε περαιτέρω στιγματισμό, αφού ο θύτης μπορεί πιο εύκολα να υπονομεύσει την αξιοπιστία του θύματος ή ακόμη και να το κατηγορήσει για υστερία, ανικανότητα ή ανισορροπία (Τατά-Αρσέλ 2012). Συχνά τα θύματα καταλήγουν να εγκαταλείπουν την εργασία τους όταν νιώθουν υποχρεωμένα να εργάζονται σε ένα 'τοξικό' περιβάλλον, στο οποίο δεν γίνεται σεβαστή η αξιοπρέπεια και η ακεραιότητα του ατόμου (Πηλαβάκη Α. & Διομήδους Δ., 2007), ζημιώνοντας ή καταστρέφοντας την καριέρα τους, αλλά και αδυνατώντας να προσποριστούν τα προς το ζην. Τέλος, δεν είναι απίθανο φαινόμενο η αποδοχή θέσης εργασίας σε διαφορετικό περιβάλλον, χαμηλότερων εργασιακών απαιτήσεων, προσόντων ή και απολαβών με μοναδικό κριτήριο την αίσθηση ασφάλειας και ηρεμίας.

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί επίσης να έχει επιπτώσεις και στους εργαζόμενους/ες όχι μόνο σε εκείνους που είναι αντικείμενο ανεπιθύμητης συμπεριφοράς, αλλά σε άτομα που είναι μάρτυρες σ' αυτήν ή είναι γνώστες της. Στα παραπάνω συγκαταλέγονται οι συνάδελφοι που α) γνωρίζουν την παρενοχλητική συμπεριφορά αλλά σιωπούν και δεν παρεμβαίνουν θεωρώντας ότι δεν τους αφορά το

θέμα για ποικίλους λόγους και β) οι συνάδελφοι που γνωρίζουν το περιστατικό παρενόχλησης, επηρεάζονται από την στρεσογόνο κατάσταση της συναδέλφου, όμως πάλι σιωπούν και αποστασιοποιούνται υπό το φόβο απώλειας της θέσης εργασίας τους (Πηλαβάκη & Βακόλα, 2007). Κόστος όμως συνεπάγεται και για τους συναδέλφους που έχουν άγνοια του φαινομένου, καθώς ενδέχεται να κληθούν να εκτελέσουν περισσότερα καθήκοντα, για να καλύψουν την απύουσα συνάδελφο ή την συνάδελφο που παρουσιάζει χαμηλή απόδοση. Τέλος, είναι πιθανή και η αδυναμία ή η καθυστέρηση εκπλήρωσης των εργασιακών καθηκόντων, λόγω ελλείψεων ή λαθών που έχουν διαπραχθεί από τον αποδέκτη της παρενόχλησης. Όλα τα παραπάνω αναπόφευκτα οδηγούν σε ένα αρνητικά φορτισμένο και προβληματικό εργασιακό περιβάλλον.

Σε όλες τις παραπάνω δυσάρεστες επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, δεν θα μπορούσε να μην προστεθεί και το κόστος για την ίδια την επιχείρηση/οργανισμό, όπου και λαμβάνει χώρα το φαινόμενο. Το κόστος μπορεί να είναι οικονομικής φύσεως, λόγω της ενδεχόμενης απαίτησης αποζημίωσης από τους παρενοχληθέντες, ενδέχεται ακόμη να αφορά σπατάλη χρόνου, λόγω της ανάγκης πρόσληψης νέων υπαλλήλων προς αντικατάσταση των αποχωρησάντων, καθώς και ένα επιπρόσθετο κόστος λόγω της πολύτιμης εργασιακής εμπειρίας και γνώσης που διαθέτουν τα θύματα, τα οποία με την παραίτησή τους δημιουργούν δυσκολίες και προβλήματα στις επιχειρήσεις/οργανισμούς (Αντωνίου, 2008). Τέλος, ο εκφοβισμός και η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποκλείεται να μειώσουν τις προδιαγραφές ποιότητας και την σωστή εξυπηρέτηση των πελατών/πολιτών και εν κατακλείδι να επιδεινώσουν την εικόνα και την φήμη της εταιρείας/υπηρεσίας.

2.7. Προφίλ θύτη – θύματος

Έρευνες που εξέτασαν τα χαρακτηριστικά της γυναίκας θύματος σεξουαλικής παρενόχλησης, συγκλίνουν σε γενικές γραμμές στη ανάδειξη ενός κοινού προφίλ. Στην προσέγγιση που κάνει η Δρ.Τατά-Αρσέλ (2012), το προφίλ της γυναίκας θύματος αναδεικνύεται ως εξής: νέες, ηλικίας 18-30 ετών, σε μεγάλο βαθμό είναι άγαμες, διαζευγμένες καθώς και ανύπαντρες μητέρες. Όσο αφορά την εργασιακή τους κατάσταση, βρέθηκε ότι συνήθως καταλαμβάνουν θέσεις χωρίς ιδιαίτερη

εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια, όπως ασκούμενες, μαθητευόμενες και συμβασιούχοι. Η παραπάνω διαπίστωση πιθανότατα εξηγεί τους λόγους που πιθανώς δεν προβαίνουν σε ουσιαστική αντίδραση ή/και καταγγελία περιστατικών, καθώς η εργασιακή τους κατάσταση δεν τους το επιτρέπει. Γυναίκες-θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης συχνά ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (π.χ. μετανάστριες), γεγονός που πιθανώς τις αναγκάζει να προβούν σε απεγνωσμένες προσπάθειες ανάληψης εργασιακής θέσης, χωρίς να εξετάζουν κατά πόσο αυτό το περιβάλλον μπορεί να τους παρέχει εργασιακή ασφάλεια. Επίσης παρατηρήθηκε πως νεαρές γυναίκες αποτελούν πόλο έλξης για άνδρες μεγαλύτερης ηλικίας, οι οποίοι τις προσλαμβάνουν συγκριτικά ευκολότερα σε σχέση με γυναίκες άλλων ηλικιακών ομάδων. Η μικρή εργασιακή πείρα που συνήθως φαίνεται να παρουσιάζουν οι συγκεκριμένες γυναίκες, τις καθιστά περισσότερο ευάλωτες και επιρρεπείς στους θύτες και στην αποδοχή των παραβατικών ενεργειών τους.

Όσο αφορά το προφίλ του άντρα-θύτη στη πλειονότητα των περιπτώσεων φαίνεται να ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 30 έως 50 ετών, σε έγγαμη οικογενειακή κατάσταση. Οι έρευνες έδειξαν πως οι άντρες-θύτες έχουν ήδη συγκεντρώσει πολυετή παραμονή στο συγκεκριμένο εργασιακό χώρο, κάτι που τους παρέχει εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια με καθοριστικά ιεραρχικά προνόμια. Έτσι με την κάλυψη που τους παρέχει η επιτυχημένη εργασιακή τους πορεία, επιδιώκουν να κρατούν τη παρεκκλίνουσα συμπεριφορά τους όσο περισσότερο αθέατη μπορούν. Τέλος, παρουσιάζουν έναν ιδιαίτερα εξουσιαστικό χαρακτήρα και καταλήγουν σε επίμονες και ενοχλητικές πρακτικές εις βάρος του θύματος, με στόχο να καλύψουν τις ανάγκες του απαιτητικού χαρακτήρα τους και να επιβάλουν την εξουσία και υπεροχή τους στο θύμα. Όλα τα παραπάνω συγκλίνουν στο ότι ο άνδρας θύτης διακατέχεται από σεξιστικές απόψεις και αντιλήψεις περί ανισότητας των δύο φύλων.

2.8. Μύθοι και προκαταλήψεις για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο

Οι μύθοι και οι προκαταλήψεις που σχετίζονται με τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας δημιουργήθηκαν με σκοπό να ερμηνευθεί το φαινόμενο, καθώς επίσης και με χαρακτήρα εφησυχαστικό ως προσπάθεια να εξαλειφθούν προσωπικές ανησυχίες και φοβίες των μελών μιας κοινωνίας (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2004).

-Ένας πρώτος μύθος είναι η αντίληψη πως *η σεξουαλική παρενόχληση έχει ως σκοπό την έναρξη ερωτικών, ρομαντικών σχέσεων*. Αυτό φαίνεται να αναιρείται, καθώς το φαινόμενο αυτό αφορά καθαρά σε επίδειξη ισχύος από τη μεριά του θύτη.

-Επίσης ένας ακόμα μύθος που αναδύεται είναι πως *το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει να είναι ιδιαίτερα ελκυστικό και εμφανίσιμο*. Η συγκεκριμένη οπτική φαίνεται να μην στηρίζεται, καθώς καθοριστικό ρόλο στο να είναι κάποιος θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, αποτελεί η εύκολα αντιληπτή ευαλωτότητά του από τον επίδοξο δράστη.

-Ένας τρίτος μύθος θέλει να επικρατεί η άποψη πως *η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί συνέπεια της συνύπαρξης των δύο φύλων σε κοινό εργασιακό περιβάλλον*. Βάσει του μύθου αυτού, αναμένεται από το θύμα να δέχεται, χωρίς αντίδραση, την επιθετική και παρενοχλητική αυτή συμπεριφορά. Η αντίδραση όμως των θυμάτων τις περισσότερες φορές, καταφέρνει να σταματήσει τη συνέχεια αυτής της παρεκκλίνουσας συμπεριφοράς, κάτι που αναιρεί τη φυσικότητα της ροής πραγμάτων που συνιστά ο παραπάνω μύθος.

-*Άτομα που μπορεί να εκδηλώσουν παρεκκλίνουσες συμπεριφορές, δεν προσλαμβάνονται*. Η συγκεκριμένη οπτική είναι άτοπη, καθώς σπάνια συμβαίνει ένα άτομο, που πρόσφατα προσλήφθηκε σε ένα εργασιακό περιβάλλον, να παρουσιάσει τέτοιες παρεκκλίνουσες συμπεριφορές, καθώς είναι κάτι που συμβαίνει συχνότερα με άτομα που έχουν εξασφαλίσει εργασιακή σταθερότητα. Άλλωστε, είναι σχεδόν ακατόρθωτο να αποσαφηνιστεί γρήγορα και εύκολα αν ένα άτομο ενδέχεται να παρουσιάσει ανάλογες συμπεριφορές.

-Κάτι που φαίνεται πως έχει επικρατήσει είναι *πως όλοι οι άνδρες αποτελούν πιθανούς δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης*. Στη πραγματικότητα φαίνεται πως

συμβαίνει το ακριβώς αντίθετο, καθώς το ποσοστό ανδρών που επιδιώκει να ενημερώνεται ως προς το ποιες ενέργειες θεωρούνται σεξουαλική παρενόχληση και ποιες είναι οι καλύτερες πρακτικές πάταξης του φαινομένου, συνεχώς αυξάνεται. Τα παραπάνω δείχνουν την ευαισθητοποίηση των ανδρών για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης.

-Ο παρόν μύθος φαίνεται πως ταυτίζεται με τις αντιλήψεις μεγάλης μερίδας ατόμων στη κοινωνία. Αφορά στην οπτική που παρουσιάζει πως **το θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης έχει προκαλέσει με τη συμπεριφορά του τον δράστη (π.χ. προκλητικό ντύσιμο)**. Όπως αναφέρθηκε νωρίτερα, δεν παίζει ρόλο η εξωτερική εμφάνιση ενός ατόμου για να γίνει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά το κατά πόσο η ευπάθεια και η ευάλωτη στάση του γίνονται αντιληπτές από τον επίδοξο δράστη. Σε τελική ανάλυση, είναι άτοπο να θεωρείται πως τα θύματα επιθυμούν την εκδήλωση τέτοιων ανάρμοστων συμπεριφορών εις βάρος τους.

-Στη συνέχεια συναντάται η προκατάληψη πως **η οικονομική επιβάρυνση που προκύπτει για μια επιχείρηση η οποία διατίθεται να υιοθετήσει μια προληπτική πολιτική για τη πάταξη φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι δυσβάσταχτη**. Σε αντιδιαστολή με τη συγκεκριμένη προκατάληψη αρκεί να αναλογιστεί κανείς το ιδιαίτερα υψηλότερο κόστος που προκύπτει τόσο για το ίδιο το θύμα, όσο και για την ίδια τη επιχείρηση (αποζημιώσεις, μείωση εργασιακής αποδοτικότητας κ.α.).

-Η παρούσα αντίληψη αφορά εξίσου σε πολιτικές πρόληψης φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Αυτή η αντίληψη υποστηρίζει πως **οι πολιτικές πρόληψης και πάταξης της σεξουαλικής παρενόχλησης “εισβάλλουν” στην ιδιωτικότητα των εργαζομένων και τη διαφύλαξη της προσωπικότητάς τους**. Εδώ αρκεί να γίνει αντιληπτό πως η συγκεκριμένη διαδικασία πρόληψης δεν αφορά στην ιδιωτικότητα των εργαζομένων, αλλά έχει ως στόχο την εδραίωση ενός συστήματος γενικότερης ασφάλειας και ευημερίας στο χώρο εργασίας.

-Μπορεί στις περισσότερες των περιπτώσεων ο δράστης σεξουαλικής παρενόχλησης να κατέχει υψηλότερη εργασιακή θέση από αυτή του θύματος, αλλά δεν λείπουν περιστατικά κατά τα οποία ο δράστης βρίσκεται στην ίδια ή και σε κατώτερη εργασιακή βαθμίδα με το θύμα. Η εν λόγω προκατάληψη παρουσιάζει πως **μόνο οι διευθυντές ή οι προϊστάμενοι ανταποκρίνονται στο προφίλ του δράστη**.

-Τέλος μία από τις επικρατέστερες προκαταλήψεις είναι αυτή που υποστηρίζει πως *μόνο οι γυναίκες πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης και ποτέ οι άνδρες*. Έρευνες δείχνουν πως και οι άνδρες πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον, γεγονός που φαίνεται να εμφανίζεται με μικρότερα ποσοστά (Rubenstein, 1989).

2.9. Αντιλήψεις των δύο φύλων για το πώς ερμηνεύουν τη σεξουαλική παρενόχληση

Στο Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής προς Εργαζόμενες, Εργοδοσία και Κοινωνικούς Φορείς (2011), γίνεται αναφορά στις αντιλήψεις που υιοθετούν ξεχωριστά τα δυο φύλα ως προς το τι θεωρούν σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

Όσο αφορά τις γυναίκες, φαίνεται πως αυτές είναι σε θέση να αντιλαμβάνονται περισσότερα περιστατικά ως σεξουαλική παρενόχληση συγκριτικά με τους άνδρες. Κάποιες ενέργειες μπορεί από τη γυναικεία οπτική να ανταποκρίνονται στα χαρακτηριστικά της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ αντίθετα από την οπτική των ανδρών να θεωρούνται απλοί κολακευτικοί χαρακτηρισμοί. Στη συνέχεια γυναίκες-θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης τείνουν όχι απλά να μην κολακεύονται από τις προτάσεις των δραστών, αλλά φτάνουν να χάνουν την αυτοπεποίθησή τους, ενώ παράλληλα τους προκαλείται απέχθεια στο πρόσωπο του δράστη.

Σε αντίθεση με τις γυναίκες, οι άντρες που βρίσκονται στο επίκεντρο σεξουαλικής παρενόχλησης, φαίνονται να δέχονται την προσέγγιση των γυναικών ως κολακευτική, αν και δεν παύουν να τη θεωρούν ανεπιθύμητη. Επίσης, η επιμονή που μπορεί να παρουσιάσει μια γυναίκα στη διεκδίκηση ενός άνδρα μέσα στα πλαίσια του εργασιακού χώρου, σπάνια γίνεται αντιληπτή από τη μεριά τους ως μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, παρ' όλα αυτά εμμένουν στην στάση τους να μην επιθυμούν οποιουδήποτε τύπου σύναψη ερωτικών σχέσεων με τη γυναίκα – θύτη. Είναι αξιοσημείωτο πως οι άνδρες-θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης εμφανίζεται πως αποφεύγουν να καταγγείλουν ή να γνωστοποιήσουν με όποιον τρόπο τη σεξουαλική παρενόχληση που δέχονται, καθώς δεν θέλουν γελοιοποιηθούν ή να πλήξουν την ανδρική τους υπόσταση ως προς την αδυναμία διαχείρισης της κατάστασης. Τέλος, σε αντίθεση με τις γυναίκες-θύματα, οι άνδρες που έχουν

υποστεί σεξουαλική παρενόχληση δεν φαίνεται να νιώθουν ιδιαίτερα την απειλητική διάσταση που μπορεί να παρουσιάζει ένα περιστατικό. Η απειλή αυτή γίνεται αντιληπτή και εκφοβιστική μόνο σε περιπτώσεις που η γυναίκα-θύτης κατέχει υψηλότερη εργασιακή θέση από εκείνους, καθώς επίσης και σε περιπτώσεις κατά τις οποίες η παρούσα κατάσταση φτάνει να απειλεί την εύρυθμη λειτουργία της κοινωνικής τους ζωής (Τατά-Άρσελ, 2011).

2.10. Ο κύκλος της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η κοινωνική κατανόηση του εύρους του προβλήματος συντελείται προοδευτικά, κυρίως μέσα από την δημοσιοποίηση των μαρτυριών γυναικών-θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης. Μέσα από την εξιστόρηση των εμπειριών τους και το σπάσιμο της σιωπής τους, περιορίζεται η άγνοια και η αδιαφορία για το φαινόμενο, έρχονται στην επιφάνεια κρυφές όψεις της σεξουαλικής παρενόχλησης, που διευκολύνουν την αναγνώριση των μορφών του, συμβάλλοντας έτσι στην πάταξη και πρόληψή του.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, η παρενοχλητική συμπεριφορά εμφανίζεται σταδιακά: Αρχικά, ο θύτης είναι φιλικός, δείχνει ενδιαφέρον για την εργασία, τις ιδέες και την πρόοδο της γυναίκας, ενώ εκφράζει την εκτίμησή του προς αυτή με σεβασμό. Η γυναίκα με τη σειρά της σχηματίζει μια θετική εικόνα για το άτομό του, τον εμπιστεύεται και τον εκτιμά. Αργότερα, εκείνος αρχίζει να ξεπερνά σταδιακά κάποια όρια, π.χ. με αστεία και φιλοφρονήσεις, που το θύμα δεν αντιλαμβάνεται ως απειλή. Οι προσπάθειες σωματικής επαφής, τα αγγίγματα, τα χάδια και γενικότερα η απροκάλυπτη σεξουαλική προσέγγιση έρχονται σε δεύτερο χρόνο. Εύλογα λοιπόν, η εργαζόμενη δυσκολεύεται να μεταβάλλει την καλή άποψη του ‘χαριτωμένου’ άνδρα που είχε αρχικά σχηματίσει και καταλήγει να αισθάνεται προδομένη, αφού ουσιαστικά έχει παραπλανηθεί από τις προθέσεις του.

Τα θύματα, συνεπώς, αργούν να αντιληφθούν την σοβαρότητα της κατάστασης και επομένως να αντιδράσουν, διότι η σεξουαλική παρενόχληση συνήθως ξεκινά με φλερτ και ‘αθώα’ αστεία και αργότερα μετατρέπεται σε μια απειλητική κατάσταση. Όταν τα θύματα αρχίζουν να βλέπουν τον θύτη όπως πραγματικά είναι, προσπαθούν να ‘γλυτώσουν’ από αυτή την συμπεριφορά και παράλληλα να μην χάσουν την δουλειά τους, επιδιώκοντας έτσι να μην έρθουν σε αντιπαράθεση μαζί του. Οι γυναίκες-θύματα αποφεύγουν να βρίσκονται στον ίδιο χώρο με τον δράστη, ενώ

φροντίζουν να αποτραβιούνται σωματικά και να μην του δίνουν θάρρος, ενώ ενδεχομένως αρχίζουν να ντύνονται με λιγότερο θηλυκά ρούχα που κρύβουν το σώμα τους. Τέλος, με την επίδειξη ενδιαφέροντος για την οικογένεια του θύτη ή και αναφορές στην δική της, η εργαζόμενη προσπαθεί να κάνει τον άνδρα-θύτη να την δει ως άνθρωπο και όχι ως -σεξουαλικό- αντικείμενο. Στις περισσότερες περιπτώσεις βέβαια, ο θύτης εκλαμβάνει αυτή τη φροντίδα και το ενδιαφέρον ως πρόσκληση για σύναψη σχέσης.

Είναι επίσης πιθανό τα θύματα να μέμφονται τον ίδιο τους τον εαυτό ή ακόμη να υιοθετούν την στάση «δεν συμβαίνει τίποτα σοβαρό», «κάποια στιγμή θα βαρεθεί- θα καταλάβει το λάθος του και θα σταματήσει», ή και να προσπαθούν να εκλογικεύσουν το φαινόμενο, σκεπτόμενα ότι «σε όλους τους χώρους συμβαίνουν ανάλογα περιστατικά». Πολύ σημαντικό ρόλο σε αυτή την φάση παίζει η αντίδραση του φιλικού/συναδελφικού περιβάλλοντος, εφόσον το θύμα αποφασίσει να μοιραστεί την εμπειρία του. Τα θύματα φοβούνται μήπως κατηγορηθούν ότι προκάλεσαν εκείνες με τον τρόπο ή και το ντύσιμό τους το δράστη ή ακόμη μήπως κατηγορηθούν για έλλειψη χιούμορ και υπερβολική αντίδραση σε μια αθώα συμπεριφορά και γι' αυτό δεν αναφέρουν όλες τις λεπτομέρειες της φορτικής κατάστασης που βιώνουν.

Αν τύχει δε, να αντιμετωπίσουν την παραμικρή δυσπιστία, παύουν να μιλούν για την πίεση που τους ασκείται, αποφασίζουν να το περάσουν μόνες, αφού συχνά φοβούνται πως δεν θα τις πιστέψει κανείς και ελπίζοντας ότι ο δράστης 'θα καταλάβει ότι δε θα ενδώσω και ότι με ενοχλεί αυτού του είδους η συμπεριφορά και τότε θα σταματήσει'. Όλες οι παραπάνω πρακτικές συμπεριλαμβάνονται στην λεγόμενη 'αποτρεπτική έμμεση τακτική αντιμετώπισης', όπως αναφέρεται στο Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής για τη Σεξουαλική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας (2011).

Μερικά θύματα σκεπτόμενα πως δεν αξίζει να θέσουν σε κίνδυνο την καριέρα τους, επιλέγουν ακόμη και να υποκύψουν στις πιέσεις του θύτη, με την ελπίδα ότι ίσως αφού ικανοποιηθεί, θα αποστασιοποιηθεί και θα γλυτώσουν την απόλυση ή την μετάθεση, τακτική που είναι εμφανώς *υποχωρητική*. Και σε αυτή την περίπτωση όμως, τα πράγματα φαίνονται δυσοίωνα, αφού υπάρχει μεγάλη πιθανότητα όταν η γυναίκα θελήσει πια να τερματίσει τη σχέση, ο δράστης να στραφεί σε εντονότερη παρενόχληση, με σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία και την εργασιακή κατάσταση της εργαζόμενης. Τέλος σε πλήθος περιπτώσεων, οι γυναίκες είναι

πεπεισμένες πως ‘δεν πρόκειται να υπάρξει αποτέλεσμα - δεν θα ληφθούν δραστηκά μέτρα’ και καταλήγουν να υποφέρουν σιωπηλά.

Μία τρίτη και η πιο αποτελεσματική τακτική αντιμετώπισης μετά από έκθεση σε σεξουαλική παρενόχληση είναι η ‘αποφασιστική άμεση λεκτική τακτική’. Η παρενοχλητική συμπεριφορά απορρίπτεται άμεσα, ευθέως, λεκτικά (και μετά γραπτά αν συνεχιστεί η πίεση), ψύχραιμα και ψυχρά. Το άτομο που παρενοχλείται ξεκαθαρίζει χωρίς προστριβές την στάση του και την δυσφορία του από την πρώτη στιγμή που θα αισθανθεί προσβεβλημένο και δεν διστάζει να αναφέρει ότι θα λάβει επιπρόσθετα μέτρα αν συνεχιστεί η παρενόχληση, κάτι που πρέπει να εφαρμόσει ενημερώνοντας την εταιρεία ή τον άμεσα προϊστάμενο, προκειμένου να καταγραφεί το περιστατικό (Τατά-Αρσέλ, 2011).

Η υποστήριξη και η συμπαράσταση από το συναδελφικό περιβάλλον είναι αδιαμφισβήτητα αναγκαία προϋπόθεση για την αίσια έκβαση αυτού του τρόπου ενέργειας και αντιμετώπισης της παρενοχλητικής συμπεριφοράς. Την επιτυχία της τακτικής αυτής όμως ενισχύει πρωταρχικά η αναγνώριση και συνειδητοποίηση των δικαιωμάτων του από το ίδιο το θύμα. Οι εργαζόμενες σε πολλές περιπτώσεις, δεν έχουν επίγνωση ότι είναι θύματα παρενοχλητικών συμπεριφορών. Φαίνεται να πιστεύουν ότι λόγω της ανεργίας, της ανασφάλειας και της οικονομικής κρίσης, τέτοιες συμπεριφορές είναι ουσιαστικά μέρος των απαιτητικών και ανταγωνιστικών συνθηκών εργασίας (Φίτσιου, 2011). Εκτός λοιπόν από την συνειδητοποίηση των δικαιωμάτων της, η γυναίκα εργαζόμενη-θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης έχει ανάγκη να γνωρίζει την ύπαρξη, αλλά κυρίως την εφαρμογή συγκεκριμένων κανονισμών και οδηγιών, καθώς και την επιβολή ποινών.

2.11. Ελεγκτικοί μηχανισμοί για την παρακολούθηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Ελλάδα

2.11.1. Ο Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)

Πρόκειται για έναν εξωδικαστικό φορέα, ο οποίος έχει επιλεγεί από το 2006 (Ν.3488/2006), ως ο κεντρικός φορέας ελέγχου και προώθησης της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της επαγγελματικής ισότητας. Ο ΣτΠ λειτουργεί ουσιαστικά ως ‘κεντρική τράπεζα περιπτώσεων’, που μπορεί να τροφοδοτεί το νομοθέτη με τις απαραίτητες διαδικαστικές ή νομοθετικές αλλαγές

(Τατά-Αρσέλ, 2011). Με το Ν.3896/2010, οι αρμοδιότητές του επεκτάθηκαν και οι παρεμβάσεις του αναβαθμίστηκαν ποιοτικά και ακολούθως:

- Εξετάζει καταγγελίες σεξουαλικής παρενόχλησης, όχι μόνο ελέγχοντας τη νομιμότητα των ενεργειών, αλλά αναλαμβάνει πια και να προωθεί την ουσιαστική ισότητα των φύλων στους χώρους εργασίας, σε συνεργασία με όλους τους άλλους αρμόδιους φορείς.
- Εάν διαπιστώσει παραβίαση του δικαιώματος στην ίση μεταχείριση των δύο φύλων, τότε διαμεσολαβεί για να αποκαταστήσει το δικαίωμα:
 - Ζητώντας την ανάκληση της απόφασης ή του μέτρου,
 - Διατυπώνοντας συστάσεις προς τη διοίκηση ή τον εργοδότη,
 - Εξετάζοντας μαρτυρίες και διενεργώντας αυτοψίες,
 - Διατυπώνοντας νομοθετικές προτάσεις.
- Εισηγείται την επιβολή προστίμων και την άσκηση πειθαρχικού ελέγχου από τα αρμόδια όργανα (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας).
- Συνεργάζεται με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) σε περίπτωση που η υπόθεση αφορά εργοδότη του ιδιωτικού τομέα, είτε για τη συμφιλιωτική επίλυση της διαφοράς, είτε για την επιβολή διοικητικού προστίμου σε βάρος του (από το ΣΕΠΕ).
- Μπορεί να υποδείξει διενέργεια Ε.Δ.Ε. ή και μετάταξη υπαλλήλων, όταν η υπόθεση αφορά παρενόχληση στο δημόσιο τομέα. Αν η παρενόχληση συμβαίνει μεταξύ συναδέλφων, ο ΣτΠ συστήνει στον προϊστάμενο να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία του υπαλλήλου.

Ο Συνήγορος του Πολίτη:

- Δεν παρέχει δικαστική εκπροσώπηση στα θύματα
- Δεν χορηγεί αποζημιώσεις
- Δεν επιβάλει πρόστιμα ή κυρώσεις
- Οι πράξεις του δεν είναι εκτελεστικές και δεν δεσμεύουν τη διοίκηση και τους ιδιώτες

- Δεν παρεμβαίνει σε πράξεις Δικαστικών Αρχών, του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, άλλων ανεξάρτητων Αρχών (π.χ. ΑΣΕΠ), Θρησκευτικών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου
- Δεν μπορεί να παρέμβει όταν έχουν περάσει 6 μήνες από τότε που ο/η πολίτης διαπίστωσε την άνιση μεταχείριση. Όμως, όταν δέχεται καταγγελία για διάκριση λόγω φύλου στην εργασία, ερευνά την υπόθεση ακόμα και αν το θύμα καταφύγει στις δικαστικές αίθουσες, είτε μέχρι την πρώτη συζήτηση της υπόθεσης στο ακροατήριο/δικαστήριο, είτε έως ότου υπάρξει απόφαση της δικαστικής αρχής, κάτι που δεν ίσχυε με το Νόμο του 2006.

Η προσπάθεια του ΣτΠ επικεντρώνεται στην επίτευξη μιας λύσης, η οποία θα συντελεί κυρίως στην αποκατάσταση ενός αξιοπρεπούς και φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος, που θα επιτρέπει τη συνέχιση της εργασιακής σχέσης και την αποτροπή επανάληψης παρενοχλητικής συμπεριφοράς στο μέλλον.

2.11.2. Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και οι κατά τόπον Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας, υπάγονται στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας και αποτελούν έναν ακόμη ελεγκτικό μηχανισμό με μακροχρόνια πείρα στις παρεμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα.

Το ΣΕΠΕ συνεργάζεται στενά με το Συνήγορο του Πολίτη, καθώς οφείλει να διαβιβάζει τις καταγγελίες των εργαζομένων για οποιαδήποτε διάκριση σε αυτόν (Άρθρο 23, Ν. 3896/2010). Έχει βέβαια και αρμοδιότητα να εκκινήσει δική του έρευνα για την υπόθεση και να διαμορφώσει το τελικό πόρισμα για μια συγκεκριμένη καταγγελία.

Το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας απέστειλε στις αρχές του 2011 μία λεπτομερή εγκύκλιο προς το ΣΕΠΕ, τον ΣτΠ και όλα τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης στη χώρα μας, με θέμα την ανάγκη καλύτερης συνεργασίας των δύο πρώτων φορέων και με σαφείς οδηγίες προς τα τελευταία προκειμένου να ενημερώνουν άμεσα τον ΣτΠ για όλες τις καταγγελίες ή πληροφορίες που δέχονται και αφορούν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης (Άρθρο 25, Ν. 3896/2010) . Μετά την αποστολή της εγκυκλίου, ο ΣτΠ διαπίστωσε αύξηση των καταγγελιών που

αποστέλλονται, η οποία αγγίζει το 50% για υποθέσεις άνισης μεταχείρισης (Κιντή, 2013).

Το γεγονός ότι η πολιτική και διοικητική βούληση βελτίωσε την συνεργασία ΣΕΠΕ και ΣτΠ είναι πολύ ενθαρρυντικό, καθώς παράλληλα δίνεται η δυνατότητα σε εκπρόσωπο του ΣτΠ να παρίσταται στα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης σε όλη τη χώρα όταν λαμβάνουν χώρα συζητήσεις διαφορών που συμβαίνουν στον εργασιακό χώρο. Βέβαια, η συνεργασία αυτή καλύπτει ένα μικρό μόνο μέρος της χώρας, αφού τα έξοδα μετακίνησης των στελεχών του ΣΕΠΕ σε όλες της Διοικητικές Περιφέρειες της χώρας είναι μεγάλα, με αποτέλεσμα εργαζόμενες γυναίκες στην επαρχία να μη τυγχάνουν της μεταχείρισης που θα έπρεπε (Τατά-Αρσέλ, 2011).

2.11.3. Υποστηρικτικοί μηχανισμοί

Μία από τις σημαντικότερες εξελίξεις στο κοινωνικό γίγνεσθαι της χώρας μας τα τελευταία χρόνια, υπήρξε αναμφίβολα η δημιουργία και η ανάπτυξη ενός σημαντικού αριθμού μη κυβερνητικών οργανώσεων, που επιδιώκουν κοινωνικά ωφέλιμους σκοπούς, κυρίως σκοπούς που σχετίζονται με την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την ίση μεταχείριση των δύο φύλων. Η δημιουργία δομών για την καταπολέμηση της βίας, τη βελτίωση της ζωής των θυμάτων και την έξοδό τους από τις συνθήκες βίας και παρενόχλησης, την ενημέρωση αλλά και την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης, αναντίρρητα επιδρά θετικά στην αύξηση της αναγνώρισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και στην αναζήτηση βοήθειας και υποστήριξης των γυναικών που πλήττονται από αυτό.

Στις δομές που εστιάζουν στην πρόληψη και καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας, του βιασμού, της εμπορίας γυναικών και της σεξουαλικής παρενόχλησης, συμπεριλαμβάνονται και τα Συμβουλευτικά Κέντρα Γυναικών και οι ξενώνες της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων για την στήριξη των ατόμων που πέφτουν θύματα οποιασδήποτε μορφής έμφυλης βίας.

Τα Συμβουλευτικά Κέντρα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων που λειτουργούν και στις 13 Περιφέρειες της χώρας, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο ως συνδετικός κρίκος των ΣτΠ-ΣΕΠΕ, σε πόλεις όπου δεν λειτουργούν Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης και συμβάλλουν στην πάταξη του φαινομένου της

σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα Συμβουλευτικά Κέντρα της ΓΓΙΦ, στελεχώνονται από ειδικό επιστημονικό προσωπικό συμβούλων, εξειδικευμένων στην προσέγγιση των γυναικών με την οπτική του φύλου (ψυχολόγους, κοινωνικές/-ούς λειτουργούς και νομικούς) και παρέχουν δωρεάν υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής στις γυναίκες που απευθύνονται σε αυτά, στο πλαίσιο ολοκληρωμένων δράσεων ψυχοκοινωνικής στήριξης. Λειτουργούν ήδη Συμβουλευτικά Κέντρα της ΓΓΙΦ σε Αθήνα, Ηράκλειο, Λαμία, Πάτρα, Τρίπολη, Ιωάννινα, Κέρκυρα, Κομοτηνή, Λάρισα, Μυτιλήνη και Ερμούπολη, Θεσσαλονίκη και Κοζάνη, ενώ έχει προγραμματισθεί και η δημιουργία ενός επιπλέον Κέντρου στον Πειραιά.

Τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης του Σ.ΕΠ.Ε. σε συνεργασία με τον ΣτΠ, τις παραπάνω δομές της Γ.Γ.Ι.Φ. και το Υπουργείο Εργασίας, τη Γ.Σ.Ε.Ε., Εργατικά Κέντρα και Σωματεία και Μ.Κ.Ο., την τοπική και περιφερειακή αυτοδιοίκηση, μπορούν να αναλάβουν ενεργό ρόλο στην τοπική ενημέρωση εργαζομένων, εργοδοτών, αλλά και του ευρύτερου κοινού για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης και τις ολέθριες συνέπειες του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΕΡΕΥΝΩΝ

Ένα μεγάλο σώμα ερευνών έχει εστιάσει στην εξέταση της σχέσης μεταξύ του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και της εμφάνισης ψυχολογικών συμπτωμάτων, καθώς και των επιπτώσεων στον εργασιακό χώρο. Μελέτη των Dansky & Kilpatrick (1997), ερευνήσε τις ψυχολογικές επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης σε 4.000 γυναίκες εργαζόμενες και ανέδειξε ότι οι γυναίκες με εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης με τη μορφή του εξαναγκασμού, είναι πιθανότερο να εμφανίσουν συμπτώματα κατάθλιψης ή μετα-τραυματικό στρες (PTSD) ακόμη και μετά την πάροδο των 11 ετών βίωσης του περιστατικού. Μια άλλη μελέτη που διεξήχθη από τον Crull (1982), είχε ως αντικείμενο την εξέταση των αρνητικών επιπτώσεων της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Τα ευρήματα της μελέτης έδειξαν ότι το 63% των γυναικών-θυμάτων που ζήτησε υποστήριξη από το Ινστιτούτο Εργαζομένων Γυναικών, ανέφερε σοβαρά ψυχολογικά συμπτώματα, ενώ το 94% αυτών βίωσε συναισθηματική απελπισία ως απόρροια της εμπειρίας της παρενόχλησης. Ενώ, έρευνα της Fitzgerald και των συνεργατών της (1997) με αντικείμενο μελέτης τη σχέση μεταξύ του άγχους και του εργασιακού περιβάλλοντος, κατέδειξε ότι η ύπαρξη άγχους σε γυναίκες εργαζόμενες συνδέεται με την βίωση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης (με τη μορφή προσβλητικών σχολίων, φαρσών, εξύβρισης, προσπάθεια για σωματική επαφή).

Μελέτη που διεξήχθη από την Schneider και τις συνεργάτες της (1997), εξέτασε την εργασιακή συμπεριφορά και στάση, την ψυχολογική ευημερία και την αντίδραση των γυναικών σε σχέση με την βίωση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα δείγματα μελέτης ήταν: α) γυναίκες- εργαζόμενες σε ιδιωτικό οργανισμό και β) γυναίκες εργαζόμενες σε δημόσιο πανεπιστημιακό ίδρυμα. Όσο αφορά το πρώτο δείγμα, αυτό αποτελείτο από 447 γυναίκες, με μέσο όρο ηλικίας 40-44 ετών και 10 έτη προϋπηρεσίας στον οργανισμό. Το 66% του δείγματος ήταν έγγαμες και το 33% απόφοιτοι κολλεγίου/πανεπιστημίου. Από το αρχικό δείγμα των 447 γυναικών τελικά συμμετείχε το 91%. Όσο αφορά το δεύτερο δείγμα, αυτό αποτελείτο από 300 γυναίκες, εκ των οποίων οι 115 ανήκαν στο διδακτικό προσωπικό και οι 185 στο διοικητικό προσωπικό. Ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματος ήταν 40-44 ετών και το 64% ήταν έγγαμες ή σε συμβίωση. Από το αρχικό δείγμα των 300 γυναικών τελικά

συμμετείχε το 76%. Τα εργαλεία, τα οποία χρησιμοποιήθηκαν για την εξέταση του σκοπού της έρευνας, ήταν τα εξής: α) Sexual Experiences Questionnaire (SEQ) (Fitzgerald et al., 1995), β) U.S. Merit Systems Protection Board (1981, 1987), γ) Coping With Harassment Questionnaire (Fitzgerald, 1990), δ) Satisfaction With Work, Co-Workers, and Supervision Scales of the Job Descriptive Index (Smith et al., 1969) και ε) Mental Health Index (Ware, 1984).

Τα ευρήματα της μελέτης έδειξαν ότι α) ακόμη και η μικρή συχνότητα ύπαρξης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης ασκούσε σημαντική αρνητική επίδραση στην ψυχική κατάσταση των θυμάτων στην εργασιακή τους στάση και συμπεριφορά, β) και στα δύο δείγματα οι γυναίκες που βίωσαν υψηλά επίπεδα παρενόχλησης αναφέρουν περισσότερες αρνητικές επιπτώσεις στην εργασιακή τους κατάσταση και γ) το μεγαλύτερο ποσοστό και των δύο δειγμάτων ανέφεραν ότι ανέχθηκαν τη συμπεριφορά του δράστη προσπαθώντας απλώς να τον αποφύγουν, διότι η φύση της εργασίας τους απαιτούσε καθημερινή αλληλεπίδραση και συνεργασία μαζί του.

Μελέτη του Ellis και των συνεργατών του (1991), εξέτασε τις επιπτώσεις της πραγματικής και της αντιλαμβανόμενης σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και το χάσμα μεταξύ των δύο. Το δείγμα της μελέτης αποτελείτο από 138 γυναίκες εργαζόμενες σε 4 αυτόνομες δημόσιες δομές στο Ισραήλ. Τα 51 άτομα του δείγματος επιλέχθηκαν τυχαία από δύο οργανισμούς που χαρακτηρίζονται ως χώροι «γυναικείας κυριαρχίας», ενώ οι 87 από οργανισμούς που χαρακτηρίζονται ως χώροι «ανδρικής κυριαρχίας». Το 78% του δείγματος ήταν έγγαμες, το 59% ανήκαν στην ηλικιακή κατηγορία 31-45 ετών, ενώ όσο αφορά το χρονικό διάστημα παραμονής τους στην εν λόγω εργασία, το 45% δήλωσε ότι ήταν πάνω από 10 χρόνια. Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την συλλογή των δεδομένων ήταν το Sexual Experiences Questionnaire (SEQ) (Fitzgerald et al., 1988) και το Subjective workplace's sex ratio. Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι και στην πραγματική και στην αντιλαμβανόμενη σεξουαλική παρενόχληση, όσο υψηλότερη είναι η εργασιακή θέση του θύτη τόσο μεγαλύτερη η πιθανότητα εκδήλωσης σεξουαλικής παρενόχλησης. Επίσης βρέθηκε ότι, όσο μεγαλύτερο είναι το χάσμα μεταξύ πραγματικής και αντιλαμβανόμενης τόσο χαμηλότερη η ανταπόκριση των πραγματικών και των αντιλαμβανόμενων περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης.

Επίσης, ο Barling και οι συνεργάτες του (2001), μελέτησαν τις εμπειρίες βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης επαγγελματιών υγείας που εργάζονται αποκλειστικά σε σπίτια ασθενών. Η εν λόγω έρευνα εστιάζει στη σοβαρότητα των συνεπειών που προκύπτουν από τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση τόσο για ένα οργανισμό, όσο και για τους ίδιους τους υπαλλήλους-θύματα ανάλογων περιστατικών.

Το δείγμα αποτελείτο αποκλειστικά από επαγγελματίες υγείας όπως: νοσηλευτικό προσωπικό, επαγγελματίες σε θέματα διαχείρισης παιδικών προβλημάτων, ειδικοί σε θέματα διαχείρισης συμπεριφοράς και κοινωνικοί λειτουργοί. Όλοι οι παραπάνω επαγγελματίες απασχολούνταν αποκλειστικά στα σπίτια των ασθενών τους. Γεωγραφικά, η μελέτη επικεντρώθηκε σε μια επαρχία του Καναδά. Διανεμήθηκαν 1.100 ερωτηματολόγια, με τα 399 να επιστρέφονται συμπληρωμένα (ποσοστό ανταπόκρισης 36%). Το 81% (n=323) των συμμετεχόντων του δείγματος ήταν γυναίκες και ο μέσος όρος ηλικίας τους ανερχόταν στα 36.6 έτη, ενώ η εργασιακή τους εμπειρία κυμαίνονταν στα 8 έτη. Από το σύνολο του δείγματος χρησιμοποιήθηκαν μόνο τα ερωτηματολόγια που είχαν απαντηθεί από γυναίκες εργαζόμενες. Ο πρώτος λόγος που οδήγησε τους ερευνητές σε αυτή την ενέργεια ήταν πως έχει παρατηρηθεί πως οι άνδρες εργαζόμενοι βιώνουν διαφορετικές μορφές παρενόχλησης και ανταποκρίνονται με εντελώς διαφορετικό τρόπο στις επιπτώσεις που επιφέρει μια ανάλογη κατάσταση (Barling et al., 1996). Επίσης, το δείγμα αποτελούνταν σχεδόν ολοκληρωτικά από γυναίκες, με την συμμετοχή των ανδρών να είναι ιδιαίτερα χαμηλή (n=76, ώστε να μην είναι επαρκείς προς περαιτέρω ανάλυση. Εξαιτίας ελλιπών συμπληρωμένων ερωτηματολογίων, το δείγμα κατέληξε να αποτελείται από 292 εργαζόμενες γυναίκες.

Τα αποτελέσματα υποστήριξαν τις υποθέσεις και έδειξαν πως η σχέση μεταξύ της ύπαρξης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και των επιπτώσεων τόσο σε έναν οργανισμό, όσο και στους υπαλλήλους, είναι έμμεση. Ο συνδετικός κρίκος της παραπάνω συσχέτισης φάνηκε να είναι ο παράγοντας του φόβου και το αίσθημα της κακής διάθεσης.

Μελέτη που διεξήχθη από τον Gruber (1998), εστιάζει στην επίδραση 2 τύπων μεταβλητών στη γυναικεία σεξουαλική παρενόχληση: α) στην φυλετική οπτική της γυναικείας υπόστασης στο χώρο απασχόλησης, σε σχέση με την ανδρική υπεροχή τόσο αριθμητικά, όσο και σε σχέση με την συμπεριφορά τους και β) στην παρουσία ή

απουσία στρατηγικών και μεθόδων ως προς την καταπολέμηση φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης. Συγκεκριμένα, οι υποθέσεις της μελέτης ήταν: α) η πιθανότητα εμφάνισης περισσότερων περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης σε ένα χώρο εργασίας, στον οποίο παρατηρείται υπεροχή των ανδρών τόσο αριθμητικά όσο και σε σχέση με την συμπεριφορά τους, σε συσχέτιση με έναν αντίστοιχο χώρο στον οποίο δεν παρατηρείται η εν λόγω υπεροχή, β) η πιθανότητα μείωσης κατά μεγάλο βαθμό των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, όταν η διοίκηση παρουσιάζει ουσιαστική δέσμευση στις προσπάθειες για σημαντική αλλαγή του εργασιακού περιβάλλοντος, σε αντιδιαστολή με χώρους εργασίας στους οποίους παρατηρείται απλή ενημέρωση των υπαλλήλων ως προς την ύπαρξη οργανωσιακών στρατηγικών και μέτρων και γ) όταν ο καταμερισμός θέσεων εργασίας μέσα σε ένα οργανισμό δεν γίνεται ισότιμα μεταξύ των δύο φύλων και παρατηρείται η ανδρική αριθμητική υπεροχή, είναι περισσότερο πιθανό να λάβουν χώρα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης.

Το δείγμα της μελέτης αποτελείτο από γυναίκες που εργάζονται ή είχαν εργαστεί μέσα στο διάστημα των προηγούμενων 12 μηνών. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε από ερευνητές σε πανεπιστήμιο στο Ανατολικό Οντάριο του Καναδά. Το 65% του δείγματος ολοκλήρωσε τις συνεντεύξεις (n=1990), οι οποίες πραγματοποιήθηκαν αποκλειστικά μέσω τηλεφώνου. Ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών του δείγματος ήταν τα 34 έτη, το 70% ήταν σε έγγαμη οικογενειακή κατάσταση και το μεγαλύτερο μέρος αυτών είχαν υψηλό μορφωτικό επίπεδο.

Τα ευρήματα της μελέτης έδειξαν ότι: α) γυναίκες κάτω των 25 ετών (56%), ανύπανδρες (52.2%), εργαζόμενες σε ανδροκρατούμενα εργασιακά περιβάλλοντα (53.8%) τα οποία δεν έχουν υιοθετήσει μέτρα κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης (51.5%), παρουσίασαν αυξημένα ποσοστά παρενόχλησης εν αντιθέσει με άλλες εργαζόμενες που δεν πληρούσαν τα παραπάνω κριτήρια, β) εργαζόμενες που είχαν περιορισμένη επαφή με το ανδρικό φύλο κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, καθώς και εργαζόμενες που απασχολούνται σε αμιγώς γυναικεία επαγγέλματα, ανέφεραν πολύ χαμηλά ποσοστά καταγγελιών για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης (31%). Αντίθετα, εργαζόμενες γινόταν ευκολότερα στόχοι σεξουαλικής παρενόχλησης όταν απασχολούνται σε μη-παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα σε ανδροκρατούμενα εργασιακά περιβάλλοντα (55%), τα οποία διακατέχονται από στερεοτυπικές απόψεις και διακρίσεις βάσει φύλου, όπως επίσης και γυναίκες που

κατείχαν μία παραδοσιακά γυναικεία εργασία, η οποία όμως απαιτούσε συχνή επαφή και συνεργασία με το αντίθετο φύλο (54%).

Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας υποστηρίζουν πως ο χώρος εργασίας που επιλέγει μια γυναίκα να απασχοληθεί, αποτελεί καθοριστικότερο παράγοντα ως προς τις πιθανότητες να υπάρξει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης σε σύγκριση με το ποιο επάγγελμα επιλέγει να ακολουθήσει. Σε εργασιακά περιβάλλοντα στα οποία παρατηρείται η αριθμητική υπεροχή του ανδρικού φύλου, είναι πιθανότερο να εμφανιστούν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και να δημιουργηθεί εχθρική και απειλητική ατμόσφαιρα για τις γυναίκες υπαλλήλους. Ειδικότερα, η έρευνα κατέληξε στο συμπέρασμα πως γυναίκες εργαζόμενες σε οργανισμούς που έχουν υιοθετήσει στρατηγική πρόληψης κατά του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, είχαν λιγότερες πιθανότητες να βιώσουν απειλές ή/και να γίνουν στόχοι προσβλητικών σχολίων σεξουαλικού περιεχομένου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

4.1. Αντικείμενο και στόχοι της έρευνας

Το αντικείμενο της ποσοτικής μελέτης αφορά στην εξέταση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στον εργασιακό χώρο στην σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα. Συγκεκριμένα, οι στόχοι της έρευνας εξετάζουν:

- α) τα είδη και τις μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης που υφίστανται οι γυναίκες-εργαζόμενες,
- β) τη στάση και αντίδραση της ομάδας στόχου σχετικά με το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας,
- γ) τους παράγοντες που συνδέονται με την παρενοχλητική συμπεριφορά και
- δ) τη σημαντικότητα αναζήτησης συμβουλευτικής βοήθειας των θυμάτων από ειδικούς επαγγελματίες.

4.2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.2.1. Το δείγμα της μελέτης

Το δείγμα της μελέτης αποτελείται από 100 γυναίκες – εργαζόμενες, που εργάζονταν τη χρονική στιγμή διεξαγωγής της έρευνας ή που έχουν εργαστεί στο παρελθόν και ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία των 18 ετών και πάνω. Το συγκεκριμένο αυτό το διάστημα είναι σπουδάστριες της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.), και παρακολουθούν τα τμήματα Ε.Π.ΠΑΙ.Κ. ή Π.Ε.ΣΥ.Π. για το ακαδημαϊκό έτος 2014-2015 στη Μυτιλήνη. Η επιλογή του δείγματος των σπουδαστριών της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. έγινε για τους εξής λόγους: α) προέρχονται από διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα και αυτό δίνει τη δυνατότητα να εξετάσουμε το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης μέσα από ένα ευρύτερο εργασιακό φάσμα και β) Το δείγμα επιλέχθηκε από ένα

τμήμα του πληθυσμού, στο οποίο υπάρχει εύκολη πρόσβαση για το χρονικό διάστημα που έπρεπε να πραγματοποιηθεί η συλλογή των ερευνητικών δεδομένων.

4.2.2. Μέθοδος δειγματοληψίας

Η επιλογή του δείγματος πραγματοποιήθηκε με την μέθοδο δειγματοληψίας ευκολίας ή ευχέρειας (convenience sampling) ή συμπτωματική δειγματοληψία ή πρόχειρη ή περιστασιακή δειγματοληψία (accessibility ή haphazard sampling). Ο σχηματισμός του δείγματος γίνεται με γνώμονα την ευκολία ή την προσβασιμότητα που έχουμε στα στοιχεία του πληθυσμού των εργαζομένων, διότι δεν υπήρχε κάποια συγκεκριμένη βάση δεδομένων του δείγματος μελέτης.

Σε ότι αφορά το χωρο-χρονικό πλαίσιο, η έρευνα διεξήχθη στη Μυτιλήνη, σε σπουδάστριες της ΑΣΠΑΙΤΕ, από 04/05/2015-15/05/2015.

4.2.3. Ερευνητικό εργαλείο (ερωτηματολόγιο)– Συλλογή ερευνητικών δεδομένων

Στην ποσοτική διερεύνηση του θέματος, η συλλογή των ερευνητικών δεδομένων έγινε με τη χρήση ερωτηματολογίου. Η σύνταξη του ερωτηματολογίου έγινε βάσει των μεταβλητών και του πεδίου τιμών που είχαν οριστεί. Το δομημένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από τέσσερις ενότητες: α) κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά (ερωτήσεις Α1 έως Α5), β) ενδεχόμενη εμπειρία περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (ερωτήσεις Β1 έως Β23), γ) έμμεση γνώση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (ερωτήσεις Γ1 έως Γ5) και δ) συμβουλευτική παρέμβαση (ερωτήσεις Δ1 έως Δ9) (βλέπε Παράρτημα Α). Το μεγαλύτερο μέρος των ερωτήσεων είναι κλειστού τύπου, όπου οι ερωτώμενοι πρέπει να επιλέξουν μία μόνο απάντηση, καθώς και ερωτήσεις, στις οποίες ο συμμετέχων έχει τη δυνατότητα να επιλέξει περισσότερες από μια απαντήσεις. Περιορισμένες, αλλά δεν απουσιάζουν από το ερευνητικό εργαλείο και ερωτήσεις ανοικτού τύπου, στις οποίες το δείγμα είχε τη δυνατότητα να περιγράψει την άποψη του.

Αναφορικά με τη συλλογή των ερευνητικών δεδομένων, οι ερευνήτριες της ομάδας βρέθηκαν στο χώρο διεξαγωγής των μαθημάτων των τμημάτων της

Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., όπου και πραγματοποιήθηκε η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου με την συγκατάθεση των σπουδαστριών. Προηγουμένως, έγινε ενημέρωση σχετικά με τους στόχους της εν λόγω έρευνας καθώς και για την ανώνυμη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου από το δείγμα μελέτης. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου διήρκησε περίπου 15-20 λεπτά.

4.2.4. Καταχώρηση και επεξεργασία στατιστικών δεδομένων

Η καταχώρηση των ερευνητικών δεδομένων έγινε με το στατιστικό πακέτο SPSS. Όσο αφορά την επεξεργασία και ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων, έγινε με την μέθοδο της Περιγραφικής Στατιστικής, με την οποία επιτυγχάνεται η περιγραφή των βασικών χαρακτηριστικών μιας ομάδας πληθυσμού.

4.3. Αποτελέσματα ποσοτικής έρευνας

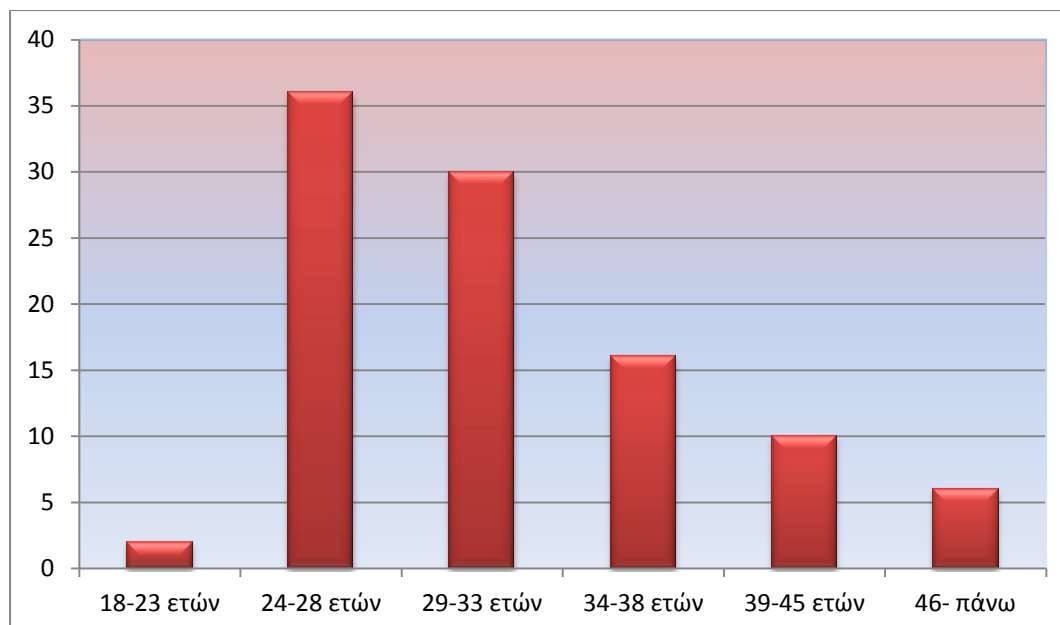
Α. Κοινωνικο-δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Σχετικά με την **ηλικία** του δείγματος, από τον Πίνακα 1 παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών- εργαζομένων ανήκαν στις ηλικιακές κατηγορίες των 24-28 ετών (36,0%) και 29-33 ετών (30,0%). Ακολουθεί το ποσοστό γυναικών που ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 34-38 ετών και 39-45 ετών (16,0% και 10,0% αντίστοιχα) ενώ μόλις το 6,0% αφορά σε γυναίκες εργαζόμενες που είναι πάνω από 46 ετών.

Πίνακας 1: Ηλικιακή κατηγορία στην οποία ανήκει το δείγμα μελέτης.

	Ποσοστό %
18-23 ετών	2,0
24-28 ετών	36,0
29-33 ετών	30,0
34-38 ετών	16,0
39-45 ετών	10,0
46- πάνω	6,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 1: Ηλικιακή κατηγορία στην οποία ανήκει το δείγμα μελέτης.

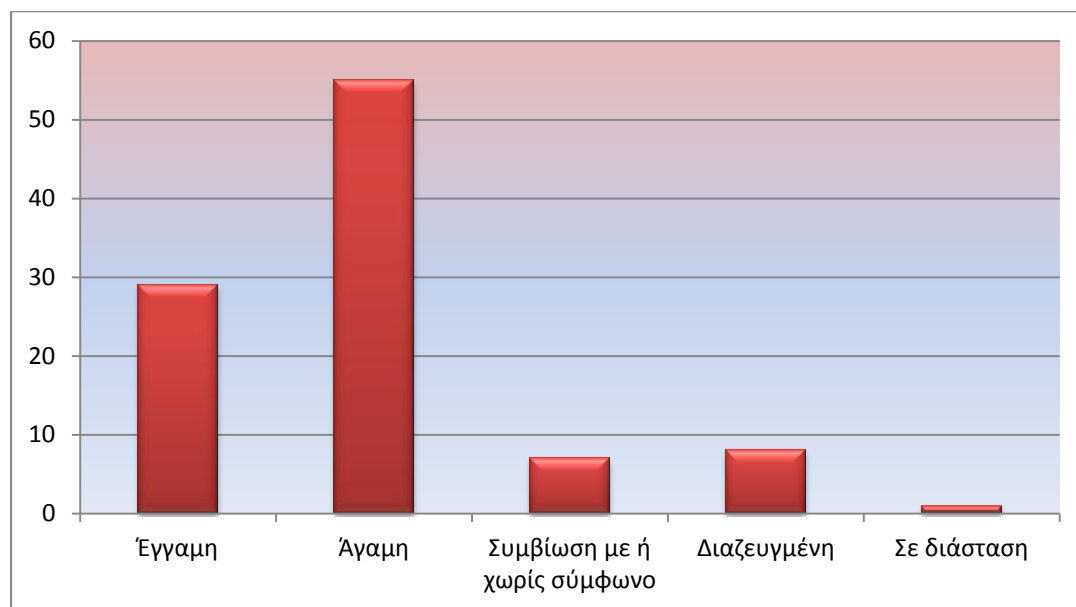


Σχετικά με την **οικογενειακή κατάσταση** των γυναικών, διαπιστώνεται ότι πάνω από το μισό ποσοστό του δείγματος είναι άγαμες γυναίκες (55,0%) εν συγκρίσει με τις έγγαμες οι οποίες είναι σε ποσοστό της τάξεως του 29,0%. Πολύ μικρότερα εμφανίζονται τα ποσοστά γυναικών που ανήκουν στις υπόλοιπες κατηγορίες: διαζευγμένη (8,0%), συμβίωση με ή χωρίς σύμφωνο (7,0%) και σε διάσταση (1,0%). (Βλέπε Πίνακα 2 και Διάγραμμα 2).

Πίνακας 2: Οικογενειακή κατηγορία στην οποία ανήκει το δείγμα μελέτης

	Ποσοστό %
Έγγαμη	29,0
Άγαμη	55,0
Συμβίωση με ή χωρίς σύμφωνο	7,0
Διαζευγμένη	8,0
Σε διάσταση	1,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 2: Οικογενειακή κατηγορία στην οποία ανήκει το δείγμα μελέτης

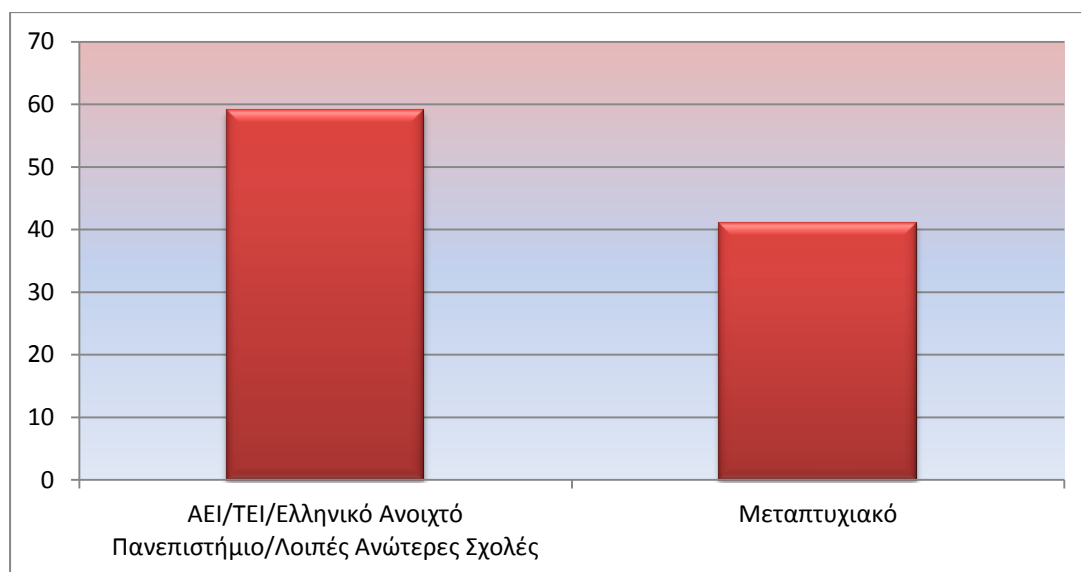


Σύμφωνα με τον Πίνακα 3, διαπιστώνεται ότι τα ποσοστά του δείγματος όσο αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο το οποίο έχουν ολοκληρώσει κατανέμονται ως εξής: το 59,0% των γυναικών ήταν απόφοιτες ΑΕΙ/ΤΕΙ/Ελληνικό Πανεπιστήμιο και Λοιπές Ανώτερες Σχολές και το 41,0 % κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Η μη ύπαρξη άλλων βαθμίδων εκπαίδευσης οφείλεται στο γεγονός ότι το δείγμα μελέτης αφορούσε σε σπουδάστριες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. οι οποίες για να φοιτήσουν στην εν λόγω σχολή έπρεπε να έχουν ολοκληρώσει τουλάχιστον την Τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Πίνακας 3: Το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρώσει το δείγμα μελέτης

	Ποσοστό %
ΑΕΙ/ΤΕΙ/Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο/Λοιπές Ανώτερες Σχολές	59,0
Μεταπτυχιακό	41,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 3: Το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρώσει το δείγμα μελέτης

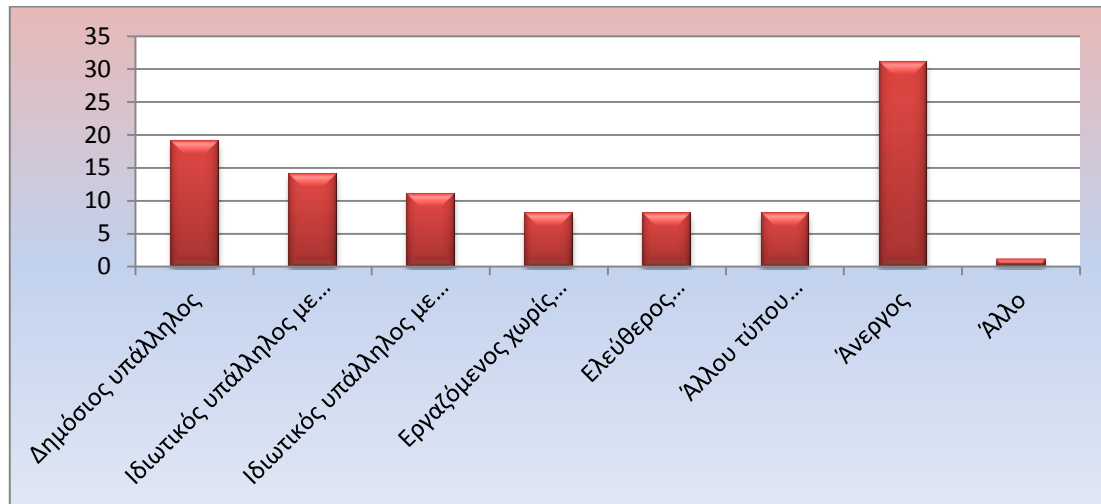


Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος είναι άνεργες όσο αφορά την παρούσα εργασιακή τους κατάσταση (31,0%). Ακολουθούν με σημαντικά ποσοστά ο δημόσιος υπάλληλος (19,0%), ο ιδιωτικός υπάλληλος με σύμβαση αορίστου χρόνου (14,0%) και ο ιδιωτικός υπάλληλος με σύμβαση ορισμένου χρόνου (11,0%). Ενώ λιγότερες φαίνονται να είναι οι γυναίκες εργαζόμενες χωρίς σύμβαση, ελεύθεροι επαγγελματίες καθώς και αυτές που έχουν σε άλλου τύπου εργασιακή σχέση (8,0% αντίστοιχα για την κάθε κατηγορία). (Βλέπε Πίνακα 4 και Διάγραμμα 4).

Πίνακας 4: Η παρούσα εργασιακή κατάσταση στην οποία βρίσκεται το δείγμα μελέτης

	Ποσοστό %
Δημόσιος υπάλληλος	19,0
Ιδιωτικός υπάλληλος με σύμβαση αορίστου	14,0
Ιδιωτικός υπάλληλος με σύμβαση ορισμένου	11,0
Εργαζόμενος χωρίς σύμβαση	8,0
Ελεύθερος επαγγελματίας	8,0
Άλλου τύπου εργασιακή σχέση	8,0
Άνεργος	31,0
Άλλο	1,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 4: Η παρούσα εργασιακή κατάσταση στην οποία βρίσκεται το δείγμα μελέτης

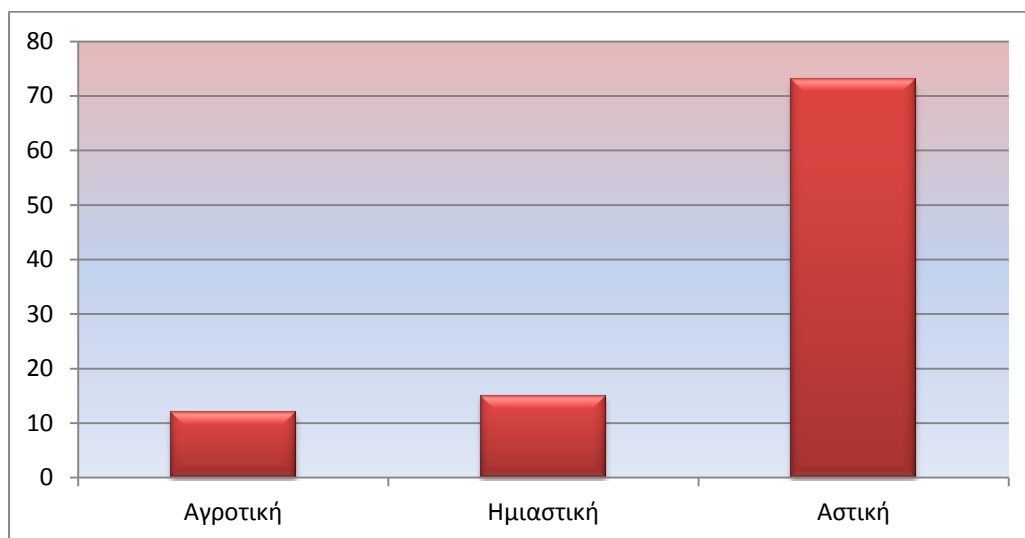


Όσο αφορά την περιοχή **διαμονής** του δείγματος, τα ευρήματα έδειξαν ότι η πλειοψηφία των γυναικών (73,0%) διαμένει σε αστική περιοχή, ενώ μικρότερα είναι τα ποσοστά του δείγματος που συγκεντρώνονται στην ημιαστική περιοχή (15,0%) και στην Αγροτική (12,0%). (Βλέπε Πίνακα 5 και Διάγραμμα 5).

Πίνακας 5: Χαρακτηρισμός της περιοχής διαμονής του δείγματος μελέτης.

	Ποσοστό %
Αγροτική	12,0
Ημιαστική	15,0
Αστική	73,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 5: Χαρακτηρισμός της περιοχής διαμονής του δείγματος μελέτης.



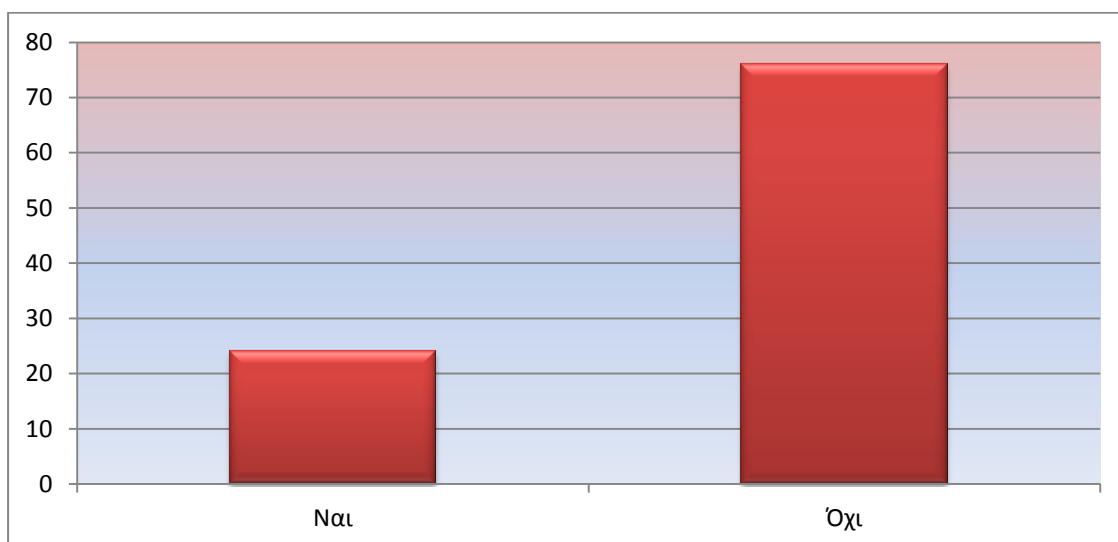
Β. Εμπειρία Περιστατικών Σεξουαλικής Παρενόχλησης στον Εργασιακό Χώρο

Σύμφωνα με τον Πίνακα 6, ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα ότι ένα σημαντικό ποσοστό των γυναικών του δείγματος (24,0%) ανέφερε ότι είχε πρόσφατη ή παλαιότερη προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας του. (Βλέπε Πίνακας 6 και Διάγραμμα 6).

Πίνακας 6: Προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης πρόσφατη ή παλαιότερη στον εργασιακό χώρο.

	Ποσοστό %
Ναι	24,0
Όχι	76,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 6: Προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης πρόσφατη ή παλαιότερη στον εργασιακό χώρο.



Σε ερώτηση σχετικά με το είδος-μορφή παρενοχλητικής συμπεριφοράς την οποία βίωσαν οι γυναίκες – θύματα και είχαν τη δυνατότητα να δώσουν πάνω από μια

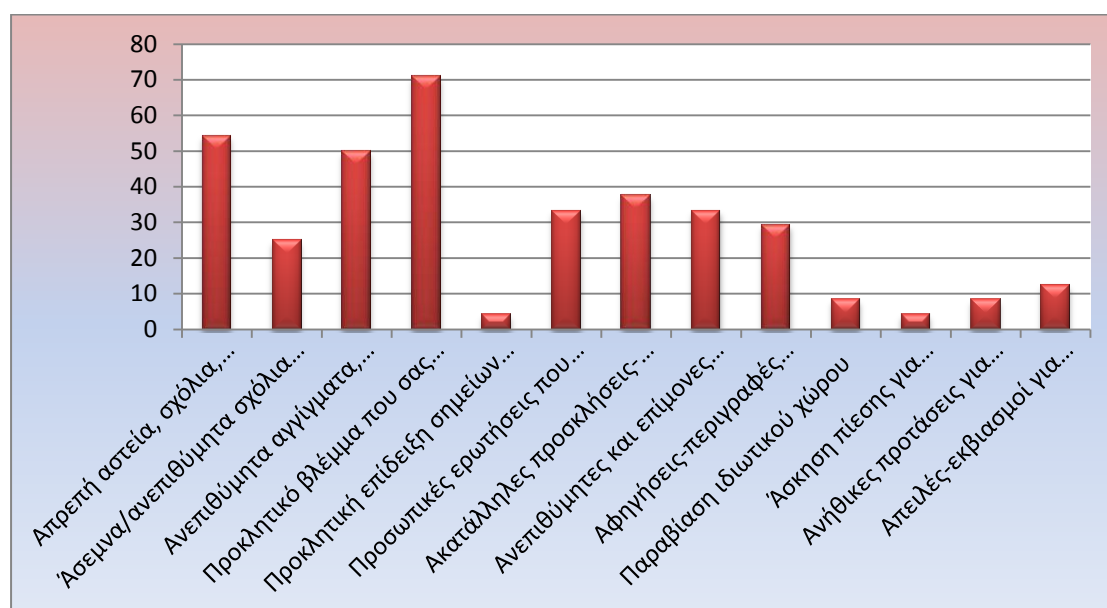
απάντηση, από τον Πίνακα 7 παρατηρείται ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά συγκεντρώνονται για τις εξής τρεις περιπτώσεις: *Προκλητικό βλέμμα που σας έκανε να αισθανθείτε άβολα* (70,8%), *Απρεπή αστεία, σχόλια, συζητήσεις που σας έκαναν να αισθανθείτε άβολα* (54,2%) και *Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάρδια, αγκαλιές, φιλιά, χειρονομίες, ήχοι που σας έφεραν σε δύσκολη θέση* (50,0%). Ακολουθούν με σημαντικά ποσοστά οι μορφές: *Ακατάλληλες προσκλήσεις-φορτικές πιέσεις για ραντεβού εκτός εργασιακού χώρου* (37,5%), *Προσωπικές ερωτήσεις που αφορούν στην ιδιωτική/σεξουαλική ζωή* (33,3%) και *Ανεπιθύμητες και επίμονες κλήσεις/sms/e-mail που σας έφεραν σε δύσκολη θέση* (33,3%).

Πίνακας 7: Μορφή παρενοχλητικής συμπεριφοράς (περισσότερες από μία απαντήσεις)

	Ποσοστό %
Απρεπή αστεία, σχόλια, συζητήσεις που σας έκαναν να αισθανθείτε άβολα	54,2
Άσεμνα/ανεπιθύμητα σχόλια για την εξωτερική σας εμφάνιση (σώμα, ρούχα, μακιγιάζ, κ.α.)	25,0
Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάρδια, αγκαλιές, φιλιά, χειρονομίες, ήχοι που σας έφεραν σε δύσκολη θέση	50,0
Προκλητικό βλέμμα που σας έκανε να αισθανθείτε άβολα	70,8
Προκλητική επίδειξη σημείων σώματός του/της	4,2
Προσωπικές ερωτήσεις που αφορούν στην ιδιωτική/σεξουαλική σας ζωή	33,3
Ακατάλληλες προσκλήσεις-φορτικές πιέσεις για ραντεβού εκτός εργασιακού χώρου	37,5
Ανεπιθύμητες και επίμονες κλήσεις/sms/e-mail που σας έφεραν σε δύσκολη θέση	33,3
Αφηγήσεις-περιγραφές προσωπικών εμπειριών από μέρους του/της που σας έφεραν σε δύσκολη θέση	29,2
Παραβίαση ιδιωτικού χώρου	8,3
Άσκηση πίεσης για σεξουαλική συνενούρηση	4,2
Ανήθικες προτάσεις για ευνοϊκότερη	8,3

μεταχείριση με ανταλλάγματα (προαγωγή, δώρα, αύξηση μισθού, κα)	
Απειλές-εκβιασμοί για δυσχερή μεταχείριση σε περίπτωση απόρριψης (απόλυση, διασυρμός, κα)	12,5

Διάγραμμα 7: Μορφή παρενοχλητικής συμπεριφοράς (περισσότερες από μία απαντήσεις)

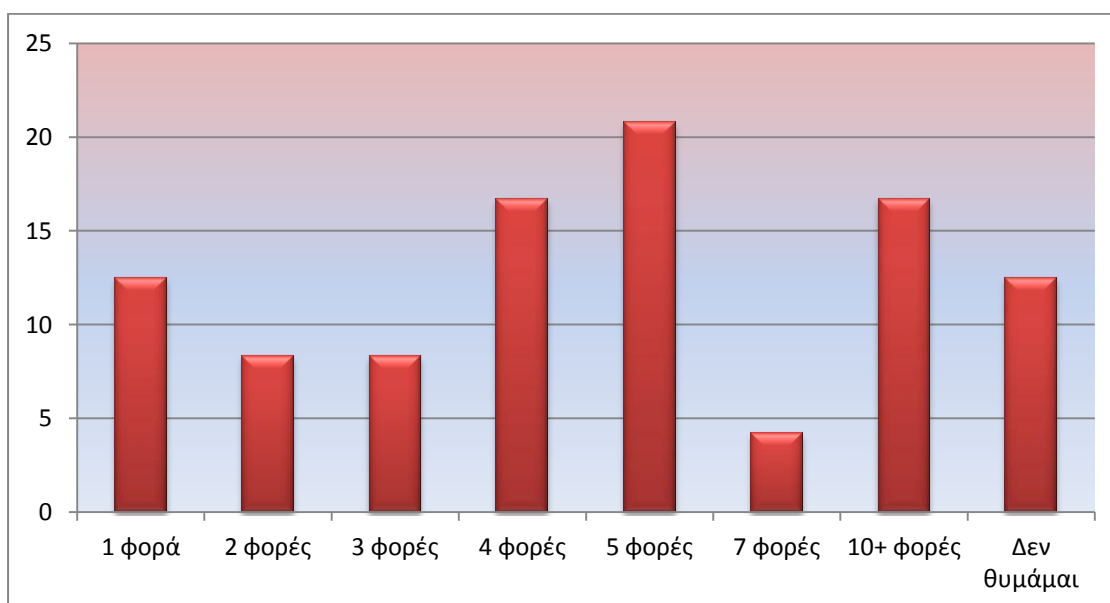


Όσο αφορά τη συχνότητα εμφάνισης της σεξουαλικής παρενοχλητικής συμπεριφοράς από το ίδιο το άτομο παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (37,5%) ανέφερε ότι το περιστατικό έλαβε χώρα τέσσερις - πέντε φορές. Επίσης, σημαντικό είναι το ποσοστό των γυναικών που ανέφεραν ότι η παρενόχληση επαναλήφθηκε περισσότερες από 10 φορές από το ίδιο το άτομο (16,7%) (Βλέπε Πίνακα 8 και Διάγραμμα 8).

Πίνακας 8. Φορές που έλαβε χώρα η σεξουαλική παρενόχληση από το ίδιο το άτομο

	Ποσοστό %
1 φορά	12,5
2 φορές	8,3
3 φορές	8,3
4 φορές	16,7
5 φορές	20,8
7 φορές	4,2
10+ φορές	16,7
Δεν θυμάμαι	12,5
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 8. Φορές που έλαβε χώρα η σεξουαλική παρενόχληση από το ίδιο το άτομο



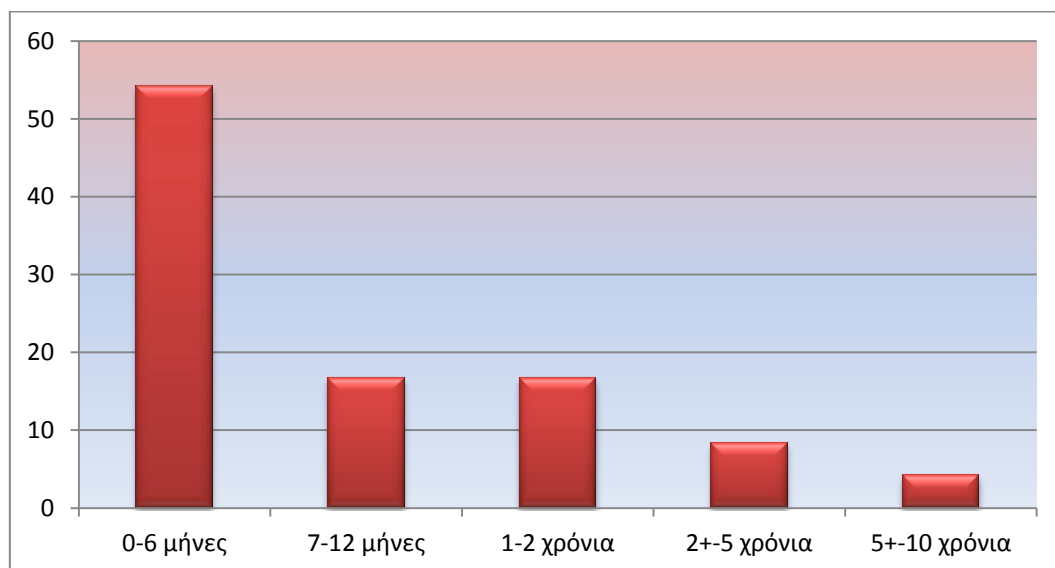
Αναφορικά με τον Πίνακα 9 παρατηρείται ότι όσο μικρότερα είναι τα χρονικά διαστήματα εργασίας του θύματος στην επιχείρηση, τόσο υψηλότερα εμφανίζονται να είναι τα ποσοστά εκδήλωσης παρενοχλητικής συμπεριφοράς. Συγκεκριμένα, πάνω από το μισό ποσοστό του δείγματος (54,2%) ανέφερε ότι το χρονικό διάστημα εργασίας τους ήταν από 0-6 μήνες. Ακολουθούν τα ποσοστά του δείγματος που απασχολούνταν από 7-12 μήνες και από 1-2 χρόνια (16,7% αντίστοιχα). Αρκετά

χαμηλότερα είναι τα ποσοστά παρενόχλησης για γυναίκες εργαζόμενες από 2 έτη και πάνω. (Βλέπε Πίνακα 9 και Διάγραμμα 9).

Πίνακας 9: Χρονικό διάστημα απασχόλησης στην επιχείρηση όπου έλαβε χώρα το περιστατικό παρενόχλησης

	Ποσοστό %
0-6 μήνες	54,2
7-12 μήνες	16,7
1-2 χρόνια	16,7
2+-5 χρόνια	8,3
5+-10 χρόνια	4,2
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 9: Χρονικό διάστημα απασχόλησης στην επιχείρηση όπου έλαβε χώρα το περιστατικό παρενόχλησης



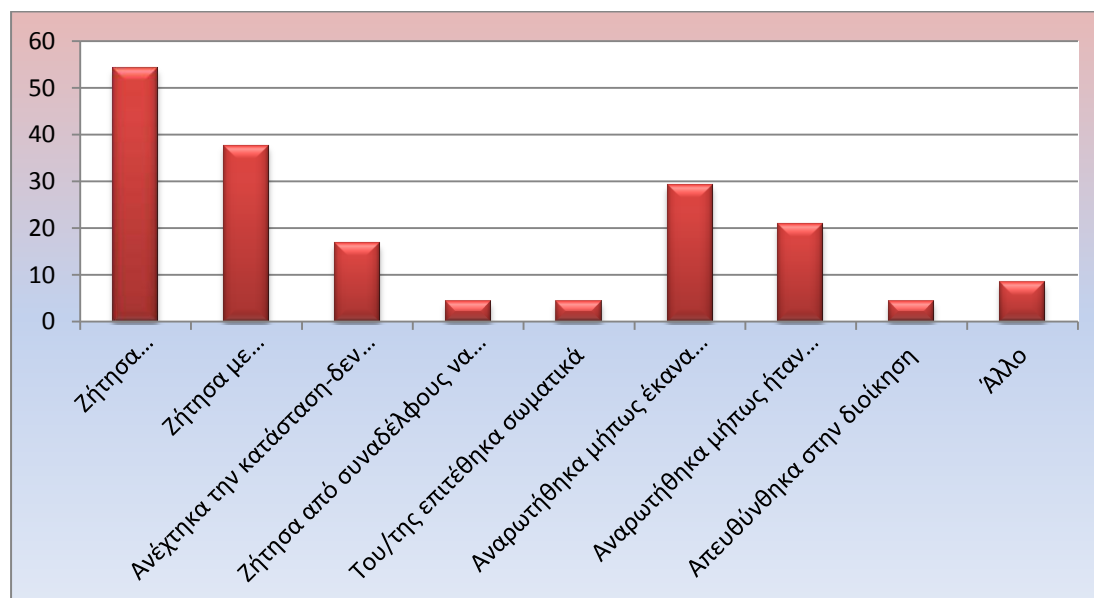
Αναφορικά με την αντίδραση των γυναικών – θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης παρατηρείται από τον Πίνακα 10 ότι πάνω από το 54,2% ζήτησε ευγενικά/ήρεμα/φιλικά από το άτομο να σταματήσει. Ακολουθούν οι αντιδράσεις : *Ζήτησα με αυστηρό/απότομο/ξεκάθαρο τρόπο από το άτομο να σταματήσει* (37,5%) και *Αναρωτήθηκα μήπως έκανα κάτι και το προκάλεσα* (29,2%). Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί το γεγονός ότι ελάχιστες ήταν οι γυναίκες- θύματα που ζήτησαν τη

βοήθεια τρίτων προσώπων (συνάδελφοι- 4,2%) ή απευθύνθηκαν στη διοίκηση (4,2%). Ενδιαφέρον παρουσιάζει, επίσης, το εύρημα ότι καμία γυναίκα δεν προέβη σε καταγγελία του περιστατικού.

Πίνακας 10: Αντίδραση των θυμάτων στο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης (περισσότερες από μια απαντήσεις)

	Ποσοστό %
Ζήτησα ευγενικά/ήρεμα/φιλικά από το άτομο να σταματήσει	54,2
Ζήτησα με αυστηρό/απότομο/ξεκάθαρο τρόπο από το άτομο να σταματήσει	37,5
Ανέχτηκα την κατάσταση-δεν έκανα τίποτα	16,7
Ζήτησα από συναδέλφους να επέμβουν	4,2
Του/της επιτέθηκα σωματικά	4,2
Αναρωτήθηκα μήπως έκανα κάτι και το προκάλεσα	29,2
Αναρωτήθηκα μήπως ήταν απλά φλερτ και όχι κάτι παραπάνω	20,8
Απευθύνθηκα στην διοίκηση	4,2
Άλλο	8,3

Διάγραμμα 10: Αντίδραση των θυμάτων στο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης (περισσότερες από μια απαντήσεις)

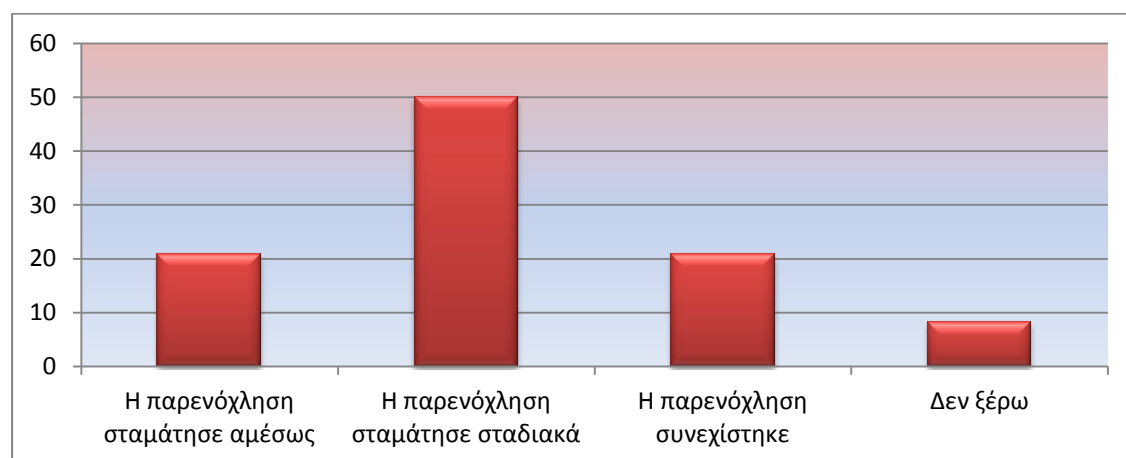


Θετικά είναι τα αποτελέσματα για τις γυναίκες-θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης που αντέδρασαν στη συμπεριφορά του δράστη. Συγκεκριμένα, η πλειοψηφία του δείγματος (70,8%) ανέφερε ότι η παρενόχληση σταμάτησε άμεσα ή σταδιακά εν αντιθέσει με το 20,8% που ανέφερε ότι η παρενοχλητική συμπεριφορά του δράστη συνεχίστηκε (Βλέπε Πίνακα 11 και Διάγραμμα 11).

Πίνακας 11. Αποτέλεσμα της αντίδρασης των θυμάτων στην παρενοχλητική συμπεριφορά του δράστη

	Ποσοστό %
Η παρενόχληση σταμάτησε αμέσως	20,8
Η παρενόχληση σταμάτησε σταδιακά	50,0
Η παρενόχληση συνεχίστηκε	20,8
Δεν ξέρω	8,3
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 11. Αποτέλεσμα της αντίδρασης των θυμάτων στην παρενοχλητική συμπεριφορά του δράστη

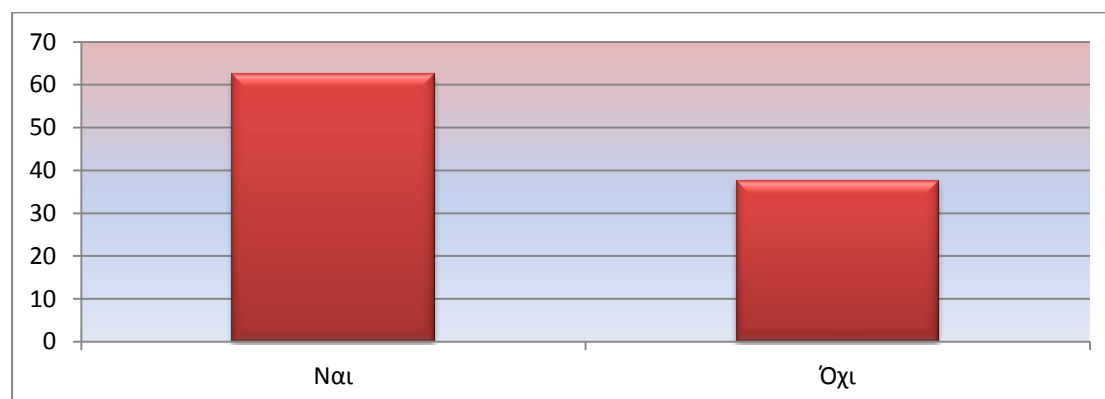


Σε ερώτηση που τέθηκε στο δείγμα γυναικών που έχει προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης σχετικά με το αν παρέμεινε ή όχι στην εργασία αυτή, το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε θετικά. Εν αντιθέσει με το ποσοστό του 37,5% που φαίνεται να μην παρέμεινε στον ίδιο εργασιακό χώρο που βίωσε περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης (Βλέπε Πίνακα 12 και Διάγραμμα 12).

Πίνακας 12. Παραμονή στην εργασία μετά το περιστατικό παρενόχλησης

	Ποσοστό %
Ναι	62,5
Όχι	37,5
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 12. Παραμονή στην εργασία μετά το περιστατικό παρενόχλησης

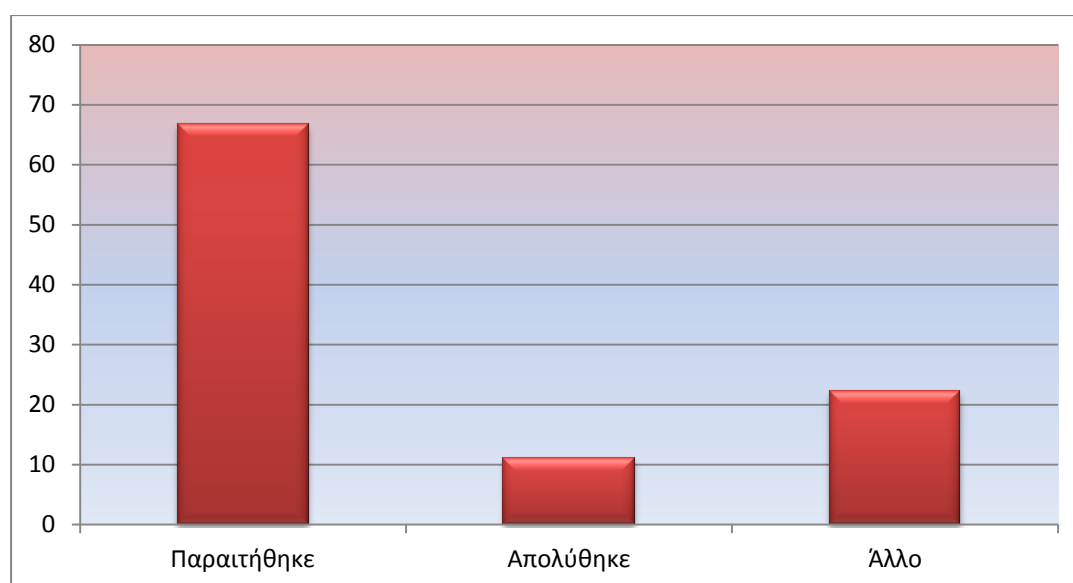


Άξιο λόγου αποτελεί το εύρημα ότι από το ποσοστό του δείγματος που απάντησε θετικά στην ερώτηση 12 σχετικά με την αποχώρηση του από το χώρο εργασίας, το μεγαλύτερο ποσοστό (66,7%) διαπιστώνεται ότι παραιτείται. Σημαντικό επίσης, είναι το ποσοστό της τάξεως του 11,1% που ανέφερε ότι απολύθηκε από την εργασία του λόγω της σεξουαλικής παρενόχλησης που δέχθηκε. (Βλέπε Πίνακα 13 και Διάγραμμα 13).

Πίνακας 13: Ο λόγος μη παραμονής στην εργασία

	Ποσοστό %
Παραιτήθηκε	66,7
Απολύθηκε	11,1
Άλλο	22,2
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 13: Ο λόγος μη παραμονής στην εργασία

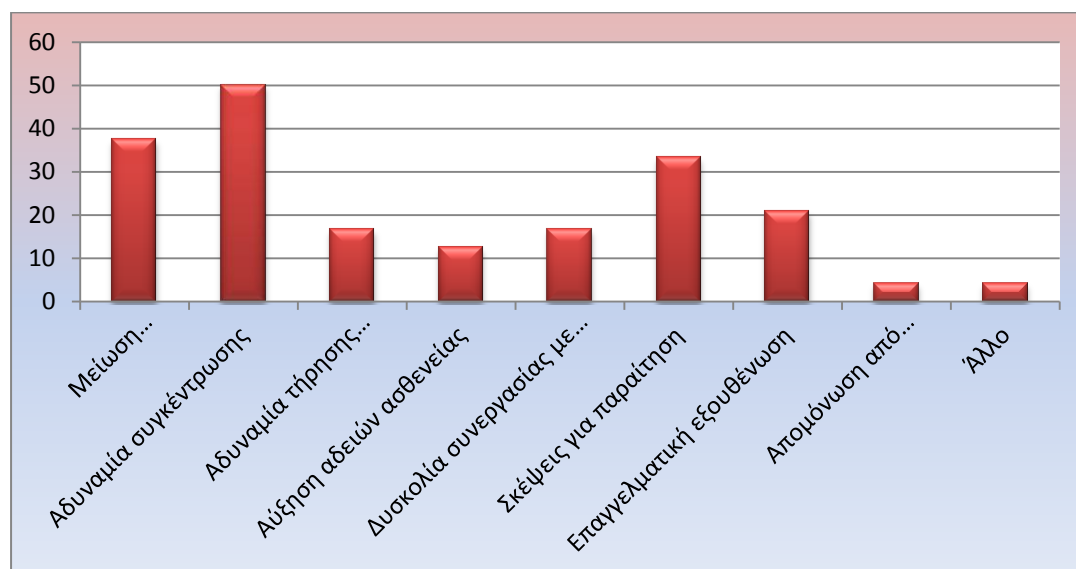


Σε ερώτηση που τέθηκε στο δείγμα γυναικών που είχε προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης, σχετικά με ενδεχόμενες αλλαγές στην επαγγελματική τους ζωή, το 50,0% ανέφερε αδυναμία συγκέντρωσης. Ακολουθούν οι αλλαγές που αφορούν στην μείωση αποδοτικότητας/ παραγωγικότητας (37,5%), σκέψεις για παραίτηση (33,3%) και επαγγελματική εξουθένωση (20,8%) (Βλέπε Πίνακα 14 και Διάγραμμα 14).

Πίνακας 14: Αλλαγές στην επαγγελματική ζωή του θύματος (περισσότερες από μία απαντήσεις)

	Ποσοστό %
Μείωση αποδοτικότητας/παραγωγικότητας	37,5
Αδυναμία συγκέντρωσης	50,0
Αδυναμία τήρησης προθεσμιών	16,7
Αύξηση αδειών ασθενείας	12,5
Δυσκολία συνεργασίας με άλλα άτομα	16,7
Σκέψεις για παραίτηση	33,3
Επαγγελματική εξουθένωση	20,8
Απομόνωση από οικογενειακό/φιλικό/επαγγελματικό περιβάλλον	4,2
Άλλο	4,2

Διάγραμμα 14: Αλλαγές στην επαγγελματική ζωή του θύματος (περισσότερες από μία απαντήσεις)

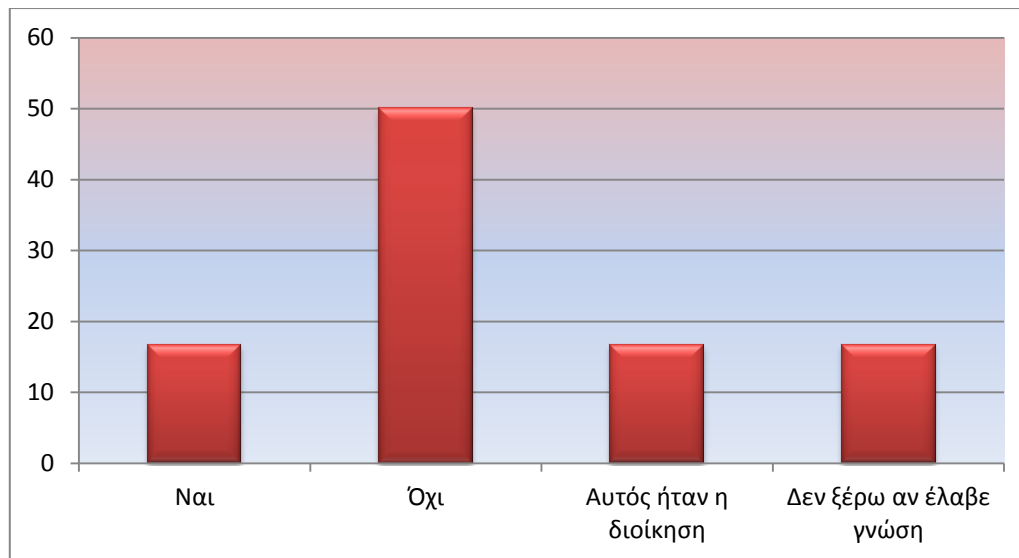


Όσο αφορά τη γνώση της διοίκησης για τη σεξουαλική παρενοχλητική συμπεριφορά του δράστη στην περίπτωση που είχε συμβεί, το μισό ποσοστό των παρενοχλημένων γυναικών (50,0%) απάντησε αρνητικά εν αντιθέσει με το 16,7% του δείγματος που ανέφερε ότι η διοίκηση είχε αντιληφθεί τα περιστατικά παρενοχλητικής συμπεριφοράς. Σημαντικό είναι το γεγονός ότι το 16,7% ανέφερε ότι ο δράστης ήταν η ίδια η διοίκηση. (Βλέπε Πίνακα 15 και Διάγραμμα 15).

Πίνακας 15. Γνώση της διοίκησης για τη σεξουαλική παρενόχληση

	Ποσοστό %
Ναι	16,7
Όχι	50,0
Αυτός ήταν η διοίκηση	16,7
Δεν ξέρω αν έλαβε γνώση	16,7
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 15. Γνώση της διοίκησης για τη σεξουαλική παρενόχληση

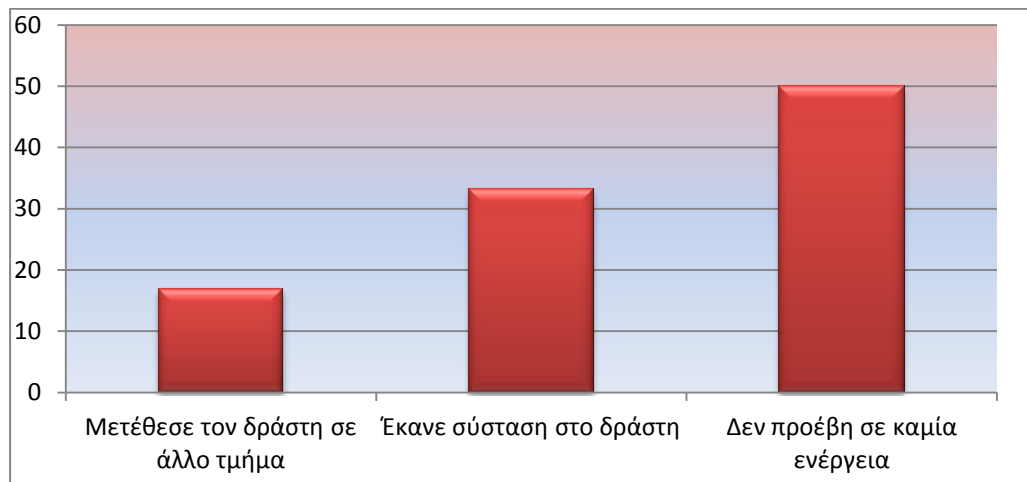


Από το ποσοστό που απάντησε θετικά στην γνώση της διοίκησης για σεξουαλική παρενόχληση το 50,0% του δείγματος ανέφερε ότι η διοίκηση δεν έλαβε κανένα μέτρο αντιμετώπισης του φαινομένου, εν αντιθέσει με το άλλο μισό το οποίο ανέφερε ότι η διοίκηση προέβη στην λήψη μέτρων αντιμετώπισης: το 33,3% έκανε σύσταση στο δράστη και το 16,7% το μετέθεσε σε άλλο τμήμα (Βλέπε Πίνακα 16 και Διάγραμμα 16).

Πίνακας 16: Μέτρα που πήρε η διοίκηση για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης

	Ποσοστό %
Μετέθεσε τον δράστη σε άλλο τμήμα	16,7
Έκανε σύσταση στο δράστη	33,3
Δεν προέβη σε καμία ενέργεια	50,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 16: Μέτρα που πήρε η διοίκηση για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης

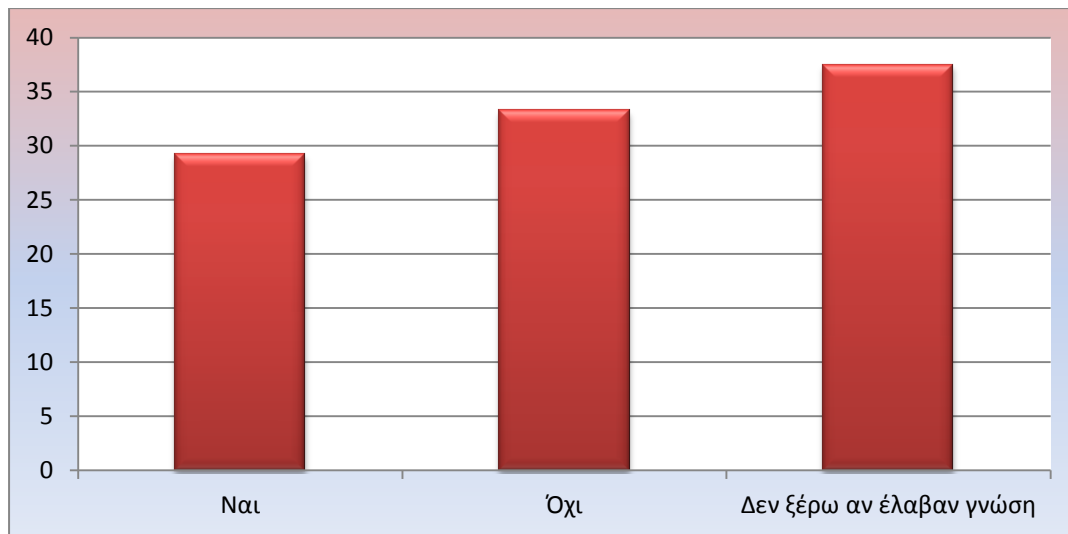


Το 33% του δείγματος ανέφερε ότι δεν γνώριζαν οι συνάδελφοι του ότι ήταν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, εν αντιθέσει με το 29,2% που ανέφερε γνώση των συναδέλφων για το εν λόγω θέμα. Επίσης, ένα σημαντικό ποσοστό της τάξεως του 37,5% ανέφερε ότι δεν γνώριζε αν έλαβαν γνώση οι συνάδελφοι (Βλέπε Πίνακα 17 και Διάγραμμα 17).

Πίνακας 17. Γνώση των συναδέλφων για τη σεξουαλική παρενόχληση.

	Ποσοστό %
Ναι	29,2
Όχι	33,3
Δεν ξέρω αν έλαβαν γνώση	37,5
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 17. Γνώση των συναδέλφων για τη σεξουαλική παρενόχληση.

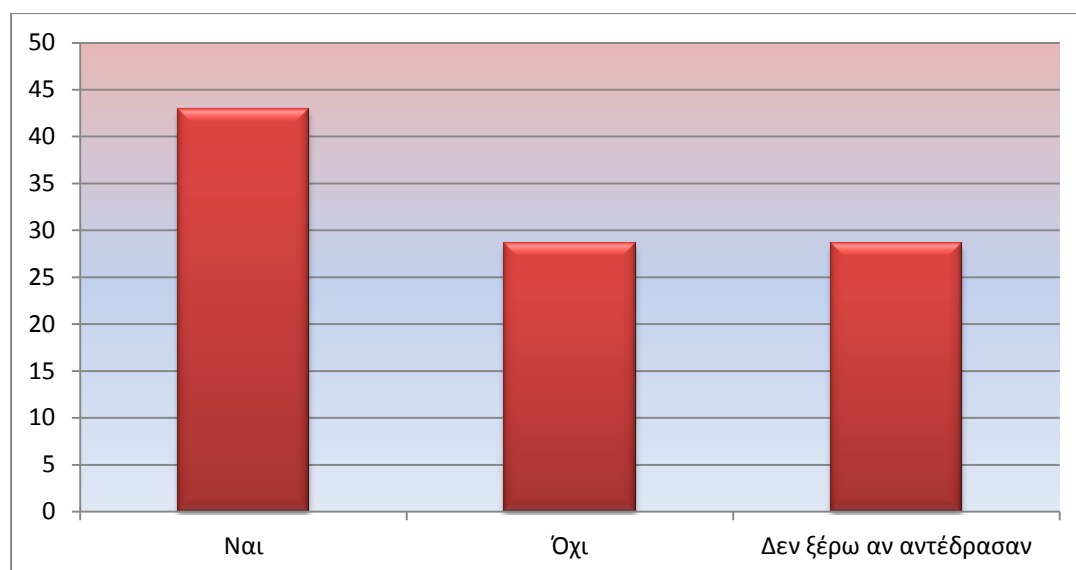


Από το ποσοστό που απάντησε θετικά στην ερώτηση σχετικά με την γνώση των συναδέλφων για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα ότι ένα σημαντικό ποσοστό εμφανίζεται να αντέδρασε (42,9%). Ενώ το 28,6% ανέφερε ότι δεν γνώριζε αν οι συνάδελφοι έλαβαν γνώση. (Βλέπε Πίνακας 18 και Διάγραμμα 18).

Πίνακας 18. Αντίδραση των συναδέλφων για τη σεξουαλική παρενόχληση.

	Ποσοστό %
Ναι	42,9
Όχι	28,6
Δεν ξέρω αν αντέδρασαν	28,6
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 18. Αντίδραση των συναδέλφων για τη σεξουαλική παρενόχληση.



Σύμφωνα με τον Πίνακα 19, οι πρώτες αντιδράσεις των συναδέλφων που είχαν γνώση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης είναι: Με συμβούλευσαν να του/της ζητήσω με ευγενικό/ήρεμο/φιλικό τρόπο να μην με ενοχλήσει ξανά (33,3%), με παρακίνησαν να απευθυνθώ στην διοίκηση (33,3 %) και επιτέθηκαν λεκτικά ή και σωματικά στο δράστη (33,3%).

Πίνακας 19. Πρώτη αντίδραση των συναδέλφων για τη σεξουαλική παρενόχληση.

	Ποσοστό %
Με συμβούλευσαν να του/της ζητήσω με ευγενικό/ήρεμο/φιλικό τρόπο να μην με ενοχλήσει ξανά	33,3
Με παρακίνησαν να απευθυνθώ στην διοίκηση	33,3
Επιτέθηκαν λεκτικά ή και σωματικά στο δράστη	33,3
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 19. Πρώτη αντίδραση των συναδέλφων για τη σεξουαλική παρενόχληση.

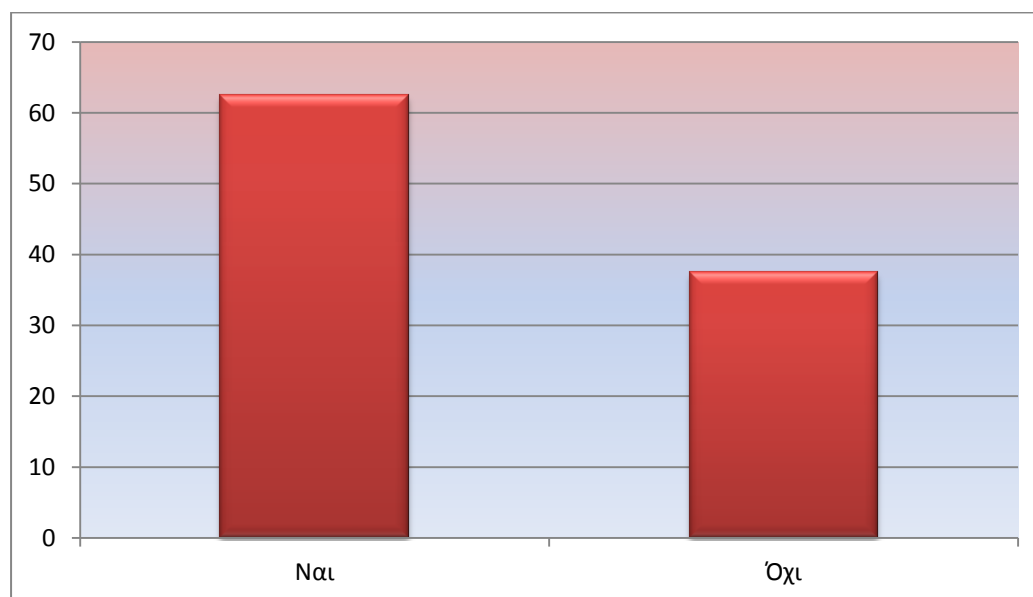


Σε ερώτηση που τέθηκε στις γυναίκες με εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό τους χώρο, σχετικά με το αν ανέφεραν το περιστατικό σε κάποιο άλλο άτομο, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (62,5%) απάντησε θετικά εν αντιθέσει με το 37,5% που φαίνεται να μην επιθυμούσε να μοιραστεί την εμπειρία αυτή με κάποιο άλλο άτομο. (Βλέπε Πίνακα 20 και Διάγραμμα 20).

Πίνακας 20. Αναφορά του περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης σε κάποιο άλλο πρόσωπο

	Ποσοστό %
Ναι	62,5
Όχι	37,5
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 20. Αναφορά του περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης σε κάποιο άλλο πρόσωπο

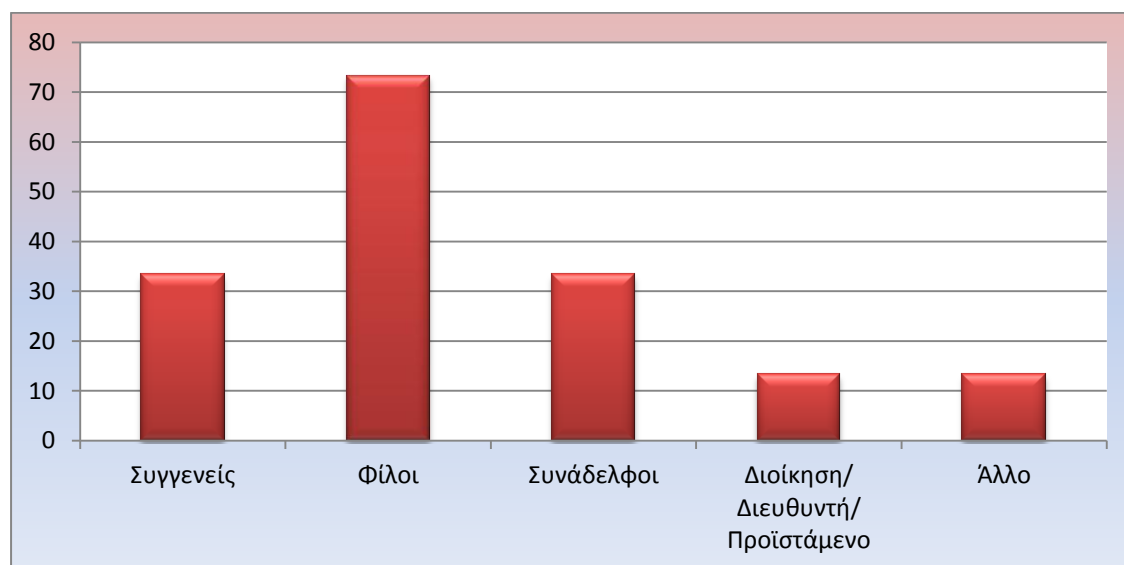


Τα πρόσωπα που εμπιστεύονται οι γυναίκες-θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης φαίνεται να είναι στο μεγαλύτερο ποσοστό από το φιλικό τους περιβάλλον (73,3%). Ακολουθούν οι συγγενείς και οι συνάδελφοι με το ίδιο ποσοστό 33,3% ενώ μικρότερα είναι τα ποσοστά γυναικών που απευθύνονται στη διοίκηση/διευθυντή/συνάδελφο ή σε κάποιο άλλο πρόσωπο (13,3% αντίστοιχα). Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί ότι κανένα άτομο που είχε προσωπική εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης δεν απευθύνθηκε σε κάποιο ειδικό (σύμβουλο, ψυχολόγο, κοινωνικό λειτουργό) (Βλέπε Πίνακας 21 και Διάγραμμα 21) (ερώτηση με δυνατότητα επιλογής πάνω από μία απάντησης).

Πίνακας 21: Το πρόσωπο αναφοράς του περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης (περισσότερες από μία απαντήσεις)

	Ποσοστό %
Συγγενείς	33,3
Φίλοι	73,3
Συνάδελφοι	33,3
Διοίκηση/ Διευθυντή/ Προϊστάμενο	13,3
Άλλο	13,3

Διάγραμμα 21: Το πρόσωπο αναφοράς του περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης

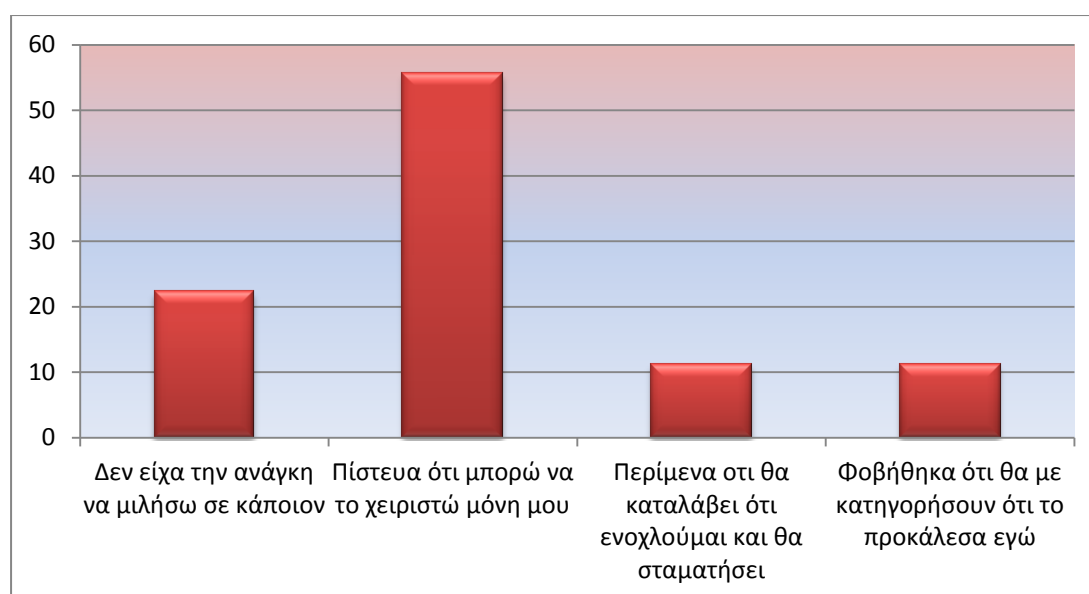


Από τις γυναίκες- θύματα που απάντησαν αρνητικά στην αναφορά περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης σε άλλο άτομο, παρατηρείται ότι πάνω από το μισό ποσοστό αυτού του δείγματος (55,6%) δεν προέβη σε αυτήν την ενέργεια γιατί θεωρούσε ότι μπορεί να το χειριστεί μόνο του. Ακολουθούν οι γυναίκες που ανέφεραν ότι δεν είχαν την ανάγκη να μιλήσουν σε κάποιον για το περιστατικό αυτό με ποσοστό 22,2%. Ενώ μικρότερα είναι τα ποσοστά του δείγματος που αναφέρουν ως λόγους: *‘Περίμενα ότι θα καταλάβει ότι ενοχλούμαι και θα σταματήσει’* και *‘Φοβήθηκα ότι θα με κατηγορήσουν ότι το προκάλεσα εγώ’* (11,1% αντίστοιχα). (Βλέπε Πίνακα 22 και Διάγραμμα 22).

Πίνακας 22: Αν δεν υπήρχε κάποιο πρόσωπο αναφοράς, ποιος ήταν ο λόγος

	Ποσοστό %
Δεν είχα την ανάγκη να μιλήσω σε κάποιον	22,2
Πίστευα ότι μπορώ να το χειριστώ μόνη μου	55,6
Περίμενα ότι θα καταλάβει ότι ενοχλούμαι και θα σταματήσει	11,1
Φοβήθηκα ότι θα με κατηγορήσουν ότι το προκάλεσα εγώ	11,1
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 22: Αν δεν υπήρχε κάποιο πρόσωπο αναφοράς, ποιος ήταν ο λόγος

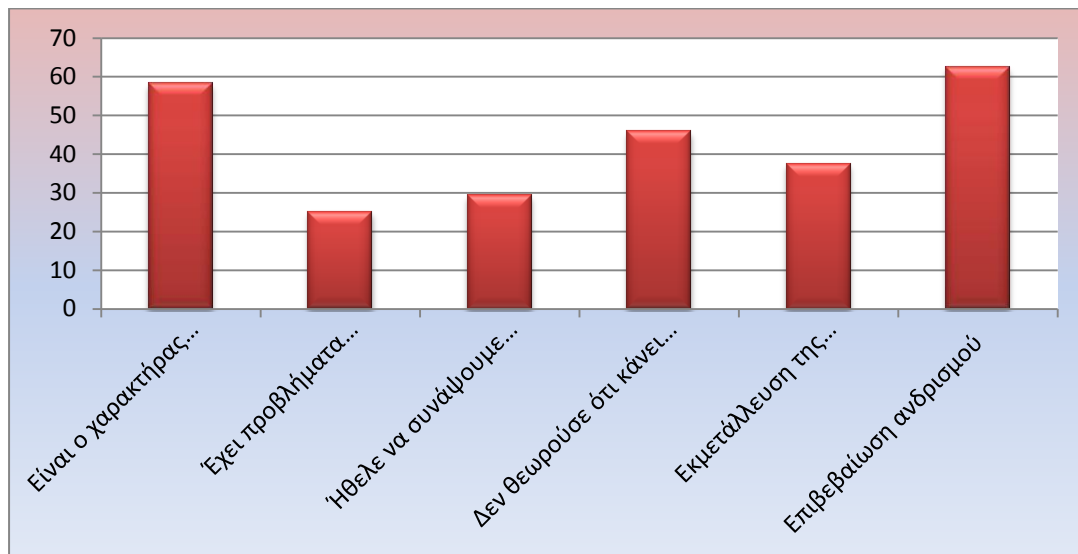


Αναφορικά με τους λόγους που οδήγησαν τον δράστη σε παρενοχλητική συμπεριφορά, οι γυναίκες- θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης ανέφεραν ως κυριότερους λόγους: την *επιβεβαίωση ανδρισμού* (62,5%) και είναι ο *χαρακτήρας του τέτοιος και συνηθίζει να παρενοχλεί κοπέλες* (58,3%). Ακολουθούν ως λόγοι με σημαντικά ποσοστά: *Δεν θεωρούσε ότι κάνει κάτι μεμπτό* (45,8%) και *Εκμετάλλευση της ιεραρχικά ανώτερης θέσης του* (37,5%). Στο σημείο αυτό να αναφερθεί ότι στην εν λόγω ερώτηση το δείγμα είχε τη δυνατότητα να επιλέξει περισσότερες από μία απαντήσεις. (Βλέπε Πίνακα 23 και Διάγραμμα 23).

Πίνακας 23: Λόγος ερμηνείας της συμπεριφοράς του δράστη (περισσότερες από μια απαντήσεις).

	Ποσοστό %
Είναι ο χαρακτήρας του/της τέτοιος/ Συνηθίζει να παρενοχλεί κοπέλες	58,3
Έχει προβλήματα διαταραχής προσωπικότητας	25,0
Ήθελε να συνάψουμε σχέση-Του άρεσα ως γυναίκα	29,2
Δεν θεωρούσε ότι κάνει κάτι μεμπτό	45,8
Εκμετάλλευση της ιεραρχικά ανώτερης θέσης του	37,5
Επιβεβαίωση ανδρισμού	62,5

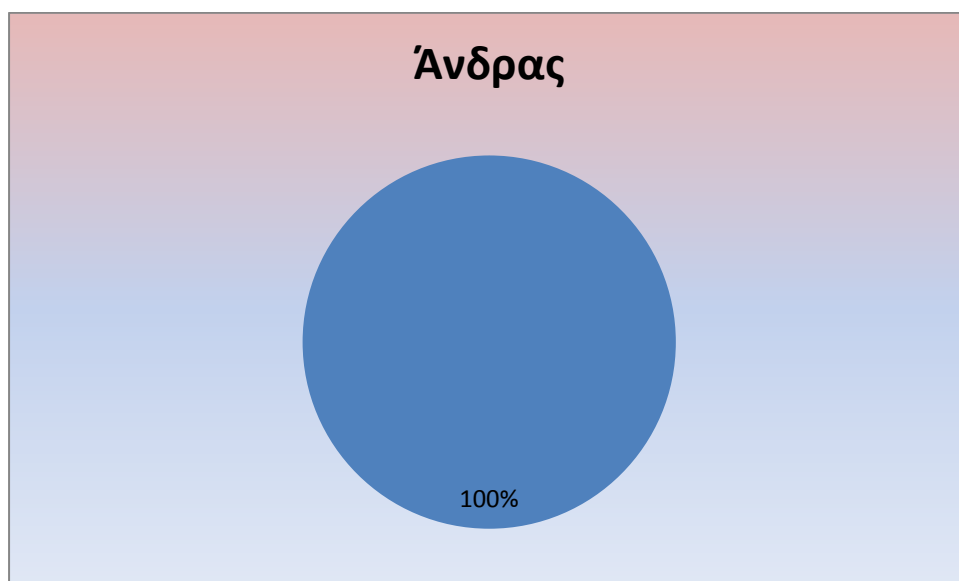
Διάγραμμα 23: Λόγος ερμηνείας της συμπεριφοράς του δράστη (περισσότερες από μια απαντήσεις).



Πίνακας 24. Φύλο δράστη παρενοχλητικής συμπεριφοράς

	Ποσοστό %
Άνδρας	100,0

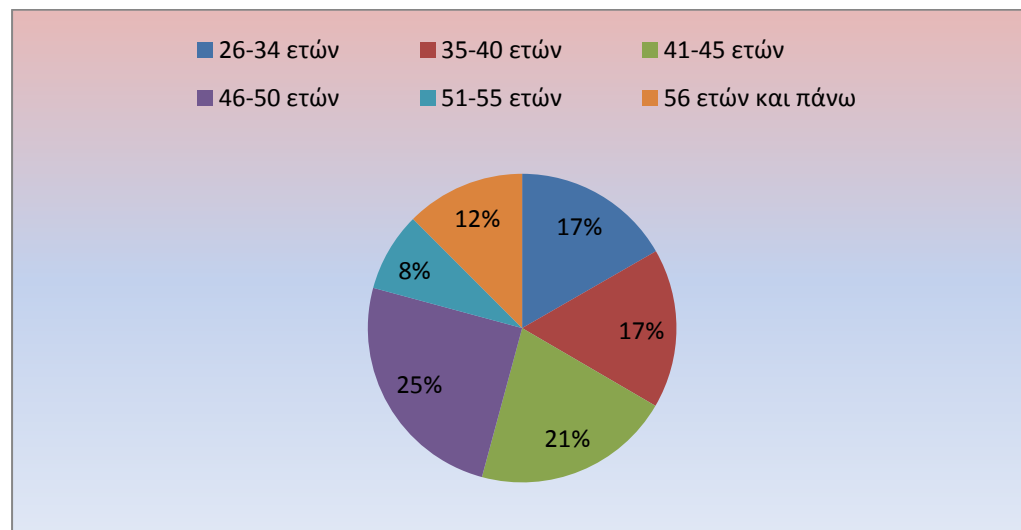
Διάγραμμα 24. Φύλο δράστη παρενοχλητικής συμπεριφοράς



Πίνακας 25. Ηλικία δράστη παρενοχλητικής συμπεριφοράς

	Ποσοστό %
26-34 ετών	16,7
35-40 ετών	16,7
41-45 ετών	20,8
46-50 ετών	25,0
51-55 ετών	8,3
56 ετών και πάνω	12,5
Σύνολο	100,0

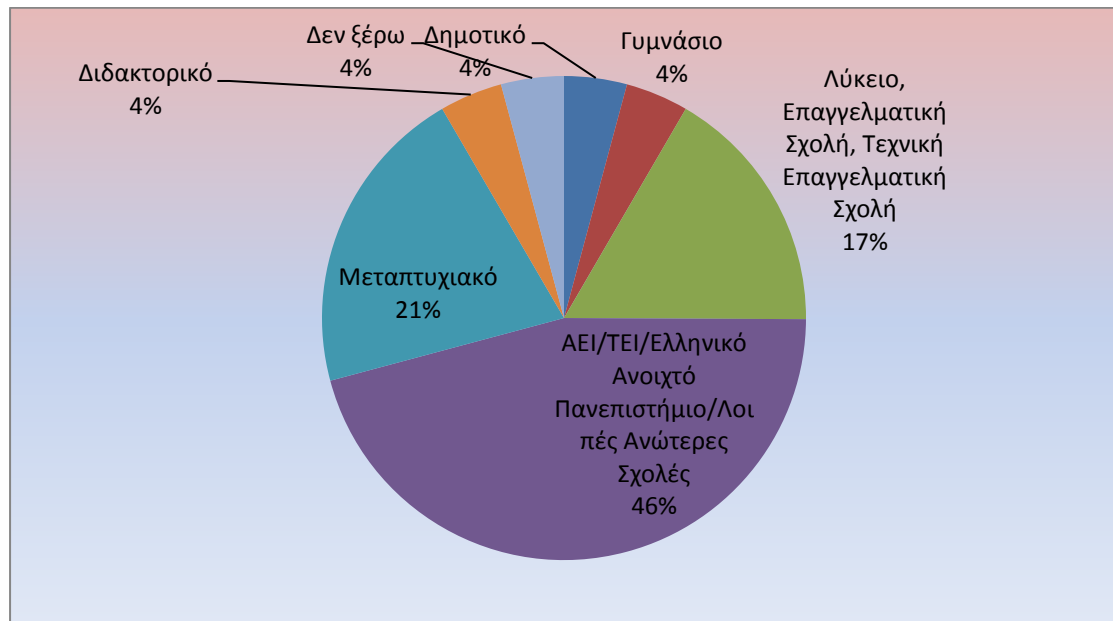
Διάγραμμα 25. Ηλικία δράστη παρενοχλητικής συμπεριφοράς



Πίνακας 26. Μορφωτικό επίπεδο δράστη

	Ποσοστό %
Δημοτικό	4,2
Γυμνάσιο	4,2
Λύκειο, Επαγγελματική Σχολή, Τεχνική Επαγγελματική Σχολή	16,7
ΑΕΙ/ΤΕΙ/Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο/Λοιπές Ανώτερες Σχολές	45,8
Μεταπτυχιακό	20,8
Διδακτορικό	4,2
Δεν ξέρω	4,2
Σύνολο	100,0

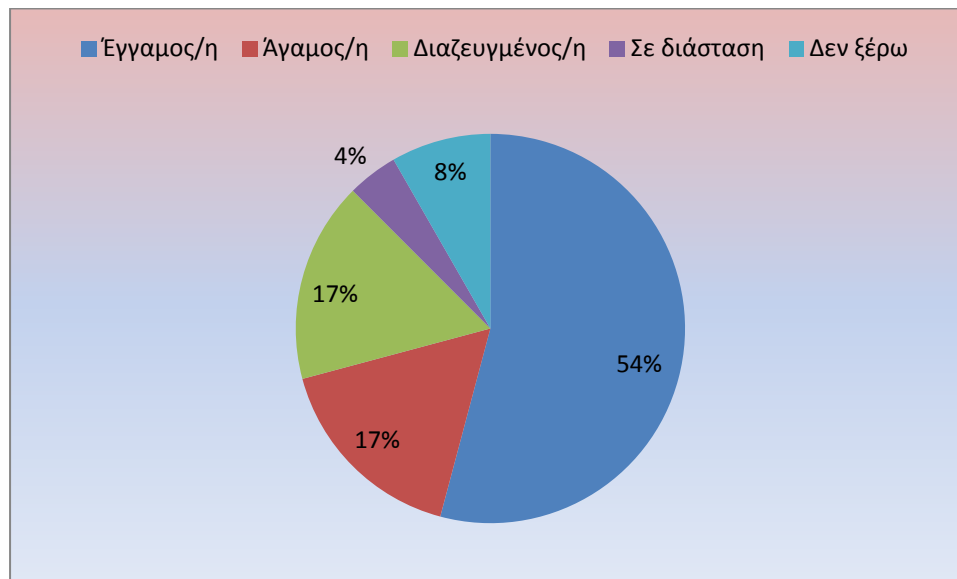
Διάγραμμα 26. Μορφωτικό επίπεδο δράστη



Πίνακας 27. Οικογενειακή κατάσταση δράστη

	Ποσοστό %
Έγγαμος/η	54,2
Άγαμος/η	16,7
Διαζευγμένος/η	16,7
Σε διάσταση	4,2
Δεν ξέρω	8,3
Σύνολο	100,0

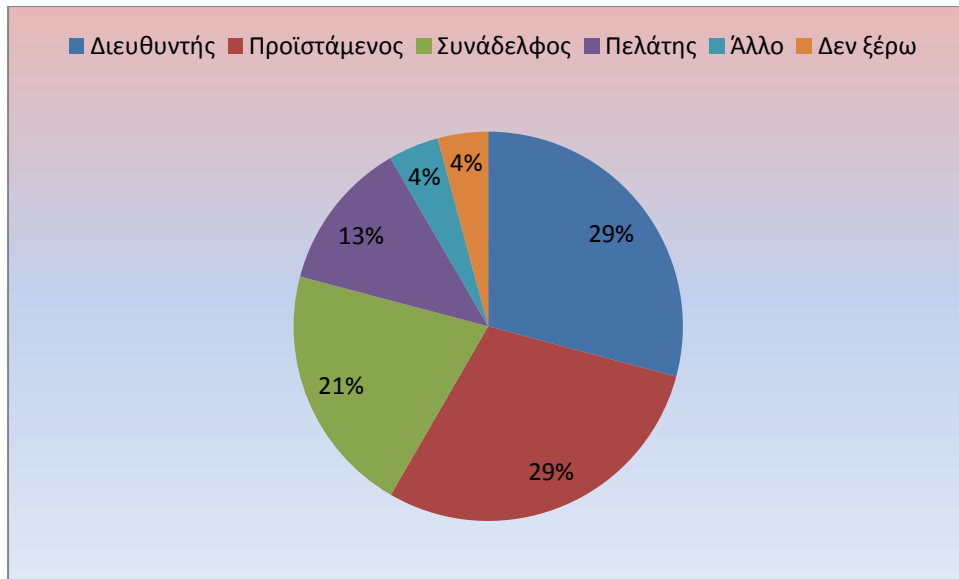
Διάγραμμα 27. Οικογενειακή κατάσταση δράστη



Πίνακας 28: Επαγγελματική ιδιότητα του δράστη

	Ποσοστό %
Διευθυντής	29,2
Προϊστάμενος	29,2
Συνάδελφος	20,8
Πελάτης	12,5
Άλλο	4,2
Δεν ξέρω	4,2
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 28: Επαγγελματική ιδιότητα του δράστη



Όσο αφορά το προφίλ του δράστη, διαπιστώνεται ότι πρόκειται για άνδρα, ηλικίας 46-50 ετών, έγγαμο, με ανώτατη μόρφωση και κατέχοντας υψηλές ιεραρχικά θέσεις εργασίας (π.χ Διευθυντές, Προϊστάμενοι κ.α.) (Βλέπε Πίνακες 24-28).

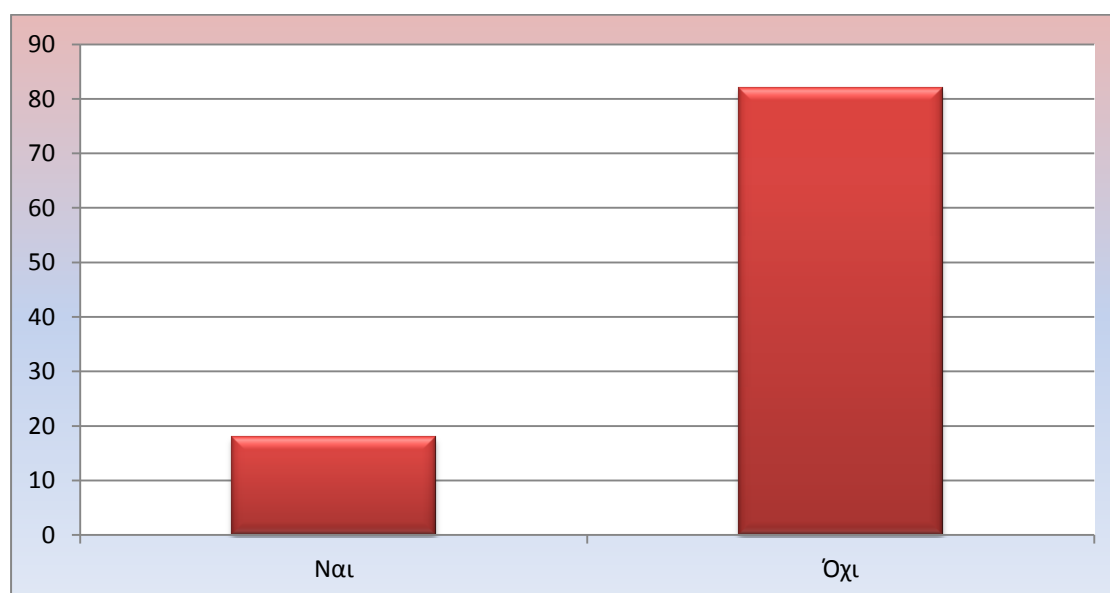
Γ. Έμμεση Γνώση Περιστατικού Σεξουαλικής Παρενόχλησης σε Άλλη Εργαζόμενη Γυναίκα στον Ίδιο Εργασιακό Χώρο

Αναφορικά με την γνώση του δείγματος για περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης εις βάρος άλλης εργαζόμενης στον ίδιο χώρο, το 82,0% του δείγματος απάντησε αρνητικά, ενώ μόλις το 18,0% ανέφερε να γνωρίζει και άλλη γυναίκα - θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης στον ίδιο χώρο εργασίας (Πίνακας 29 και Διάγραμμα 29).

Πίνακας 29. Έμμεση γνώση περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης εις βάρος άλλης γυναίκας εργαζόμενης στο ίδιο χώρο.

	Ποσοστό %
Ναι	18,0
Όχι	82,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 29. Έμμεση γνώση περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης εις βάρος άλλης γυναίκας εργαζόμενης στο ίδιο χώρο.



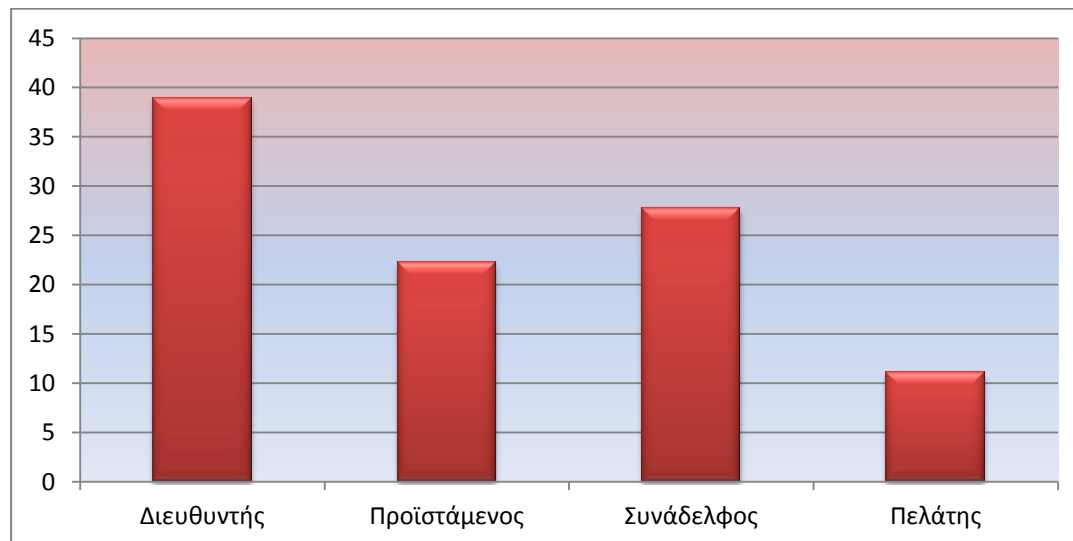
Όσο αφορά τις απαντήσεις γυναικών που είχαν έμμεση γνώση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης παρατηρείται ότι σχετικά με την επαγγελματική ιδιότητα

του δράστη, τα μεγαλύτερα ποσοστά συγκεντρώνονται στη θέση του διευθυντή (38,9%), ακολουθεί ο συνάδελφος (27,2%) και ο προϊστάμενος (22,2%). Αρκετά μικρότερα είναι τα ποσοστά που αναφέρουν ότι ο δράστης ήταν πελάτης (11,1%). (Βλέπε Πίνακας 30 και Διάγραμμα 30).

Πίνακας 30: Επαγγελματική ιδιότητα του δράστη- έμμεση γνώση

	Ποσοστό %
Διευθυντής	38,9
Προϊστάμενος	22,2
Συνάδελφος	27,8
Πελάτης	11,1
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 30: Επαγγελματική ιδιότητα του δράστη- έμμεση γνώση

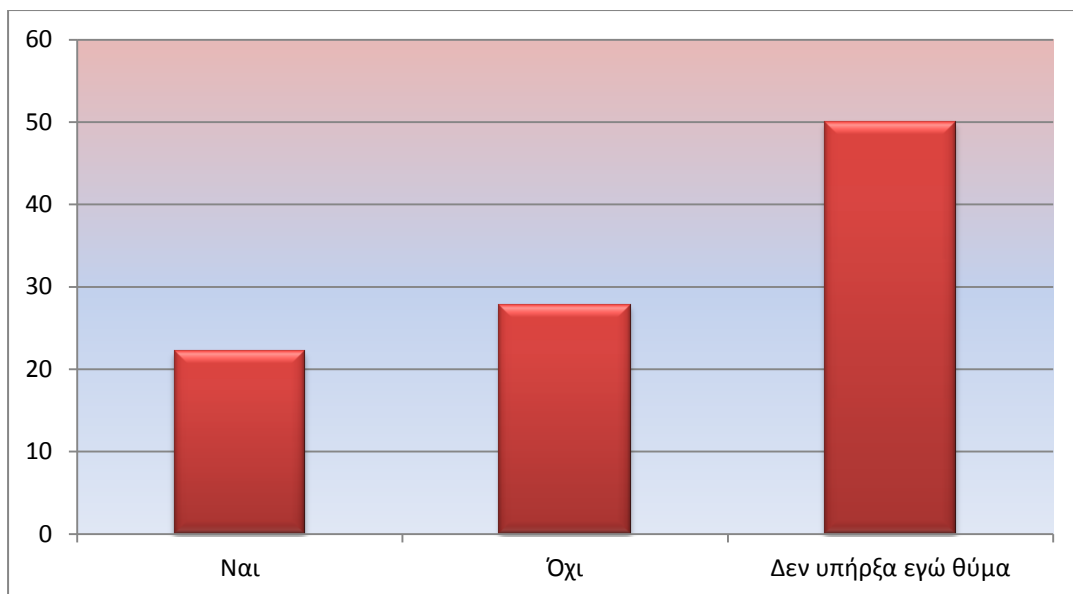


Σε ερώτηση «Σε περίπτωση που υπήρξατε και εσείς θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, ο δράστης ήταν το ίδιο άτομο;», το 22,2% ανέφερε ότι είχε και προσωπική και έμμεση εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης στον ίδιο εργασιακό χώρο και ο δράστης ήταν το ίδιο άτομο. Ενώ το 27,8 % ανέφερε ότι ήταν άλλο πρόσωπο ο δράστης. (Βλέπε Πίνακα 31 και Διάγραμμα 31).

Πίνακας 31: Ο δράστης του θύματος, ίδιο πρόσωπο με τον δράστη- έμμεση γνώση

	Ποσοστό %
Ναι	22,2
Όχι	27,8
Δεν υπήρξα εγώ θύμα	50,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 31 : Ο δράστης του θύματος, ίδιο πρόσωπο με τον δράστη- έμμεση γνώση

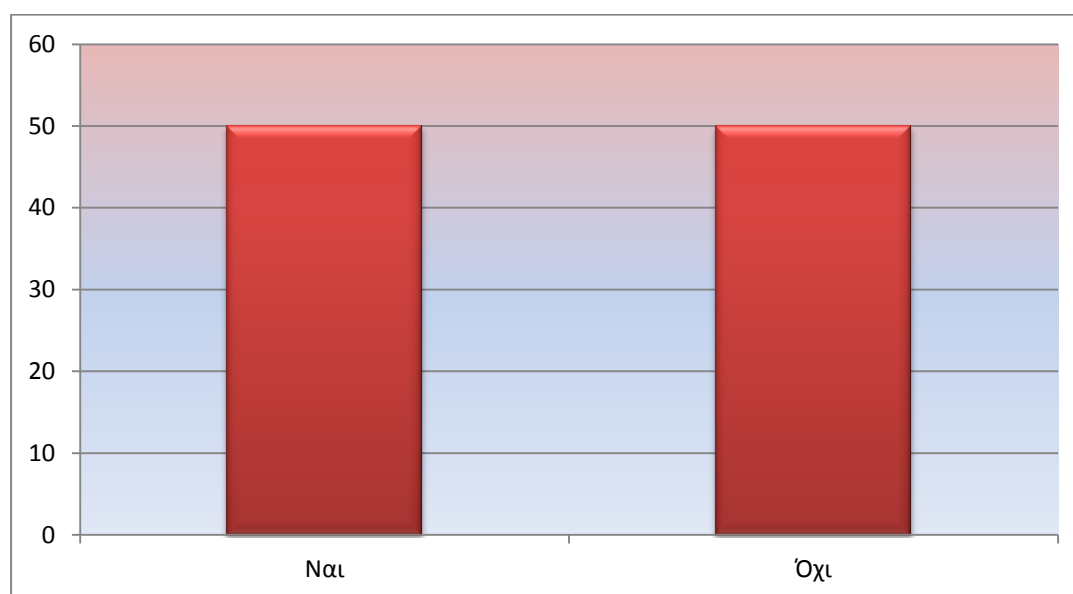


Από τις ερωτώμενες που είχαν έμμεση γνώση σεξουαλικής παρενόχλησης, το μισό ποσοστό (50,0%) αντέδρασε είτε ως μάρτυρας είτε ως γνώστης μιας τέτοιας συμπεριφοράς εις βάρος της συναδέλφου του, ενώ το άλλο μισό (50,0%) δεν προέβη σε καμία είδους αντίδραση. (Βλέπε Πίνακα 32 και Διάγραμμα 32).

Πίνακας 32: Αντίδραση ως μάρτυρας ή γνώστης παρενοχλημένης εργαζόμενης

	Ποσοστό %
Ναι	50,0
Όχι	50,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 32: Αντίδραση ως μάρτυρας ή γνώστης παρενοχλημένης εργαζόμενης

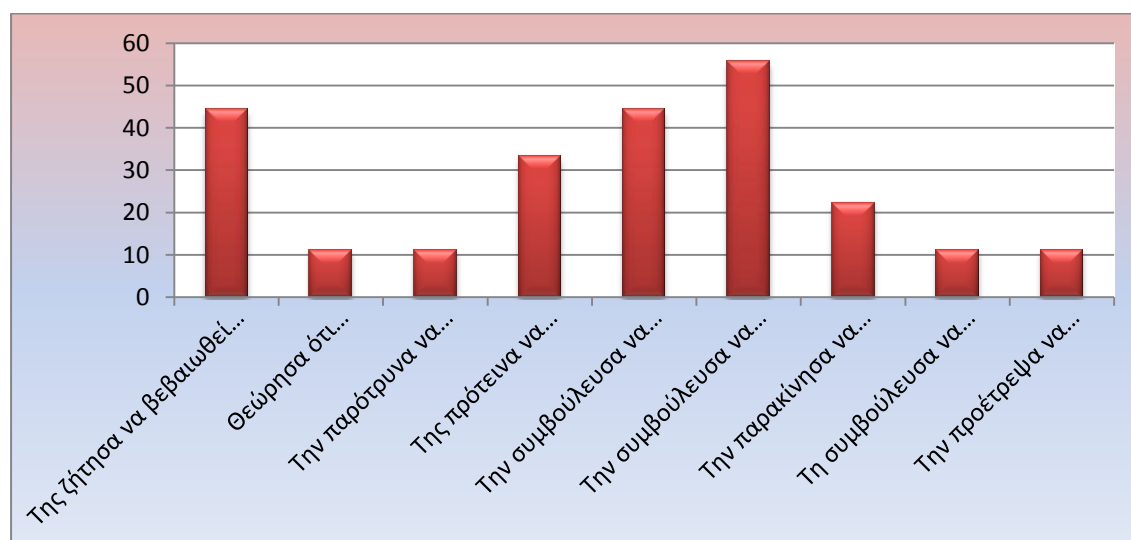


Όσο αφορά την αντίδραση των γυναικών του δείγματος σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης που συνέβη σε εργαζόμενες γυναίκες στον ίδιο εργασιακό χώρο, σύμφωνα με τον Πίνακα 33, τα μεγαλύτερα ποσοστά συγκεντρώνονται για τις εξής αντιδράσεις: Την συμβούλευσα να του/της ζητήσει με ευγενικό/ήρεμο/φιλικό τρόπο να μην την ενοχλήσει ξανά (55,6%), την συμβούλευσα να του/της ζητήσει με έντονο/αυστηρό/ απότομο/ ξεκάθαρο τρόπο να μην την ενοχλήσει ξανά (44,4%) της ζήτησα να βεβαιωθεί ότι δεν πρόκειται για απλό φλερτ (44,4%). Ενδιαφέρον παρουσιάζει, επίσης, το εύρημα ότι καμία γυναίκα δεν προέβη σε καταγγελία του περιστατικού (ερώτηση με δυνατότητα επιλογής πάνω από μία απάντησης).

Πίνακας 33: Αντίδραση της ερωτώμενης σε περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης- έμμεση γνώση (περισσότερες από μια απαντήσεις)

	Ποσοστό %
Της ζήτησα να βεβαιωθεί ότι δεν πρόκειται για απλό φλερτ	44,4
Θεώρησα ότι παρανόησε/υπερέβαλε	11,1
Την παρότρυνα να αγνοήσει το περιστατικό	11,1
Της πρότεινα να περιμένει να δει αν θα επαναληφθεί	33,3
Την συμβούλευσα να του/της ζητήσει με <u>έντονο/ αυστηρό/ απότομο/ ξεκάθαρο</u> τρόπο να μην την ενοχλήσει ξανά	44,4
Την συμβούλευσα να του/της ζητήσει με <u>ευγενικό/ήρεμο/φιλικό</u> τρόπο να μην την ενοχλήσει ξανά	55,6
Την παρακίνησα να απευθυνθεί στη διοίκηση	22,2
Τη συμβούλευσα να δηλώσει παραίτηση/μετάθεση	11,1
Την προέτρεψα να ζητήσει τη βοήθεια κάποιου ειδικού συμβούλου	11,1

Διάγραμμα 33: Αντίδραση της ερωτώμενης σε περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης- έμμεση γνώση (περισσότερες από μια απαντήσεις)



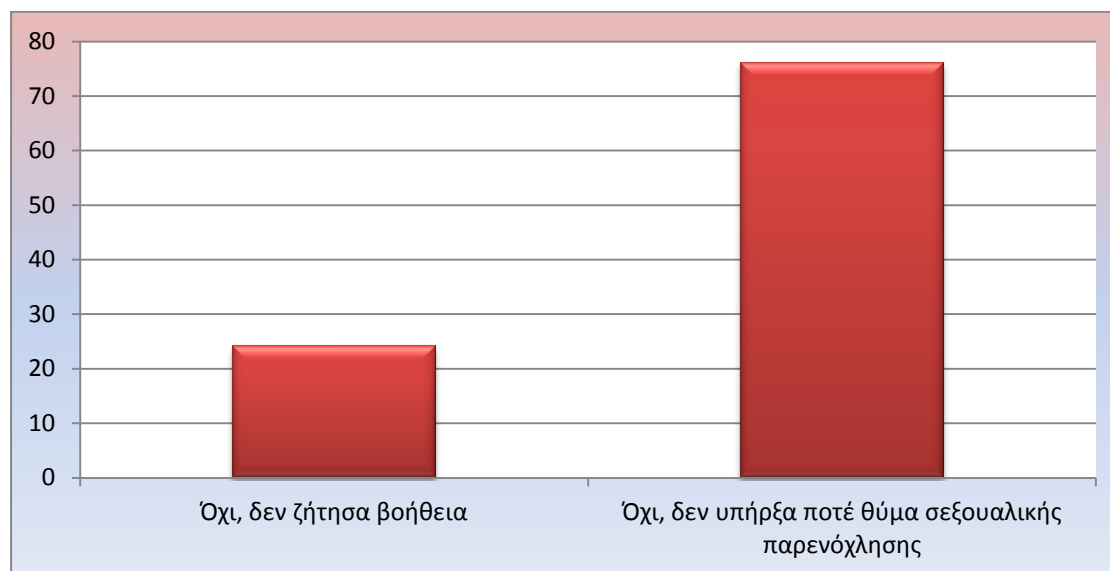
Δ. Συμβουλευτική Παρέμβαση

Σύμφωνα με τον Πίνακα 34, ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα ότι καμία γυναίκα-θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης δεν ζήτησε τη βοήθεια/ υποστήριξη ειδικού για τη σεξουαλική παρενόχληση που δέχθηκε στο χώρο εργασίας. (Βλέπε Πίνακα 34 και Διάγραμμα 34).

Πίνακας 34: Αναζήτηση βοήθειας/υποστήριξης ειδικού

	Ποσοστό %
Όχι, δεν ζήτησα βοήθεια	24,0
Όχι, δεν υπήρξα ποτέ θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης	76,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 34: Αναζήτηση βοήθειας/υποστήριξης ειδικού

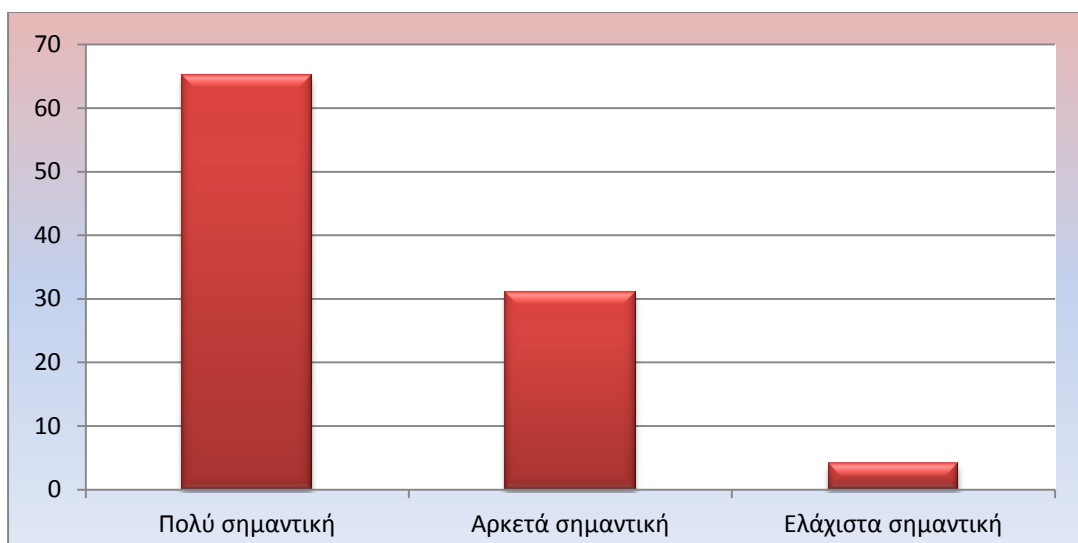


Σε ερώτηση «πόσο σημαντική θεωρείτε την παροχή συμβουλευτικής βοήθειας από ειδικό στην περίπτωση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο;» το 65,0% του δείγματος απάντησε πολύ σημαντική, το 31,0% αρκετά σημαντική ενώ μόλις το 4,0% ελάχιστα σημαντική. (Βλέπε Πίνακα 35 και Διάγραμμα 35).

Πίνακας 35: Σημαντικότητα παροχής συμβουλευτικής βοήθειας

	Ποσοστό %
Πολύ σημαντική	65,0
Αρκετά σημαντική	31,0
Ελάχιστα σημαντική	4,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 35: Σημαντικότητα παροχής συμβουλευτικής βοήθειας

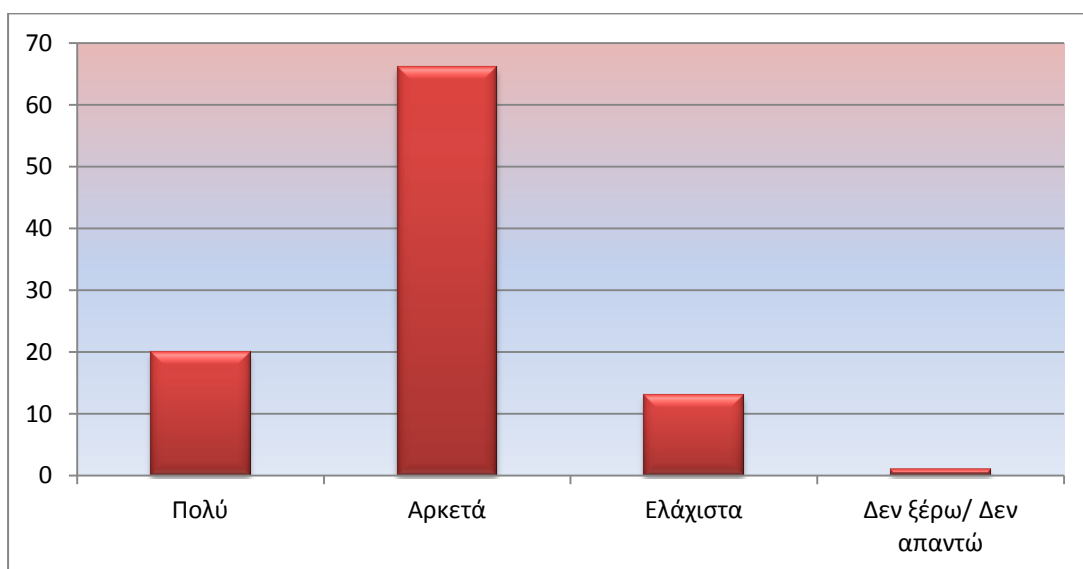


Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (86,0%) ανέφερε ότι η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο στη χώρα μας είναι από αρκετά έως πολύ σύνηθες φαινόμενο. Ενώ πολύ μικρό είναι το ποσοστό που θεωρεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι σε ελάχιστο βαθμό σύνηθες φαινόμενο (13,0%). (Βλέπε Πίνακας 36 και Διάγραμμα 36).

Πίνακας 36: Πόσο σύνηθες είναι το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης

	Ποσοστό %
Πολύ	20,0
Αρκετά	66,0
Ελάχιστα	13,0
Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ	1,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 36: Πόσο σύνηθες είναι το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης

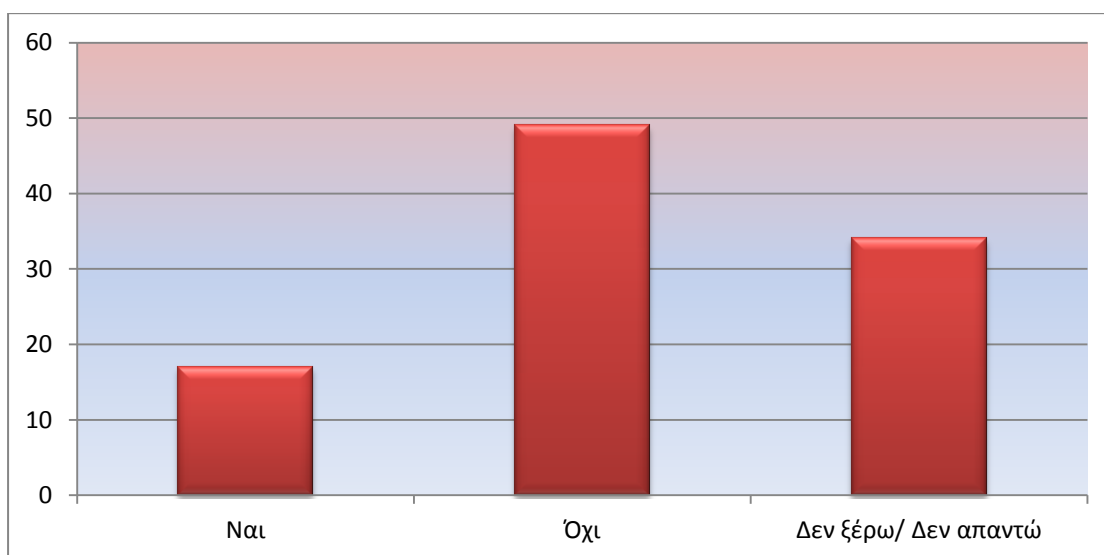


Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος απάντησε αρνητικά στην ερώτηση 'εάν η διοίκηση της επιχείρησης/οργανισμού/φορέα όπου εργάζεται έχει χαράξει πολιτικές αντιμετώπισης και πρόληψης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο' (49,0%). Εν αντιθέσει με το ποσοστό της τάξεως του 17,0% που ανέφερε την ύπαρξη πολιτικών αντιμετώπισης στον εργασιακό χώρο. (Βλέπε Πίνακας 37 και Διάγραμμα 37).

Πίνακας 37: Χάραξη πολιτικών αντιμετώπισης και πρόληψης από τη διοίκηση της επιχείρησης/οργανισμού/φορέα.

	Ποσοστό %
Ναι	17,0
Όχι	49,0
Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ	34,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 37: Χάραξη πολιτικών αντιμετώπισης και πρόληψης από τη διοίκηση της επιχείρησης/οργανισμού/φορέα.

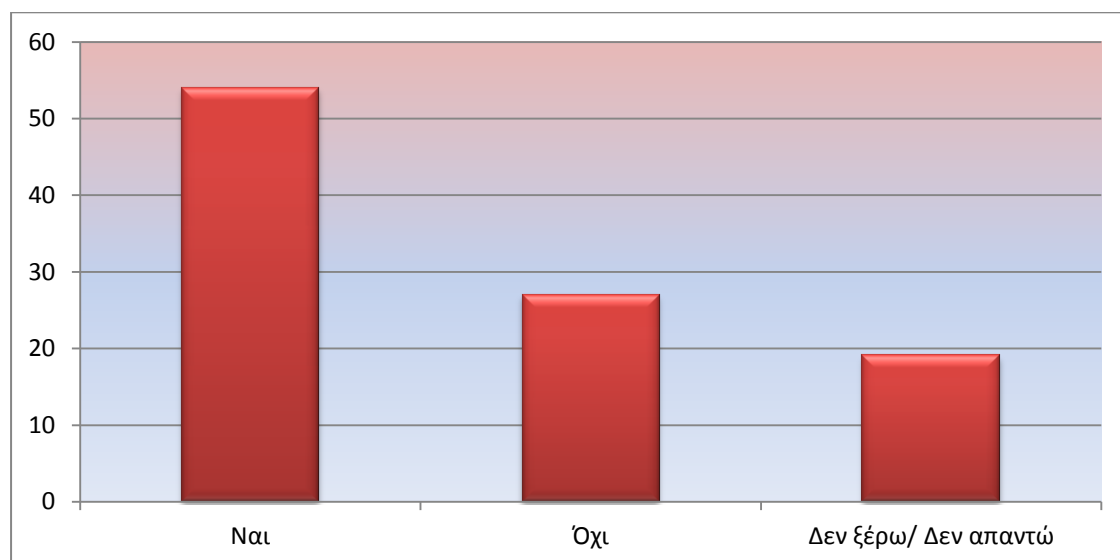


Το 54,0% του δείγματος ανέφερε να γνωρίζει την ύπαρξη αρμόδιων κρατικών αρχών εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος, οι οποίες μπορούν να συμβάλλουν στη διευθέτηση του προβλήματος. Ενώ, το 27,0% απάντησε αρνητικά στην ερώτηση αυτή. (Βλέπε Πίνακας 38 και Διάγραμμα 38).

Πίνακας 38. Γνώση ύπαρξης αρμόδιων κρατικών αρχών που συμβάλλουν στη διευθέτηση του προβλήματος.

	Ποσοστό %
Ναι	54,0
Όχι	27,0
Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ	19,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 38. Γνώση ύπαρξης αρμόδιων κρατικών αρχών που συμβάλλουν στη διευθέτηση του προβλήματος.

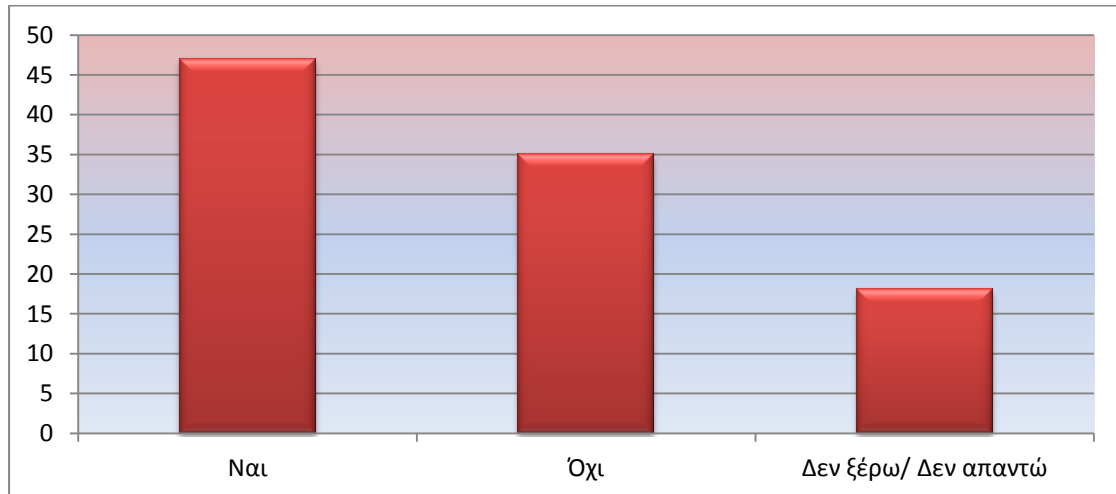


Σχεδόν το μισό ποσοστό του δείγματος (47,0%) απάντησε θετικά στη γνώση ύπαρξης δομών/σωματείων/φορέων που μπορεί να απευθυνθεί μια γυναίκα- θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης στον τόπο κατοικίας της, σε περίπτωση που ένα τέτοιο περιστατικό λάβει χώρα. Σημαντικό όμως φαίνεται να είναι και ένα ποσοστό γυναικών που απάντησαν αρνητικά στην γνώση αυτή (35,0%). (Βλέπε Πίνακας 39 και Διάγραμμα 39).

Πίνακας 39. Γνώση ύπαρξης δομών/ σωματείων/ φορέων που μπορεί να απευθυνθεί κανείς στον τόπο κατοικίας του σε περίπτωση ύπαρξης περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης.

	Ποσοστό %
Ναι	47,0
Όχι	35,0
Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ	18,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 39. Γνώση ύπαρξης δομών/σωματείων/ φορέων που μπορεί να απευθυνθεί κανείς στον τόπο κατοικίας του σε περίπτωση ύπαρξης περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης.

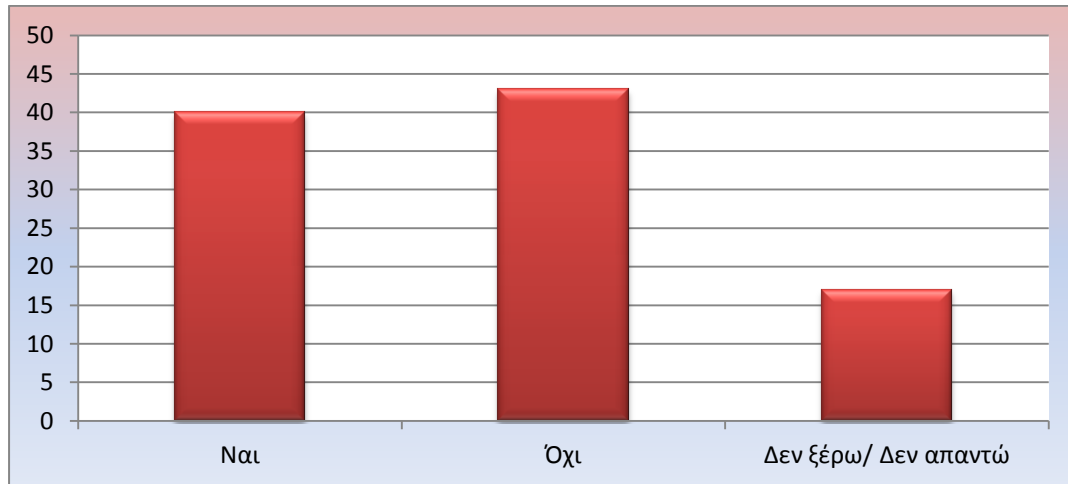


Σε ερώτηση σχετικά με την γνώση ύπαρξης νομοθετικών διατάξεων/ πολιτικών πρωτοβουλιών στη χώρα μας για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο το 43,0% απάντησε αρνητικά εν αντιθέσει με το 40,0% που φαίνεται να γνωρίζει τις νομοθετικές διατάξεις και πολιτικές πρωτοβουλίες. (Βλέπε Πίνακα 40 και Διάγραμμα 40).

Πίνακας 40. Γνώση ύπαρξης νομοθετικών διατάξεων/πολιτικών πρωτοβουλιών στη χώρα μας για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

	Ποσοστό %
Ναι	40,0
Όχι	43,0
Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ	17,0
Σύνολο	100,0

Διάγραμμα 40. Γνώση ύπαρξης νομοθετικών διατάξεων/πολιτικών πρωτοβουλιών στη χώρα μας για την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

5.1. Τι μπορεί και τι πρέπει να κάνει το άτομο-αποδέκτης παρενόχλησης

Το θέμα της ανάδειξης και καταγγελίας μιας ανεπιθύμητης συμπεριφοράς όπως φαίνεται, βρίσκεται σε ‘νηπιακή’ φάση, γεγονός που κατά κύριο λόγο οφείλεται στις δυσμενείς προκαταλήψεις και τα ‘ταμπού’, που δεν επιτρέπουν στα θύματα να αντιμετωπίσουν χωρίς φόβο την πιθανότητα αναφοράς του συμβάντος. Στην φοβική αντίδραση συνέβαλε σημαντικά η ανυπαρξία νομοθεσίας, η έλλειψη αποτελεσματικής εμπειρίας και διαχείρισης των περιστατικών και αδιαμφισβήτητα η άγνοια των εργαζομένων για τα νομικά τους δικαιώματα, τους συμβουλευτικούς φορείς και τους ελεγκτικούς μηχανισμούς στους οποίους μπορούν να απευθυνθούν.

Πολλές εργαζόμενες επιχειρούν να αγνοήσουν την ενοχλητική συμπεριφορά, δεν μοιράζονται την εμπειρία και τα συναισθήματά τους, με οδυνηρές επιπτώσεις στην ψυχοσωματική τους υγεία. Όπως γίνεται ξεκάθαρο και στις οδηγίες που παρέχει το Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής για τη Σεξουαλική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας (2011) προς την εργαζόμενη-θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, δεν πρέπει να αγνοούνται τα συναισθήματα που ξυπνά η παραβίαση του προσωπικού χώρου και της προσωπικής αξιοπρέπειας. Η προσβολή, ο φόβος, η ενοχή, η ντροπή, η αμηχανία και το άγχος είναι συναισθήματα που αν βιώνονται στον εργασιακό χώρο, ειδικά σε συχνή βάση, τον μεταβάλλουν σε εχθρικό πεδίο συγκρούσεων.

Σύμφωνα και με την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της ΕΕ (2008), τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσει το άτομο που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, αν ακόμη βρίσκεται στο παρενοχλητικό περιβάλλον είναι:

- Άμεση συζήτηση/εκμυστήρευση της δυσάρεστης συμπεριφοράς σε ένα φίλο/έμπιστο συνάδελφο, έτσι ώστε να υπάρχει και δυνατότητα μαρτυρίας στην περίπτωση που αποφασιστεί η καταγγελία του περιστατικού. Η απομόνωση λόγω ντροπής ή φόβου μπορεί να αποδειχθεί ολέθρια.
- Ξεκάθαρη και αποφασιστική λεκτική δήλωση της ενόχλησης/άρνησης στον δράστη. Η δυναμική γλώσσα του σώματος είναι σημαντική: ευθυτενής στάση, οπτική επαφή, τήρηση απόστασης ασφαλείας και αποφυγή συμβιβαστικών

χειρονομιών. Μπορεί να γίνει και γραπτή δήλωση, αν υπάρξει αδυναμία άμεσης αντίδρασης, στην οποία όμως πρέπει να γίνει προσεκτική επιλογή των λέξεων-εκφράσεων που θα χρησιμοποιηθούν.

- Η συστηματική τήρηση ενός ημερολογίου καταγραφής, αν η παρενόχληση συνεχιστεί, θα φανεί εξαιρετικά χρήσιμη στο θύμα, καθώς οι λεπτομέρειες της προσβλητικής συμπεριφοράς μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως αποδεικτικά στοιχεία (Τατά-Αρσέλ, 2011).
- Η άμεση ενημέρωση του αμέσως ανώτερου διοικητικού προϊσταμένου, διευθυντή, τμηματάρχη προσωπικού ή εκπροσώπου των εργαζομένων, ενδεχομένως και με την παρουσία και ακόμη ενός προσώπου.
- Η πλήρης ενημέρωση για τη νομοθετημένη απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και τα γενικότερα δικαιώματα σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία.
- Η σφαιρική ενημέρωση για όλους τους φορείς που μπορεί να απευθυνθεί το θύμα. Οι αρμοδιότεροι φορείς που μπορούν να δεχθούν και να διερευνήσουν καταγγελίες εργαζομένων στον ιδιωτικό ή τον δημόσιο τομέα είναι: το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη, οι Μη Κυβερνητικοί Οργανισμοί και τα Συμβουλευτικά Κέντρα, καθώς και η δημόσια διοίκηση, οι δικηγόροι και συνδικαλιστικές οργανώσεις και σωματεία. Τέλος, άτομα που έχουν δεχθεί παρενόχληση στον χώρο της εργασίας μπορούν να απευθυνθούν ανώνυμα και στην τηλεφωνική γραμμή *SOS 15900* της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων.
- Η λήψη συμβουλευτικής υποστήριξης με σκοπό την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, αν το θύμα δεν μπορεί να αντιδράσει δυναμικά και να αντέξει την πιεστική κατάσταση ή αν υποφέρει από συμπτώματα μελαγχολίας, άγχους και ανησυχίας.

5.2. Ο ρόλος των εργοδοτών, των εργαζομένων και των οργανώσεων στην πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

Οι νομοθετικές διατάξεις χωρίς αμφιβολία αποτελούν το σημαντικότερο βήμα προς έναν εργασιακό χώρο υγιή, απαλλαγμένο από στερεότυπα, όπου κυριαρχεί η ίση μεταχείριση μεταξύ των δύο φύλων. Η ευρωπαϊκή και η ελληνική νομοθεσία έχουν πλέον ορίσει ότι η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι παράνομη. Όμως όπως συμβαίνει συχνά, οι νομοθετικές μεταρρυθμίσεις και οι νομικές διαδικασίες ενεργοποιούνται όταν ήδη έχει εκδηλωθεί η προσβλητική συμπεριφορά.

Η θεσμοθέτηση πολιτικής για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, θα συμβάλλει στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που δεν θα την ανέχεται, καθώς ως σημαντικότερη παράμετρος για την εμφάνισή της αναδεικνύεται η ανοχή του εργασιακού περιβάλλοντος. Όσο πιο ανεκτικό είναι το εργασιακό περιβάλλον, τόσο μεγαλύτερη είναι η εξάπλωση του φαινομένου (European Commission, 1998).

Όπως αναφέρεται στο Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής για τη Σεξουαλική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας (2011), για την εγκαθίδρυση μιας διαφορετικής εργασιακής κουλτούρας, απαραίτητο είναι ένα μοντέλο πρόληψης και αντιμετώπισης που θα δρα σε τρία επίπεδα:

Την *πρωτογενή πρόληψη*, που στοχεύει στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της διοίκησης, των εργαζομένων και όλων των μελών του φορέα/οργανισμού μέσω ημερίδων, ενημερωτικών φυλλαδίων, αφισών κ.α.

Η οργανωμένη πρόληψη δίχως αμφιβολία θα πρέπει να βασίζεται σε εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, σε σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης ή ακόμη και σε εκπαίδευση με τεχνικές λεκτικής αυτοάμυνας και ενθάρρυνσης της ελεύθερης έκφρασης των συναισθημάτων του ατόμου (Αντωνίου, 2008).

Η διασφάλιση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, απαλλαγμένου από περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, οφείλει να είναι μέλημα κάθε επιχείρησης/οργανισμού. Ένα περιβάλλον στο οποίο υπάρχουν φιλικές σχέσεις ανάμεσα στους υπαλλήλους φυσικά και είναι πιο αποδοτικό, ευχάριστο και επιθυμητό. Θα πρέπει να γίνεται κατανοητή όμως η διάκριση ανάμεσα σε μία φιλική συμπεριφορά, που είναι ευπρόσδεκτη, επιθυμητή και κυρίως αμοιβαία και σε μία

ανεπιθύμητη, μη ευπρόσδεκτη και κυρίως μονομερή συμπεριφορά, που αν ταυτόχρονα θίγει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου, συνιστά σεξουαλική παρενόχληση.

Οι διευθυντές και οι εκπρόσωποί τους υποχρεούνται να προστατεύουν τους εργαζόμενους ή εκπαιδευόμενους από κάθε πράξη παρενόχλησης ή δυσχερούς μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο. Ο εργοδότης έχει τη νομική ευθύνη να αποτρέπει τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας και η ευθύνη αυτή συνδέεται τόσο με το εσωτερικό περιβάλλον, δηλαδή τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων, αλλά και τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, όσο και με το εξωτερικό περιβάλλον, δηλαδή και τις σχέσεις με πελάτες, προμηθευτές και εξωτερικούς συνεργάτες (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006).

Είναι πιθανό βέβαια ο εργοδότης να μην αντιλαμβάνεται τη σεξουαλική παρενόχληση ως ζήτημα που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής και μεταχείρισης, αλλά ως προσωπική υπόθεση, στην οποία δεν χρειάζεται να επέμβει η διοίκηση ή ακόμη, πως δεν είναι απαραίτητη η θέσπιση ειδικών εταιρικών κανόνων, αφού τα όποια προβλήματα προκύψουν, μπορούν να επιλυθούν φιλικά.

Ο εργοδότης, είτε πρόκειται για ιδιώτη, είτε για το Δημόσιο, οφείλει να γνωρίζει και να αποδεχθεί την ποινική ευθύνη και υποχρέωση που αποδίδεται με το Ν.3896/2010 για εξασφάλιση αρμονικού, υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Αν λοιπόν, περιέλθει σε γνώση της διοίκησης, περιστατικό εκδήλωσης ανάρμοστης συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας, οφείλει να το εξετάσει και να ενεργήσει με κάθε πρόσφορο μέσο για την παύση και μη επανάληψη της παρενόχλησης, καθώς και για την άρση των συνεπειών της. Σε αντίθετη περίπτωση, ο εργοδότης πρέπει να γνωρίζει ότι αν αγνοήσει ή υποβαθμίσει το πρόβλημα, επιφέρει κόστος στο χώρο εργασίας και ενδέχεται να θεωρηθεί συνυπεύθυνος εξ ολοκλήρου με το πρόσωπο που είναι υπεύθυνο της απαγορευτικής πράξης. Η επιβολή αυστηρότερων προστίμων και ποινών σε περίπτωση παραβιάσεων, σίγουρα θα αποτελέσει ξεκάθαρη δήλωση για τη μηδενική ανοχή σε φαινόμενα βίας κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο.

Η *δευτερογενής πρόληψη* επομένως, στοχεύει στην παύση και μη επανάληψη εκδήλωσης περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης στους κόλπους του φορέα/οργανισμού, μέσω της γνωστοποίησης των κυρώσεων-ποινών που επιβάλλονται για ανάρμοστες συμπεριφορές, της περιγραφής των διαδικασιών

υποβολής και εξέτασης καταγγελιών και της σαφούς διακήρυξης ότι θα αποτραπεί οποιαδήποτε μορφή δυσμενούς μεταχείρισης θύματος ή μάρτυρα.

Η υιοθέτηση ενός κώδικα συμπεριφοράς, μιας γραπτής οδηγίας για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας θα συμβάλλει αποφασιστικά στην προστασία των εργαζομένων γυναικών και ανδρών, όπως αναφέρεται και στο Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής για τη Σεξουαλική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας (2011). Στον εν λόγω κώδικα θα πρέπει να περιλαμβάνονται:

- Ο ορισμός του Ν.3896/2010 για τη σεξουαλική παρενόχληση. Θα περιλαμβάνονται όλες οι διαφορετικές μορφές με τις οποίες μπορεί να εκδηλωθεί η παρενόχληση, για να μην υπάρχουν παρανοήσεις και αμφιβολίες.
- Η ρητή απαγόρευση του φαινομένου και δήλωση ότι δεν θα γίνουν ανεκτά στο χώρο εργασίας φαινόμενα παρενόχλησης.
- Η εξήγηση των άμεσων κυρώσεων, συμπεριλαμβανομένης και της απόλυσης όσων κριθούν ένοχοι, αλλά και των αυστηρών πειθαρχικών ποινών που θα επιβληθούν σε όσους/ες ενθαρρύνουν σεξουαλική παρενόχληση (Άρθρο 16, Ν.3896/2010).
- Η αναλυτική περιγραφή ολόκληρης της διαδικασίας υποβολής και εξέτασης καταγγελιών. Ωφέλιμο είναι να έχει οριστεί συγκεκριμένο άτομο με ειδικές δεξιότητες, κύρος και κοινή αποδοχή, ως αποδέκτης των καταγγελιών. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν ότι το άτομο αυτό θα ενεργήσει με πλήρη εχεμύθεια, αντικειμενικότητα και ευαισθησία και θα εξετάσει όλες τις όψεις και λεπτομέρειες του περιστατικού.
- Η ρητή δέσμευση ότι όλες οι καταγγελίες και οι μαρτυρίες θα παραμείνουν εμπιστευτικές και θα τυγχάνουν διακριτικού χειρισμού.
- Η σαφής διακήρυξη ότι δεν θα επιτραπεί η άμεση ή έμμεση δυσμενής μεταχείριση οποιουδήποτε επειδή απέκρουσε, κατήγγειλε, έδωσε μαρτυρία ή με άλλο τρόπο συνέβαλε στη διερεύνηση καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Η λήψη πειθαρχικών μέτρων, μη αποκλεισμένης και της απόλυσης εάν εξακριβωθεί ότι η καταγγελία ήταν εκ προθέσεως κακόπιστη.

Είναι σημαντικό να καταρτιστούν πρώτα τα άτομα που θα αναλάβουν καθήκοντα λήψης και εξέτασης καταγγελιών, προκειμένου να κατανοήσουν πλήρως τη νομική

βάση της εταιρικής πολιτικής προστασίας των εργαζομένων, μετά τα διευθυντικά στελέχη, που χρειάζεται να λάβουν και αυτά μια εξειδικευμένη κατάρτιση και μετά το υπόλοιπο προσωπικό. Στο πλαίσιο αυτό θα ωφελούσε και η αποτελεσματική γνωστοποίηση των προτύπων και των αξιών σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης ή του οργανισμού (πχ μέσω διανομής εγχειριδίων, ενημερωτικών δελτίων, συχνών ενημερωτικών συναντήσεων κ.α.).

Στα μέτρα δευτερογενούς πρόληψης θα μπορούσαν να συμπεριλαμβάνονται τέλος, οι διαδικασίες επιλογής προσωπικού, στα πλαίσια των οποίων εκτός από το πλήρες βιογραφικό και την συνέντευξη του υποψηφίου, θα ήταν χρήσιμο να συγκεντρώνονται και άλλα στοιχεία και πληροφορίες από προηγούμενους εργοδότες.

Ο συνάδελφοι εργαζόμενοι/ες μπορούν να διαδραματίσουν και εκείνοι σημαντικό ρόλο στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος, στο οποίο η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα μη ανεκτό φαινόμενο. Μέσω συνεχούς ενημέρωσης θα μπορούν να αναγνωρίσουν τα διαφορετικά είδη σεξουαλικής παρενόχλησης και έτσι να αποφύγουν συμπεριφορές και πράξεις που δύναται να προσβάλλουν την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα άλλων συναδέλφων. Επιπλέον, αν υποπέσει στην αντίληψή τους ή υποψιάζονται ανάρμοστη συμπεριφορά συναδέλφου, μπορούν να καταστήσουν σαφές ότι την απορρίπτουν, να προσπαθήσουν να την αποθαρρύνουν ή να την αναφέρουν στην κατάλληλη πηγή. Είναι πολύ σημαντική επίσης η στήριξη που μπορούν να προσφέρουν σε συναδέλφους που υφίστανται παρενοχλητική συμπεριφορά και προσανατολίζονται προς την υποβολή καταγγελίας (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006).

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν κι αυτές με τη σειρά τους να έχουν κρίσιμο ρόλο στην καταστολή περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης. Κατ' αρχήν οφείλουν να καταρτίσουν κάποια στελέχη τους σε όλα τα νομικά, θεσμικά και κοινωνικά ζητήματα που περικλείει το φαινόμενο, προκειμένου να πεισθούν τα μέλη τους ότι μπορούν να λάβουν σοβαρή, αξιόπιστη, εχέμυθη και μεθοδική διαχείριση της καταγγελίας. Στο πλαίσιο αυτό θα είναι χρήσιμη και η περιοδική ενημέρωση των μελών για το θέμα. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να είναι σε θέση να συντονίζουν τη δράση τους, προκειμένου να ενημερώνουν τα μέλη όχι μόνο για τα δικαιώματα που απορρέουν από το Ν.3896/2010, αλλά και για τις διαδικασίες που προβλέπονται για την επίλυση των παραβιάσεων, το ρόλο του Συνηγόρου του

Πολίτη, αλλά και τη διαδικασία εξωδικαστικής επίλυσης των διαφορών (Φίτσιου, 2011). Σε εργοδοτικό επίπεδο, η διεκδίκηση της ανάληψης υποχρεώσεων και ευθυνών, η διασφάλιση της έκδοσης ενός εταιρικού κώδικα συμπεριφοράς, η κατάρτιση και επιμόρφωση στελεχών στο χειρισμό του ευαίσθητου αυτού θέματος είναι παρεμβάσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που μπορούν να ωφελήσουν σημαντικά (Πηλαβάκη & Διομήδους, 2007). Τέλος, δεν θα πρέπει να παραλείπεται η ενημέρωση των μελών πως η νομική υποστήριξη των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης είναι δικαίωμα πλέον των οργανώσεων: *‘νομικά πρόσωπα και ενώσεις που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ή να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών και δικαστικών αρχών’* (Άρθρο 22, 3896/2010).

Σε κάθε περίπτωση η αντιμετώπιση των φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης προκειμένου να είναι αποτελεσματική, οφείλει να είναι πολύπλευρη και να περιλαμβάνει ένα σύνολο τακτικών που θα μπορούν να αντιμετωπίσουν κάθε μορφή βίας. Υπό αυτή την έννοια, οι πολιτικές πρόληψης χρειάζεται να περιλαμβάνουν ποικίλους τύπους αντίδρασης και να μπορούν να ενεργοποιούν πολλούς μηχανισμούς ταυτόχρονα (Αρτινοπούλου & Παπαθεοδώρου, 2006).

Η *τριτογενής πρόληψη* στοχεύει στην μείωση και στον περιορισμό των επιπτώσεων που έχουν υποστεί τα θύματα μέσω της συμβουλευτικής υποστήριξης, στην προσπάθεια ανεύρεσης της καλύτερης δυνατής λύσης για αυτά και στην επαναφορά της καλύτερης δυνατής λειτουργίας και επανένταξη τους στο κοινωνικό σύνολο. Η συμβουλευτική ορίζεται ως η διαδικασία κατά την οποία ένας σύμβουλος συνεργάζεται με συμβουλευόμενους με απώτερο στόχο την αποσαφήνιση, προσδιορισμό και εφαρμογή αποφάσεων καθώς και την προσαρμογή τους σε αυτές. Η συμβουλευτική εξετάζει την αλληλεπίδραση των ατόμων με άλλους ρόλους στη ζωή (Amundson et al., 2008).

Ο ρόλος της συμβουλευτικής υποστήριξης των ατόμων που έχουν δεχθεί σεξουαλική παρενόχληση είναι καθοριστικός και σημαντικός για την αντιμετώπιση του φαινομένου. Η συμβουλευτική ψυχοκοινωνικής στήριξης σε γυναίκες-θύματα που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, αλλά και οποιαδήποτε άλλη μορφή έμφυλης βίας, στοχεύει στην ενδυνάμωση και στήριξη των γυναικών αυτών. Η

συμβουλευτική παρέμβαση στόχο δεν έχει μόνο να βοηθήσει και να στηρίξει τη γυναίκα-θύμα να 'σταθεί στα πόδια της' και να διεκδικήσει τα δικαιώματά της. Η συμβουλευτική σύμφωνα με τον Hopson (1982), ορίζεται ως *‘η βοήθεια που προσφέρεται προς το άτομο ώστε να μπορέσει να βοηθήσει τον εαυτό του και να διακρίνει την αντίληψη που έχει για τη ζωή του. Να διευκρινίσει και να διερευνήσει, δηλαδή, από μόνο του το πρόβλημα και τις συγκρούσεις που αντιμετωπίζει. Να ανακαλύψει τις διάφορες εναλλακτικές λύσεις που του ανοίγονται ως προς την αντιμετώπιση του προβλήματος και να πάρει τις τελικές αποφάσεις όσον αφορά τις πράξεις του’*. Μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας λοιπόν, σε ένα περιβάλλον ασφάλειας και εχεμύθειας, η γυναίκα θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης θα ενθαρρυνθεί να εκφράσει τους φόβους και τα προβλήματά της, να ανακαλύψει άγνωστες πτυχές του εαυτού της και ως αποτέλεσμα θα μπορέσει να λάβει τις σωστές και κατάλληλες για την ψυχική και σωματική της υγεία αποφάσεις. *Η προσέγγιση της συμβουλευτικής αφορά το άτομο και το κοινωνικό και συναισθηματικό περιβάλλον στο οποίο ζει, με στόχο να γίνει ένα ψυχολογικά ώριμο άτομο. Πρόκειται για μια θεραπευτική συζήτηση μεταξύ δύο ατόμων, που διεξάγεται σε ένα περιβάλλον θεραπευτικής συμμαχίας, για μια προσπάθεια να υποστηριχθεί το άτομο ώστε να επιλύσει το πρόβλημά του, με ταυτόχρονη μείωση της διάρκειάς του, αλλά και με παράλληλη τροποποίηση του περιβάλλοντος, κοινωνικού και συναισθηματικού* (Burnard, 1995). Αποβλέπει, επιπρόσθετα, στην υποστήριξη των γυναικών-θυμάτων και στην τόνωση της αυτοπεποίθησής τους, στην απόκτηση αυτοεκτίμησης και αυτοσεβασμού, στον από κοινού επαναπροσδιορισμό των στόχων τους, και ενδεχομένως μέσα από αυτή τη συμβουλευτική διαδικασία να γίνουν οι ίδιες ‘πρέσβειρες’ βοήθειας και προστασίας και άλλων εν δυνάμει θυμάτων.

Στην σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα, ένα σημαντικά μεγάλο ποσοστό των γυναικών-θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης προσπαθούν να αγνοήσουν την παρενοχλητική συμπεριφορά του δράστη, δεν μοιράζονται τις εμπειρίες τους και δεν επιθυμούν να αναφέρουν το περιστατικό απειλητικής κατάστασης που βίωσαν σε άλλα πρόσωπα, ειδικά σε κάποιο σύμβουλο, καθώς νιώθουν άβολα, αισθάνονται ντροπή και φόβο. Η ανεργία, οι ανεπαρκείς μισθοί και οι ρυθμοί εργασίας αποτελούν γόνιμο έδαφος για εκβιασμούς από τον «ισχυρό» δράστη, με αποτέλεσμα τα θύματα να διστάζουν να προβούν σε περαιτέρω ενέργειες και να δημοσιοποιήσουν τη παρενοχλητική συμπεριφορά. Έτσι, κινούνται στο παρασκήνιο και δεν προβαίνουν σε

δραστικές πράξεις, όπως καταγγελία ή αναφορά του περιστατικού και αναζήτηση βοήθειας από ειδικό σύμβουλο. Πολλές φορές και οι ίδιες οι γυναίκες δε συνειδητοποιούν τη σοβαρότητα της κατάστασης, αποδίδουν τη συμπεριφορά του δράστη στο χαρακτήρα του ή και στην κοινωνική και εργασιακή κυριαρχία του άνδρα.

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στο χώρο εργασίας θεωρείται μέχρι και σήμερα ένα θέμα ‘ταμπού’, το οποίο προσπαθούν τα θύματα να αποκρύψουν. Το γεγονός αυτό αποτελεί αιτία ώστε το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών αυτών να μην αναζητά τη βοήθεια ειδικού για παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης. Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται και στην παρούσα ποσοτική έρευνα, η οποία ανέδειξε ότι από το ποσοστό του δείγματος που είχαν παρενοχληθεί (24%), καμία γυναίκα θύμα δεν προέβη στην αναζήτηση βοήθειας από ειδικό για την αντιμετώπιση της παρενοχλητικής συμπεριφοράς που δέχθηκε. Αναφορικά με την ερώτηση που τους τέθηκε «Ποιοι είναι οι λόγοι για τους οποίους θεωρείται ότι δεν χρειαστήκατε τη βοήθεια ειδικού», οι απαντήσεις που καταγράφηκαν είναι οι εξής :α) *είχα υποστήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον, β) το χειρίστηκα μόνη μου, γ) δεν ήθελα να πάρει διαστάσεις το θέμα, δ) η παρενόχληση διήρκησε για μικρό χρονικό διάστημα, ε) παραιτήθηκα και δεν χρειάστηκα την βοήθεια ειδικού, στ) έλλειψη οικονομικών δυνατοτήτων, ζ) δεν το θεώρησα σημαντικό και η) είχα αρκετό θάρρος, δύναμη και έντονη προσωπικότητα να το διαχειριστώ.* Στην περίπτωση που αποφασίσουν να ‘σπάσουν την σιωπή τους’ και να αναφέρουν την προσωπική στρεσογόνο εμπειρία τους, τα άτομα του φιλικού ή οικογενειακού περιβάλλοντος αποτελούν κυρίως τα πρόσωπα, στα οποία ίσως αναφέρουν τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι συμβουλές που δίνονται αβίαστα και καλοπροαίρετα από το φιλικό και οικογενειακό περιβάλλον όμως σε καμία περίπτωση δεν υποκαθιστούν τη σημασία και τη θεραπευτική βοήθεια που προσφέρει η συμβουλευτική.

Για να είναι όμως ωφέλιμη, αποτελεσματική και επιτυχημένη η συμβουλευτική διαδικασία, χρειάζεται πρώτιστα οι σύμβουλοι να είναι πλήρως ενημερωμένοι για όλες τις νομοθετικές μεταρρυθμίσεις και τις εξελίξεις για τη θέση των γυναικών, καθώς και να μπορούν να αναγνωρίσουν τη βία που υφίστανται οι γυναίκες σε όλες τις μορφές. Επιπλέον, χρειάζεται να αντιμετωπίζουν ισότιμα και με σεβασμό τη γυναίκα και όχι απλά από τη θέση της ασθεντίας και να εργάζονται μαζί, αρμονικά

για τη επίτευξη της καλύτερης δυνατής λύσης στο πρόβλημά της, αλλά και ως μοναδική περίπτωση, αφού η εμπειρία κάθε γυναίκας είναι ξεχωριστή και χρήζει εξατομικευμένης προσέγγισης. Επιπλέον, ο σύμβουλος θα πρέπει να αναπτύξει δεξιότητες όπως ενσυναίσθηση, γνησιότητα, αυθεντικότητα, σεβασμό και αποδοχή της διαφορετικότητας, ερχόμενος σε επαφή με τη γυναίκα-θύμα. Είναι σημαντικό σε αυτό το σημείο να αναφερθεί, ότι η γυναίκα συμβουλευόμενη έχει τη δυνατότητα αξιοποίησης όλων των διαθέσιμων πληροφοριών που της παρέχει ο σύμβουλος με τον τρόπο που θεωρεί εκείνη καταλληλότερο για τη δική της προσωπική, κοινωνική και συναισθηματική εξέλιξη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αντωνίου, Α.Σ. (2008). Θέματα ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Στο: Α.Σ. Αντωνίου (Επιμ.), *Ηθική των Επιχειρήσεων* (σελ. 1-14). Αθήνα: Σάκκουλα.
- Αντωνοπούλου, Α. & Αντωνίου, Α.Σ. (2012). Σύγχρονες μορφές και διαστάσεις της εργασιακής παρενόχλησης (ηθικής και σεξουαλικής). Προτάσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 100, 43-54.
- Αρτινοπούλου, Β. & Παπαθεοδώρου, Θ. (2004). *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στους Χώρους Εργασίας*. Αθήνα: ΚΕΘΙ.
- Αρτινοπούλου, Β. & Παπαθεοδώρου, Θ. (2006). *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Αρτινοπούλου, Β. (2000). *Νέα Κοινωνικά Κινήματα. Εγκληματολογική Προσέγγιση*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Γούλιανου, Α. & Στρατηγάκη, Μ. (2006). Ο νόμος για τη σεξουαλική παρενόχληση: Νομικές ή κοινωνικές αντιδράσεις; *Κυριακάτικη Αυγή: Ενθέματα*, 17.9.2006.
- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (1993). *Πώς να καταπολεμήσετε τις σεξουαλικές παρενοχλήσεις στους χώρους εργασίας: Οδηγός για την εφαρμογή του κώδικα πρακτικής της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- Καρακιουλάφη, Χ. (2005). *Βία και Παρενόχληση στους Χώρους Εργασίας*. Πρακτικά του συνεδρίου, *Έμφυλοι Μετασχηματισμοί* (σελ. 235-248), που πραγματοποιήθηκε στις 13-15 Μαΐου 2005. Πανεπιστήμιο Κρήτης.
- Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών (1999). *Βία κατά των Γυναικών: Ανοχή Μηδέν*. Πρακτικά Συνεδρίου, Αθήνα.
- Κιντή, Κ. (2013). *Οδηγός Αντιμετώπισης Σεξουαλικής Παρενόχλησης στον Εργασιακό Χώρο*. Αθήνα: Γραφείο Ισότητας των Φύλων Δήμου Γαλατσίου.
- Κιοσσέ-Παυλίδου, Λ. (2008). Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, Η θέση του εθνικού νομοθέτη. *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, 11, 1214-1224.

- Κογκίδου, Δ. (2014). *Αναγκαιότητα πολιτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στα ΑΕΙ. Θα αποτελέσει το ΑΠΘ ένα παράδειγμα καλής πρακτικής;* www.tvxs.gr (2/7/2014).
- Κογκίδου, Δ. (2014). *Σεξουαλική παρενόχληση: ένα καλά κρυμμένο πρόβλημα στην Ελλάδα.* www.alterthess.gr (25/11/2014).
- Μανωλιάδης, Ι., Κούρτης, Α. & Παπαδόπουλος, Κ. (2008). Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο: Ένα σύγχρονο κοινωνικό φαινόμενο. *Ιατρικά Θέματα*, 46, 27-31.
- Μπακαλάκη, Α. (1998). Λόγοι για το φύλο και αναπαραστάσεις της πολιτισμικής ιδιαιτερότητας στην Ελλάδα του 19^{ου} και 20^{ου} αιώνα. Στο: Δ. Γκέφου-Μαδιανού, *Ανθρωπολογική Θεωρία και Εθνογραφία* (σελ 519-581). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Νόμος 3896/2010: Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK. (ΦΕΚ 207/Α/8.12.2010).
- Οδηγία 2002/73/EK της 5ης Οκτωβρίου 2002 «Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών κοινοτήτων».
- Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5^{ης} Ιουλίου 2006 «για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης» (αναδιατύπωση). (L 204/ 26.7.2006).
- Παπαθεοδώρου, Θ., (2006). Η ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην Ελλάδα. *Συνήγορος*, 36-37.
- Παπαθεοδώρου, Θ., Καρύδης Β. & Βιδάλη, Σ. (2001). *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Πρόταση Ποινικοποίησης της Συμπεριφοράς στην Ελλάδα.* Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.
- Πενταράκη, Μ. (2007). *Σεξουαλική Παρενόχληση. Ένας Αθέατος Εφιάλτης στο Χώρο της Εκπαίδευσης. Οδηγός Κατάρτισης και Ενημέρωσης για την Αναγκαιότητα Θέσπισης Κανονισμού για τη Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εκπαίδευση.* Πάτρα: ΤΕΙ Κοινωνικής Εργασίας.
- Πηλαβάκη-Αχιλλέως, Α. & Βακόλα Μ. (2007). Αίτια, επιπτώσεις και τρόποι αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Στο:

Γυναίκες και Διοίκηση Επιχειρήσεων: Εμπόδια, μύθοι και προσδοκίες (σελ. 309-331). Αθήνα: Σιδέρη.

- Πηλαβάκη-Αχιλλέως, Α. & Διομήδους, Δ. (2007). *Σεξουαλική Παρενόχληση. Ένας Αθέατος Εφιάλης στο Χώρο Εργασίας. Οδηγός Καθοδήγησης και Κατάρτισης Στελεχών Επιχειρήσεων, Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και Λειτουργιών Αρμόδιων Κυβερνητικών Υπηρεσιών*. Λευκωσία- Κύπρος.
- Σταφίδα, Β., Σταφίδας, Δ. & Κάντας, Α. (2002). Σεξουαλική παρενόχληση γυναικών και ανδρών εργαζομένων στο χώρο εργασίας (μέρος Α'). *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*, 11, 3-4.
- Σταφίδα, Β., Σταφίδας, Δ. & Κάντας, Α. (2002). Σεξουαλική παρενόχληση γυναικών και ανδρών εργαζομένων στο χώρο εργασίας (μέρος Β'). *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*, 12, 4-5.
- Συμεωνίδου- Καστανίδου, Ε. (2007). Η σεξουαλική παρενόχληση στο ελληνικό ποινικό δίκαιο. *Intellectum*, 3, 15-25.
- Συνήγορος του Πολίτη (2010). *Εμπειρίες του Συνηγόρου του Πολίτη στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, (2006-2010)*.
http://www.synigoros.gr/resources/8894_1_sexualharassment.pdf
- Συνήγορος του Πολίτη (2013). *Ετήσια έκθεση 2012*.
http://www.synigoros.gr/resources/docs/stp_ethsia_2012.pdf
- Τατά Αρσέλ, Λ. (2011). *Βία κατά των Γυναικών. Οδηγός Παροχής Συμβουλευτικών Υπηρεσιών & Λειτουργίας των Υποστηρικτικών Δομών*. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.
- Τατά Αρσέλ, Λ. (2011). *Δεν ανεχόμαστε τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής για τη Σεξουαλική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας - προς εργαζόμενες, εργοδότες και κοινωνικούς φορείς*. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.
- Τατά-Αρσέλ, Λ. (2012). *Σεξουαλική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας: Ένα Καθημερινό Πρόβλημα για Πολλές Γυναίκες*. www.gynaikasimera.gr
- Φίτσιου, Π. (2011). *Οι επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των γυναικών εξαιτίας της βίας και της παρενόχλησης εναντίον τους στην εργασία. Πραγματικότητα και αντιμετώπιση*. 13^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας (ΕΛ.Ψ.Ε.) 25-29/5/2011: Από τις ατομικές διαφορές στη διαφορετικότητα.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Agervold, M. & Mikkelsen, E.G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18, 336-351.
- Amundson, N.E. & Harris-Bowlsbey, J. & Niles, S.G. (2008). *Βασικές Αρχές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, Διαδικασίες και Τεχνικές*. Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π.
- Barling, J. (1996). The prediction, experience and consequences of workplace violence. In: G.R. VandenBos & E.Q. Bulatao (Eds.), *Violence on the Job: Identifying Risks and Developing Solutions* (pp.29-49). Washington, DC: American Psychological Association.
- Barling, J., Rogers, A.G & Kelloway, E.K. (2001). In-Home workers' experience of sexual harassment and workplace violence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 255-269.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Brewis, J. & Linstead S. (2000). *Sex, Work and Sex Work: Eroticizing Organization*. London: Routledge.
- Burnard, P. (1995). *Learning Human Skills* (3rd Edition). Oxford: Butterworth-Heinemann Ltd.
- Colligan, M.J. & Murphy, L.R. (1979). Mass psychogenic illness in organizations: An Overview. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 77-90.
- Crouch, M.A. (2001). *Thinking about Sexual Harassment: A Guide for the Perplexed*. Oxford: University Press.
- Crull, P. (1982). Stress effects of sexual harassment on the job: Implications for counseling. *American Journal of Orthopsychiatry*, 52, 539-544.
- Dansky, B.S. & Kilpatrick, D.G. (1997). Effects of sexual harassment. In: W.T. O'Donohue (Eds.), *Sexual Harassment Theory, Research and Treatment* (pp.152-174). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Dessler, G. (2012). *Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού: Βασικές Έννοιες και Σύγχρονες Τάσεις*. Αθήνα: Κριτική.
- Di Martino, V., Helge, H. & Cooper, C. (2003). *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- Einarsen, S. & Raknes, B.I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Ellis, S., Barak, A. & Pinto, A. (1991). Moderating effects of personal cognitions on experienced and perceived sexual harassment of women at the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 1320–1337.
- Equality and Human Rights Commission (2008). *Sexual Harassment: Don't put up with it*.
http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/publications/rights_sexual_harassment.pdf
- European Commission (1998). *Sexual harassment in the workplace in the European Union*. Brussels: European Commission. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Unit V/D.5
- Fitzgerald, L.F., Swan, S. & Magley, V.J. (1997). But was it sexual harassment? Legal, behavioral and psychological definitions of workplace victimization of women. In: W.T. O'Donohue (Eds.), *Sexual Harassment Theory, Research and Treatment* (pp.5-28). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- FRA-Ευρωπαϊκός Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (2014). *Βία κατά των Γυναικών: Πανευρωπαϊκή Έρευνα. Τα Αποτελέσματα με μια Ματιά*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gruber, J. (1998). The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment. *Gender & Society*, 12, 301-320.
- Hopson, B. (1982). Counselling and Helping, In: R. Holdsworth (Eds.), *Psychology for Careers Counselling*. London: Macmillan.
- Hulin, C.L., Fitzgerald, L.F. & Dreagow, F. (1996). Organizational influences on sexual harassment. In: *Sexual Harassment in the Workplace: Perspectives, Frontiers and Response Strategies. Women and Work: A Research and Policy Series*, (σελ. 127-150). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J. & Bono, J.E. (2001). The job satisfaction – job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Kamal, A. & Tariq, N. (1997). Sexual harassment experience questionnaire for workplaces of Pakistan: Development and validation. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 12, 1-20.

- Kim, S. & Kleiner, B. (1999). Sexual harassment in the workplace. *Equal Opportunities International*, 18 (4), 132-150.
- McKinnon, C. (1979). *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven and London Yale: University press.
- Morisson, S. (1996). Defending and preventing sexual harassment struggles. *Minnesota Realtor*, 20-21.
- Pryor, J.B., LaVite, C.M. & Stoller, L.M. (1993). A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interactions. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 68-83.
- Rubenstein M. (1992). *Sexual Harassment at work: Preventing and remedying*. London: Industrial Relations Services.
- Schneider, K.T., Swan, S. & Fitzgerald, L.F. (1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 401-415.
- Smauss, G. (1998). *Social Control and Gender Relationship*. Saarbrugen.
- Stockdale, M.S. (1993). The role of sexual misperceptions of women's friendliness in an emerging theory of sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 84-101.
- Vignalou, L. (2001). Medical co-ordinator at the french ministry of economy, finance and industry, personal communication, 9 October. In: E. Buksan, A *Personal View: Bullying at Work in France* (pp. 397-406). London: Taylor & Francis.
- Willness, Ch., Steel, P. & Lee, K. (2007). A Meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60, 127-162.
- Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215-237

Ηλεκτρονικές διευθύνσεις από το Διαδίκτυο:

- <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-results-at-a-glance>
- http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-factsheet_el.pdf
- <https://osha.europa.eu/el/publications/factsheets/23>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ



ΑΝΩΤΑΤΗ
ΣΧΟΛΗ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ &
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΗ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΟΝ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ (Π.Ε.ΣΥ.Π.)
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΜΥΤΙΛΗΝΗΣ

Ακαδημαϊκό Έτος 2014-15

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Στα πλαίσια εκπόνησης πτυχιακής εργασίας με θέμα *“Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στον εργασιακό χώρο στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα και συμβουλευτική παρέμβαση”*, διεξάγεται ποσοτική έρευνα στην οποία θα επιθυμούσαμε να συμμετέχετε με τη συμπλήρωση του παρακάτω ερωτηματολογίου. Η συμμετοχή σας σε αυτή τη διαδικασία είναι ανώνυμη και οι απαντήσεις σας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς λόγους.

Ευχαριστούμε πολύ για την συνεργασία.

Μαργαρίτη Νότα, Τρίγκα Χριστίνα, Χίου Μιχαλίτσα

A. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

A1. Σε ποια ηλικιακή κατηγορία ανήκετε;

1. 18-23 ετών
2. 24-28 ετών
3. 29-33 ετών
4. 34-38 ετών
5. 39-45 ετών
6. 46 ετών και πάνω

A2. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

1. Έγγαμη
2. Άγαμη
3. Συμβίωση με ή χωρίς σύμφωνο
4. Διαζευγμένη
5. Σε διάσταση
6. Χήρα
7. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....

A3. Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;

1. Δημοτικό
2. Γυμνάσιο
3. Λύκειο [Γενικό, Ενιαίο ή Επαγγελματικό Λύκειο (ΤΕΛ, ΤΕΕ, Πολυκλαδικό), Επαγγελματική Σχολή (ΕΠΑΣ), Τεχνική Επαγγελματική Σχολή (ΤΕΣ)]
4. Μεταλυκειακή εκπαίδευση (ΙΕΚ/Λοιπές Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης)
5. ΑΕΙ/ΤΕΙ/Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ)/Λοιπές Ανώτερες Σχολές
6. Μεταπτυχιακό (MSc., MBA)
7. Διδακτορικό (Ph.D.)
8. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....

A4. Ποια είναι η παρούσα εργασιακή σας κατάσταση;

1. Δημόσιος υπάλληλος
2. Ιδιωτικός υπάλληλος με σύμβαση αορίστου χρόνου
3. Ιδιωτικός υπάλληλος με σύμβαση ορισμένου χρόνου
4. Εργαζόμενος χωρίς σύμβαση
5. Ελεύθερος επαγγελματίας (με ή χωρίς προσωπικό)
6. Άλλου τύπου εργασιακή σχέση (πρόγραμμα κοινωφελούς εργασίας/πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας voucher κ.α.)

7. Αγρότης
8. Άνεργος
9. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....

A5. Πώς χαρακτηρίζεται η περιοχή που κατοικείτε;

1. Αγροτική (έως 2.000 κάτοικοι)
2. Ημιαστική (2.000-10.000 κάτοικοι)
3. Αστική (πάνω από 10.000 κάτοικοι)

B. ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ

ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

B1. Έχετε υποστεί πρόσφατα ή παλαιότερα σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας σας;

1. Ναι
2. Όχι (Πήγαινε στην ερώτηση Γ1).

B2. Σημειώστε τη μορφή παρενοχλητικής συμπεριφοράς που δεχθήκατε (Μπορείτε να επιλέξετε πάνω από μία απάντηση).

1. Απρεπή αστεία, σχόλια, συζητήσεις που σας έκαναν να αισθανθείτε άβολα
2. Άσεμνα/ανεπιθύμητα σχόλια για την εξωτερική σας εμφάνιση (σώμα, ρούχα, μακιγιάζ, κ.α.)
3. Απρεπή σχόλια/αναρτήσεις για το άτομό σας σε κοινωνικά δίκτυα
4. Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάδια, αγκαλιές, φιλιά, χειρονομίες, ήχοι που σας έφεραν σε δύσκολη θέση
5. Προκλητικό βλέμμα που σας έκανε να αισθανθείτε άβολα
6. Προκλητική επίδειξη σημείων σώματός του/της
7. Προσωπικές ερωτήσεις που αφορούν στην ιδιωτική/σεξουαλική σας ζωή
8. Ακατάλληλες προσκλήσεις-φορτικές πιέσεις για ραντεβού εκτός εργασιακού χώρου
9. Ανεπιθύμητες και επίμονες κλήσεις/sms/e-mail που σας έφεραν σε δύσκολη θέση
10. Προβολή οπτικοακουστικού υλικού (video, φωτογραφίες, αφίσες, τραγούδια) με άσεμνο/πορνογραφικό περιεχόμενο
11. Αφηγήσεις-περιγραφές προσωπικών εμπειριών από μέρους του/της που σας έφεραν σε δύσκολη θέση
12. Παραβίαση ιδιωτικού χώρου

13. Άσκηση πίεσης για σεξουαλική συνεύρεση
14. Ανήθικες προτάσεις για ευνοϊκότερη μεταχείριση με ανταλλάγματα (προαγωγή, δώρα, αύξηση μισθού, κα)
15. Απειλές-εκβιασμοί για δυσχερή μεταχείριση σε περίπτωση απόρριψης (απόλυση, διασυρμός, κα)
16. Απόπειρα βιασμού
17. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....

B3. Ποιο είναι το χρονικό διάστημα που εργάζεστε ή εργαζόσασταν στην επιχείρηση/φορέα/οργανισμό όπου έλαβε χώρα το περιστατικό;

1. 0- 6 μήνες
2. 7- 12 μήνες
3. 1- 2 χρόνια
4. 2+- 5 χρόνια
5. 5+-10 χρόνια
6. 10+-15 χρόνια
7. 15+-20 χρόνια
8. 20 χρόνια και πάνω

B4. Φορές που έλαβε χώρα η παρενοχλητική συμπεριφορά από το ίδιο άτομο;

1. 1 φορά
2. 2 φορές
3. 3 φορές
4. 4 φορές
5. 5 φορές
6. 6 φορές
7. 7 φορές
8. 8 φορές
9. 9 φορές
10. 10+ φορές
11. Δεν θυμάμαι

B5. Ποια ήταν η αντίδρασή σας στο/α περιστατικό/ά παρενόχλησης που δεχθήκατε; (Μπορείτε να επιλέξετε πάνω από μία απάντηση).

1. Ζήτησα ευγενικά/ήρεμα/φιλικά από το άτομο να σταματήσει
2. Ζήτησα με αυστηρό/απότομο/ξεκάθαρο τρόπο από το άτομο να σταματήσει
3. Ανέχτηκα την κατάσταση-δεν έκανα τίποτα

4. Κατήγγειλα το/α περιστατικό/ά
5. Ζήτησα από συναδέλφους να επέμβουν
6. Ζήτησα από το φιλικό/οικογενειακό μου περιβάλλον να επέμβει
7. Του/της επιτέθηκα σωματικά
8. Αναρωτήθηκα μήπως έκανα κάτι και το προκάλεσα
9. Αναρωτήθηκα μήπως ήταν απλά φλερτ και όχι κάτι παραπάνω
10. Απευθύνθηκα στην διοίκηση
11. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....

B6. Ποιο ήταν το αποτέλεσμα της αντίδρασής σας όσον αφορά στη συμπεριφορά του δράστη;

1. Η παρενόχληση σταμάτησε αμέσως
2. Η παρενόχληση σταμάτησε σταδιακά
3. Η παρενόχληση συνεχίστηκε
4. Ο δράστης απολύθηκε
5. Ο δράστης παραιτήθηκε
6. Ο δράστης μετατέθηκε
7. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....
8. Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ

B7. Παραμείνατε στην εργασία σας μετά το περιστατικό/α σεξουαλικής παρενόχλησης;

1. Ναι (Πήγαινε στην ερώτηση B9).
2. Όχι

B8. Αν Όχι, γιατί:

1. Μετατεθήκατε
2. Παραιτηθήκατε
3. Απολυθήκατε
4. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....

B9. Παρατηρήσατε εσείς ή κάποιος άλλος κάποια/ες από τις παρακάτω αλλαγές στην επαγγελματική σας ζωή; (Μπορείτε να επιλέξετε πάνω από μία απάντηση).

1. Μείωση αποδοτικότητας/παραγωγικότητας
2. Αδυναμία συγκέντρωσης
3. Αδυναμία τήρησης προθεσμιών

4. Αύξηση αδειών ασθενείας
5. Δυσκολία συνεργασίας με άλλα άτομα
6. Σκέψεις για παραίτηση
7. Επαγγελματική εξουθένωση
8. Απομόνωση από οικογενειακό/φιλικό/επαγγελματικό περιβάλλον
9. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....

B10. Η διοίκηση έλαβε γνώση του/των περιστατικού/ών σεξουαλικής παρενόχλησης που δεχθήκατε;

1. Ναι
2. Όχι (Πήγαινε στην ερώτηση **B12**).
3. Αυτός ήταν η διοίκηση (Πήγαινε στην ερώτηση **B12**).
4. Δεν ξέρω αν έλαβε γνώση (Πήγαινε στην ερώτηση **B12**).

B11. Αν Ναι, τι είδους μέτρα πήρε η διοίκηση;

1. Έδωσε άδεια κάποιες μέρες στον δράστη
2. Απέλυσε το δράστη
3. Δικαιολόγησε τον δράστη
4. Μετέθεσε τον δράστη σε άλλο τμήμα
5. Μετέθεσε εσάς σε άλλο τμήμα
6. Με απέλυσε
7. Έκανε σύσταση στον δράστη
8. Δεν προέβη σε καμία ενέργεια
9. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....

B12. Οι συνάδελφοί σας έλαβαν γνώση του/των περιστατικού/κών της σεξουαλικής παρενόχλησης που δεχθήκατε;

1. Ναι
2. Όχι (Πήγαινε στην ερώτηση **B15**).
3. Δεν ξέρω αν έλαβαν γνώση (Πήγαινε στην ερώτηση **B15**).

B13. Σε περίπτωση γνώσης του/των περιστατικού/κών σεξουαλικής παρενόχλησης οι συνάδελφοί σας αντέδρασαν;

1. Ναι
2. Όχι (Πήγαινε στην ερώτηση **B15**).
3. Δεν ξέρω αν αντέδρασαν (Πήγαινε στην ερώτηση **B15**).

B14. Αν Ναι, ποιά ήταν η πρώτη αντίδραση τους; (Επιλέξτε μια απάντηση).

1. Μου ζήτησαν να βεβαιωθώ ότι δεν πρόκειται για απλό φλερτ
2. Θεώρησαν ότι παρανόησα/υπερέβαλα
3. Με παρότρυναν να αγνοήσω το περιστατικό
4. Μου πρότειναν να περιμένω να δω αν θα επαναληφθεί
5. Με συμβούλευσαν να του/της ζητήσω με έντονο/αυστηρό/απότομο/ξεκάθαρο τρόπο να μην με ενοχλήσει ξανά
6. Με συμβούλευσαν να του/της ζητήσω με ευγενικό/ήρεμο/φιλικό τρόπο να μην με ενοχλήσει ξανά
7. Με παρακίνησαν να απευθυνθώ στη διοίκηση
8. Κατήγγειλαν οι ίδιοι το περιστατικό στη διοίκηση
9. Επιτέθηκαν λεκτικά ή και σωματικά στο δράστη
10. Με κατηγόρησαν ότι εγώ το προκάλεσα
11. Με συμβούλευσαν να δηλώσω παραίτηση/μετάθεση
12. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....

B15. Αναφέρατε το περιστατικό/α σεξουαλικής παρενόχλησης που δεχθήκατε σε κάποιο/α άτομο/α;

1. Ναι
2. Όχι (Πήγαινε στην ερώτηση B17).

B16. Ποιο/ά ήταν το/α πρόσωπο/α με τα οποία μιλήσατε για το περιστατικό/α σεξουαλικής παρενόχλησης που δεχθήκατε;

1. Ειδικός (σύμβουλος, ψυχολόγος, κοινωνικός λειτουργός, κ.α.)
2. Συγγενείς
3. Φίλοι
4. Συνάδελφοι
5. Διοίκηση/ Διευθυντή/ Προϊστάμενο
6. Άλλο. Αναφέρετε ποιο.....

B17. Αν δε μιλήσατε με κανέναν για το συμβάν για ποιο λόγο δεν το κάνατε; (Επιλέξτε μία απάντηση).

1. Δεν είχα την ανάγκη να μιλήσω σε κάποιον
2. Πίστευα ότι μπορώ να το χειριστώ μόνη μου
3. Περίμενα ότι θα καταλάβει ότι ενοχλούμαι και θα σταματήσει
4. Φοβόμουν ότι δεν θα με πιστέψει κανείς
5. Κάποιος με σταμάτησε/με αποθάρρυνε
6. Φοβήθηκα ότι θα με κατηγορήσουν ότι το προκάλεσα εγώ
7. Δεν ήξερα που να απευθυνθώ

8. Δεν ήθελα να το μάθει κανείς
9. Άλλο. Αναφέρετε τι.....

B18. Ποιος/οι θεωρείτε ότι είναι ο λόγος/οι που οδήγησαν τον δράστη σε συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης; (Μπορείτε να επιλέξετε πάνω από μία απάντηση).

1. Είναι ο χαρακτήρας του/της τέτοιος/Συνηθίζει να παρενοχλεί κοπέλες
2. Έχει προβλήματα διαταραχής προσωπικότητας
3. Ήθελε να συνάψουμε σχέση-Του άρεσα ως γυναίκα
4. Δεν θεωρούσε ότι κάνει κάτι μεμπτό
5. Εκμετάλλευση της ιεραρχικά ανώτερης θέσης του
6. Ανταγωνισμός/ζήλια/αίσθημα κατωτερότητας λόγω της δικής μου ιεραρχικά ανώτερης θέσης
7. Επιβεβαίωση ανδρισμού
8. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....

B19. Ποιο είναι το φύλο του δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης;

1. Γυναίκα
2. Άνδρας

B20. Σε ποια ηλικιακή κατηγορία ανήκει ο δράστης σεξουαλικής παρενόχλησης;

1. 18-25 ετών
2. 26-34 ετών
3. 35-40 ετών
4. 41- 45 ετών
5. 46-50 ετών
6. 51-55 ετών
7. 56 και πάνω
8. Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ

B21. Ποιο είναι το μορφωτικό επίπεδο του δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης;

1. Δημοτικό
2. Γυμνάσιο
3. Λύκειο [Γενικό, Ενιαίο ή Επαγγελματικό Λύκειο (ΤΕΛ, ΤΕΕ, Πολυκλαδικό), Επαγγελματική Σχολή (ΕΠΑΣ), Τεχνική Επαγγελματική Σχολή (ΤΕΣ)]
4. Μεταλυκειακή εκπαίδευση (ΙΕΚ/Λοιπές Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης)
5. ΑΕΙ/ΤΕΙ/Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ)/Λοιπές Ανώτερες Σχολές

6. Μεταπτυχιακό (MSc., MBA)
7. Διδακτορικό (Ph.D.)
8. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....
9. Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ

B22. Ποια είναι η οικογενειακή κατάσταση του δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης;

1. Έγγαμος/η
2. Άγαμος/η
3. Συμβίωση με ή χωρίς σύμφωνο
4. Διαζευγμένος/η
5. Σε διάσταση
6. Χήρος/α
7. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....
8. Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ

B23. Ποια είναι η επαγγελματική ιδιότητα του δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης;

1. Διευθυντής
2. Προϊστάμενος
3. Συνάδελφος
4. Υφιστάμενος
5. Πελάτης
6. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....
7. Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ

**Γ. ΕΜΜΕΣΗ ΓΝΩΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΟΥ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΕ
ΑΛΛΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ**

Γ1. Γνωρίζετε την ύπαρξη περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης εις βάρος άλλης εργαζόμενης γυναίκας στον ίδιο χώρο εργασίας με εσάς;

1. Ναι
2. Όχι Πήγαινε στην ερώτηση Δ1.)

Γ2. Αν Ναι, ο δράστης ήταν:

1. Διευθυντής
2. Προϊστάμενος

3. Συνάδελφος
4. Υφιστάμενος
5. Πελάτης
6. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....
7. Δεν ξέρω/ Δεν απαντώ

Γ3. Σε περίπτωση που υπήρξατε και εσείς θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, ο δράστης ήταν το ίδιο άτομο;

1. Ναι
2. Όχι

Γ4. Εσείς ως μάρτυρας ή γνώστης μιας τέτοιας συμπεριφοράς εις βάρος της συναδέλφου σας, αντιδράσατε;

1. Ναι
2. Όχι (Πήγαινε στην ερώτηση Δ1).

Γ5. Ποια ήταν η αντίδρασή σας; (Μπορείτε να επιλέξετε πάνω από μία απάντηση).

1. Της ζήτησα να βεβαιωθεί ότι δεν πρόκειται για απλό φλερτ
2. Θεώρησα ότι παρανόησε/υπερέβαλε
3. Την παρότρυνα να αγνοήσει το περιστατικό
4. Της πρότεινα να περιμένει να δει αν θα επαναληφθεί
5. Την συμβούλευσα να του/της ζητήσει με έντονο/ αυστηρό/ απότομο/ ξεκάθαρο τρόπο να μην την ενοχλήσει ξανά
6. Την συμβούλευσα να του/της ζητήσει με ευγενικό/ήρεμο/φιλικό τρόπο να μην την ενοχλήσει ξανά
7. Την παρακίνησα να απευθυνθεί στη διοίκηση
8. Κατήγγειλα η ίδια το περιστατικό στη διοίκηση
9. Επιτέθηκα λεκτικά ή και σωματικά στο δράστη
10. Τη συμβούλευσα να δηλώσει παραίτηση/μετάθεση
11. Την προέτρεψα να ζητήσει τη βοήθεια κάποιου ειδικού συμβούλου
12. Κάτι άλλο. Αναφέρετε τι.....

Δ. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ

Δ1. Ζητήσατε την βοήθεια/ υποστήριξη ειδικού για τη σεξουαλική παρενόχληση την οποία δεχθήκατε;

1. Ναι, ζήτησα βοήθεια (Πήγαινε στην ερώτηση **Δ2**)
2. Όχι, δεν ζήτησα βοήθεια (Πήγαινε στην ερώτηση **Δ3**)
3. Όχι, δεν υπήρξα ποτέ θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης (Πήγαινε στην ερώτηση **Δ4**)

Δ2. Αν Ναι, σας βοήθησε; (Όποια και αν είναι η απάντησή σας, παρακαλώ αναλύστε την).

.....

.....

.....

.....

Δ3. Ποιος/οι ήταν ο λόγος/οι για τους οποίους θεωρείτε ότι δεν χρειαστήκατε τη βοήθεια ειδικού;

.....

.....

.....

.....

Δ4. Πόσο σημαντική θεωρείτε την παροχή συμβουλευτικής βοήθειας από ειδικό στην περίπτωση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο;

1. Πολύ σημαντική
2. Αρκετά σημαντική
3. Ελάχιστα σημαντική
4. Καθόλου σημαντική

Δ5. Πόσο σύνηθες φαινόμενο θεωρείτε ότι είναι η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο στη χώρα μας;

1. Πολύ
2. Αρκετά
3. Ελάχιστα
4. Καθόλου
5. Δεν ξέρω/Δεν απαντώ

Δ6. Η διοίκηση της επιχείρησης/οργανισμού/φορέα όπου εργάζεστε έχει χαράξει σαφείς πολιτικές αντιμετώπισης και πρόληψης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο;

1. Ναι
2. Όχι
3. Δεν ξέρω/Δεν απαντώ

Δ7. Γνωρίζετε την ύπαρξη αρμόδιων κρατικών αρχών εκτός του εργασιακού σας περιβάλλοντος, οι οποίες μπορούν να συμβάλλουν στη διευθέτηση του προβλήματος;

1. Ναι
2. Όχι
3. Δεν ξέρω/Δεν απαντώ

Δ8. Γνωρίζετε την ύπαρξη δομών/σωματείων/φορέων που μπορείτε να απευθυνθείτε στον τόπο κατοικίας σας, σε περίπτωση που ένα τέτοιο περιστατικό λάβει χώρα;

1. Ναι
2. Όχι
3. Δεν ξέρω/Δεν απαντώ

Δ9. Γνωρίζετε την ύπαρξη νομοθετικών διατάξεων/πολιτικών πρωτοβουλιών στη χώρα μας για την πρόληψη και την αντιμετώπισή της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο;

1. Ναι
2. Όχι
3. Δεν ξέρω/Δεν απαντώ

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συνεργασία!