

**ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΗΝ ΑΡΤΑ**

Μετέχουσες Σπουδάστριες

Ζάρκου Ελένη

Μαγκλάρα Κωνσταντίνα

Μπογιατζάκη Βασιλική

Υπεύθυνη Εκπαιδευτικός:

Νομικού Αντωνία

Καθηγήτρια Εφαρμογών

Πτυχιακή για τη λήψη του πτυχίου στην Κοινωνική Εργασία, στο τμήμα Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι. Πάτρας).

Πάτρα 1997

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	2066
----------------------	------

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Ευχαριστούμε την κυρία Αντωνία Νομικού Καθηγήτρια Εφαρμογών του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας του ΤΕΙ Πάτρας, για τη συνεργασία μας και την πολύτιμη καθοδήγηση της κατά τη διάρκεια της εποπτείας, για την ολοκλήρωση της πτυχιακής μας εργασίας.

Ευχαριστούμε την κ. Σκουρτσά Μέλος του «Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας» (Σόλωνος 41 Αθήνα) για την πολύτιμη προσφορά βιβλιογραφικού υλικού.

Ευχαριστούμε τους υπαλλήλους του εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Πατρών για την διάθεση βιβλιογραφικού υλικού.

Ευχαριστούμε την κ. Σακελλαρίου για τις υποδείξεις της για την εύρεση πηγών βιβλιογραφίας.

Ευχαριστούμε τον κ. Θ. Παπαδημητρίου Προϊστάμενο Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας ΣΕΥΠ ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ για την σημαντική βοήθειά του στην ολοκλήρωση του ερωτηματολογίου της έρευνας που πραγματοποιήθηκε στην ΑΡΤΑ.

Ευχαριστούμε τους εργοδότες - προϊσταμένους που επέτρεψαν την διεξαγωγή της έρευνας στους χώρους εργασίας.

Τέλος ευχαριστούμε τις γυναίκες εργαζόμενες, που δέχτηκαν με προθυμία να απαντήσουν στα ερωτηματολόγια της έρευνάς μας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ.....	I
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	V
ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ.....	IX
ΚΕΦΑΛΑΙΟ I	
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
~ Το πρόβλημα.....	3
~ Σκοποί Μελέτης.....	4
~ Ορισμοί όρων.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ II	
ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΑΛΛΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΓΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	18
~ Ιστορική Αναδρομή.....	18
ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΡΩΤΗ.....	32
(A) Η θέση της γυναίκας στην εργασία.....	32
1. Δυσκολίες που αντιμετωπίζει η γυναίκα στην εργασία.....	37
1α) Διαφοροποίηση στην πρόσβαση που έχουν οι γυναίκες στη μόρφωση, και στις ευκαιρίες για επαγγελματική καριέρα.....	39
1β) Ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε «γυναικεία» και «ανδρικά»..	40
1γ) Διαφοροποίηση στις αμοιβές και αποδοχές γυναικών και ανδρών..	43
1δ) Συνδυασμός της επαγγελματικής απασχόλησης με την φροντίδα για το νοικοκυριό.....	44
1ε) Μητρότητα και επαγγελματική απασχόληση.....	46
1στ) Η συμπληρωματικότητα της γυναικείας εργασίας.....	48
(ζ) Σεξουαλική παρενόχληση γυναικών στο χώρο εργασίας.....	49
1η) Ανεργία - ένα πρόβλημα που πλήττει περισσότερο τις γυναίκες.....	50
~ Συμπεράσματα.....	53
(ς) Νομοθετικές προβλέψεις υπέρ της εργαζόμενης Ελληνίδας.....	54
4. Γυναικείο φεμινιστικό κίνημα, οργανώσεις γυναικών: η συμβολή και οι στόχοι τους.....	58
ΕΝΟΤΗΤΑ ΔΕΥΤΕΡΗ.....	61
B. Σεξουαλική Παρενόχληση της Γυναίκας στο χώρος Εργασίας.	
Ειδικότερη ανάλυση του προβλήματος στην Ελλάδα.....	61
1. Εισαγωγή.....	61
~ (2) Χώροι στους οποίους εμφανίζεται η Σεξουαλική Παρενόχληση.....	62
~ (3) Ταυτότητα Θυμάτων Σεξουαλικής Παρενόχλησης.....	65
~ (4) Από που προέρχεται η Σεξουαλική Παρενόχληση.....	68

5. Πως Αντιδρούν οι Γυναίκες Θύματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης.....	72
6. Αίτια Σεξουαλικής Παρενόχλησης.....	75
7. Επιπτώσεις Σεξουαλικής Παρενόχλησης.....	76
8. Νομοθεσία.....	79
9. Που μπορούν να απευθυνθούν τα θύματα.....	87
10. Σεξουαλική Παρενόχληση: η άλλη όψη του ίδιου νομίσματος.....	89
11. Όταν οι συνάδελφοι παρενοχλούν σεξουαλικά το χιούμορ δίνει λύσεις..	91
12. Συμπεράσματα.....	93
ΕΝΟΤΗΤΑ ΤΡΙΤΗ	97
Γ. Παράγοντες που συντελούν στην πρόκληση και συνέχιση Σεξουαλικών Παρενοχλήσεων στον εργασιακό χώρο.	97
→ 1. Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης.....	97
1α. Εισαγωγή.....	97
1β. Επίδραση των Μ.Μ.Ε. στη διαμόρφωση αντίληψεων.....	99
1γ. Πως παρουσιάζεται η γυναίκα από τα Μ.Μ.Ε.....	101
2. Προκαταλήψεις.....	105
2α. Γέννηση προκατάληψης.....	105
2β. Πηγές Προκατάληψης.....	108
Οικογένεια.....	108
Σχολείο.....	110
Πολιτισμός.....	111
→ Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης.....	112
Φήμες και Διαδόσεις.....	113
2γ. Στερεότυπα - Σχέση με προκατάληψη.....	113
2δ. Επίδραση της προκατάληψης στη διαμόρφωση της θέσης της γυναίκας.....	115
3. Οι ίδιες οι γυναίκες.....	116
3α. Υπάρχει ένα ποσοστό γυναικών που χρησιμοποιεί μέσα ανήθικα προκειμένου να ανέβει ιεραρχικά στην εργασία.....	116
3β. Παθητική αντιμετώπιση και αποδοχή της Σεξουαλικής Παρενόχλησης.....	118
→ 4. Νομοθεσία και κρατικοί φορείς.....	120
4α. Ανυπαρξία νόμων που θα κατοχυρώσουν τη γυναίκα από τις σεξουαλικές παρενοχλήσεις.....	120
4β. Ανυπαρξία φορέων που θα βοηθούν στην καταπολέμηση του προβλήματος αδιαφορία των ήδη υπαρχόντων φορέων και πλήρη άγνοια.....	124
4γ. Ανυπαρξία ποινών για τους δράστες Σεξουαλικών Παρενοχλήσεων.....	125
5. Συμπεράσματα - Προτάσεις.....	126
ΕΝΟΤΗΤΑ ΤΕΤΑΡΤΗ	130
Δ. Κοινωνική Εργασία και Ρόλος του Κ. Λειτουργού γενικά.....	130
1. Χώροι Εργασίας Κοινωνικού Λειτουργού.....	132

2. Συμβολή του Κ.Α. στην αντιμετώπιση του προβλήματος της Σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.....	135
---	-----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	138
------------------	-----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙV

Εισαγωγή.....	141
1. Αποτελέσματα Έρευνας.....	142
2. Συσχετισμός αποτελεσμάτων έρευνας στην Άρτα με αντίστοιχη μελέτη στο χώρο της Πάτρας.....	159

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

Α. Περίληψη.....	162
Β. Συμπεράσματα.....	165
Γ. Προτάσεις.....	169

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα Α': Ερωτηματολόγιο.....	173
Παράρτημα Β': Διαγράμματα αποτελεσμάτων έρευνας.....	175
Παράρτημα Γ': Αποτελέσματα και ερωτηματολόγιο μελέτης που έγινε στο χώρο της Πάτρας από ομάδα σπουδαστριών του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας - Σ.Ε.Υ.Π. για το μάθημα «Σεμινάριο τελειοφοίτων» κατά το σχολικό έτος 1995-1996.....	179

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... 180

ΒΙΒΛΙΑ.....	180
ΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ.....	182
ΑΡΘΡΑ ΑΠΟ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ.....	182
ΑΡΘΡΑ ΑΠΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ.....	184
ΞΕΝΟΙ ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ.....	185
ΕΙΚΥΚΟΠΑΙΔΕΙΕΣ.....	185

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ

Η μελέτη που ακολουθεί αναφέρεται στο θέμα της «Σεξουαλικής Παρενόχλησης των Γυναικών στο χώρο εργασίας», ένα θέμα επίκαιρο, που αφορά όλες τις γυναίκες και που, δυστυχώς, στη χώρα μας δεν έχει ερευνηθεί όσο θα έπρεπε.

Σκοπός της συγκεκριμένης μελέτης είναι να δοθεί μια εικόνα των εργαζομένων γυναικών στην Ελλάδα και γενικότερα σε ολόκληρο τον κόσμο και να μελετηθούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν κατά τη διάρκεια της εργασίας, όπως είναι η Σεξουαλική Παρενόχληση.

Η Εργασία χωρίζεται σε δύο μέρη: Το βιβλιογραφικό και το ερευνητικό. Στο βιβλιογραφικό μέρος γίνεται μία απόπειρα προσέγγισης του θέματος μέσω της ανασκόπησης άλλων μελετών και σχετικών συγγραμμάτων. Συγκεκριμένα στο πρώτο τμήμα του μέρους αυτού, γίνεται αναφορά της θέσης της γυναίκας στην εργασία από την αρχαιότητα ως τις μέρες μας, καθώς και στις δυσκολίες που αντιμετωπίζει στην εργασία δυσκολίες όπως ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε «ανδρικά» και «γυναικεία», η διαφοροποίηση στην πρόσβαση που έχουν οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες στη μόρφωση και στις ευκαιρίες για επαγγελματική καριέρα, στη διαφοροποίηση στις αμοιβές και αποδοχές, στο συνδυασμό της επαγγελματικής απασχόλησης με τη φροντίδα για το νοικοκυριό, στο συνδυασμό μητρότητας και επαγγέλματος, στην ανεργία και στην σεξουαλική παρενόχληση. Ακολουθεί αναφορά στις νομοθετικές

προβλέψεις υπέρ της εργαζόμενης Ελληνίδας καθώς και στο φεμινιστικό κίνημα και στις οργανώσεις των γυναικών που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των προβλημάτων της.

Στο δεύτερο τμήμα του βιβλιογραφικού μέρους γίνεται μια ειδικότερη ανάλυση του προβλήματος της Σεξουαλικής Παρενόχλησης Γυναικών στο χώρο της εργασίας. Αναφέρονται οι χώροι στους οποίους εμφανίζεται η Σεξουαλική Παρενόχληση, η ταυτότητα των θυμάτων και των θυτών του φαινομένου, οι αντιδράσεις των θυμάτων τα αίτια της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και οι επιπτώσεις. Τέλος γίνεται αναφορά στην υπάρχουσα Νομοθεσία που αφορά τη Σεξουαλική Παρενόχληση, στις υπηρεσίες που μπορούν να αναφερθούν τα θύματα καθώς και στην άλλη όψη του φαινομένου.

Στο τρίτο τμήμα αναφέρονται οι παράγοντες που συντελούν στην πρόκληση και στη συνέχιση σεξουαλικών παρενοχλήσεων στον εργασιακό χώρο. Τέτοιοι παράγοντες είναι τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και η εικόνα της γυναίκας που προβάλλουν προς τα έξω, οι προκαταλήψεις σχετικά με τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία, οι ίδιες οι γυναίκες που από τη μια πλευρά μπορεί να χρησιμοποιούν ανήδικο μέσα για να ανέβουν στην ιεραρχία ενώ από την άλλη ίσως δέχονται παθητικά την Σεξουαλική Παρενόχληση και τέλος η υπάρχουσα νομοθεσία και η ανυπαρξία κρατικών φορέων που να βοηθούν στην καταπολέμηση του φαινομένου.

Στο τέταρτο και τελευταίο τμήμα του βιβλιογραφικού μέρους αναφέρεται ο ρόλος του Κοινωνικού Λειτουργού στην εργασία,

γενικότερα, καθώς και η συμβολή του στην αντιμετώπιση του προβλήματος της Σεξουαλικής Παρενόχλησης.

Στο δεύτερο μέρος της μελέτης, το ερευνητικό, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας που έγινε στην Άρτα. Στην έρευνα, που έγινε τον Ιανουάριο του 1997, έλαβαν μέρος 60 γυναίκες - εργαζόμενες στον Ιδιωτικό και στον Δημόσιο τομέα και απάντησαν σε 24 ερωτήσεις που περιελάμβανε το ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου που διανεμήθηκε. Από τα αποτελέσματα της έρευνας φαίνεται ότι η Σεξουαλική Παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο αρκετά διαδεδομένο στους χώρους εργασίας που ενοχλεί τις εργαζόμενες και αποτελεί κατάχρηση εξουσίας εις βάρος τους. Φυσικά, τα αποτελέσματα της έρευνας που ακολουθούν στη μελέτη παρουσιάζονται όπως ακριβώς είναι χωρίς να γίνεται προσπάθεια γενίκευσής τους που να αφορά ολόκληρο τον Ελλαδικό χώρο.

Από όλη τη μελέτη φαίνεται, τελικά, ότι η Σεξουαλική παρενόχληση ως φαινόμενο είναι αρκετά διαδεδομένη στους χώρους εργασίας και η ύπαρξή της αποτελεί τροχοπέδη στην πραγμάτωση της ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών στην εργασία. Η ελλιπής νομοθεσία και η ανυπαρξία κρατικών φορέων που να στοχεύουν στην μείωση του φαινομένου συμβάλλουν τελικά στην διαίωνισή του χωρίς να μπορεί κανείς να αντιδράσει. Αλλά και οι ίδιες οι εργαζόμενες με τη στάση τους πολλές φορές που είναι παθητική δεν συμβάλλουν στην αντιμετώπιση του φαινομένου.

Για τους παραπάνω, λοιπόν, λόγους πρέπει να ληφθούν κάποια μέτρα ώστε να εξαλειφθεί το φαινόμενο της Σεξουαλικής Παρενόχλησης:

- Η πολιτεία να υιοθετήσει ανάλογα νομοθετικά μέτρα έτσι ώστε να τιμωρείται ο δράστης της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και να προβλέγει ειδική Νομοθεσία για τις καταγγελίες των φαινομένων, ώστε να μην υπάρχει κλίμα εχθρικό και ταπεινωτικό για τα θύματα.
- Μέσω της παιδείας θα πρέπει όλοι να μάθουν ότι η ισότητα των δύο φύλων είναι υπαρκτή και κανείς δεν έχει το δικαίωμα να προσβάλλει το άλλο φύλο.
- Οι ίδιες οι εργαζόμενες δεν θα πρέπει να ανέχονται τέτοιου είδους συμπεριφορές και να τις καταγγέλλουν στα αρμόδια όργανα.
- Τέλος, ειδικοί επαγγελματίες, όπως οι Κοινωνικοί Λειτουργοί οφείλουν με οργανωμένες συζητήσεις και με την προσέγγιση των αρμοδίων φορέων να ενημερώνουν και να ευαισθητοποιούν τους εργαζόμενους, τους εργοδότες αλλά και ολόκληρο το κοινωνικό σύνολο για το φαινόμενο της Σεξουαλικής Παρενόχλησης, ενώ ταυτόχρονα να αναλαμβάνουν την συμβουλευτική και ψυχολογική υποστήριξη των θυμάτων.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ

Πίνακες	Σελίδα
1. Η ηλικία του δείγματος των γυναικών	142
2. Οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθεισών	142
3. Μορφωτικό επίπεδο γυναικών	142
4. Τομέας Εργασίας των γυναικών	143
5. Ιεραρχική θέση γυναικών που εργάζονται στο δημόσιο τομέα	143
6. Κατηγορία επαγγέλματος ερωτηθεισών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα	143
7. Χρόνια που εργάζονται οι ερωτηθείσες	144
8. Είδη συμπεριφοράς που ανάγονται στη σφαίρα της Σεξουαλικής Παρενόχλησης	144
9. Γνώμη γυναικών για τα ανεπιθύμητα αγγίγματα ή σεξουαλικά σχόλια στο χώρο εργασίας	145
10. Ποιοι μπορεί να είναι δύματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης	145
11. Ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν δύματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης	146
12. Από που προέρχεται η Σεξουαλική Παρενόχληση	146
13. Ποιο φύλο υπερτερεί στο χώρο εργασίας όταν εμφανίζεται Σεξουαλική Παρενόχληση	147

14. Αν έχουν αντιληφθεί δύματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους	147
15. Αν έχουν πέσει δύματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους	148
16. Ποια χρονική περίοδο συνέβη το περιστατικό	148
17. Από ποια κατηγορία προήλθε το περιστατικό	148
18. Αντιδράσεις γυναικών που έπεσαν δύματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης	149
19. Που απευδύνθηκαν μετά το περιστατικό	150
20. Πως θα αντιδρούσαν αν τις παρενοχλούσε σεξουαλικά ο προϊστάμενος	150
21. Πως θα αντιδρούσαν αν τις παρενοχλούσε σεξουαλικά ένας συνάδελφος	151
22. Πως θα αντιδρούσαν αν τις παρενοχλούσε σεξουαλικά κάποιος πελάτης	152
23. Που θα απευδύνονταν σε περίπτωση Σεξουαλικής Παρενόχλησης	153
24. Αν έχουν επαρκή ενημέρωση για το που θα μπορούσαν να απευθυνθούν ή τι θα μπορούσαν να κάνουν σε περίπτωση Σεξουαλικής Παρενόχλησης	154

25. Διαφορές μεταξύ του δείγματος των γυναικών και του ότι θα αποσιωπούσαν το συμβάν, αν τους παρενοχλούσε κάποιος συνάδελφος. 155
26. Διαφορά μεταξύ της ηλικίας των γυναικών του δείγματος και του αν έχουν επαρκή ενημέρωση. 155
27. Διαφορά μεταξύ των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα και το αν θα κοινοποιούσαν στο οικογενειακό τους περιβάλλον την Σεξουαλική Παρενόχληση που θα δέχονταν από τον προϊστάμενό τους. 156
28. Διαφορά μεταξύ των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό ή Δημόσιο τομέα και το αν θα κοινοποιούσαν το συμβάν από κάποιο συνάδελφό τους στον προϊστάμενο. 156
29. Διαφορά μεταξύ των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό ή Δημόσιο τομέα και το αν θα κοινοποιούσαν το συμβάν από κάποιο συνάδελφο τους στο οικογενειακό τους περιβάλλον. 157
30. Διαφορά μεταξύ των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό ή Δημόσιο τομέα και το αν θα ικανοποιούσαν το συμβάν της Σεξουαλικής Παρενόχλησης από κάποιο πελάτη στον προϊστάμενό τους. 157
31. Διαφορά των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό ή Δημόσιο τομέα και το αν θα κοινοποιούσαν στους συναδέλφους τους το συμβάν από κάποιο πελάτη. 158

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο Β΄ παγκόσμιος πόλεμος άλλαξε τον παραδοσιακό, προδιαγραφμένο ρόλο των γυναικών, με την ανάγκη που δημιουργήθηκε για άφθονο, φτηνό εργατικό δυναμικό από τις βιομηχανίες, έτσι στο ρόλο της νοικοκυράς - μητέρας - συζύγου προστέθηκε και ο ρόλος της εργασίας για τις γυναίκες.

Σταδιακά οι γυναίκες κατακτούσαν όλο και περισσότερους τομείς εργασίας, αρχικά αναλαμβάνοντας τους κλάδους αυτούς που εγκατέλειπαν οι άνδρες, αλλά αργότερα εισχωρούσαν σχεδόν σε όλα τα επαγγέλματα και ανταγωνίζονταν του άνδρες επιζητώντας μια ισότιμη θέση στο χώρο εργασίας.

Σήμερα οι γυναίκες έχουν επιτύχει ίσα δικαιώματα στην πρόσβαση για μόρφωση και επαγγελματική αποκατάσταση καθώς επίσης και ισότητα στις εργασιακές σχέσεις που κατοχυρώνονται νομικά.

Παρόλα αυτά ανέκαθεν οι γυναίκες αντιμετώπιζαν μια εχθρότητα σε όλες τις προσπάθειές τους να αναπτυχθούν σαν αυτόνομα και ανεξάρτητα άτομα. Έτσι στο χώρο της εργασίας είχαν και έχουν να αντιμετωπίσουν πολλά προβλήματα και διακρίσεις που γίνονται εις βάρος τους από τον ανδρικό εργαζόμενο πληθυσμό και σαν στόχο έχουν να μειώσουν και να βλάψουν την αξιοπρέπεια της γυναίκας σαν άνθρωπο και σαν εργαζόμενο πολίτη. Ένα τέτοιο πρόβλημα που

συναντάται πολύ συχνά στον εργασιακό χώρο και προσβάλλει τη γυναικεία αξιοπρέπεια είναι το πρόβλημά της Σεξουαλικής Παρενόχλησης.

Η Σεξουαλική Παρενόχληση στον εργασιακό χώρο δεν είναι ένα καινούργιο πρόβλημα αλλά ένα πρόβλημα που υπήρχε ανέκαθεν στους χώρους εργασίας, μόνο που ως τώρα δεν είχε γίνει ευρύτερα γνωστό γιατί οι γυναίκες έχοντας ανάγκη τη δουλειά φοβούνταν να το αποκαλύψουν, ξέροντας μάλιστα ότι δεν υπήρχε ένας αρμόδιος φορέας για να απευθυνθούν, οπότε κανείς δεν θα φρόντιζε να δικαιωθούν και να τιμωρηθεί ο δράστης. Έτσι, κινδύνευαν να απολυθούν εάν μιλούσαν σε κάποιον.

Σήμερα έχουν γίνει κάποια θετικά βήματα για τη νομοθετική προστασία των γυναικών από συμπεριφορές προσβλητικές και χυδαίες στο χώρο της εργασίας, καθώς και από επίμονες πιέσεις ανδρών συναδέλφων ή εργοδοτών ή πελατών υπηρεσιών για να υποκύψουν στις επιθυμίες τους προκειμένου να διατηρήσουν τη δουλειά τους.

Όλο και περισσότερες γυναίκες βρίσκουν το θάρρος και καταγγέλλουν δημόσια άνδρες από το χώρο εργασίας τους που τις παρενοχλούσαν σεξουαλικά εφ' όσον γνωρίζουν ότι θα τιμωρηθούν για αυτή την συμπεριφορά.

Η διεξοδική μελέτη της βιβλιογραφίας και η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο χώρο της Άρτας προσεγγίζουν αυτό το πρόβλημα και το αναλύουν σε βάθος. Επιχειρείται μέσα από την έρευνα να καταγραφούν οι απόψεις και οι γνώμες των γυναικών για το πρόβλημα

καθώς και να διαπιστωθεί πως χειρίστηκαν το θέμα γυναίκες που υπήρξαν θύματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης.

Μέσα από την εργασία αυτή γίνεται προσπάθεια να εντοπιστούν οι παράγοντες εκείνοι που συμβάλλουν στη συνέχιση του φαινομένου της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Τα Μ.Μ.Ε., για παράδειγμα, συμβάλλουν στη διαίωνιση του προβλήματος, διότι προβάλλουν το γυναικείο σώμα ως αντικείμενο ηδονής με αποτέλεσμα να υποβαθμίζεται η προσπάθεια της γυναίκας για αποδοχή ως ισότιμο και ισοδύναμο μέλος της κοινωνίας που μπορεί επάξια να προσφέρει ότι και ένας άνδρας.

Οι προκαταλήψεις, επίσης, για το «ασθενές» φίλο πλάθονται και συντηρούνται μέσα στην ανδροκρατούμενη κοινωνία μας και καταδυναστεύουν την ελεύθερη ανάπτυξη των γυναικών καθώς γίνονται εμπόδιο στην αντίληψη των ανδρών ώστε να δουν ξεκάθαρα ποιες είναι οι πραγματικές δυνατότητες και οι ανάγκες των γυναικών.

Τέλος, θα γίνει αναφορά στο ρόλο του Κοινωνικού Λειτουργού στο χώρο της εργασίας καθώς και στο ρόλο που καλείται να αναλάβει προκειμένου να παρέχει βοήθεια σε θύματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης αλλά και γενικότερα, να συμβάλλει στην αντιμετώπιση του προβλήματος.

Το πρόβλημα

Το πρόβλημα της Σεξουαλικής Παρενόχλησης των γυναικών στο χώρο εργασίας, παρόλο που δεν είναι καθόλου πρόσφατο και καινούργιο για την Ελληνική Κοινωνία, παρέμενε για χρόνια καλυμμένο χωρίς να

έχουν γίνει μελέτες και έρευνες για την καταγραφή στατιστικών στοιχείων.

Τα τελευταία χρόνια με τη συμβολή του φεμινιστικού κινήματος καθώς και άλλων γυναικείων οργανώσεων, έχει αρχίσει ένας αγώνας αποκάλυψης του προβλήματος τόσο στη χώρα μας όσο και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Η προσπάθεια στρέφεται αρχικά στη μελέτη και διερεύνηση του προβλήματος με έρευνες ώστε να δημοσιοποιηθεί και να γίνει ευρύτερα γνωστό το πρόβλημα και κατά δεύτερο λόγο στην ευαισθητοποίηση των αρμοδίων κρατικών φορέων για να κατοχυρωθούν νομικά και να προστατεύονται όλες οι εργαζόμενες γυναίκες. Η νομική προστασία συμβάλλει σημαντικά στο να μπορούν οι γυναίκες - θύματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης να καταγγέλλουν το γεγονός χωρίς να υπάρχει ο φόβος της απόλυσης.

Μέσα από την βιβλιογραφική μελέτη και την έρευνα που πραγματοποιήσαμε ελπίζουμε να συμβάλλουμε και εμείς στην ευαισθητοποίηση και γνωστοποίηση του προβλήματος Σεξουαλικής Παρενόχλησης γυναικών στην εργασία.

Παρότι η βιβλιογραφία για το θέμα ήταν ελάχιστη συνεχίσαμε την προσπάθειά μας με στόχο να προσθέσουμε και εμείς ένα λιθαράκι για την μελέτη και έρευνα του θέματος.

Σκοποί Μελέτης

A. Κύριοι σκοποί μελέτης:

α) Να δοθεί η εικόνα των εργαζομένων γυναικών στην Ελλάδα και γενικότερα σε όλο τον κόσμο σήμερα και άλλοτε (πότε και πως έγινε η είσοδος των γυναικών στο χώρο εργασίας) και να μελετηθούν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν αναλυτικά καθώς και οι νομοθετικές προβλέψεις που συμβάλλουν στην ισότητα των δύο φύλων στην εργασία.

β) Διεξοδική μελέτη του προβλήματος της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, η διερεύνηση των απόψεων και των στάσεων της Ελληνίδας εργαζόμενης σχετικά με την εμφάνιση του προβλήματος στον εργασιακό χώρο και τους τρόπους αντιμετώπισής του.

B. Επιμέρους σκοποί της μελέτης είναι:

α) Να παρουσιαστεί το πρόβλημα της Σεξουαλικής παρενόχλησης γυναικών στην Εργασία, μέσα από έρευνα που έγινε στην Άρτα και να γίνει σύγκριση με παρόμοια έρευνα που έγινε στην Πάτρα

β) Να εντοπιστούν οι σοβαρότατες συνέπειες, επιπτώσεις της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στις γυναίκες που την έχουν υποστεί καθώς και για τον χώρο εργασίας, την απόδοση των εργαζομένων και την ποιότητα των σχέσεων που δημιουργούνται στον εργασιακό χώρο.

γ) Να προσδιοριστούν τα νομοθετικά μέτρα που υπάρχουν και κατοχυρώνουν την γυναίκα που εργάζεται από συμπεριφορές προσβλητικές και μειωτικές.

δ) Να φανεί η συμβολή του φεμινιστικού κινήματος στον αγώνα των γυναικών για μια ισότιμη αξιοπρεπή συμμετοχή στον χώρο εργασίας.

ε) Να ερευνηθούν οι παράγοντες που συντελούν στην συνέχιση σεξουαλικών παρενοχλήσεων στον χώρο εργασίας

στ) Να διγεί η διαστρεβλωμένη εικόνα των γυναικών όπως αυτή διαμορφώνεται από τα Μ.Μ.Ε., τα οποία ενισχύουν τους στερεότυπους ρόλους της γυναίκας και πλασάρουν το γυναικείο φύλο σαν αντικείμενο σεξουαλικής εκμετάλλευσης.

ζ) Να περιγραφεί ο τρόπος που επιδρά η προκατάληψη στην διαμόρφωση της θέσης της γυναίκας καθώς και στην διαμόρφωση των αντιλήψεων για την γυναίκα.

η) Να γίνει εμφανής η αντιμετώπιση του προβλήματος Σεξουαλικής Παρενόχλησης από το κοινωνικό σύνολο και τους κρατικούς φορείς.

θ) Τέλος πέρα από την θεωρητική προσέγγιση του προβλήματος Σ.Π., και την παρουσίαση αποτελεσμάτων από την έρευνα, σκοπός της μελέτης είναι:

- Να ευαισθητοποιηθούν οι αρμόδιοι κρατικοί φορείς ώστε να δημιουργηθούν κατάλληλες υπηρεσίες που να μπορούν να απευθύνονται τα θύματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης, με ειδικά στελεχωμένο προσωπικό.
- Να προωθηθεί η νομοθετική κατοχύρωση των γυναικών που εργάζονται και η τιμωρία των δραστών Σεξουαλικής Παρενόχλησης.

Ορισμοί όρων

ΑΝΔΡΑΣ: Το αρσενικό φύλο του ανθρώπινου είδους σε αντίθεση με το θηλυκό. Είναι αυτός που μπήκε στην ανδρική ηλικία, ενήλικος, ώριμος. (Γιοβάνης Χ., «Λεξικό όλης της Ελληνικής Γλώσσας, Θησαυρός, Παγκόσμιος Εκδοτικός Οργανισμός Χρήστος Γιοβάνης ΑΕΒΕ, σελ. 170).

Αρσενικός άνθρωπος, ο σύζυγος, αντρωμένος, ενήλικος, γενναίος, θαρραλέος. (Ν. Μπουζάς, Α. Γκότζου - Γκοτσοπούλου, Θ. Καλογερίνη, Μ. Σωτηρίου, Χ. Ντόμβρη, Μ. Γιαννακοπούλου, «Νέο Λεξικό της Ελληνικής, Εκδόσεις Σταφυλίδη, 1995 σελ. 79).

ΑΝΕΡΓΙΑ: έλλειψη εργασίας, έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης του εργατικού δυναμικού. (Ν. Μπουζάς, Α. Γκότζου - Γκοτσοπούλου, Θ. Καλογερίνη, Μ. Σωτηρίου, Χ. Ντόμβρη, Μ. Γιαννακοπούλου, ο.π. σελ. 85).

Η έλλειψη, η περιορισμένη προσφορά εργασίας, η κατάσταση του ανέργου (Τεγόπουλος, Φυτράκης «Λεξικό της Ελληνικής Γλώσσας 1988 σε. 59).

ΑΝΕΡΓΟΣ: Αυτός που δεν εργάζεται που δεν βρίσκει δουλειά (Τεγόπουλος - Φυτράκης, ο.π. π σελ. 59).

Αυτός που δεν έχει εργασία, αυτός που ζητάει εργασία και δεν βρίσκει. (Ν. Μπουζάς, Α. Γκότζου - Γκοτσοπούλου, Θ. Καλογερί, Μ. Σωτηρίου, Χ. Ντόμβρης, Μ. Γιαννακοπούλου, ο.π. π σελ. 85).

ΑΝΤΙΛΗΨΗ: Ικανότητα να αντιλαμβάνεται κανείς να εννοεί άποψη, γνώμη, πεποίθηση. (Τεγόπουλος - Φυτράκης, «Λεξικό Ελληνικής Γλώσσας 1988 σελ. 69).

ΓΥΝΑΙΚΑ: Σύμφωνα με την υπ' αριθμόν 3 διεθνή σύμβαση της Ουάσιγκτον του 1919 που κυρώθηκε στη χώρα μας με το νόμο 2274 του 1920 ο όρος «γυναίκα» υποδηλώνει κάθε πρόσωπο θηλυκού γένους οποιασδήποτε ηλικίας ή εθνικότητα, έγγαμο ή όχι. Σύμφωνα με το θηλυκό γένος του ανθρώπου σε κάθε ηλικία και κατάσταση. Γυναίκα είναι αυτή που έχει ήδη ανεπτυγμένη σωματική διάπλαση, που έπαυε να είναι παιδί. (Γιοβάνης Χ., «Λεξικό όλης της Ελληνικής γλώσσας, Θησαυρός «Παγκόσμιος εκδοτικός οργανισμός Χρήστος Γιοβάνης ΑΕΒΕ σελ. 270).

ΔΟΜΗ: Είναι το σύνολο των σταθερών δεσμών του αντικειμένου που εξασφαλίζουν την ακεραιότητα και την ταυτότητα με τον ίδιο τον εαυτό Δηλ. η διατήρηση των βασικών ιδιοτήτων του κατά την περίοδο διαφόρων εξωτερικών και εσωτερικών αλλαγών. (Κασιούρα Δ.Γ., «Σύντομο κοινωνικοπολιτικό Λεξικό» Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1983).

Χτίσιμο, (μ.τ.φ.) η διάρθρωση ενός συνόλου (Τεγόπουλος - Φυτράκης, «Ελληνικό Λεξικό» 1993 ελευθερωτυπία).

ΕΡΓΑΣΙΑ: Η διάθεση σωματικών ή πνευματικών δυνάμεων για την παραγωγή έργου, δουλειά, βιοποριστικό επάγγελμα, η καθημερινή επαγγελματική απασχόληση, ο τρόπος με τον οποίο εργάζεται κανείς το έργο. (Τεγόπουλος - Φυτράκης, «Λεξικό της Ελληνικής Γλώσσας 1988 σελ. 258).

Καταβολή δυνάμεων προς παραγωγή έργου, δουλειά. Βιοποριστικό επάγγελμα, η επαγγελματική απασχόληση, προϊόν τέχνης, αναληφθέν έργο, Τεχνοτροπία κατασκευής, ο δί εκτέλεσης κόστος ή δί αυτά αμοιβή, υπόθεσης, δουλειά. (Γιοβάνης Χρ, «Μεγάλη εγκυκλοπαίδεια Γιοβάνη στη δημοτική, εκδοτικός οίκος: Χ. Γιοβάνης Αθήνα 1977, σελ. 610).

ΘΕΣΗ: Πρόταση, εισήγηση, γνώμη ή άποψη για ορισμένο θέμα, κατάσταση στην οποία βρίσκεται κανείς. (Τεγόπουλος - Φυτράκης, «ελληνικό λεξικό» 1993 Ελευθεροτυπία).

ΚΟΙΝΩΝΙΑ: Σύνολο ανθρώπων που συμβιώνουν σε μια εποχή ή έναν τόπο σύνολο ζώων του ίδιου είδους που ζουν ομαδικά. (Τεγόπουλος - Φυτράκης, «Ελληνικό Λεξικό», 1993 Ελευθεροτυπία).

Το σύνολο των ιστορικά διαμορφωμένων μορφών κοινής δράσης των ανθρώπων. (Δ.Κ. Κασιούρα Δ.Γ, «Σύντομο Κοινωνικοπολιτικό Λεξικό» Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1983).

Σύνολο προσώπων και ομάδων που πραγματοποιούν μεταξύ τους αμοιβαίες σχέσεις επικοινωνίας, αλληλεγγύης, εξάρτησης και που έχουν μια γενική και σχεδιασμένη δραστηριότητα που απορρέει από τέτοιες σχέσεις. (Alain Βίρου, «Λεξικό Κοιν. Επιστημών», Εκδόσεις «Πάμυσος», Αθήνα 1981).

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ: Αυτή που ανήκει, αναφέρεται ή αναπτύσσεται στην κοινωνία, αυτή που ζει σε ομάδες, που αρέσκεται σε αναστροφές. (Τεγόπουλος - Φυτράκης, «Ελληνικό Λεξικό» 1993, Ελευθεροτυπία).

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΟΜΗ: Σύνολο που αποτελείται από οργανωμένα μέλη λίγο πολύ αλληλοεξαρτώμενα και συνδεδεμένα μεταξύ τους με διαρκή τρόπο. (Alain Βίρου, «Λεξικό Κοιν. Επιστημών», Εκδόσεις «Πάμυσος», Αθήνα 1981).

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΘΕΣΗ: Θέση που κατέχει ένα πρόσωπο μέσα στην κοινωνική διάρθρωση, κοινωνικό γόπτρο που προδίδουν σε κάποιον, η θέση που τον τοποθετούν οι σύγχρονοι του μέσα στην κοινωνία. (Alain Βίρου, όπ. π.).

ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ: Ιδιότητα της μητέρας, η σχέση της μητέρας με τα παιδιά της. (Τεγόπουλος - Φυτράκης «Λεξικό Ελληνικής Γλώσσας» 1988, σελ. 440).

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ: Ομάδα ανδρώπων που συνδέονται με δεσμούς αίματος και συνήθως κατοικούν κάτω από την ίδια στέγη. Γένος, σόι. Σπίτι καλής κοινωνικής τάξης, τίμιο και επιπόληπτο Ομάδα ζώων φυτικών ή ορκωτών που έχουν κοινά γνωρίσματα. Ομάδα αγγείων εννοιών ή πραγμάτων. (Τεγόπουλος - Φυτράκης, όπ. π σελ. 505).

ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ: Ενόχληση που διαταράσσει την ηρεμία ή την απασχόληση κάποιων διατάραξη των ενεργειών του εχθρού με αιφνιδιασμούς (Τεγόπουλος - Φυτράκης, όπ. π).

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ: Ο βαθμός ανάπτυξης των υλικών - πνευματικών συνθηκών της κοινωνικής ζωής του ανθρώπου. Το σύνολο των υλικών και πνευματικών δημιουργημάτων του ανθρώπου σε ορισμένη χώρα ή εποχή. Η μερότητα ηδών στις σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων. (Τεγόπουλος - Φυτράκης, όπ. π. σελ. 595).

ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗ: Γνώμη διαμορφωμένη εκ των προτέρων από επηρεασμό και χωρίς μελέτη του θέματος κακή διάθεση απέναντι σε ορισμένο πρόσωπο, ρητορικό σχήμα κατά το οποίο ανασκευάζεται ενδεχόμενη αντίρρηση. (Τεγόπουλος - Φυτράκης οπ.π σελ. 515).

Αδικαιολόγητη αρνητική συμπεριφορά, ανεπιθύμητη και άδικη στάση απέναντι σε ένα άτομο ή σε μια ορισμένη ομάδα. (Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια Λεξικό Ελληνικά Γραμματα).

ΠΡΟΚΑΤΕΙΛΗΜΜΕΝΟΣ: Ο κατεχόμενος από δυσμενή διάθεση απέναντι σε πρόσωπα ή καταστάσεις. Δε μπορεί να κρίνει αμερόληπτα γιατί είναι προκατειλημμένος. (Τεγόπουλος - Φυτράκης, «Λεξικό Ελληνικής Γλώσσας» 1988, σελ. 615)

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ: Η αναφερόμενη στη γενετήσια ορμή (σεξουαλική πράξη) (Τεγόπουλος - Φυτράκης οπ. π).

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΤΗΤΑ: Το σύμπλεγμα των εκδηλώσεων ενός οργανισμού που έχουν σχέση με την συνουσία (Τεγόπουλος - Φυτράκης οπ. π.).

ΣΤΑΣΗ: Ο τρόπος που στέκεται κανείς, η θέση του σώματος (μ.τ.φ.) συμπεριφορά, διαγωγή, φέρσιμο. (Τεγόπουλος - Φυτράκης οπ. π).

ΣΥΜΠΛΕΓΜΑ: Ότι προήλθε από πλοκή, σύνδεση δύο ή περισσότερων πραγμάτων (Τεγόπουλος - Φυτράκης, οπ. π).

ΣΧΟΛΕΙΟ: Δημόσιο ή ιδιωτικό ίδρυμα όπου γίνεται η διδασκαλία. Εκπαιδευτήρια. (Τεγόπουλος - Φυτράκης οπ. π. σελ. 723).

ΦΥΛΟ: Το γένος ανθρώπου ή ζώου αρσενικό ή θηλυκό / σύνολο ανδρών με κοινά εθνολογικά ή ανθρωπολογικά γνωρίσματα. (Τεγόπουλος - Φυτράκης, οπ. π. σελ. 807).

Άθροισμα έμυχων όντων ομοίων ως προς τη φύση, αλλά διακρινομένων απ' αλλήλων ως προς το είδος, γένος αρσενικό ή θηλυκό, επί ζώων, γένος ή είδος. Φυλή, έθνος, γενιά. (Γιοβάνης Χ., «Μεγάλη Εγκυκλοπαίδεια Γιοβάνη στη Δημοτική» Εκδοτικός οίκος; Χ. Γιοβάνης Αθήνα 1977).

Σεξουαλική παρενόχληση - Ορισμοί

Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στο χώρο εργασίας δεν αποτελεί φαινόμενο της σημερινής εποχής, όπως πολλοί θα υποστήριζαν, κρίνοντας από την έκλυση των ηθών στην κοινωνία μας. Έκανε την εμφάνισή του με την είσοδο της γυναίκας στην εργασία, κυρίως τα χρόνια της Βιομηχανικής Επανάστασης, όμως δεν ονομάζοταν έτσι. Συγκεκριμένα σε δύο έρευνες που έγιναν στο Βέλγιο το 1843 και το 1886 ανακαλύπτει κανείς κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι επιστάτες, για παράδειγμα, έκαναν κατάχρηση εξουσίας για να εκδιάσουν την εύνοια των νεαρών εργατριών τους που εργάζονταν κάτω από τις διαταγές τους. Το φαινόμενο αυτό ήταν γνωστό και διαδεδομένο και πολλοί εργάτες ακολουδούσαν το παράδειγμα των επιστατών χωρίς ωστόσο κανείς να κάνει κάτι. Η απραγία αυτή προέκυπτε από την αντίληψη της εποχής ότι η θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι, από τη στιγμή λοιπόν που αποφασίζει να «βγει» στο χώρο εργασίας είναι

υπεύδυνη για οποιαδήποτε πράξη των ανδρών εναντίον της και κατά κάποιον τρόπο υπεύδυνη.

Το φαινόμενο της Σεξουαλικής Παρενόχλησης έγινε γνωστό και φανερό στην εποχή μας από μεμονωμένες καταγγελίες που βγήκαν στην επιφάνεια από τα Μ.Μ.Ε. κυρίως στο εξωτερικό και ιδιαίτερα στις Η.Π.Α. Έχουν περάσει λίγα χρόνια από τότε που προκάλεσε σάλο στην πουριτανή Αμερικανική κοινωνία και στον κόσμο ολόκληρο η καταγγελία της 31χρονης καθηγήτριας Νομικής Ανίτας Χιλ ότι είχε πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης του δικαστή Κλάρενς Τόμας, υπογύφου για το Ανώτατο δικαστήριο κατά τη διάρκεια της προεδρίας του Τζορτζ Μπους. Όμως, παρόλη τη δημοσιότητα του γεγονότος ο δικαστής αθώθηκε και η κ. Χιλ. έπεσε θύμα της προεκλογικής εκστρατείας και της σύγκρουσης Ρεπουμπλικάνων και Δημοκρατικών.

Στην Αμερική επίσης η δημοσιογράφος Λάιζα Ολσον έπεσε θύμα Σεξουαλικής Παρενόχλησης μιας ολόκληρης ομάδας. Συγκεκριμένα όταν η κ. Όλσον εισήλθε στα αποδυτήρια των Πάτριος «Οι παίχτες άρχισαν να ξεντύνονται και μάλιστα επιδεικτικά, κάνοντας όχι και πολύ συνηδισμένες χειρονομίες και πλησίαζαν» προς τη Λάιζα. Όπως αργότερα κατέδεσε και η ίδια στο δικαστήριο «τουλάχιστον ένα την πλησίασε και σχεδόν ακούμπησε το μάγουλο με τα γεννητικά του όργανα τα οποία επεδείκνυε προκλητικώς...».

Εκτός όμως από τις γνωστές αυτές καταγγελίες διάφορες έρευνες που έχουν γίνει σε Ευρωπαϊκές χώρες από φεμινιστικές και άλλες γυναικείες

οργανώσεις αποδεικνύουν την ύπαρξη της Σεξουαλικής Παρενόχλησης και μάλιστα σε υψηλό ποσοστό.

- Συγκεκριμένα, το Ινστιτούτο Μελετών στην Ισπανία με μελέτη που πραγματοποίησε τη δεκαετία 1980-1990, αποκάλυψε ότι το 90% των νέων γυναικών στην πρώτη τους απασχόληση είχαν κάποια εμπειρία παρενόχλησης.
- Στην Μεγάλη Βρετανία μελέτη που πραγματοποιήθηκε αποκάλυψε ότι το 96% των ερωτηθέντων γυναικών που απασχολούνται σε «μη παραδοσιακά» επαγγέλματα έχουν κάποια εμπειρία παρενόχλησης.
- Στη Γερμανία έρευνα που πραγματοποιήθηκε από το Ινστιτούτο Κοινωνικών Ερευνών του Derbmund σε συνεργασία με το υπουργείο γυναικών και νεότητα, φαίνεται ότι ο 72% των γυναικών που ερωτήθηκαν είχαν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Τα αποτελέσματα ερευνών σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες είναι τα ακόλουθα:

Ολλανδία	58%
Ιταλία	47,8%
Βέλγιο	30%
Ιρλανδία	22%

Στη χώρα μας έρευνα πραγματοποιήθηκε από το Σύνδεσμο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας το 1991 με πρωτοβουλία της κ. Μαγγανάρα, κοινωνιολόγου και μέλους του Δ.Σ του συνδέσμου σε συνεργασία με την

πρόεδρο του συνδέσμου κ. Αλίκη Γιωτοπούλου - Μαραγκοπούλου καθηγήτριας εγκληματολογίας.

Από τα πρώτα αποτελέσματα της έρευνας, τα οποία δυστυχώς δεν έχουν δημοσιευθεί ακόμη, φαίνεται ότι το 40,3% των γυναικών έχουν προσωπική εμπειρία παρενόχλησης κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, 28,5% όταν έμαχταν για δουλειά, 8% όταν έκαναν αίτηση για δουλειά και το 3,8% όταν περίμεναν προαγωγή.

Ορισμοί

α. «Σεξουαλική Παρενόχληση είναι κάθε μορφή συμπεριφοράς που έχει σχέση με το σεξ (από προφορικές προκλήσεις μέχρι και χρήση σεξουαλικής βίας) που είναι ανεπιθύμητη από τη γυναίκα και μπορεί να έχει επιπτώσεις στην θέση της στην εργασία (προαγωγή, σταδιοδρομία, αφόρητη ατμόσφαιρα στην εργασία της κλπ). Η συμπεριφορά αυτή μπορεί να προέρχεται από τον άνδρα εργοδότη, προϊστάμενο, συνάδελφο ή πελάτη». (Από το ερωτηματολόγιο του συνδέσμου για τα δικαιώματα της γυναίκας, Αθήνα 1991).

β. «Σεξουαλική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας εννοούμε κάθε μορφή συμπεριφοράς που έχει σχέση με το σεξ και είναι ανεπιθύμητη μέχρι προσβλητική και ταπεινωτική για τη γυναίκα: προφορικές προκλήσεις, ανεπιθύμητα βλέμματα και χειρονομίες, υπονοούμενα, σχόλια, ανεπιθύμητα γράμματα και τηλεφωνα, επίδειξη εντύπων ή αντικειμένων άσεμνου χαρακτήρα, ανεπιθύμητη επαφή οποιουδήποτε είδους με σεξουαλικό χαρακτήρα, ανεπιθύμητη πίεση για συναντήσεις ή σύναψη σεξουαλικών σχέσεων, βιασμός ή απόπειρα βιασμού ή

σεξουαλικής επίθεσης» (Ξένου - Βενάρδου Α., Περιοδικό «Πάνθεον», 2 Μαΐου 1993).

γ. «Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στην Τροπολογία του διατύπωσε ως προς τον ορισμό της Σεξουαλικής Παρενόχλησης:

- Σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που σημαίνει *Μορφή κερ...* ανεπιθύμητη σωματική συμπεριφορά / επαφή και ξεκινά από κάθε είδους «αγγίγματα» φτάνοντας μέχρι τη σεξουαλική επίθεση και βιασμό. *
- Προφορική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία περιλαμβάνει προβληματικά φλέρτ, πρόστυχα σχόλια, επίμονες προτάσεις για εξόδους μετά το τέλος της εργασίας, πιέσεις για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων, ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις. *
- Μη προφορική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα όπως είναι η επίδειξη πορνογραφικού υλικού (φωτογραφίες, αφίσες αντικείμενα), οι χειρονομίες με σεξουαλικά υπονοούμενα, τα σφυρίγματα, τα λοζά βλήματα.
- Συμπεριφορά που βασίζεται στο φύλο, η οποία μειώνει γελοιοποιεί εκφοβίζει ή κατάχράται σωματικά ένα εργαζόμενο λόγω φύλου τέτοια συμπεριφορά μπορεί να συμπεριλαμβάνει προσβολές που βασίζονται στο φύλο, εχθρότητα, προσβλητικά σχόλια για επαγγελματικές ικανότητες, εμφάνιση, ενδυμασία κλπ.

Εκτός από το χαρακτηρισμό του ανεπιθύμητου και προσβληματικού τέτοιες συμπεριφορές ορίζονται απαράδεκτες όταν:

α) Η υποταγή ή η απόρριψη τους από τον εργαζόμενο χρησιμοποιούνται κατά τρόπο συγκεκαλυμμένο ή μη ως βάση για μια απόφαση επίπτωση στην πρόσβαση του ατόμου σε επαγγελματική κατάρτιση, σε απασχόληση, σε συνέχιση της απασχόλησης, σε προαγωγή, θέματα μισθοδοσίας ή άλλες αποφάσεις σχετιζόμενες με την απασχόληση.

β) Η συμπεριφορά αυτή δημιουργεί εκφοβισμό, εχθρικό ή ταπεινωτικό περιβάλλον εργασίας για το άτομο που την υφίσταται» (Μαγγανάρα Ι., Εφημ. «Μεσημβρινή», 3/4/1992).



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΑΛΛΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΣΥΓΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Ιστορική Αναδρομή

Στην Ιστορική Αναδρομή που ακολουθεί επιδιώκεται να δοθεί μια εικόνα για τη θέση της γυναίκας από την προϊστορική εποχή ως και τον 20^ο αιώνα, και να βρεθεί ιστορικά πλέον, ποια ήταν και πως εξελίχθηκε η προσφορά της στην οικογένεια και στην εργασία.

Προϊστορική Εποχή

Η περίοδος αυτή καλύπτει πολλά χρόνια αρχίζοντας από 25.000 π.Χ περίπου. Στην εποχή αυτή ο άνθρωπος (άνδρας και γυναίκα) καταβάλλει υπεράνθρωπες προσπάθειες για να προσαρμοστεί στις συνθήκες ζωής. Η γυναίκα είναι καταρχήν αντικείμενο χρήσης, σταδιακά όμως εξελίχθηκε σε μια ντε φάκτο «ιδιοκτήτρια» της σπηλιάς, έστω και αν η ατομική ιδιοκτησία δεν είχε ακόμη επινοηθεί. Στο χώρο της εργασίας οι δραστηριότητες που είχε αναλάβει ήταν πολύ σημαντικές: Τα προϊόντα της γης που με επιμονή οι γυναίκες περισυνέλεγαν και αποθήκευαν έσωζαν τη φυλή από την πείνα, τα θεραπευτικά βότανα έσωζαν και ανακούφιζαν από τον πυρετό και τους πόνους και ακόμη η συντήρηση της φωτιάς και το μαγείρεμα των τροφών δεν υποδείκνυαν απλά μια «Βοηθητική» συνεισφορά (Τάκαρη, Ντ., «Η γυναίκα από την Αρχαιότητα ως την Τεχνολογική Επανάσταση, 1984).

Ομηρική Εποχή

Σύμφωνα με την Τάκαρη (1984), στα ομηρικά έτη τα πρόσωπα που διαδραμάτιζαν πρωταγωνιστικό ρόλο, ήταν όλοι «αρσενικοί» ήρωες. Όμως και η θέση της γυναίκας ήταν προνομιακή, σε σχέση με νεότερες εποχές. Όχι μόνο κυριαρχούσε στο σπίτι της, αλλά ήταν περισσότερο τιμημένη από το σύζυγο και τα παιδιά της. Όλοι σέβονταν τη γνώμη και την τιμή της και το έδειχναν με την κοινή υπόληψη. Το βασικό μειονέκτημα, όμως, ήταν ότι δεν είχε δικαίωμα συμμετοχής στα κοινά.

Ιστορική Εποχή

Την εποχή αυτή, σύμφωνα με την Τάκαρη, υπάρχει μια μεταβολή ως προς τη θέση της γυναίκας. Κύρια αιτία ήταν η ανακάλυψη της καλλιέργειας της γης που μετέτρεψε τους άντρες - νομάδες και κυνηγούς σε αγρότες, δουλειά που πρώτα έκανε η γυναίκα για να εξασφαλίσει την τροφή της οικογένειας. Έτσι η γυναίκα χάνει την εξουσία που μέχρι τότε είχε και μετατρέπεται σε άβουλο «αντικείμενο», υποχείριο των ανδρών•το εμπόριο και το πούλημα της στο παζάρι είναι πλέον γεγονός όπως εξάλλου και η υποδούλωσή της στον άνδρα.

Κλασσική Εποχή

Κατά τον 6^ο αιώνα όχι μόνο δεν επικρατούσαν ευνοϊκές συνθήκες για τις γυναίκες, αλλά ακόμη τις περιφρονούσαν. Κύριο χαρακτηριστικό της εποχής αυτής είναι ότι η γυναίκα δεν έχει νομική υπόσταση και το κράτος δεν γνώνει το δικαίωμα του πολίτη παρά μόνο σε άνδρες. Στην Αθήνα οι γυναίκες κατείχαν μια άσημη θέση μέσα σε ένα καθεστώς που απαιτούσε υπακοή στον πατέρα, σύζυγο, αδερφό, γιο. Αντίθετα, σε

πόλεις με στρατιωτικό καθεστώς όπου οι άνδρες ασχολούνταν με θέματα εκτός σπιτιού, οι γυναίκες είχαν τη δυνατότητα να αναπτύξουν δραστηριότητες που αφορούσαν κυρίως το νοικοκυριό του σπιτιού. Στη Σπάρτη, για παράδειγμα, οι γυναίκες θεωρούνταν τα πιο έμψυχα και ευάρετα άτομα του αρχαίου κόσμου. Οι λόγοι τους είχαν μεγάλη πέραση και οι γνώμες τους ακούγονταν με προσοχή.

Ρωμαϊκή Εποχή

Η θέση της γυναίκας στην Αρχαία Ρώμη ήταν παρόμοια με τη θέση της γυναίκας στην Αρχαία Αθήνα. Ήταν πάντα, σύμφωνα με την Τάκαρη (1984), μια ατελής προσωπικότητα που την κηδεμόνευε ο σύζυγος, ο πατέρας, ο αδελφός, ο γιος. Μόνο λίγο πριν την παρακμή της Ρωμαϊκής Αυτοκρατορίας η γυναίκα μπορούσε να απολαύσει υπόληψη στο σπίτι και στην κοινωνία, χωρίς βέβαια ο άνδρας να πάγει να είναι κύριος της κατάστασης.

Χριστιανισμός

Στη χριστιανική κοινωνία δεν υπήρχαν διακρίσεις και ο τόπος καταγωγής, η διαφορά φύλου, η κοινωνική θέση, δεν αποτέλεσαν στοιχεία για κοινωνικές διαφορές. Όμως ενώ ο Χριστιανισμός ύψωσε τη γυναίκα, στην Καινή Διαθήκη υπάρχουν πολλά χωρία που έχουν αντιφεμινιστικό πνεύμα και περιορίζουν τα δικαιώματα της Χριστιανής.

Ο Απ. Παύλος δεμελίωσε την αρχή της υποταγής της γυναίκας στον άνδρα και δεν την θεωρούσε ίση, ο Ιω. Χρυσόστομος, ο Αγ. Αμβρόσιος την θεωρούσαν ως αναγκαίο κακό, φυσικό πειρασμό, μεγάλη συμφορά όπως και άλλοι μεγάλοι Πατέρες της Θρησκείας.

Τελικά ενώ η διδασκαλία του Χριστού κήρυσσε την ισότητα των δύο φύλων και την αλληλεγγύη, οι ερμηνευτές του αλλά και οι διάφορες προκαταλήψεις απέδειξαν το αντίθετο. Ο Χριστιανισμός υποβίβασε τη γυναίκα και της έδωσε θέση κατώτερου οντος, απαραίτητου όμως για τη συνέχιση της ζωής και την επιβίωση του ανθρώπου (άνδρα), που τη χρησιμοποιεί ως αντικείμενο. Και ενώ οι Πατέρες της εκκλησίας συμφώνησαν στη Σύνοδο που έγινε τον 6^ο αι. π.Χ. ότι η γυναίκα είναι ένας άνθρωπος και λύθηκαν όλες οι αμφισβητήσεις για την ανδρώπινη υπόστασή της, παρόλα αυτά καθώς και ότι πέρασαν αρκετοί αιώνες δεν έγινε καμία βελτίωση στη θέση της γυναίκας, η οποία εξακολουθεί να αντιμετωπίζεται σχεδόν όπως στην εποχή πριν τη Σύνοδο.

Βυζάντιο

Η θέση της γυναίκας στο Βυζάντιο ήταν η συνέχιση της ίδιας θέσης που επέβαλαν οι Πατέρες της εκκλησίας προκειμένου να ικανοποιηθούν οι προλήψεις και οι προκαταλήψεις.

Η μόρφωση των γυναικών ήταν πολύ χαμηλότερη σε σχέση με των ανδρών ή και ανύπαρκτη. Τον 12^ο αι. άρχισαν να ιδρύονται τα πρώτα σχολεία γυναίκας, ως τότε ήταν κλεισμένες στο γυναικωνίτη. Τον 11^ο αι. η γυναίκα αποκτά τη δυνατότητα να ασχολείται με την πολιτική και διαφοροποιείται η αντιμετώπιση του δεσμού της προίκας, η οποία διαχειρίζεται από την γυναίκα. Έτσι οι γυναίκες στο Βυζάντιο μετά τον 11^ο αι. μπορούν να συμμετέχουν στη παραγωγικότητα και στο μικροεμπόριο.

Τα παραπάνω ίσχυαν για τις γυναίκες των μεσαίων ή κατώτερων κοινωνικών τάξεων, οι γυναίκες της αριστοκρατίας είχαν διαφορετική θέση στην οικονομία και ασχολούνταν εκτενέστερα με την πολιτική και το εμπόριο.

Όμως, τα τελευταία 50 χρόνια της Βυζαντινής αυτοκρατορίας λόγω της πολιτικής και οικονομικής κρίσης, μειώνεται η δραστηριότητα των γυναικών και περιορίζεται σταδιακά ο ρόλος τους στην κοινωνία.

Πτώση Βυζαντίου

Με την πτώση του Βυζαντίου και την κατάκτηση των Τούρκων, η θέση της γυναίκας επιδεινώνεται σε σχέση με τους βυζαντινούς. Αναλαμβάνουν μόνες τις ευθύνες του νοικοκυριού, μιας και οι άντρες είτε καταλαμβάνουν διοικητικές θέσεις είτε αγωνίζονται ενάντια στον τουρκικό ζυγό, μαθαίνουν γράμματα στα παιδιά τους, ασχολούνται με τις δουλειές του σπιτιού. Οι αγρότισσες γυναίκες καλλιεργούν μόνες τη γη και οι γυναίκες των εμπόρων ακολουθούν τα χνάρια των ανδρών τους, με αποτέλεσμα η παρουσία και δράση τους, να είναι αισθητή στο εμπόριο.

Στους χρόνους του Μεσαίωνα, 400 μ.Χ - 1400 μ.Χ οι γυναίκες εργάζονται κάτω από απaráδεκτες και σκληρές συνθήκες, ενώ έπρεπε να κρατούν το νοικοκυριό, να καλλιεργούν τους αγρούς, να γνέδουν, να υφαίνουν. Νομικά, η γυναίκα είναι χειραφετημένη εφόσον είναι χήρα ή νεότερη, ειδάλλως είναι υποταγμένη στον πατέρα ή σύζυγό της.

Την ίδια περίοδο ταυτόχρονα, παρουσιάζεται η τάση της γυναίκας για ανεξαρτητοποίηση, η οποία με την ίδρυση ιατρικής σχολής υπό την

λαϊκή ηγεμονία των Λογγοβάρδων μπορούσε να φοιτά καταρρίπτοντας τον μύθο της εποχής ότι «το επάγγελμα του γιατρού είναι αντρικό»

Αναγέννηση

Στα χρόνια της Αναγέννησης οι γυναίκες αρχίζουν να εκτιμούνται και να δαυμάζονται, παίρνουν την ίδια μόρφωση με τους άντρες μόνο που δημιουργείται κάποια δυσπιστία απέναντί τους η οποία μετατρέπεται σε παραφροσύνη δηλ. ότι οι γυναίκες είναι υπαίτιες όλων των δεινών.

Κατά τη διάρκεια της Αναγέννησης δόθηκε προτεραιότητα στην εργασία. Οι άνδρες παίρνουν κάθε εξουσία γης στα χέρια τους, ενώ οι γυναίκες αποκλείονται από την παραγωγή και κάθε εργασία που θα έφερνε κέρδος αντίθετα χρησιμοποιείται σαν βοηθός στην εργασία των ανδρών. Για να επιβιώσουν, στο χώρο εργασίας ασκούσαν κάθε επάγγελμα ακόμα και εκείνα που οι άνδρες θεωρούσαν «βαριά», όπως σιδηρουργεία, φούρνοι, ραφτάδικα κ.α. Φυσικά ακόμα και σε αυτούς τους «αντρικούς» ρόλους οι αμοιβές ήταν σαφώς κατώτερες από των ανδρών.

Προς τον 19^ο αι. οι πλούσιες γυναίκες, είχαν την τάση προκειμένου να ξεφύγουν από την γεμάτη ανία ζωή τους, να προσφέρουν εθελοντικά κοινωνικές υπηρεσίες όπως (νοσοκομεία, υπηρεσίες κ.α.), κάνοντας από τη μία στον εαυτό τους και από την άλλη έδεσαν τις βάσεις της απλήρωτης γυναικείας εργασίας την οποία ακόμα και σήμερα εκμεταλλεύονται σε κάποιες χώρες.

Γαλλική Επανάσταση

Στην περίοδο της Γαλλικής Επανάστασης άρχισαν να γίνονται πράξεις όλες οι ιδέες που είχαν αναβιώσει στην περίοδο

της Αναγέννησης: Αρχή της ελευθερίας, οικονομική, κοινωνική, πολιτική ισότητα όλων των πολιτών, συμμετοχή στις δημόσιες υπηρεσίες κ.α. Όμως μετά την επανάσταση η Γαλλία έπεσε σε παρακμή η οποία ήταν αισθητή σε όλους τους τομείς της ζωής, πολιτικής, κοινωνικής οικονομικής κ.α. αλλά όπως ήταν επόμενο και στην θέση των γυναικών.

Ενώ πριν διακρινόταν έντονα η τάση των γυναικών για ανεξαρτητοποίηση και ενεργή συμμετοχή στη ζωή, τα χρόνια που ακολούθησαν μετά τη Γαλλική Επανάσταση, αποτέλεσαν τροχοπέδη για τη γυναικεία απελευθέρωση. Οι γυναίκες, ειδικότερα οι εργάτριες έχασαν την αξία που είχαν πριν την επανάσταση καθώς και την ανεξαρτησία τους. Μετά την επανάσταση συνέχιζαν να δουλεύουν παραγωγικά μέσα και έξω από το σπίτι, ίσως παραπάνω από ότι πριν, αλλά δεν είχαν την ανεξαρτησία που είχαν στις πρωτόγονες κοινωνίες. Αυτό αποτέλεσε την αφορμή να ξεσηκωθούν οι γυναίκες οργανωμένα και συστηματικά να ζητούν την ανεξαρτησία τους και να δίγουν το δέμα της ισότητας και της συμμετοχής της στην ζωή του τόπου της.

Σταθμός για την πορεία του γυναικείου κινήματος αποτέλεσαν:

α) Η κίνηση μιας ομάδας Γαλίδων, οι οποίες ζητούσαν να συμπεριληφθούν στα δικαιώματα του ανθρώπου τα δικαιώματα της γυναίκας. Συνάντησαν όμως την αδιαφορία - αντίθεση των ηγετών της επανάστασης

β) Η έκδοση του βιβλίου της Mary Wollstonecroft «διεκδίκηση των δικαιωμάτων της γυναίκας (Λονδίνο 1972).

γ) Η δήλωση της Abelag Adams το 1778 στο σύζυγό της, που ήταν μέλος του Ηπειρωτικού Κογκρέσου των επαναστατημένων αποικιών ότι οι «γυναίκες θα ξεσηκωθούν αν δεν προσεχθούν τα δικαιώματά τους».

Βιομηχανική Επανάσταση

Η βιομηχανική επανάσταση ξεκίνησε από την Αγγλία τον 14^ο αιώνα με την εφεύρεση της ατμοκίνητης μηχανής και έφερε μεγάλες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές. Η πιο σημαντική αλλαγή ήταν εκείνη του γεωργού σε εργάτη. Αγρότες, άντρες και γυναίκες, εγκαταλείπουν την αγροτική ζωή και μετακινούνται στα βιομηχανικά κέντρα αναζητώντας μια εργασία και έναν καλύτερο τρόπο ζωής.

Η βιομηχανική επανάσταση αφύπνισε την γυναίκα και την οδήγησε προς τη χειραφέτησή της. Η γυναίκα του λαού αναγκάστηκε λόγω των συνθηκών να βγει έξω από το σπίτι της και να σπάσει τον κλοιό της παραδοσιακής γυναικείας δουλειάς στην κατώτερη εκπαίδευση και την βιοτεχνία. Έτσι, τον 19^ο αιώνα βλέπουμε τη γυναίκα να εργάζεται κυρίως στους κλάδους της κλωστοϋφαντουργίας, γιατί το μεροκάματο ήταν φθηνότερο και τα γυναικεία χέρια απέδιδαν καλύτερα. Βέβαια, δεν έλλειπαν και περιπτώσεις όπου οι γυναίκες εργάζονταν σε ορυχεία, όμως ως ανειδίκευτος εργάτης και με μισθό κατώτερο των ανδρών. Παράλληλα, διακρίνουμε εκείνη την εποχή και την εκμετάλλευση της γυναίκας από τον καπιταλιστή, αλλά και την ουσιαστική συμμετοχή της ταυτόχρονα, όχι μόνο στην εργασία αλλά και στην οικογένεια. Ο σύζυγος, βάσει των νέων αξιών που δημιουργήθηκαν, ανέλαβε τη συντήρηση της οικογένειας αλλά και την αντιπροσώπευσή της στον έξω

κόσμο, ενώ η γυναίκα ήταν εργάτρια και νοικοκυρά στο σπίτι, χωρίς κοινωνικές δραστηριότητες. Χαρακτηριστικά είναι τα λόγια της Lieselette Funke (τέως αντιπρόεδρος του γερμανικού ομοσπονδιακού Κοινοβουλίου και μέλος του κόμματος των Φιλελεύθερων) ότι εκείνη την εποχή δημιουργήθηκε «η οικογένεια χωρίς πατέρα και η κοινωνία χωρίς μητέρα».

Στην Αγγλία, ειδικότερα, η γυναίκα και το παιδί γίνονται το χειρότερο αντικείμενο εκμετάλλευσης εργαζόμενοι κάτω από απάνθρωπες συνθήκες, ανθυγιεινές, για 15-16 ώρες ημερησίως λαμβάνοντας μικρό μισθό. Από τότε άρχισε η διεκδίκηση των γυναικών ίσων δικαιωμάτων με τους άντρες.

Στην Αμερική οι γυναίκες είναι πιο χειραφετημένες και τα πράγματα ευνοϊκότερα για αυτές. Πάλευαν πλάι - πλάι με τους άντρες και αναγκάστηκαν να κάνουν βαριές δουλειές για μια καλή, μόνιμη και ανθρώπινη εγκατάσταση στις πρώτες αποικίες. Από τους εργαζόμενους σε βιομηχανίες, όμως μόνο το 24% είναι γυναίκες, και η ημερήσια δουλειά είναι εξαντλητική και πολύωρη. Το γυναικείο εργατικό δυναμικό χρησιμοποιείται για τη μικρή αμοιβή και για να πέφτει το κόστος της παραγωγής. Τότε, έγινε και η πρώτη απεργία γυναικών, διεκδικώντας καθιέρωση 9ωρης εργασίας και αύξηση του ημερομισθίου. Η απεργία τυλίχτηκε στο αίμα, όμως αποτέλεσε την αρχή του αγώνα για τη γυναικεία απελευθέρωση.

Όπως στις παραπάνω χώρες, έτσι και στη Γαλλία η γυναίκα γίνεται αντικείμενο της πιο σκληρής εκμετάλλευσης. Εργάζονται 17 ώρες με ένα

μεροκάματο πείνας, ενώ οι εργοδότες τις προτιμούν γιατί αποδίδουν καλύτερα ενώ πληρώνονται λιγότερο.

Όμως παρόλο που στα χρόνια της Βιομηχανικής Επανάστασης η γυναίκα στα ξένα κράτη αποτελεί σαφώς αντικείμενο εκμετάλλευσης πέτυχε κάτι το σημαντικό: Άρχισαν να την αντιμετωπίζουν σαν «παράγοντα παραγωγής» σημαντικό για την εργασία, γεγονός που έδωσε τις βάσεις για την διεκδίκηση των δικαιωμάτων της.

Στην Ελλάδα, δυστυχώς, λόγω της 400χρονης κατοχής από τους Τούρκους δεν δόθηκε η αφορμή για αλλαγές που επέφεραν στην υπόλοιπη Ευρώπη το κύμα της αναγέννησης και της βιομηχανικής επανάστασης.

Η ζωή για τους Έλληνες ήταν αφόρητη και ιδιαίτερα για τις Ελληνίδες οι οποίες ήταν υποχρεωμένες όχι μόνο να υπομένουν την ψυχολογική βία του παιδομαζώματος αλλά και τις σεξουαλικές παρενοχλήσεις των Τούρκων κατακτητών. Στην προσπάθειά τους να τις αποφύγουν, έβγαιναν έξω από το σπίτι σπάνια, και όταν το έκαναν φορούσαν φερετζέ - για να μη τις ξεχωρίζουν από τις Τουρκάλες - ή ντύνονταν και βάφονταν αποκρουστικά για να μην τους προκαλούν.

Η συμμετοχή των Ελληνίδων στον απελευθερωτικό αγώνα κατά του Τουρκικού ζυγού υπήρξε μεγάλη και πολλαπλή. Μεγαλώνουν τα παιδιά τους με περηφάνια, παλληκαριά και ζήλο για την ελευθερία και τολμούν και οι ίδιες να πολεμήσουν σαν άνδρες τους κατακτητές. Ας μην ξεχνάμε την προσφορά στον αγώνα των Σουλιωτισσών των γυναικών της Μάνης, της Μουμπουλίνας κ.α.

Μετά τη απελευθέρωση του 1821 και ενώ το Ελληνικό κράτος προσπαδούσε να οργανωθεί, οι Ελληνίδες αντιλαμβάνονται ότι για τη βελτίωση της θέσης τους απαιτείται επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση. Έτσι, από το 1831, με τη βοήθεια φιλελλήνων αλλά και ελληνίδων που επιστρέφουν στην πατρίδα έπειτα από παραμονή τους στο εξωτερικό, αρχίζουν να ιδρύονται τα πρώτα παρθεναγωγεία, όπως «Αρσάκειο», «Σχολή Χιλλ», «Αγία Φωτεινή» κ.α.

Συγχρόνως, οι πρώτες δασκάλες είναι αυτές που αγωνίζονται για τα δικαιώματα της γυναίκας και αναπτύσσουν σημαντική δράση για την γένεση και εξέλιξη του φεμινιστικού κινήματος. Το 1890 γίνεται δεκτή η πρώτη φοιτήτρια, ενώ ιδρύονται σύλλογοι για τα δικαιώματα της γυναίκας.

Ωστόσο, η συμμετοχή της Ελληνίδας, την περίοδο αυτή, στην εξωτερική εργασία είναι μικρή. Εργάζεται κυρίως στο σπίτι με τον αργαλειό, για τη συντήρηση του νοικοκυριού και για να διαδέσει τα προϊόντα της στην αγορά συμβάλλοντας στον οικογενειακό προϋπολογισμό. Οι συνθήκες δουλειάς ήταν απάνθρωπες, δεν υπήρχε ωράριο, ούτε κυριακάτικη αργία. Το γυναικείο ημερομίσθιο ήταν κάτω από το αντρικό, ενώ για τις αγρότισσες τα πράγματα ήταν δύο φορές χειρότερα.

Τέλος, από τα πρώτα στοιχεία το 1870, που φανερώνουν τη συμμετοχή της ελληνίδας στην παραγωγή προκύπτει ότι σε σύνολο 28.400 εργατών οι γυναίκες είναι μόνο 5.375.

20^ο αιώνας

Μπαίνοντας στον 20^ο αιώνα παρατηρούμε ότι η γυναίκα είχε ήδη εισβάλλει στο χώρο εργασίας των ανδρών με πολλές αξιώσεις όμως δυστυχώς η αξία της δεν αναγνωριζόταν τουλάχιστον νομικά. Έτσι, οι γυναίκες άρχισαν έναν αγώνα αναγνώρισης σε όλο τον κόσμο.

Στις χώρες του σοσιαλισμού η γυναίκα από παλιά θεωρούνταν ισότιμη με τον άνδρα, όμως δεν συνέβαινε το ίδιο και στις καπιταλιστικές χώρες όπου τη θεωρούσαν κατώτερη.

Όμως, ο μόνος τρόπος για να αποδείξει η γυναίκα ότι δεν είναι απλώς το άλλο μισό του άνδρα, αλλά ξεχωριστή προσωπικότητα ήταν μέσω της παιδείας. Ήδη, όπως είδαμε, από παλιότερα είχε αρχίσει η εισαγωγή των γυναικών στα πανεπιστήμια, κατά την περίοδο όμως που εξετάζουμε ο αριθμός των εισαχθέντων αυξήθηκε σημαντικά. Οι γυναίκες άρχιζαν σταδιακά να αποδεικνύουν ότι είναι ίσες με τους άντρες και κατακτούν το χώρο της επιστήμης παίρνοντας αρκετά Νόμπελ για τις ανακαλύψεις τους. Γυναικείες προσωπικότητες που σημάδεψαν την επιστήμη ήταν η Μαρία Κιουφί, η κόρη της Ιρέν, η Μαρία Γκπερ- Μάγιες, Η Τζαίνη Ανταμς κ.α.

Έτσι η γυναίκα απέκτησε σε αρκετές χώρες τη νομική της ισότητα, όμως η ίδια άργησε να προβληματίζεται για τις δυνατότητες που έχει να επιτύχει στην εργασία της αφού οι οικογενειακές της υποχρεώσεις, κυρίως ως μητέρα, είναι πολλές.

Στην Ελλάδα τα πράγματα λόγω ειδικών συνθηκών ήταν λίγο διαφορετικά. Οι Α και Β παγκόσμιοι πολέμοι και ο Βαλκανικός και

Αλβανικός έκαναν το φεμινιστικό κίνημα που δειλά άρχιζε να ξεπροβάλλει, να οπισθοδρομεί.

Όμως, οι γυναίκες ακόμη και κατά τη διάρκεια των πολέμων έδειχναν την αξία της αγωνιζόμενης όπως και οι άντρες και πολλές φορές και καλύτερα. Οι γυναίκες ήταν αυτές που εμύχωναν το στρατό ενάντια στον εχθρό και συμμετείχαν στην πληροφόρηση και την κατασκοπεία, τη μέριμνα, τη μεταφορά εφοδίων και τροφίμων, την περίθαλψη τραυματιών, ενώ πολλές βρήκαν τραγικό θάνατο από τον εχθρό.

Μετά το τέλος των πολέμων οι γυναίκες συνειδητοποιούν ότι πρέπει να ενεργοποιηθούν ώστε να μην ξαναγυρίσουν στη θέση του εξαρτώμενου ατόμου που είχαν μετά την επανάσταση του 1821. Εξάλλου, τότε ήταν και η κατάλληλη χρονική στιγμή αφού την προσφορά της στον αγώνα όλοι την αναγνωρίζουν.

Έτσι, το 1945 ιδρύεται από τις αγωνίστριες της αντίστασης και άλλες προοδευτικές γυναίκες η «Πανελλήνια Ένωση Γυναικών» που κυκλοφόρησε το περιοδικό «Ελληνίδες» και ίδρυσε παραρτήματα σε πολλές ελληνικές πόλεις.

Τον Μάιο του 1946 γίνεται το πρώτο Πανελλαδικό Συνέδριο Γυναικών με θέματα: α) Ισοπολιτεία των γυναικών, β) Προστασία της γυναίκας και του παιδιού, γ) Η άμυνα κατά του φασισμού και η εμπέδωση της ειρήνης. Επίσης συζητήθηκαν: η θέση της γυναίκας στο Ιδιωτικό και Δημόσιο Δίκαιο, οι οικονομικές διεκδικήσεις της εργαζόμενης γυναίκας, η υγεία και η μόρφωση του παιδιού. Το θετικό στοιχείο που προέκυψε από το Συνέδριο ήταν η λαϊκή συμμετοχή

γυναικών από όλα τα μέρη και τα κοινωνικοοικονομικά στρώματα της χώρας.

Από το 1945-60, οι γυναίκες εργάζονται σε εξωσπιτική εργασία συστηματικά, στην αρχή για να συντηρήσουν την οικογένειά τους, γιατί πολλοί άνδρες συνέχισαν να πολεμούν στον εμφύλιο και έπειτα γιατί τους δόθηκε η δυνατότητα να συνειδητοποιήσουν την έννοια και την αξία της εργασίας.

ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΡΩΤΗ

Α. Η θέση της γυναίκας στην εργασία

Στις περισσότερες χώρες της δύσης, μετά τον Β΄ παγκόσμιο πόλεμο, παρατηρήθηκε η εισροή γυναικών και η απότομη αύξηση της συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό των χωρών. (Κονταρτζή Ε., «Η εικόνα της γυναίκας», Διαχρονική έρευνα των αναγνωστικών βιβλίων του δημοτικού, Θεσ/νίκη 1991, σελ. 54).

Η είσοδος της γυναίκας στη μισθωτή εργασία ταυτίζεται χρονικά με την βιομηχανική επανάσταση. Οι ιδιοκτήτες εργοστασίων ζητούσαν άφθονο εργατικό δυναμικό αλλά φθηνό, σαν συνέπεια άρχισαν να χρησιμοποιούνται γυναίκες και παιδιά στη βιομηχανία. (Βουτηράς Σταύρος, «Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία», Αθήνα 1981, σελ. 14).

Ο προδιαγραμμένος και παραδεκτός ρόλος της γυναίκας μέσα στην κοινωνία μας, μέχρι σήμερα, είναι ο ρόλος της νοικοκυράς - συζύγου - μητέρας. (Νικολαΐδου Μ., «Η γυναίκα στην Ελλάδα - δουλειά και χειραφέτηση», Αθήνα 1981, σελ. 32).

Η νοοτροπία των ανδρών επέβαλλε στη γυναίκα το μητρικό ένστικτο και τη μητρική αγάπη ως τα μόνα κυρίαρχα στοιχεία του συναισθηματικού της κόσμου, που επιβάλλονται σαν υποχρεώσεις και σαν καθήκον σε αυτή. Γι' αυτό και η γυναίκα ήταν ταγμένη στην εξυπηρέτηση των οικογενειακών υποχρεώσεων και ευθυνών, επιφορτισμένη από μια ατέλειωτη σειρά υποχρεώσεων: νοικοκυρά και οικιακή βοηθός, βοηθός σε ηλικιωμένα άτομα, παιδαγωγός και υπεύθυνη

για το μεγάλωμα των παιδιών (Τάκαρη Ντίνα, «Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση», Αθήνα 1984, σελ. 298).

Σύμφωνα με το μύθο πως οι κοινωνικοί ρόλοι των φύλων είναι συνάρτηση των βιολογικών τους ρόλων, οι ρόλοι τους οποίους η κοινωνία μας αναθέτει να παίζουμε στο δράμα της ζωής είναι ανάλογα με το κατά πόσο ήλθαμε σε αυτή τη ζωή ως κορίτσια ή ως αγόρια. Στα πλαίσια της αντίληψης αυτής τόσο η συμπεριφορά όσο και οι δραστηριότητες του ατόμου δεν προσδιορίζονται από τις κλίσεις, τις επιθυμίες ή τις ικανότητες του αλλά από το φύλο του, το οποίο προκαθορίζει ποιες θα είναι οι κλίσεις, οι επιθυμίες και οι ικανότητες του όπως αυτές διαπλάθονται μέσα από ποικίλους κοινωνικοπολιτικούς μηχανισμούς.

Η δυναμική αυτή βρίσκεται στη βάση όλων των μύθων, που άμεσα ή έμμεσα αναφέρονται στη γυναικεία απασχόληση.

Οι κυριότεροι από τους μύθους αυτούς θα μπορούσαν να συμψηφισθούν ως εξής:

1. Ο μύθος του βιοπαλαιστή πατέρα και της νοικοκυράς μητέρας
2. Ο μύθος ότι όχι μόνον η επαγγελματική απασχόληση είναι αποκλειστικά ανδρική υπόθεση, αλλά και ότι οι γυναίκες δεν έχουν ούτε την επιθυμία ούτε τις ικανότητες για αυτήν.
3. Ο μύθος ότι εκείνος που κερδίζει το γωμί της οικογένειας είναι μόνο και πάντα ο άνδρας.

4. Ο μύθος ότι η γυναίκα με επαγγελματικές φιλοδοξίες και επιτυχίες είναι λιγότερο γυναίκα
5. Ο μύθος ότι τα οικιακά συνιστούν σταδιοδρομία
6. Ο μύθος της αναπόφευκτης σύγκρουσης ρόλων όταν η γυναίκα εκφεύγει από τον «προορισμό» της και εργάζεται ιδιαίτερα όταν αυτή επιδιώκει επαγγελματική σταδιοδρομία (Μουσούρου Λουκία, «Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια στην Ελλάδα και αλλού» Αθήνα 1985, σελ. 89-90).

Το «κλειδί» για την χειραφέτηση, ανεξαρτησία και απελευθέρωση της γυναίκας είναι η οικονομική αυτοτέλεια της. Η γυναίκα βγαίνοντας από το σπίτι της όπου για χρόνια ήταν περιορισμένη, έξω στην αγορά εργασίας και στην παραγωγική διαδικασία άρχισε να διεκδικεί ίσα δικαιώματα σε όλους του τομείς εργασίας, με τον άνδρα, έτσι δημιουργείται και το «φεμινιστικό κίνημα».

Η ελληνική νομοθεσία, η ελληνική παράδοση με το κοινωνικό κατεστημένο: σχολείο, οικογένεια, μέσα μαζικής ενημέρωσης προσπαθούν να προωθήσουν με κάθε τρόπο την «παραδοσιακή εικόνα» της γυναίκας, μητέρας - συζύγου - νοικοκυράς, ενός ατόμου ανίκανου και αδύναμου που εξαρτιόταν από τον πατέρα ή το σύζυγο. Αποστολή, υψηλός προορισμός και αποκλειστικός παρέμεινε η δημιουργία οικογένειας, η αφοσίωση σε αυτή και προπαντός η ανατροφή των παιδιών (Δουλωσή Τέσα, «Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και στην εργασίας» Αθήνα - Κομοτηνή 1986).

Σήμερα όμως παρατηρείται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης που οφείλεται στη συγκυρία πολλαπλασιασμού των ευκαιριών, των δυνατοτήτων και των κινήτρων για απασχόληση των γυναικών.

1) Οι ευκαιρίες αυξήθηκαν λόγω:

α) Έλλειψης εργατικών χεριών

β) Αλλαγών στη δομή απασχόλησης, με αύξηση των εμπορευματικών δραστηριοτήτων και των υπηρεσιών

γ) Εξασθένιση της κοινωνικής κατακραυγής εναντίον εργαζομένων γυναικών

δ) Προοδευτικής εξασθένισης των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών

2) Οι δυνατότητες γυναικείας απασχόλησης αυξήθηκαν λόγω:

α) Απόκτησης λιγότερων παιδιών

β) Βελτίωση της υγείας και της φυσικής κατάστασης των γυναικών

γ) Δημιουργία και επέκταση υπηρεσιών που διευκολύνουν την γυναικεία εργασία (π.χ. νηπιαγωγεία, παιδικοί σταθμοί κτλ.)

δ) Άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών

ε) Εξοικονόμηση χρόνου από τις οικιακές εργασίες λόγω μείωσης του μεγέθους του νοικοκυριού και λόγω απλοποίησης και επαναδιοργάνωση των εργασιών αυτών

3) Τα κίνητρα για γυναικεία απασχόληση αυξήθηκαν λόγω:

α) των αυξημένων καταναλωτικών αναγκών της σύγχρονης οικογένειας

β) Αύξηση της επιθυμίας ανεξαρτητοποίησης, απαλλαγής από την ανία της απομόνωσης στην οικιακή ρουτίνα και το χώρο του σπιτιού

γ) Αύξηση της επιθυμίας βελτίωσης της κοινωνικής θέσης ή ενεργού συμβολής στη βελτίωση αυτή

δ) Αύξηση του ενδιαφέροντος για την εργασία καθ' αυτή (Μουσούρου Λουκία, «Γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα και αλλού, Αθήνα 1985, σελ. 90-91).

Στην Ελλάδα οι εργαζόμενες γυναίκες αποτελούν το 28,5% του εργατικού δυναμικού. Και όμως η πρωταρχική τους θέση στην συνείδηση των ανδρών αλλά και στην δική τους είναι πάντα αυτή που ήταν εδώ και αιώνες πριν. Η γυναίκα είναι κυρίως σύζυγος και μητέρα και ποτέ πολίτης ίσος με τον άντρα (Αυδή - Καλκάνη Ιρίς, «Η επαγγελματικά εργαζόμενη Ελληνίδα», Αθήνα 1978, σελ. 49).

Η θέση της Ελληνίδας στην αγορά εργασίας είναι κατά μεγάλο ποσοστό περιθωριακή. Ο ρόλος της γυναίκας στην παραγωγική διαδικασία είναι ανάλογος με το ρόλο της και στους υπόλοιπους τομείς της κοινωνίας. Η γυναικεία απασχόληση είναι συμπληρωματική και υποβοηθητική της ανδρικής απασχόλησης και είναι προέκταση του ρόλου με τον οποίο ταυτίζεται η γυναίκα δηλαδή μητέρα - σύζυγος - νοικοκυρά (Πανταζή - Τζίφα Κων/να, «Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα», Αθήνα 1984, σελ. 27).

Παρόλα αυτά μετά το 1970 τα πράγματα άλλαξαν, άρχισε ~~να~~^η αποκατάσταση ισορροπίας μεταξύ του μητρικού και του πατρικού ρόλου και ταυτόχρονα αναγνωρίστηκε ότι οι δύο ρόλοι είναι σχετικά ορδοί και μπορεί ο ένας να καλύπτει τον άλλον ανάλογα με τις οικογενειακές ή εργασιακές ανάγκες. Το κέρδος της γυναίκας από την εξόρμηση στο χώρο της παραγωγής ήταν ότι η εργασία άρχισε να προσφέρει μια μορφή αυτοτέλειας η οποία βοήθησε να συνειδητοποιήσει σιγά-σιγά ότι η μητρότητα δεν αποτελεί τον μοναδικό φύλο στη ζωή και ακόμα ότι δεν είναι υποχρεωμένη να περιοριστεί μόνο σε αυτόν που κατά κάποιο τρόπο της έχει επιβληθεί κοινωνικά και νοείται σαν η μόνη, κύρια και αξιόλογη λειτουργία η οποία της δίνει κάποια θέση στην κοινωνία (Τάκαρη Ντίνα, οπ. π. σελ. 297).

1. Δυσκολίες που αντιμετωπίζει η γυναίκα στην εργασία

Η εχθρότητα που αντιμετωπίζει η γυναίκα στην κοινωνία σε κάθε της προσπάθεια να αναπτυχθεί σαν ανεξάρτητο και αυτόνομο άτομο, έχει μεταφερθεί και σε κάθε χώρο εργασίας.

Οι κοινωνικοί δεσμοί έχουν καθορίσει την ολοκλήρωση του «ανθρώπου - γυναίκα», μονάχα μέσα από τον ρόλο του στην οικογένεια. Δηλαδή ο βιολογικός προορισμός της γυναίκας έχει ταυτιστεί με τον κοινωνικό. Για τους άντρες ισχύει το αντίθετο ολόκληρη η ύπαρξή τους είναι συνυφασμένη με τη δράση και τη δημιουργία. Η γυναίκα που θα προσπαθήσει να ξεφύγει από τον κοινωνικά θερμοδετημένο «φυσικό προορισμό» της, και θα δελήσει να αναπτύξει επαγγελματική και κοινωνική δράση, συναντά τεράστια εμπόδια (Νικολαΐδου Μάγδα «Η

γυναίκα στην Ελλάδα - δουλειά και χειραφέτηση», Αθήνα 1981, σελ. 42-43).

Σήμερα αν και έχουν εκλείψει τα θεσμικά εμπόδια, η εκπαίδευση σε όλα τα επίπεδα είναι ανοιχτή στις γυναίκες, στην πράξη συναντούν πολλά εμπόδια που ανακύπτουν την προώθησή τους για την ένταξη στην αγορά εργασίας, ώστε να αποκτήσουν ένα επάγγελμα της δικής τους επιλογής, με βάση τα προσόντα που διαθέτουν. Έτσι η γυναίκα, με μια μικρή διαφορά από άλλοτε, έχει μια αξιόλογη συμμετοχή στα Πανεπιστήμια, σε Θεωρητικές και Τεχνικές που επιτρέπουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, που ανταποκρίνεται και εξυπηρετεί την πραγματικότητα (Τάκαρη Ντίνα, «Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση» Αθήνα 1984, σελ. 299).

Παρόλο που έχουν αναγνωριστεί στην γυναίκα ίσα δικαιώματα με τον άνδρα, στην πραγματικότητα οι νόμιμες διεκδικήσεις της χαρακτηρίζονται ως απαιτήσεις. (Βούτυρας Σταύρος, «Η γυναίκα στην μισθωτή εργασία, Αθήνα 1981).

Οι παράγοντες που εμποδίζουν τη σημερινή εργαζόμενη γυναίκα, τα επαγγελματικά της προβλήματα που σχεδόν πάντα αποδίδονται στον προορισμό της, στη γυναικεία φύση της, δεν φαίνονται στην εποχή μας αμέσως, ανακύπτουν όμως έμμεσα αλλά έντονα κάθε φορά που η επαγγελματική δραστηριότητα της γυναίκας για οποιοδήποτε λόγο έρχεται σε σύγκρουση με την υπόλοιπη δραστηριότητα της σαν συζύγου και μητέρας (Αυδή - Καλκάνη Ίρις, «Η επαγγελματικά εργαζόμενη Ελληνίδα», Αθήνα 1978, σελ. 58).

Παρακάτω θα αναφερθούν μερικές χαρακτηριστικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει η γυναίκα στην επαγγελματική της αποκατάσταση:

1α) Διαφοροποίηση στην πρόσβαση που έχουν οι γυναίκες στη μόρφωση, και στις ευκαιρίες για επαγγελματική καριέρα

Ο κοινωνικά εδραιωμένος στερεοτυπικός καταμερισμός των ρόλων ανάμεσα στα φύλα, η παραδοσιακή αντίληψη των ρόλων, οδηγούν τις γυναίκες στην απόφαση να επενδύουν λιγότερο στη μόρφωση τους, να επιλέγουν ορισμένα επαγγέλματα περιορισμένα και να επηρεάζουν τόσο τα κίνητρά τους για επαγγελματική απασχόληση όσο και την επαγγελματική τους συμπεριφορά. Αυτό το είδος των διακρίσεων αποτελεί ένα πολύπλοκο φαινόμενο και εξαρτάται από πολιτιστικές παραδόσεις, προτιμήσεις, καθώς και από τις ατομικές προσδοκίες και τα κίνητρα για επιτυχία.

Τα παιδιά μαθαίνουν του ρόλους των φύλων πολύ νωρίς. Μέσα από την πορεία της κοινωνικοποίησης αποκτούν στερεότυπες απόψεις σχετικά με τους επαγγελματικούς ρόλους. Το σχολείο ενισχύει τα στερεότυπα που έχουν διδαχθεί και μέσα από τους μηχανισμούς του φιλτράρει τους μαθητές σε δουλειές που θεωρεί κατάλληλες για αυτούς. Οι μηχανισμοί αυτοί είναι επηρεασμένοι από τις διακρίσεις των φύλων ακριβώς επειδή αυτός είναι ένας τρόπος με τον οποίο τα σχολεία αναπαράγουν τις κοινωνικές σχέσεις και τη διάκριση εργασίας κατά φύλο.

Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού αποτρέπουν τα κορίτσια από τα «αντρικά» επαγγέλματα. Για τα κορίτσια υπάρχει η

προτροπή να βρουν την ευτυχία μέσα από το γάμο και τη μητρότητα. Τα κορίτσια αντιλαμβάνονται ότι πρέπει να διαλέξουν ανάμεσα στη μητρότητα και την καριέρα ενώ τα αγόρια μπορεί να είναι σύζυγοι, πατέρες και εργαζόμενοι. (Κανταρτζή Ε., «Η εικόνα της γυναίκας - Διαχρονική έρευνα των αναγνωστικών βιβλίων του δημοτικού», Θεσ/νίκη 1991, σελ. 56-57).

1.β) Ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε «γυναικεία» και «ανδρικά»

Στην κοινωνία μας υπάρχει ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε δύο κατηγορίες με βάση το φύλο. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν τα επαγγέλματα αυτά που ταιριάζουν στην γυναικεία φύση, επαγγέλματα εξυπηρέτησης, υπευθυνότητας και ευαισθησίας όπως της νηπιαγωγού, νοσοκόμας υπηρέτριας κ.τ.λ. ενώ στη δεύτερη κατηγορία κατατάσσονται τα επαγγέλματα που απαιτούν δράση, δημιουργικότητα και θάρρος όπως ιατρός χειρουργός, δικαστής, πολιτικός μηχανικός κτλ. που πιστεύεται ότι ταιριάζουν στον ανδρικό πληθυσμό.

Ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα, είναι το αποτέλεσμα της διάκρισης των κοινωνικών ρόλων των ανδρών και των γυναικών, της διάκρισης των κοινωνικών θέσεων των δύο φύλων.

Το κύριο και αποκλειστικό επιχείρημα που θα καθόριζε το διαχωρισμό των επαγγελμάτων σε γυναικεία και ανδρικά μέσα στην αγορά εργασίας ήταν το επιχείρημα της «φύσης». Η γυναίκα είναι ένα «πλάσμα» που ξέρει μόνο να ελκύει και όχι να μάχεται. Άρα δεν μπορεί να ασχοληθεί με την πολιτική, με το συνδικαλισμό. Είναι ευαίσθητη και

συναισθηματική, πράγμα που την εμποδίζει να κατευθύνει, να διευθύνει. Δεν έχει την ικανότητα να ασκήσει επαγγέλματα που απαιτούν σωματικές και πνευματικές δυνάμεις. Ο κλασικός καταμερισμός που επικρατούσε στο σπίτι επαναλαμβανόταν και στην αγορά εργασίας: η γυναικεία εργασία έπρεπε να είναι και να παραμείνει κάτι το «βοηθητικό». Τα «πρότυπα» του προορισμού του κάθε φύλου που επέβαλλε η κοινωνία δεν έπρεπε να διαμφισβητηθούν. Γι' αυτό το λόγο η αντροκρατούμενη κοινωνία άνοιγε δύσκολα τις «πόρτες» του Νόμου για ορισμένα επαγγέλματα στις γυναίκες. (Δουλκερή Τ., «Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και στην εργασία», Αθήνα - Κομοτηνή 1986, σελ. 58-59).

Πολλές φορές παρόλο που ο νόμος μπορεί να ανοίγει τις πόρτες για την άσκηση ενός επαγγέλματος, έρχονται τα εμπόδια και οι προκαταλήψεις και φράζουν στις γυναίκες. Γενικός «κανόνας» που ισχύει διεθνώς, είναι ότι στα επαγγέλματα στα οποία παρουσιάζεται υπερκορεσμός παρατηρείται «γυναικοποίηση» τους. Ο υπερκορεσμός αυτός μπορεί να παρουσιάζεται είτε λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης είτε εξαιτίας άλλων κοινωνικών συνθηκών. Τα επαγγέλματα που είναι «βοηθητικά» και έχουν χαρακτήρα ρουτίνας αλλά δεν προσφέρουν καμιά προώθηση ή εξέλιξη, παραμένουν στις γυναίκες. Ενώ τα επαγγέλματα που αποδίδουν λεφτά ή προνόμια παραμένουν στα χέρια των ανδρών. (Δουλκερή Τ. οπ. π σελ. 63-64).

Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία η πλειοψηφία των Ελληνίδων είναι δακτυλογράφοι, κομμώτριες, νοσοκόμοι, μοδίστρες, νηπιαγωγοί, πωλήτριες, αισθητικοί, καθαρίστριες.

Ακόμη και στα γυναικεία επαγγέλματα που είδαμε πιο πάνω, τις κατευθύνσεις τις δίνουν οι άνδρες. Η «κορυφή» ανήκει σε αυτούς, είτε πρόκειται για «υψηλή ραπτική» είτε για «κομμωτική» είτε για «μαγειρική». (Δουλκέρη Τ., οπ. π. σελ. 64-65).

Το μονοπώλιο της άσκησης ορισμένων επαγγελμάτων από τους άνδρες δημιούργησε μια κατάλληλη νοοτροπία που έχει επηρεάσει το κοινωνικό σύνολο. Για παράδειγμα, η εμπιστοσύνη του κοινού είναι μειωμένη για γυναίκες γιατρούς ορισμένων ειδικοτήτων. Αναγκάζονται λοιπόν πολλές γυναίκες να γίνουν παιδίατροι, γιατί τουλάχιστον εκεί υπάρχει ο παράγοντας της επαφής με το παιδί, σπάνια όμως ειδικεύονται ως χειρουργοί καρδιολόγοι (Αυδή - Καλκάνη Ι., «Η επαγγελματικά εργαζόμενη Ελληνίδα», Αθήνα 1978, σελ. 65).

Με βάση τη νοοτροπία αυτή κάθε δουλειά που έχει σχέση με τα παιδιά ή την παροχή υπηρεσιών καθιερώθηκε σαν γυναικεία. Από την άλλη, αν ένας άνδρας επιχειρήσει να ασκήσει γυναικείο επάγγελμα και να γίνει π.χ. ιδιαίτερος γραμματέας, μπορεί να αμφισβητηθεί ακόμα και ο ανδρισμός του. Η γυναίκα έχει αποδεχθεί και η ίδια πως άλλες δουλειές είναι κατάλληλες για την γυναικεία της φύση και άλλες όχι, αποφεύγει συνειδητά διάφορα επαγγέλματα, δεν αποδίδει όσο μπορεί σε άλλα ή δεν στρέφεται προς επαγγέλματα που θα της άρεσε να ασκήσει γιατί τα θεωρεί ανδρικά. Και μερικές φορές μπορεί να είναι τόσο βέβαιη πως κάποιες δουλειές είναι από τη φύση τους γυναικείες, ώστε θεωρεί σαν προσόν γυναικείο την ανοχή στους τυχόν κακούς τρόπους και την τυχόν χυδαιότητα του πελάτη και όχι ιδιότητα που φτιάχτηκε από την

ανάγκη των οικονομικά πάντα εξαρτημένων γυναικών για επιβίωση (Αυδή- Καλκάνη Ι., οπ. π. σελ. 66).

1γ) Διαφοροποίηση στις αμοιβές και αποδοχές γυναικών και ανδρών

Η διάκριση των εργασιών σε «ανδρικές» και «γυναικείες» συνεπάγεται τον εγκλωβισμό των γυναικών σε εργασίες χαμηλού γοήτρου και αποδοχών. Ως ένα σημείο, η διαφοροποίηση των αποδοχών ανάλογα με το φύλο είναι συνάρτηση της αντίστοιχης διαφοροποίησης των εργασιών και «λογική» συνεπεία της. Και από την πλευρά αυτή η διαφοροποίηση των αποδοχών εκφράζει την υποβάθμιση της γυναικείας εργασίας. Αλλά η διαφοροποίηση αυτή μπορεί να εκφράζει και τις διακρίσεις εναντίον των γυναικών στο μέτρο που η αμοιβή προσδιορίζεται με βάση το φύλο ή που προσδιορίζεται με βάση παράγοντες οι οποίοι διαφέρουν ουσιαστικά ανάλογα με το φύλο.

Οι κυριότεροι παράγοντες διαφοροποίησης των αμοιβών είναι: η εκπαίδευση και η εξειδίκευση, οι ώρες εργασίας και οι υπερωρίες, και η εμπειρία και η προϋπηρεσία. Έτσι, εάν οι γυναίκες είναι χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου και εξειδίκευσης, εργάζονται λιγότερες ώρες και έχουν μικρότερη εμπειρία από τους άνδρες συναδέλφους τους, η διάκριση εναντίον τους δεν μπορεί να εντοπισθεί στο επίπεδο της μικρότερης αμοιβής που παίρνουν αλλά πρέπει να αναζητηθεί στα αίτια που προσδιορίζουν τους παράγοντες της σε βάρος της διαμόρφωσής της αμοιβής αυτής. Εάν όμως οι γυναίκες είναι του ίδιου ή υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου, εργάζονται ίδιες ώρες, έχουν την ίδια εμπειρία κ.τ.λ. με τους άνδρες συναδέλφους τους, η χαμηλότερη αμοιβή τους δεν

μπορεί να αποδοθεί αορίστως στις σε βάρος τους διακρίσεις αλλά θα πρέπει να εξηγηθεί σε αναφορά προς την διαφοροποίηση ανάλογα με το φύλο, λειτουργία των παραγόντων αυτών. (Μουσούρου Λ., «Γυναίκα και απασχόληση, Δέκα ζητήματα, Κοινωνιολογική και ανθρωπολογική βιβλιοθήκη - Gutenberg», Αθήνα 1993, σελ. 90-91).

Η ανισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, αποτελεί κύριο παράγοντα για τη μη είσοδο και τη μη παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η μη είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας διαιωνίζει και την εξάρτησή τους από τον σύζυγο και την παροχή σε αυτόν ενός πλήθους υπηρεσιών (Μουσούρου Λ. ο.π.π σελ. 92).

1δ) Συνδυασμός της επαγγελματικής απασχόλησης με την φροντίδα για το νοικοκυριό

Το γεγονός ότι η γυναίκα εργάζεται έξω από το σπίτι δεν παύει να σημαίνει ότι εργάζεται και στο σπίτι. Μπορεί να μη δουλεύει σε αυτό τόσο πολύ όσο άλλοτε, ύστερα από τα μέσα οικιακής χρήσεως, τη μείωση των παιδιών, αλλά αυτή την ενοχή την κρύβει η γυναίκα στα κατάβαθα της ψυχής της. Ακόμα και ένα παιδί αποτελεί για την εργαζόμενη πρόβλημα όσο είναι μικρό για τη φύλαξη του κατά την απουσία της στην εργασία. Αυτό της δημιουργεί ένα μόνιμο άγχος, με όλες τις κακές επιπτώσεις σε όλους του τομείς της ζωής της, τόσο στην εργασία, όσο στο σπίτι και στην κοινωνία. (Τάκαρη Ν., «Η κοινωνική και επαγγελματική θέση της σημερινής γυναίκας, (Στην Ελλάδα και το εξωτερικό)», Αθήνα 1978, σελ. 162).

Όσες γυναίκες αποφάσιζαν να εργάζονται μετά το γάμο πλήρωναν με ακριβό αντίτυπο αυτή την οικονομική ανεξαρτησία που τους έδινε η εργασία έξω από το σπίτι. Έσερναν το «διπλό φορτίο» της εργασίας έξω από το σπίτι και της εργασίας μέσα στο σπίτι. Το νοικοκυριό, η φροντίδα των παιδιών, η παρακολούθηση τους στα σχολεία ήταν δική τους και μόνο ευθύνη. Όχι μόνο ο άνδρας τους, αλλά και το κοινωνικό περιβάλλον, και οι ίδιες οι γυναίκες δέχονταν «φυσιολογικά» και «αδιαμαρτύρητα» την κατάσταση. Δούλευαν έξω από το σπίτι τους, έφερναν τα ίδια λεφτά στο σπίτι ή μπορεί και περισσότερα. Αυτό όμως δεν είχε καμία σημασία. Οι δουλειές του σπιτιού θεωρούνταν πάντα δική τους υποχρέωση και ευθύνη. (Δουλκέρη Τ., «Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και στην εργασία», Αθήνα - Κομοτηνή 1986, σελ. 57).

Στα καθήκοντα του νοικοκυριού περιλαμβάνεται κάθε δουλειά που έχει σχέση με το σπίτι. Από την οργάνωση του οικονομικού προγραμματισμού της οικογένειας μέχρι το πλύσιμο των πιάτων και από τις διάφορες αγορές για τον οικιακό εξοπλισμό, μέχρι το καθάρισμα των τοίχων και του πατώματος. Ακόμη, στα καθήκοντα της νοικοκυράς είναι η ευθύνη για τη διατροφή της οικογένειας, συμπεριλαμβανομένης και της παρασκευής του φαγητού. Όμως ο χρόνος που απαιτείται για τη διεκπεραίωση των εργασιών του νοικοκυριού από μια γυναίκα που έχει παιδιά, εξακολουθεί να είναι πολύς. Έχει υπολογιστεί πως η εργαζόμενη μητέρα δαπανά 25-30 ώρες την εβδομάδα για το νοικοκυριό. Περισσότερο δηλαδή από τέσσερις ώρες την ημέρα για την ήδη κουρασμένη εργαζόμενη γυναίκα, για να διεκπεραιώσει τα καθήκοντά

της στο νοικοκυριό. (Αυδή - Καλκανή Ι., «Η επαγγελματικά εργαζόμενη γυναίκα», Αθήνα 1978, σελ. 77).

Καταλαβαίνει κανείς πως η τόσο εξαντλημένη γυναίκα πρέπει να καταβάλει αυξημένες προσπάθειες για να αποδώσει στη δουλειά της μέσα και έξω από το σπίτι. Η γυναίκα έχει μάθει να θεωρεί το νοικοκυριό δικό της καθήκον και ξέρει πως το αν είναι η όχι καλή νοικοκυρά αποτελεί κριτήριο για την «αξιολόγησή» της ως άτομο από τους άλλους. Αυτό της δημιουργεί άγχος στην προσπάθειά της να τα προλάβει όλα ενώ αισθάνεται ντροπή και ενοχή αν δεν τα καταφέρει. Αν όλα αυτά που αφορούν το νοικοκυριό μπορεί να το συνδυάσει με τη δουλειά της έξω από το σπίτι, τότε γίνεται αποδεκτή. (Αυδή - Καλκάνη Ι., ο.π. σελ. 78).

1ε) Μητρότητα και επαγγελματική απασχόληση

Η αύξηση εργαζομένων μητέρων παιδιών προσχολικής ηλικίας υπήρξε ταχύτερη από την αύξηση των εργαζομένων έγγαμων γυναικών. (Μουσούρου Λ., «Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια», Αθήνα 1985, σελ. 99).

Η απόκτηση παιδιών εξακολουθεί να αποτελεί διεθνώς τον κύριο σταθμό στην επαγγελματική απασχόληση της γυναίκας.

Η γυναίκα κοινωνικοποιείται για να λειτουργήσει στο πλαίσιο του ρόλου - προορισμού που είναι η μητρότητα και η ανατροφή των παιδιών και εσωτερικεύει όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά που εξιδανικευμένα, συνδέτουν την εικόνα της «μητέρα - θύμα». Ο ρόλος της ως γυναίκας

δεν συγχέεται απλώς με το ρόλο της μητέρας: Ουσιαστικά συνιστάται σε αυτόν. (Μουσουρού Λ. οπ. π. σελ. 100-101).

Η μητρότητα (και ιδιαίτερα η ηλικία του μικρότερου παιδιού), δεν συνιστά μόνον το κύριο εμπόδιο για αμειβόμενη εργασία έξω από το σπίτι αλλά αποτελεί και καθοριστικό παράγοντα τόσο των ωρών εργασίας της γυναίκας, όσο και της δυνατότητας να προσαρμόζεται στις απαιτήσεις χρόνου (αλλαγή ή εναλλαγή ωραρίου, υπερωρίες κλπ) και χώρου (μετακίνησης) της εργασίας. (Μουσουρού Λ., «Γυναίκα και απασχόληση, Δέξα ζητήματα, Κοινωνιολογική και ανθρωπολογική βιβλιοθήκη - Gutenberg, Αθήνα 1993, σελ. 50).

Οι εργαζόμενες μητέρες εμποδίζονται στο να εργαστούν λόγω της «δομής» της ελληνικής κοινωνίας. Οι βρεφονηπιακοί σταθμοί δεν καλύπτουν τις ανάγκες και υπολογίζεται ότι οι ανάγκες σύμφωνα με τις αιτήσεις είναι τρεις φορές επάνω. Αλλά και οι μητέρες παιδιών σχολικής ηλικίας αντιμετωπίζουν το πρόβλημα, εφόσον το ωράριο των σχολείων δεν συμβαδίζει με το ωράριο των δημοσίων υπηρεσιών ή των καταστημάτων (Δουλκερή Τ., «Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και στην εργασία», Αθήνα - Κομοτηνή 1986, σελ. 57-58).

Στη ζωή του εργαζόμενου άνδρα τα παιδιά δεν επιφέρουν καμιά αλλαγή σε χρόνο ή κόπο, μόνο μία μεγαλύτερη ευθύνη. Η αγάπη για τα παιδιά του γίνεται εγκεφαλική λόγω της μικρής επαφής μαζί τους. Όντας δοσμένος στην δουλειά του, μαθημένος να κάνει δυσίες κυρίως για την επαγγελματική του επιτυχία και απόδοση, νιώθει στο τέλος πιο

δεμένος με το επάγγελμα παρά με τα παιδιά (Αυδή - Καλκάνη Ι. «Η επαγγελματικά εργαζόμενη γυναίκα, Αθήνα 1978, σελ. 81).

Για την εργαζόμενη γυναίκα, τα πράγματα αλλάζουν. Είναι δεμένη συναισθηματικά περισσότερο με τα παιδιά παρά με τη δουλειά της γιατί έχει κάνει βίωμα της και έχει περάσει για τα καλά μέσα της το μήνυμα ότι ο βασικός της ρόλος είναι αυτός της μητέρας. Μετά από την υπεραπασχόλησή της με το σπίτι και τα παιδιά, «εξ' ανάγκης» τοποθετεί τη δουλειά της σε δεύτερη μοίρα από φόβο μήπως μετά νιώσει τύχεις σκεπτόμενη ότι ίσως δεν πρόσφερε τα όσα έπρεπε - και στο βαθμό που έπρεπε- στα παιδιά και στο σπίτι. (Αυδή - Καλκάνη Ι. οπ. π. σελ. 82).

Η γυναίκα που εργάζεται και συγχρόνως έχει αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, προσπαθεί να αντεπεξέρθει στη δουλειά της αλλά και να ανταποκριθεί στους λοιπούς «πρωταρχικούς» ρόλους της σαν συζύγου και μητέρας. Αποτέλεσμα, ο λιγοστός ελεύθερος χρόνος. Χρόνος που θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί από τη γυναίκα για να μορφωθεί, να μάθει ένα επάγγελμα, να ειδικευτεί ή να αποκτήσει γενικές γνώσεις, που θα της επέτρεπαν να σκεφθεί αλλά και να πραγματοποιήσει τη βελτίωση της θέσης της στην εργασία αλλά και στην κοινωνία γενικά. Επίσης, δεν μπορεί να ασχοληθεί συστηματικά με την εξέλιξη της στη δουλειά και να ενημερωθεί πάνω στα επαγγελματικά της προβλήματα (Αυδή - Καλκάνη Ίρις, οπ.π. σελ. 85).

1στ) Η συμπληρωματικότητα της γυναικείας εργασίας

Στην Ελλάδα, η γυναίκα δεν είναι υποχρεωμένη, σύμφωνα με την κρατούσα νοοτροπία που αντανakλά και στο νόμο, να συντηρεί την

οικογένεια. Απλώς συνεισφέρει. Και τώρα ακόμη, η δουλειά της γυναίκας θεωρείται απαραίτητο στήριγμα του οικογενειακού προϋπολογισμού και είναι πάντα συμπληρωματική. Η γυναίκα δουλεύει για να μπορέσει η οικογένεια να κάνει κάτι παραπάνω, ενώ τις στοιχειώδεις ανάγκες τις καλύπτει πάντα ο άνδρας. Χωρίς τη δουλειά της, η γυναίκα δεν νοιώθει «άχρηστη» ή «ανίκανη» όπως εκείνος (Μουσούρου Λ., Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια, Αθήνα 1985, σελ. 95).

Η αντίληψη ότι η οικονομική συνεισφορά της γυναίκας στην οικογένεια είναι συμπληρωματική και ότι η γυναικεία εργασία είναι επικουρική, δημιούργησαν και στην ίδια την γυναίκα την πεποίθηση πως ανταποκρίνεται στην εικόνα του πετυχημένου ή αποτυχημένου ανθρώπου, ανάλογα με το αν μπορεί να ανταποκριθεί στο ρόλο της μέσα στην οικογένεια και όχι ανάλογα και με την απόδοση της στην εργασία (Αυδή - Καλκάφη Ι., «Φεμινισμός και εργασία στην Ελλάδα σήμερα», Αθήνα 1989).

1ζ) Σεξουαλική παρενόχληση γυναικών στο χώρο εργασίας

Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών στον τύπο δουλειάς από τον εργοδότη ή τους εκπροσώπους του ή ακόμη και τους συναδέλφους, είναι μία ακόμη μορφή καταπίεσης και προσβολής της αξιοπρέπειας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους. Εδώ λειτουργεί σε όλο της το μεγαλείο ή σεξιστική νοοτροπία. Πραγματικά, φαίνεται ότι το κοινό αίσθημα ενοχλείται σχεδόν μόνο με το βιασμό της εργάτριας από τον εργοδότη ή τον υφιστάμενο του ή με

άλλες μορφές έντονων προσβολών. Οι μικρότερες εκδηλώσεις προσβλητικής συμπεριφοράς προς την εργαζόμενη, μόνο γιατί είναι γυναίκα, θεωρούνται φυσικές και οι όποιες αντιδράσεις της εργαζόμενης υπερβολική ευαισθησία. Χαρακτηριστικό είναι ότι στους νόμους που αφορούν την ισότητα στην εργασία δεν υπάρχει καμιά αναφορά και πρόβλεψη κυρώσεων για τη σεξουαλική παρενόχληση. (Αυδή - καλκάνη Ίρις, Φεμινισμός και εργασία στην Ελλάδα Σήμερα, σελ. 96-97).

Γίνεται απλώς γενικά δεκτό ότι ο εργοδότης, μέσα στην υποχρέωση πρόνοιας που έχει στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος, έχει και την υποχρέωση να πάρει τα αναγκαία μέτρα κατά το νόμο ή κατά τον κανονισμό της επιχείρησης ώστε να σταματήσει η παρενόχληση της εργαζόμενης ή να τιμωρηθεί ο δράστης σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις. Βέβαια, η σεξιστική συμπεριφορά του εργοδότη μπορεί να μην ταυτίζεται πάντα με την περιορισμένη στενά έννοια της Σεξουαλικής Παρενόχλησης. Ο εργοδότης όμως χρησιμοποιεί την αντρική του επιβολή για να υπενθυμίζει έστω και έμμεσα στην εργαζόμενη πως είναι γυναίκα. Έτσι με προστατευτική, περιφρονητική ή κυριαρχική αντιμετώπιση της υπενθυμίζεται πάντα πως η ίδια πρέπει να δέχεται διαφορετική αντιμετώπιση από τον άνδρα, πρέπει να μην είναι διεκδικητική, τολμηρή και να μένει πάντα υπάκουη και αποδοτική (Αυδή - Καλκάνη Ι. οπ. π. σελ. 97).

1η) Ανεργία - ένα πρόβλημα που πλήττει περισσότερο τις γυναίκες

Τα τελευταία χρόνια, δηλ. κατά το τέλος της δεκαετίας του '70 και στις αρχές της δεκαετίας του '80 αρχίζει η ακραία παλινόστηση των

Ελλήνων μεταναστών. Αυτά, σε συνδυασμό και με την οικονομική κρίση αυτής της περιόδου, έχει δημιουργήσει ένα έντονο πρόβλημα ανεργίας που πλήττει κυρίως τη γυναίκα, η οποία είναι πιο ευάλωτη στην αγορά εργασίας. (Πανταζή - Τζίφα Κ., «Η δέση της γυναίκας στην Ελλάδα», Αθήνα 1984, σελ. 40).

Η ανεργία συνδέεται με την οικονομική κρίση: κάποιοι από τους εργαζόμενους απολύονται και κάποιοι από τους εισερχόμενους στην αγορά εργασίας δεν βρίσκουν απασχόληση. Οι γυναίκες ως «εφεδρική» κατηγορία εργατικού δυναμικού πλήττονται και στα δύο επίπεδα. (Μουσούρου Λ., «Γυναίκα και απασχόληση, Δέκα ζητήματα, Κοινωνιολογική και ανθρωπολογική βιβλιοθήκη Gutenberg», Αθήνα 1993, σελ. 122).

Οι έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες είναι οι πρώτες που απολύονται σε περίοδο κρίσης (Πανταζή - Τζίφα Κ., οπ. π. σελ. 41).

Στις περιόδους οικονομικής κρίσεως, περισσότερο πλήττονται οι εργασίες, που έχουν δευτερεύουσα σημασία, δεν απαιτούν συνεχή απασχόληση και για αυτό τις αναθέτουν στις γυναίκες. Σ' αυτές τις κατηγορίες εργασίας οι γυναίκες αποτελούν για τους επιχειρηματίες ένα εργατικό δυναμικό που οι απαιτήσεις των ανταποκρίνονται και συμπίπτουν με τις δικές τους ανάγκες. Είναι για αυτούς η λεγόμενη «βαλβίδα ασφαλείας» (Τάκαρη Ν., «Η κοινωνική και επαγγελματική δέση της σημερινής γυναίκας, (στην Ελλάδα και το εξωτερικό)», Αθήνα 1978, σελ. 205).

Οι νέες γυναίκες (ηλικίας 20-24 ετών) πλήττονται περισσότερο από την ανεργία τόσο σε σχέση με τις γυναίκες που ανήκουν στις υπόλοιπες κατηγορίες ηλικιών όσο και σε σχέση με τους άνδρες της αντίστοιχης ηλικίας καθώς και τους άνδρες που ανήκουν σε όλες τις υπόλοιπες κατηγορίες ηλικιών. Οι γυναίκες ηλικίας πάνω από 25 ετών φαίνεται ότι πλήττονται από την ανεργία λιγότερο από τους άνδρες και αυτό οφείλεται κυρίως στο ότι αποχωρούν από την αγορά εργασίας οικειοθελώς όταν δεν βρίσκουν δουλειά (Πανταζή - Τζίφα Κ. οπ. π. σελ. 41-42).

Η συνολική ανεργία είναι πολύ υψηλότερη για τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες και διαφοροποιείται ανάλογα με τις περιοχές. Τα αστικά κέντρα πλήττονται περισσότερο από τις ημιαστικές και αγροτικές περιοχές και κυρίως η Περιφέρεια Αθηνών και ακόμη περισσότερο η Περιφέρεια Θεσσαλονίκης. Αυτό συμβαίνει γιατί στις ημιαστικές και αγροτικές περιοχές, ο κύριος τομέας απασχόλησης είναι ο αγροτικός, στον οποίο τα άτομα κυρίως αυτοαπασχολούνται και υποαπασχολούνται, μισθωτά και ημερομίσθια (Πανταζή - Τζίφα Κ. οπ.π. σελ. 42).

Ένας άλλος βασικός λόγος της αυξημένης γυναικείας ανεργίας είναι αφενός η προστατευτική νομοθεσία που αφορά τη μητρότητα, καθώς και οι αυξημένες απουσίες των γυναικών που προσπαθούν να συνδυάσουν τους ρόλους της μητέρας - νοικοκυράς και της εργαζομένης, πράγμα που έχει ως αποτέλεσμα την απροθυμία των εργοδοτών να προσλάβουν γυναίκες ή να τις κρατήσουν στη δουλειά σε περίπτωση που αντιμετωπίζουν προβλήματα, και αφετέρου ο συμπληρωματικός και

βοηθητικός χαρακτήρας της γυναικείας απασχόλησης. (Πανταζή - Τζίφα Κ., οπ. π. σελ. 42).

2. Συμπεράσματα

Μέσα από την διεξοδική μελέτη της βιβλιογραφίας τα γενικά συμπεράσματα για το συγκεκριμένο θέμα, «η γυναίκα στον χώρο της εργασίας - δυσκολίες που αντιμετωπίζει» τα εξής συμπεράσματα:

- α) Παρόλο που σήμερα έχουν εκλείψει τα δεσμικά εμπόδια, στην πράξη οι γυναίκες συναντούν πολλές δυσκολίες που ανακλύπτουν την προώθησή τους για την ένταξη στην αγορά εργασίας.
- β) Η θέση της γυναίκας στην κοινωνία και στην εργασία εξακολουθεί να είναι μειονεκτικότερη σε σχέση με του άνδρα.
- γ) Η βελτίωση της θέσης της γυναίκας στην αγορά εργασίας δεν υπήρξε ανάλογη με την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής της στο εργατικό δυναμικό
- δ) Οι γυναίκες δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες και την ίδια πρόσβαση με τους άνδρες για επαγγελματική σταδιοδρομία
- ε) Συγκεντρώνονται σε ορισμένα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται «γυναικεία» και έχουν εγκαταλειφθεί από τους άνδρες λόγω μειωμένων δυνατοτήτων εξέλιξης
- στ) Απασχολούνται σε εργασίες που δεν προσφέρουν καμιά προώθηση ή εξέλιξη στην κλίμακα της επαγγελματικής

ιεραρχίας, παραμένοντας έτσι στις κατώτερες βαθμίδες, χωρίς να αναλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις.

- ζ) Οι αμοιβές και τα ετήσια εισοδήματα των εργαζομένων γυναικών είναι χαμηλότερα από εκείνα των ανδρών.
- η) Το νοικοκυριό εξακολουθεί να θεωρείται «γυναικεία δουλειά» κατ' αποκλειστικότητα, άσχετα αν η γυναίκα εργάζεται ή όχι
- θ) Η φροντίδα και η ανατροφή των παιδιών επίσης θεωρείται κυρίως ευθύνης της μητέρας παρά του πατέρα
- ι) Η γυναικεία εργασία έχει ακόμη και σήμερα την έννοια του συμπληρώματος του οικονομικού οικογενειακού εισοδήματος, ενώ η εργασία του άνδρα θεωρείται ότι κατά βάση συντηρεί την οικογένεια.
- κ) Η ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες παρά του άνδρες
- λ) Η σεξουαλική παρενόχληση των εργαζομένων γυναικών δεν έχει καλυφθεί νομικά ακόμη με αποτέλεσμα οι γυναίκες να αναγκάζονται να υποφέρουν προσβλητικές συμπεριφορές (από τους εργαζόμενους άνδρες ή πελάτες) ή να παραιτούνται από την δουλειά τους οικειοθελώς ή να απολύονται.

3. Νομοθετικές προβλέψεις υπέρ της εργαζόμενης Ελληνίδας

Σήμερα τα πράγματα για την εργαζόμενη Ελληνίδα έχουν αλλάξει σε σχέση με το παρελθόν. Η νομική κατοχύρωση και η λήψη

νομοθετικών μέτρων για την εργαζόμενη γυναίκα βοήθησαν στο να γίνει πραγματικότητα η ισότητα των δύο φύλων στον χώρο εργασίας. Παρακάτω θα δούμε μερικούς από τους σημαντικότερους νόμους που έχουν συμβάλει ουσιαστικά στην κατοχύρωση της ισότητας γυναικών και ανδρών στην κοινωνία και στην εργασία ειδικότερα.

Στην Ελλάδα το πρώτο εργατικό νομοθέτημα που καλύπτει τους περισσότερους τομείς απασχόλησης είναι ο νόμος ΔΚΘ΄ του 1912 «περί εργασίας γυναικών και ανηλίκων», που συμπληρώθηκε με διατάγματα. Με τη νομοθεσία αυτή θεσπίστηκαν τα πρώτα μέτρα προστασίας της μητρότητας. (Πανταζή - Τζίφα Κ., «Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα», Αθήνα 1984, σελ. 18).

Η νομοθετική κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων, που αφορά αρχικά το δημόσιο τομέα, αρχίζει με την κύρωση της Διεθνούς Συμβάσεως των Ηνωμένων Εθνών «περί πολιτικών δικαιωμάτων της γυναίκας» του 1953, η οποία επιβάλλει την ισότητα ανδρών και γυναικών σχετικά με την πρόσβαση, την υπηρεσιακή εξέλιξη και όλους γενικά τους όρους και τις συνθήκες εργασίας σε όλες τις δημόσιες θέσεις και τα δημόσια λειτουργήματα. Σχετικά με τους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων και υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου είχε

καταργηθεί κάθε διάκριση λόγω φύλου, με τον Α.Ν. 1502/1950 (Πανταζή - Τζίφα Κ., οπ. π. σελ. 18).

Στην Ελλάδα το σημαντικότερο βήμα για την κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων γίνεται το 1975. Έτσι το σύνταγμα επιβάλλει την ισότητα των φύλων αναφέροντας ότι «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Ταυτόχρονα αναφέρεται ότι «πάντες οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως δικαιούνται ίσης αμοιβής δια ίσης αξίας παρεχόμενων υπηρεσιών». (Πανταζή - Τζίφα, οπ.π. σελ. 19).

Η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1975, προέβλεπε την σταδιακή εξίσωση των κατώτατων ημερομισθίων των ανειδίκευτων εργατριών όλης της χώρας με τα αντίστοιχα των εργατών σε 3 χρόνια. Από τότε τα ημερομίσθια αυτά εξισώθηκαν (Πανταζή - Τζίφα Κ., όπ. Π. σελ. 19).

Ακόμη δεν έχει επεκταθεί η αρχή της ισότητας με αντίστοιχα νομοθετήματα και σε άλλους τομείς που αφορούν την εργασία, όπως οι προσλήψεις, η εξέλιξη στη δουλειά, η κοινωνική ασφάλιση, κλπ.

Επιπρόσθετα, με το Σύνταγμα του 1975, καθιερώνεται η προστασία της εργαζόμενης γυναίκας, των παιδιών της και της οικογένειάς της και επιβάλλεται η λήψη ειδικών μέτρων για την προστασία της υγείας των εγκύων και των μητέρων καθώς και των παιδιών τους πριν και μετά τη γέννηση. Επιβάλλει επίσης την εξασφάλιση του δικαιώματος των γυναικών αυτών για εργασία. Ειδικά μέτρα επιβάλλονται για τις εργαζόμενες που βρίσκονται σε γόνιμη ηλικία για την προστασία τους

από περιβαλλοντολογικές και άλλες συνθήκες εργασίας, που μπορεί να έχουν βλαπτική επίδραση στην ομαλή λειτουργία της αναπαραγωγής. (Πανταζή - Τζίφα Κ. ο.π. σελ. 19-20).

Από το 1982, με την υψίση μιας σειράς νόμων μέσα στο πλαίσιο των παραπάνω συνταγματικών διατάξεων, αρχίζει μια συστηματική και σοβαρή προσπάθεια για την κατάργηση κάθε νομικής διάκρισης σε βάρος των γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής.

Έτσι, τον ίδιο αυτό χρόνο υψίζεται η τροποποίηση του οικογενειακού δικαίου, και κατοχυρώνεται η ισότητα των γυναικών και ανδρών μέσα στην οικογένεια.

Ταυτόχρονα, επικυρώνεται με το νόμο 1302/82 η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για την προστασία της μητρότητας, ενώ το 1983 επικυρώνεται με το νόμο 1342 η σύμβαση του Ο.Η.Ε. για την απαγόρευση κάθε μορφής διάκρισης που γίνεται με βάση το φύλο.

Το 1984 επικυρώνεται η Σύμβαση ΙΙΙ που αφορά την κατάργηση όλων των διακρίσεων στην απασχόληση και υψίζεται ο νόμος 1414/89 για την ισότητα στις εργασιακές σχέσεις. Η υψίση του νόμου αυτού αποκτά ιδιαίτερη σημασία, γιατί για πρώτη φορά στην Ελλάδα, στην Ελληνική νομοθεσία καθιερώνεται με σαφήνεια η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία. Δεν περιορίζεται δηλαδή μόνο σε μια γενική αναγνώριση της αρχής της ισότητας, αλλά προχωράει στην κατοχύρωση ίσων δικαιωμάτων και στην λήψη συγκεκριμένων μέτρων για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες στο ζήτημα της εργασίας. Παράλληλα, προβλέπει την

δημιουργία μιας σειράς νέων κοινωνικών μηχανισμών με σκοπό την προώθηση και τον έλεγχο της εφαρμογής των αρχών αυτών στην πράξη.

Λίγο αργότερα, το φθινόπωρο του 1984, υψίστηκε ο νόμος 1483 που καθιερώνει τις γενικές άδειες και τις άδειες για οικογενειακούς λόγους. («Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργαζόμενης γυναίκας στη μισθωτή εργασία» Υπουργείο Προεδρίας, Αθήνα 1985, σελ. 17-18).

Η νομική κατοχύρωση της εργαζόμενης Ελληνίδας βοηθάει στην πραγματοποίηση της αρχής της ισότητας των φύλων και μειώνει δραστικά τις διακρίσεις υπέρ των γυναικών στην εργασία. Το γυναικείο φεμινιστικό κίνημα και οι οργανώσεις γυναικών έχουν παλέψει χρόνια για να κατακτηθούν όλα αυτά τα δικαιώματα και εν μέρει έχουν καταφέρει να επιτύχουν ώριμα τουλάχιστον πλήρη ισότητα των εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

Παρακάτω γίνεται αναφορά στην δράση του γυναικείου κινήματος και στην συμβολή του για την καλύτερευση της θέσης της γυναίκας στην εργασία. Επίσης αναλύονται οι στόχοι του κινήματος και ο τρόπος δράσης του κατά την διάρκεια των περασμένων χρόνων αλλά και σήμερα. //

4. Γυναικείο φεμινιστικό κίνημα, οργανώσεις γυναικών: η συμβολή και οι στόχοι τους.

Ο αγώνας των γυναικών της χώρας μας ξεκίνησε, από τη διεκδίκηση του δικαιώματος στη μόρφωση και αργότερα στη δουλειά. Στις μέρες μας επεκτάθηκε στη διεκδίκηση της ισότιμης με τον άνδρα απόλαυσης όλων

των ανθρώπινων δικαιωμάτων. (Αυδή - Καλκάνη Ι., «Φεμινισμός και εργασία στην Ελλάδα σήμερα», Εκδόσεις Νέοι Καιροί, Αθηναϊκές εκδόσεις Ε.Π.Ε., Αθήνα 1989, σελ. 13).

Η δραστηριοποίηση του γυναικείου κινήματος στην Ελλάδα, κυρίως μετά την μεταπολίτευση, έπαιξε σημαντικό ρόλο στην διαδικασία της μεταρρύθμισης των αναχρονιστικών διατάξεων του Δικαίου και κυρίως του Οικογενειακού, οι οποίες βρίσκονταν σε αντίθεση με τη συνταγματική επιταγή της ισότητας των δύο φύλων (Κακλαμανάκη Ρ. «Η θέση της Ελληνίδας στην οικογένεια, στην κοινωνία, στην πολιτεία», Αθήνα 1984, σελ. 97).

Το γυναικείο κίνημα με τους μακροχρόνιους αγώνες του επηρέασε αποφασιστικά τόσο τη διαδικασία διαμόρφωσης του κατάλληλου κοινωνικού και ψυχολογικού κλίματος για την απόδοση των αλλαγών αυτών, όσο και αυτές τις ίδιες τις αλλαγές. Μάλιστα μπορούμε να πούμε ότι έγιναν με την πλήρη σχεδόν υιοθέτηση προτάσεων του γυναικείου κινήματος, το οποίο και εκπροσωπήθηκε στην επιτροπή επεξεργασίας του σχετικό κώδικα. Οι προτάσεις αυτές υπήρξαν προϊόν μακράς επεξεργασίας, διαλόγου και δημοκρατικής συνεργασίας πολλών γυναικείων φορέων (Κακλαμανάκη Ρ. οπ. π. σελ. 104).

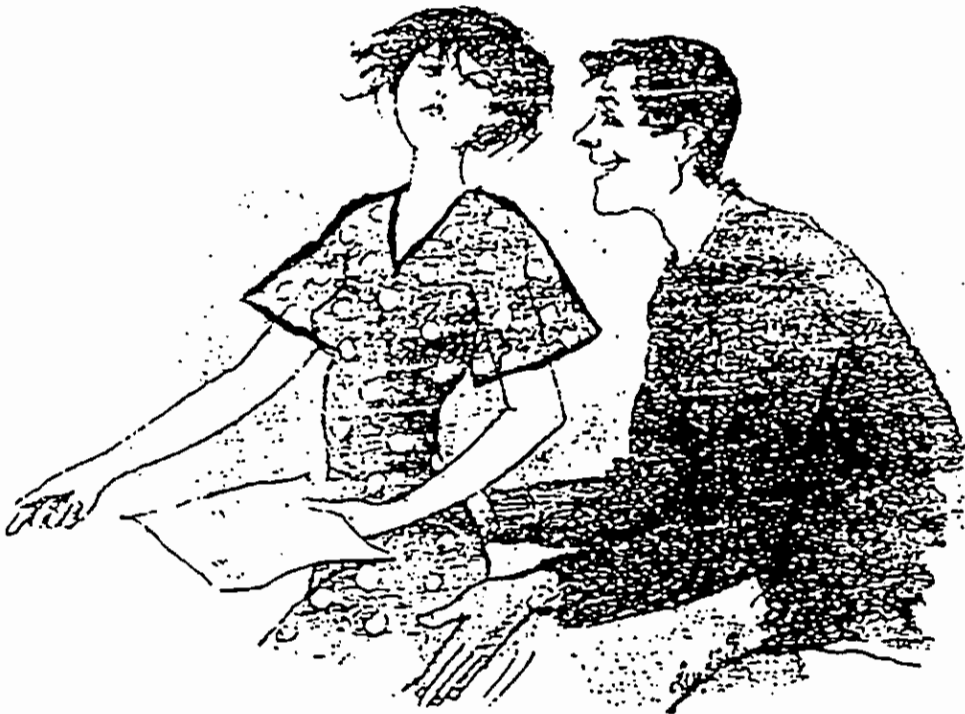
Μετά τις δεσμικές αλλαγές και τη νέα κατάσταση που έχει δημιουργηθεί με την εκφρασμένη πολιτειακή βούληση για τη θέση της γυναίκας, στην εργασία στην οικογένεια και στην κοινωνία, το γυναικείο κίνημα μπαίνει σε νέα φάση στρατηγικής και επιλογών. Όριμο πια, με κατακτήσεις και εμπειρίες στον οργανωτικό τομέα, συνεχίζει την πορεία

του σε ουσιαστικότερες βάσεις. Επαγρυπνεί για την κατοχύρωση των κατακτήσεων, την προστασία τους από τις καταστρατηγήσεις και τους υπαρκτούς κινδύνους ανακοπής των αλλαγών σε μια φαινομενική τυπική κάλυψη της ισότητας χωρίς σπουδαίο ουσιαστικό αντίκρισμα (Κακλαμανάκη Ρ., οπ. π σελ. 115).

Το γυναικείο κίνημα σήμερα, δεν είναι μια περιθωριακή υπόθεση, αλλά μια ουσιαστική δύναμη που παίζει αποφασιστικό ρόλο στις εξελίξεις της εποχής μας. Μια δύναμη που παρεμβαίνει στις ανθρώπινες σχέσεις (ατομικές, κοινωνικές, οικογενειακές) και εδώ ακριβώς βρίσκεται το καινούργιο στοιχείο. (Κακλαμανάκη Ρ., οπ.π. σελ. 116).

«Η αναγνώριση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως πρόβλημα διάκρισης λόγω φύλου ... βοηθά να στραφεί η προσοχή στο σημαντικό στοιχείο ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί εμπόδιο στη σωστή ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, εμπόδιο στην υπερνίκηση του οποίου αναμένεται να συμβάλλει η νομοθεσία σχετικά με την ίση μεταχείριση.»

Η σεξουαλική παρενόχληση κατά την εργασία: προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και των ανδρών κατά την εργασία, Luis Fina Sanglas, Διευθυντής ΓΔ V, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Σεμινάριο ΕΚ σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, 1991, Χάγη, Κάτω Χώρες.



ΕΝΟΤΗΤΑ ΔΕΥΤΕΡΗ

Β. Σεξουαλική Παρενόχληση της Γυναίκας στο χώρο Εργασίας. Ειδικότερη ανάλυση του προβλήματος στην Ελλάδα

1. Εισαγωγή

Με την είσοδο των γυναικών στο χώρο εργασίας μια καινούργια αρχή έγινε σε παγκόσμιο επίπεδο, που άλλαξε σταδιακά την υπάρχουσα νοοτροπία ότι ο άνδρας είναι το ένα και μοναδικό στήριγμα ηθικό και κυρίως οικονομικό της οικογένειας και γενικότερα της κοινωνίας.

Οι γυναίκες εισήλθαν στο χώρο εργασίας, αρχικά μεμονωμένα και αργότερα μαζικά, καταλαμβάνοντας μια θέση ισχύος στην κοινωνία. Στα πρώτα τους βήματα εργάζονται ως τηλεφωνήτριες ή γραμματείς, έχοντας όμως ικανότητες ισάξιες των ανδρών, κατέλαβαν χώρους εργασιακούς που παλιότερα κανείς δεν πίστευε ή, ακόμα καλύτερα, ούτε καν σκέφτονταν ότι μπορούσε να κατακτήσει. Έτσι επάξια σήμερα σε όλο σχεδόν τον κόσμο η θέση της έχει γίνει όμοια με τη θέση των ανδρών και συνταγματικά πλέον έχει ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες στο χώρο εργασίας.

Δυστυχώς, όμως, η πραγματικότητα δεν συμβαδίζει πάντα με τη θεωρία και έτσι νέα προβλήματα έχει να αντιμετωπίσει στο χώρο αυτό, προβλήματα όπως: χαμηλότερο μισθό σε σχέση με τους άνδρες, λιγότερες ευκαιρίες προβολής και προαγωγής κλπ. και τα τελευταία

χρόνια γίνεται λόγος ευρύτερα για τη Σεξουαλική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

Στη συνέχεια του κεφαλαίου επιχειρείται όσο είναι δυνατόν, μέσα από τα λίγα στοιχεία που υπάρχουν να δοθεί μια εικόνα του τι είναι η Σεξουαλική Παρενόχληση, από που προέρχεται, ποιοι είναι οι δύτες, τα δύματα, τι επιπτώσεις έχει και πως μπορεί να αντιμετωπιστεί.

2. Χώροι στους οποίους εμφανίζεται η Σεξουαλική Παρενόχληση

«Μοίρα σκληρή της γυναίκας όταν αναγκάζεται να ζητήσει εργασία και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα. Αν είναι αδικημένη από τη φύση, οι πόρτες κλείνουν και οι αρνήσεις είναι απανωτές: «Δυστυχώς, δεσποινίς, προσλάβαμε άλλη...» είναι η συνηθισμένη απάντηση.

Αν είναι όμορφη, τότε ο εργοδότης παίρνει μελιστάλακτο ύφος, κοιτάζει αν η υπογύφια έχει προκλητικές γραμμές, και αφήνει υπονοούμενα ότι η εργασία θα είναι ευχάριστη και η αμοιβή ικανοποιητική, αν δείξει μεγαλύτερη κατανόηση και στα προσωπικά του προβλήματα» (Εφημερίδα «Πελοπόννησος», Πάτρα, 26/10/1991).

Η Σεξουαλική Παρενόχληση, όπως προαναφέρθηκε είναι αρκετά διαδεδομένη στους χώρους εργασίας. Σύμφωνα με την κ. Λυμπεράκη Α. δεν εξαιρούνται ούτε οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις όπου υπάρχουν κρούσματα με όλες τις ιδιομορφίες τους. Έτσι σε ορισμένες πολύ μικρές επιχειρήσεις η πρόσληψη μιας γυναίκας μπορεί εύκολα να αποτελέσει εκβιαστικό μέσο για σεξουαλικές παραχωρήσεις προς τον εργοδότη. Το ίδιο και η διατήρηση της θέσης της εργασίας. Συχνά απολύσεις

εργαζομένων γυναικών έχουν ως πραγματική, αλλά μη ομολογημένη αιτία την άρνηση της γυναίκας να ενδώσει σε εκβιασμούς, ενώ ένα σχετικά μικρότερο κομμάτι έχει αιτία τη διακοπή προηγούμενης σεξουαλικής σχέσης. (Λεμπεράκης Α., «Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας», ανακοίνωση από το συνέδριο της κίνησης δημοκρατικών γυναικών, Αθήνα Ιανουάριος 21-22 1994, σελ. 119).

Στις πολύ μικρότερες επιχειρήσεις το πρόβλημα έχει εντελώς διαπροσωπική μορφή εργοδότη - εργαζομένης και παρυσφύουν πολλοί παράγοντες όπως η εξωτερική εμφάνιση, οι οποιοσδήποτε υποσχέσεις για «σοβαρές προθέσεις», οι διαθέσεις, η κουλτούρα και η οικονομική ευρωστία των εργοδοτών. Η όλη υπόθεση του εκβιασμού και παρενόχλησης παίρνει συνήθως πιο «συναισθηματικές» και «ανθρώπινες» μορφές αφού η απόσταση είναι μικρή και η φιλοδοξία για άνοδο και εξέλιξη στο χώρο εργασίας δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως αντάλλαγμα ή εκβιαστικό μέσο. Αντεπιδραστικά αίτια που φρενάρουν κάπως τον εργοδότη είναι ο φόβος του για προσωπικές ευθύνες, διασυρμό στο στενό περιβάλλον, από την ευκολία αποκάλυψης της παρενόχλησης και την αδυναμία να δημιουργεί περιβάλλον που θα εξωθεί με πιέσεις από « τρίτες » πλευρές στον αποδοχή (Λυμπεράκη Α., οπ. π. σελ. 119).

Στις μεσαίες επιχειρήσεις (10-49 άτομα) η παρενόχληση παίρνει άλλες μορφές και αποκτά «ιεραρχία» (!) και μαζικότητα. Έτσι ο πρακτικός εκβιασμός και η παρενόχληση μπορεί να ασκείται από πλήθος ατόμων που κατέχουν κάποια θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης. Σιωπηρά μάλιστα παρατηρείται μια κατάταξη όπου ο

συνδυασμός εμφάνισης, προσωπικότητας και θέσης εργασίας αποτελεί στοιχείο για το σε πιο κλιμάκιο της ιεραρχίας αντιστοιχεί το «δικαίωμα» της σεξουαλικής παρενόχλησης. Έτσι, «κατοχυρώνονται» τα κλιμάκια και στην κορυφή της ιεραρχίας αντιστοιχούν μόνο οι «καλοί συνδυασμοί» που συνήθως είναι νέες γυναίκες, επιστήμονες ή πανεπιστημιακής μόρφωσης με σπουδαία εμφάνιση και υψηλή θέση εργασίας, αλλά και οι ιδιαίτερες γραμματείες η επιλογή των οποίων γίνεται πολλές φορές με μια συγχυσμένη αντίληψη για της εργασιακές και μη, αποκτήσεις στις οποίες πρέπει να ανταποκρίνεται η υπογήφια. Οι εκβιασμοί στις μεσαίες επιχειρήσεις ξεκινούν από την απλή πρόσληψη και τις ανδρώπινες φιλοδοξίες για άνοδο, έχουν μαζικότητα και δεν αφορούν γυναίκες με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά..... (Λυμπεράκη Α., οπ.π. σελ. 120)

Σύμφωνα με τα πρώτα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήγαγε ο «Σύνδεσμος για τα δικαιώματα της γυναίκας», οι γυναίκες που εργάζονται σε περιβάλλοντα όπου υπάρχει ίση αριθμητική αντιπροσώπευση ανδρών - γυναικών, αναφέρουν το μικρότερο ποσοστό περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης στο πλαίσιο της εργασίας. Θα λέγαμε λοιπόν ότι η ίση κατανομή ανδρών - γυναικών στο χώρο εργασίας είναι ιδανική αφ' ενός γιατί μειώνονται τα κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης και αφετέρου γιατί υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα ευαισθητοποίησης των ανδρών επί του θέματος.

Αντίθετα, σε χώρους εργασίας όπου υπάρχει πλειοψηφία των ανδρών τα κρούσματα της σεξουαλικής παρενόχλησης αυξάνονται και αυτό διότι σε περιβάλλοντα όπου υπάρχει μεγαλύτερος αριθμός ανδρών ή γυναικών εργαζομένων, ο εργασιακός ρόλος παίρνει στοιχεία από το ρόλο του

φύλου που κυριαρχεί. Στα ανδροκρατούμενα λ.χ. επαγγέλματα ο εργασιακός ρόλος έχει πολλά «αντρικά» στοιχεία. Έτσι, όταν μια γυναίκα εισέρχεται σε ένα τέτοιο περιβάλλον χάνει τον εργασιακό της ρόλο και προβάλλεται ο γυναικείος, δηλαδή οι άντρες την αντιμετωπίζουν αρχικά ως γυναίκα και μετά ως συνάδελφο.

Επίσης, το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης παρουσιάζεται εντονότερο στους εργασιακούς χώρους όπου οι γυναίκες πρόσλαμβάνονται χωρίς να απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα, σε χώρους όπου μπορεί να εργαστεί και ανειδίκευτη δηλ. σε βιοτεχνίες, κλωστοϋφαντουργίες κτλ. (Ξένου - Βενάρδου Α. «Παρενοχλούνται σεξουαλικά οι εργαζόμενες;» Πάνθεον, Μάιος 1994, σελ. 32-36).

Τέλος, σύμφωνα με την κ. Μαγγανάρα, υψηλά ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης εμφανίζονται και σε χώρους όπως των Μ.Μ.Ε., της εκπαίδευσης αλλά και σε νοσοκομείο και αεροπορικές εταιρείες. (Μαγγανάρα Ι. «Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας» από το συνέδριο της κίνησης δημοκρατικών γυναικών, Αθήνα Ιανουάριος 21-22 1994, σελ. 114).

3. Ταυτότητα Θυμάτων Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης μπορούν να πέσουν όλες οι γυναίκες - εργαζόμενες σε ανύποπτο χρόνο κατά την εργασία τους και αυτό εξαιτίας της ευρύτητας της έννοιας της Σεξουαλικής Παρενόχλησης. Μπορεί να είναι τυχαία ματιά, ένα σχόλιο, ένα αδώο πείραγμα, ένα τσίμπημα, ένα φλερτ που μπορεί να φτάσει μέχρι την επίδειξη πορνογραφικού υλικού και τον βιασμό.

Υπάρχουν όμως ορισμένες ομάδες γυναικών που είναι πιο ευάλωτες, τουλάχιστον αυτό αποδεικνύουν διάφορες έρευνες. Έρευνα που έγινε στην Γερμανία δείχνει ότι εργαζόμενες που υφίστανται περισσότερο τις ενοχλήσεις των ανδρών συναδέλφων τους είναι ελεύθερες γυναίκες ηλικίας 20-30 χρόνων με μικρή διάρκεια στην επιχείρηση και με χαμηλή ιεραρχική θέση. (Εφημ. «Μακεδονία», Θεσ/νίκη 31 Μαρτίου 1991).

Ανάλογη έρευνα στο Βέλγιο που έγινε το 1985 δείχνει ότι ειδικές ομάδες γυναικών, όπως διαζευγμένες, ανύπαντρες ή χωρισμένες είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένες στον κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης.

Όπως είπε η κ. Μαγγανάρα στα «Νέα» στις 16 Οκτωβρίου του 1991 η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Ελλάδα είναι πιο διαδεδομένη σε χώρους όπου οι γυναίκες είναι περισσότερο ανειδίκευτες και λιγότερο μορφωμένες. Επίσης, αφορά συνήθως εργαζόμενες με ευάλωτα κοινωνικά και εργασιακά χαρακτηριστικά. Αφορά δηλαδή περισσότερο γυναίκες νέες, χήρες, διαζευγμένες που βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχία ή είναι χαμηλού μορφωτικού επιπέδου. Οι γυναίκες που πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης βρίσκονται συνήθως σε αδύναμη θέση στην δουλειά, είτε επειδή είναι νέες, είτε επειδή δεν είναι μόνιμες στη δουλειά είτε επειδή είναι χωρισμένες. Όσο πιο αδύναμη είναι η οικονομική και η κοινωνική θέση μιας γυναίκας τόσο περισσότερες πιθανότητες έχει να την παρενοχλήσουν σεξουαλικά.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας του Συνδέσμου για τα δικαιώματα της γυναίκας φαίνεται ότι το πόσο ευάλωτες είναι οι γυναίκες στο να

πέσουν θύματα παρενόχλησης δεν εξαρτάται μόνο από την κοινωνική τους θέση, την οικογενειακή τους κατάσταση και το μορφωτικό τους επίπεδο. Συγκεκριμένα, η ταυτότητα των θυμάτων έχει ως εξής:

- Χήρες 82,1%
- Διαζευγμένες 73%
- Άγαμες 59,5 %
- Έγγαμες 56%

Κι ακόμη:

- Απόφοιτες δημοτικού 72,2 %
- Απόφοιτες γυμνασίου λυκείου ανωτέρας ή ανώτατης σχολής από 55% ως 61,6%

Τέλος προβλήματα αντιμετωπίζουν επίσης:

- Αυτές που μπαίνουν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας
- Αυτές που δεν έχουν μονιμότητα στη δουλειά τους
- Αυτές που εργάζονται σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα ή σε χώρους που κυριαρχούν οι άντρες.
- Γυναίκες με αναπηρία
- Γυναίκες από φυλετικές μειονότητες
- Λεσβίες και ομοφυλόφυλοι

4. Από που προέρχεται η Σεξουαλική Παρενόχληση

Αξίζει στη συνέχεια να αναφερθεί ποιοι είναι οι δύτες, δηλ. από που προέρχεται η σεξουαλική παρενόχληση. Οι γυναίκες έχουν να αντιμετωπίσουν του άνδρες σε τρεις διαφορετικούς ρόλους - θέσεις, σύμφωνα με τον Μαυροειδή (1987):

1. Ως εργοδότες ή ιεραρχικά ανώτερους
2. Ως συναδέλφους
3. Ως πελάτες

Από τα πρώτα αποτελέσματα της Πανελλαδικής έρευνας το 64,9% των γυναικών απάντησε ότι η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από άνδρες ιεραρχικά ανώτερους, το 18,2% από ιεραρχικά κατώτερους και το 34,4% από ισόβαθμους συναδέλφους.

Ανάλογα ποσοστά εδόθησαν και στη διερευνητική μελέτη που διεξήχθη στο χώρο της Πάτρας από ομάδα τελειοφοίτων σπουδαστριών του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας. Συγκεκριμένα: 56,4% των γυναικών πιστεύουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από άνδρες ιεραρχικά ανώτερους, 5,9% από άνδρες ιεραρχικά κατώτερους, 13,9% από ισόβαθμους συναδέλφους και 6,9% από πελάτες υπηρεσιών.

Ας δούμε όμως αναλυτικότερα τις προαναφερόμενες κατηγορίες και πως επιδρούν στην εργαζόμενη γυναίκα.

Η σχέση με τον εργοδότη

Ο εργοδότης ή προϊστάμενος έχει μια ιδιαίτερη και μάλιστα ιεραρχικά κατοχυρωμένη θέση πάνω στους υπαλλήλους του. Έτσι αυτή η

ειδικού βάρους εξουσία του παρέχει τη δυνατότητα να ευνοήσει, υπό την ιδιότητα του ως εργοδότης, κάποια εργαζόμενη, παρέχοντας της για παράδειγμα μια καλύτερη από πλευράς εξέλιξης και πιο επικερδή εργασία. Εδώ η σεξουαλική παρενόχληση δεν βλάπτει μόνο το εργασιακό κλίμα αλλά επιπλέον χρησιμοποιείται ως βάση για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την απασχόληση. Κατά το γήφισμα του Συμβουλίου της Ε.Ο.Κ. (1990), σε αυτή τη δεύτερη περίπτωση γίνεται λόγος για «Σεξουαλικό εκβιασμό» λόγω του ότι απαιτείται σεξουαλική υποταγή με αντάλλαγμα επαγγελματικά πλεονεκτήματα ή την αποφυγή μειονεκτημάτων.

Ο σεξουαλικός εκβιασμός, εξ' ορισμού, εμπεριέχει κατάχρηση εξουσίας διότι μόνο κάποιος με εξουσία προϊσταμένου ή διευθυντή έχει τη δύναμη να απειλήσει ή να λάβει απόφαση σχετικά με την απασχόληση που έχει επιπτώσεις στο διγμένο. Βασικό στοιχείο για την απόδειξη του κατά πόσο υπήρξε παρενόχληση τέτοιου είδους είναι η ύπαρξη κάποιας σχέσης μεταξύ της απόρριψης της σεξουαλικής πρότασης και της βλαπτικής μεταχείρισης του θύματος: για παράδειγμα η απόρριψη ερωτικών προτάσεων συνετέλεσε στην απώλεια της απασχόλησης ή της προαγωγής μιας γυναίκας ή στην μετάθεσή της. Βρίσκεται, λοιπόν, η εργαζόμενη μπροστά σε ένα δίλημμα: να ανεχθεί ή όχι τις σεξουαλικές πιέσεις του ιεραρχικά ανωτέρου. Αν τις ανεχθεί τότε θα βγει «κερδισμένη» αφού αυτός θα την ανταμείψει είτε με αύξηση του μισθού, είτε με προαγωγή ακόμη και με καλύτερη μεταχείριση έναντι των άλλων συναδέλφων. Αν δεν ανεχθεί τις σεξουαλικές πιέσεις τότε θα βγει «χαμένη» αφού πιθανότητα θα δημιουργηθεί αυτόματα μια

αφόρητη κατάσταση εις βάρος της στο χώρο εργασίας που μπορεί να την οδηγήσει ουσιαστικά σε αναγκαστική παραίτηση από την εργασιακή της θέση.

Οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων

Ο υπάλληλος ο οποίος απευδύνει τις οποιοδήποτε ανεπιθύμητες ερωτικές του προτάσεις στις γυναίκες συναδέλφους του, κάνει κατάχρηση στην ουσία, της δυνατότητας συγχρωτισμού, συνύπαρξης που έχει με αυτές μέσα στον εργασιακό χώρο. Έτσι μπορεί και επιμένει στις προτάσεις του δίνοντας ταυτόχρονα τη δυνατότητα επανάληψής τους. Εάν η προσπάθεια προσέγγισης γίνει σε κάποιο εξωεργασιακό χώρο η γυναίκα έχει τη δυνατότητα να αντιδράσει και να την αποφύγει. Αυτό όμως δεν μπορεί να γίνει στην εργασία χωρίς την παράλληλη πρόκληση κάποιας αναταραχής και αποδιοργάνωσης για την οποία είναι δυνατόν και πολύ πιθανό να θεωρηθεί υπεύθυνη η ίδια γυναίκα - εργαζόμενη. Έτσι αυτή αναγκάζεται να σιωπά προκειμένου να μη βρεθεί σε θέση κατηγορούμενης.

Η σχέση με τους πελάτες των υπηρεσιών

Οι πελάτες δημιουργούν άλλα προβλήματα στις εργαζόμενες γυναίκες. Καταρχήν η κρατούσα νοοτροπία ορίζει ότι για χάρη τους οι γυναίκες - υπάλληλοι πρέπει να έχουν «φροντισμένη» εμφάνιση. Για τον άνδρα, την ώρα της δουλειάς, η επιμέλεια της εμφάνισης φτάνει μόνο στα όρια της καθαριότητας και της γενικά παραδεκτής αξιοπρεπούς εντύπωσης. Η γυναίκα, με εξαίρεση ίσως τις ανειδίκευτες εργάτριες που δεν έρχονται σε επαφή άμεση με το κοινό, πρέπει να είναι

«περιποιημένη» αλλιώς κινδυνεύει με τη δυσμενή εντύπωση που προκαλεί, είτε να μην προσληφθεί, είτε ακόμη και να χάσει τη θέση της. «Ζητείται υπάλληλος καλής εμφανίσεως» αναφέρεται σε πολλές μικρές αγγελίες και κάθε γυναίκα ξέρει πως αν δεν έχει ελκυστική εμφάνιση και δεν είναι νέα, καλύτερα να μην επιχειρήσει να απευθυνθεί στον εργοδότη. Για ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων γυναικών η εξωτερική εμφάνιση είναι μάλιστα απαραίτητη προϋπόθεση και φροντίζουν να διατηρούν το προσόν αυτό πάση θυσία σε καλή κατάσταση. Βέβαια αυτό δεν είναι τυχαίο.

Ο εργοδότης γνωρίζει ότι η εξωτερική εμφάνιση της γυναίκας θα δημιουργήσει ευνοϊκή ψυχολογική κατάσταση στον άντρα κυρίως πελάτη, που έχει μάθει να κρίνει τη γυναίκα εργαζόμενη, προσέχοντας όχι μόνο αν κάνει σωστά τη δουλειά της αλλά και αν είναι η ίδια ελκυστική. Έτσι, οι υπάλληλοι αεροπορικών εταιρειών, ξενοδοχείων, μεγάλων επαγγελματικών γραφείων κλπ. γίνονται μόνο γυναίκες νέες που είναι η καταφέρουν να φαίνονται ωραίες.

Αλλά και γενικότερα το στερεότυπο της δηλυκότητας της εμφάνισης της γυναίκας είναι κάτι που απαιτείται από κάθε εργαζόμενη. «Δεν μπορώ να βλέπω τις γυναίκες που δουλεύουν κατσούφες» σχολίασε ο γνωστό ηθοποιός Στέφανος Ληναίος σε έρευνα που έκανε η εφημερίδα τα «ΝΕΑ» το 1980. Και έτσι είναι πάντα πρότυπο της δηλυκότητας, η γυναίκα με τα μισάνοιχτα χείλη, που σχεδόν πάντα χαμογελά, που είναι ήρεμη, υπομονετική, χαριτωμένη.

Όμως αυτό ακριβώς το μέρος της δουλειάς της υπαλλήλου, δηλ. να είναι ευχάριστη στους πελάτες, γίνεται συχνά πρόξενος παρεξηγήσεων, μια και είναι αρκετά ασαφής η διαχωριστική γραμμή, μεταξύ αποδεκτής από την εργαζόμενη οικειότητας με κάποιον πελάτη και στις πέρα από απαράδεκτες διαθέσεις του. Αν η γυναίκα είναι ελαστική στη διαφύλαξη αυτής της οριακής γραμμής ο πελάτης δεν θα παραλείψει να κάνει κάποιο άμεσο ή έμμεσο σχόλιο ευμενές προς τον εργοδότη. Αν αντίθετα η υπάλληλος κάνει απλά τη δουλειά της όπως πρέπει, χωρίς να υποκύπτει στις απαιτήσεις των πελατών, είναι πολύ πιθανό να κατηγορηθεί για ανικανότητα και ανεπάρκεια ως προς τις απαιτήσεις της δουλειάς. Τα επακόλουθα είναι γνωστά.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω πολλές φορές οι γυναίκες εργαζόμενες αναγκάζονται να δέχονται σεξουαλικές πιέσεις από τους άντρες ως εργοδότες ή συναδέλφους ή πελάτες υπηρεσιών και δεν αντιδρούν από φόβο μη χάσουν τη δουλειά τους που συνήθως είναι απαραίτητη για τη διαβίωσή τους. (Λιβανού Ε. Μαχαίρα Κ, «Μορφές βίας κατά των γυναικών στην Ελλάδα», Πάτρα 1995).

5. Πως Αντιδρούν οι Γυναίκες Θύματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Οι αντιδράσεις των γυναικών όταν πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης ποικίλλουν, ανάλογα με τον τρόπο προέλευσης τους και το κοινωνικό τους περιβάλλον.

Για παράδειγμα, τα πρώτα κρούσματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης που έκαναν το γύρο του κόσμου μέσω των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης προέρχονται από τις Η.Π.Α., όπου για παράδειγμα η Λίζα Όλσον,

αθλητικογράφος, τόλμησε να μηνύσει μια ολόκληρη ομάδα ότι την παρενοχλούσαν σεξουαλικά αλλά και η Ανίτα Χιλ μίλησε τον δικαστή Τόμας Κλάρεους για Σεξουαλική Παρενόχληση. Τα παραπάνω όμως γεγονότα - καταγγελίες είναι μεμονωμένα, και δυστυχώς τις περισσότερες φορές για διάφορους λόγους τέτοιου είδους συμπεριφορές μένουν κρυφές ή καλύπτονται. Στην Μ. Βρετανία μόνο μία στις 20 γυναίκες καταγγέλλει το περιστατικό σε ανώτερο στέλεχος, ενώ έρευνα στην χώρα μας κατέδειξε ότι ποσοστό 32,60% των γυναικών αδιαφορούν στις σεξουαλικές παρενοχλήσεις, 31,73% αντιδρούν διακριτικά και 22,12% αντιδρούν έντονα, δυστυχώς. 0% των γυναικών θα κατέφευγαν σε καταγγελία του γεγονότος.

Στην προαναφερθείσα περίπτωση της δημοσιογράφου Λίζα Όλσον η δημοσιογράφος έφυγε αμέσως από τα αποδυτήρια, τηλεφώνησε στην εφημερίδα της και κατόπιν ύστερα από συνεννόηση με τους παράγοντες του τύπου, των αθλητικών αρχών κλπ κατέθεσε αγωγή στο δικαστήριο και οι δικηγόροι της ζήτησαν αποζημίωση σχεδόν 3,5 δισ. δολαρίων διότι «η ανήκουστη προκλητικότητα των αθλητών και των αθλητικών παραγόντων, εντός χώρου της απολύτου δικαιοδοσίας τους και ευθύνης τους, αποτελεί προσβολή των ηθών, των κανόνων αθλητικής αγωγής και της επαγγελματικής συνειδήσεως ενός εργαζομένου... και ταυτοχρόνως παραβίαση της ισότητας δικαιωμάτων για εργασία, παραβίαση επαγγελματικής εργασίας, παρακώλυση του έργου της ενημερώσεως από επαγγελματία συντάκτη...» (Εφημ. «ΒΗΜΑ», Αθήνα, 21-10-1990).

Δυστυχώς, ακόμη και στις μέρες μας, λίγες είναι οι γυναίκες που αντιδρούν όπως η Λίζα Όλσον. Λίγες είναι εκείνες που χαστουκίζουν

τους θρασείς και ερωτιάρηδες προϊσταμένους και εργοδότες που σπκώνονται και φεύγουν. Χρειάζεται γι' αυτό γενναιότητα και ψυχική υπερηφάνεια και αξιοπρέπεια και φυσικά, οικονομική ευχέρεια για να αντιμετωπίσουν την ανεργία, έως ότου βρεθεί νέα εργασία.

Στο τεύχος του περιοδικού «Εγώ» υπάρχουν μαρτυρίες γυναικών για το πως αντέδρασαν στις σεξουαλικές πιέσεις των προϊσταμένων τους. Συγκεκριμένα σε μια από αυτές «η 29χρονη δικηγόρος Μαργαρίτα Μελισσινού έμαθε τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση από τα πρώτα βήματα της καριέρας της: «έκανα άσκηση κοντά σε γνωστό δικηγόρο της Αθήνας. Από την πρώτη μέρα που πήγα στο γραφείο έδειξε ότι δεν ενδιαφέρεται να μου μάθει μόνο τα μυστικά της δουλειάς, αλλά και μυστικά άλλου είδους... το γραφείο είχε πολύ καλή φήμη και με βοηδούσε στην επαγγελματική μου σταδιοδρομία. Έτσι, αποφάσισα να μείνο και να τον αντιμετωπίσω. Όταν με πλησίασε καθαρά ερωτικά, έγινα έξαλη..... είχα στο παρελθόν και άλλη εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης και έτσι δεν φοβήθηκα, απλά θύμωσα... Τον απείλησα ότι θα τα πω όλα στα γυναίκα του, όμως αυτός συνέχιζε... η κατάσταση ήταν αφόρητη και δεν ήθελα να πηγαίνω στο γραφείο. Την ίδια εποχή έμαχνα για άλλο δικηγορικό γραφείο να συνεχίσω την άσκησή μου. Όταν με δέχτηκαν εκεί πραγματοποίησα την απειλή μου: τα είπα όλα στη γυναίκα του και παραιτήθηκα. Δεν υπήρχε πια κίνδυνος να παρεμποδίσει την καριέρα μου και την εξέλιξή μου στη δικηγορία».

Όπως έχει αναφερθεί όμως, λίγες γυναίκες αντιδρούν άμεσα και δραστικά. Για να το κάνουν αυτό πρέπει να έχουν την ψυχική δύναμη να αντιμετωπίσουν τις συνέπειες αφού κατά πάσα πιθανότητα και θα

μείνουν άνεργες αλλά και μπορεί να θεωρηθούν συνυπεύθυνες για το συμβάν. Έτσι επιλέγουν τη σιωπή...

6. Αίτια Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Η Σεξουαλική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας δυστυχώς δεν αποτελεί απλά έκφραση επιθετικής σεξουαλικότητας ενός άντρα απέναντι σε μια γυναίκα - προϊσταμένη, ισόβαθμο συνάδελφο ή υφισταμένη ως ένδειξη θαυμασμού ή ενδιαφέροντος, αλλά σεξουαλική έκφραση της βίας που έχει ως σκοπό την απόδειξη και την επιβεβαίωση της ισχύος του δράση με αντικειμενικό σκοπό την έκφραση της ανισότητας των δύο φύλων και την υποτιθέμενη «κατώτερότητα» της γυναίκας απέναντι στον άντρα εξουσιαστή.

Σύμφωνα με την κ. Λυμπεράκη Α. όπως τόνισε στην ομιλία της στο συνέδριο της Κίνησης Δημοκρατικών Γυναικών με θέμα: «Σεξουαλική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας», η παρενόχληση οφείλεται επίσης στην έκλυση των ηθών, στην ανεργία και στην οικονομική κρίση που μετατρέπει τους πολίτες σε ανισότιμα άτομα μέσα στο εργασιακό τους περιβάλλον καθώς και στην ατιμώρητη καταπάτηση των ανθρωπίνων συνταγματικών και νομοθετικών κατοχυρωμένων δικαιωμάτων των γυναικών από άτομα που έχουν ισχυρές δέσεις στο χώρο εργασίας.

Επικουρικά δε, συμβάλλουν η γενικότερη υποβάθμιση της γυναίκας στην κοινωνία, η κατοχή οικονομικής και ιεραρχικής δύναμης από άνδρες και η εξάρτηση της γυναίκας από την εργασία σε συνδυασμό με την εκμετάλλευση στην οποία αυτή υποβάλλεται.

7. Επιπτώσεις Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Όπως έχει προαναφερθεί η Σεξουαλική Παρενόχληση μολύνει το εργασιακό περιβάλλον και μπορεί να έχει καταστροφικά αποτελέσματα στην υγεία, στην εμπιστοσύνη στο ηθικό και στην απόδοση εκείνων που την υφίστανται. Πολλές γυναίκες επιλέγουν την ανεργία από τον εκβιασμό, επιλέγουν την επαγγελματική στασιμότητα από την προώθηση με παραχωρήσεις τέτοιου είδους. Όπως μαρτυρεί η Ευδοκία Γκολμά, 25 χρ. διακοσμήτρια στο περιοδικό «Εγώ» επέλεξε το δρόμο της παραίτησης: «... η συνεργασία μας κράτησε δυστυχώς μόνο 15μέρες, γιατί ένα βράδυ που είχαμε καθήσει ως αργά στο γραφείο μαζί με τον προϊστάμενό μου, για να τελειώσουμε κάποια σχέδια, εκείνος μου έκανε πιεστικά ερωτικές προτάσεις. Δεν το περίμενα, σοκαρίστηκα και εκνευρίστηκα πάρα πολύ, τελικά μάλωσα μαζί του και άφησα την ίδια μέρα τη δουλειά... και όλα χάλασαν γιατί ο εργοδότης μου δεν μπορούσε να δεχτεί ότι το μόνο που ήθελα ήταν να εργάζομαι και τίποτε άλλο...».

Στην Μεγάλη Βρετανία έχουν γίνει πολλές έρευνες που δείχνουν ότι οι γυναίκες που πέφτουν θύματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους συχνά αντιμετωπίζουν αδιέξοδο, αισθάνονται απομονωμένες και διστάζουν να διαμαρτυρηθούν από φόβο μήπως απολυθούν ή μήπως δεν γίνουν πιστευτές και γελοιοποιηθούν. * Γυναίκες που έχουν αντιμετωπίσει αυτό το πρόβλημα συχνά μιλούν για σοβαρές ψυχολογικές επιπτώσεις, για αισθήματα μοναξιάς, κατάθλιψης και έλλειψη εμπιστοσύνης. (Εφημ. «ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ», 17/2/1991).

Οι εργαζόμενοι συχνά υφίστανται τις αρνητικές συνέπειες της ίδιας της παρενόχλησης καθώς και βραχυπρόθεσμες αλλά και μακροπρόθεσμες βλάβες στις προοπτικές εργασίας τους, εάν αναγκαστούν να αλλάξουν εργασία.

Σύμφωνα λοιπόν με έρευνες σε χώρες - μέλη της ΕΟΚ καθώς και η εμπειρία των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης τεκμηριώνει ότι η παρενόχληση μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την πρόκληση συναισθηματικής, σωματικής και επαγγελματικής πίεσης. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να έχει δραματικές συνέπειες για το πρόσωπο που την υφίστανται (Council of Europe, 1991).

- i. Μπορεί να γίνει ευερέθιστο και νευρικό
- ii. Μπορεί να προκαλέσει κατάθλιψη
- iii. Μπορεί να προκαλέσει αϋπνία και συμπτώματα που συνδέονται με το άγχος όπως πονοκέφαλοι, δερματικά προβλήματα, προβλήματα πέψης κτλ.

Ταυτόχρονα η σεξουαλική παρενόχληση:

- i. Επηρεάζει την ποιότητα εργασίας
- ii. Μπορεί να επηρεάσει τις πιθανότητες προαγωγής
- iii. Μπορεί να επηρεάσει την εμπιστοσύνη του ατόμου στην εργασία
- iv. Μπορεί να σημαίνει ότι είστε υποχρεωμένοι να υπακούσετε αλλιώς απολύεστε...

Εκτός όμως από τις επιπτώσεις που επιφέρει στο άτομο που του υφίσταται η σεξουαλική παρενόχληση είναι επιζήμια και για το

πορτοφόλι των εργοδοτών. Σε άρθρο της «Μεσημβρινής» 22 Μαΐου 1993 αναφέρεται ότι επίσημη έκθεση στις Η.Π.Α. κατέδειξε ότι η Σεξουαλική Παρενόχληση στοίχισε στην ομοσπονδιακή κυβέρνηση των Η.Π.Α. περισσότερα από 267 εκατομμύρια δολάρια κατά την περίοδο Μάιος 1985- Μάιος 1987. Οι δαπάνες αυτές οφείλονται, στην πώση του ηθικού των εργαζομένων, στις απουσίες, στις άδειες λόγω ασθένειας και στους κινδύνους υγείας και ασφάλειας.

Τέλος, σύμφωνα με την κ. Λάμιρα η Σεξουαλική Παρενόχληση δεν έχει επιπτώσεις δυσμενείς μόνο για το άτομο που την υφίσταται και την επιχείρηση αλλά πρέπει να εξετάζουμε και την κοινωνική της διάσταση. Η Σεξουαλική Παρενόχληση είναι ένα επικίνδυνο κοινωνικό φαινόμενο γιατί αποτελεί τροχοπέδη στην πραγμάτωση της ουσιαστική ισότητας. Παραμένει μέσο περιορισμού της ισότητας, στέλνοντας τη γυναίκα πίσω στο «φύλο» της σαν στοιχείο ελλειμματικό, αφού χρησιμοποιείται στους χώρους της ανδρικής εργασίας ως μέσο εκβιασμού για τη διατήρηση της θέσης της, ή ακόμα, όταν πρόκειται για συναδέλφους, για τη διαιώνιση της κυριαρχίας, της παραγωγή και της συμβολικής ανωτερότητας. Έτσι, για να διατηρήσει την ανισότητα στις θέσεις εργασίας και των μισθών και βρισκόμενη σε αδυναμία να προβάλλει το επιχείρημα της ανισότητας του μυαλού, η ανδρική εξουσία χρησιμοποιεί το τελευταίο χαρτί που έχει στο παιχνίδι της: τη σεξουαλική παρενόχληση. Αυτό γίνεται πιο επικίνδυνο όταν καλλιεργεί στις γυναίκες τη νοοτροπία ότι μπορούν να επωφεληθούν από το παιχνίδι αυτό για την επαγγελματική τους άνοδο.

Από τα παραπάνω λοιπόν γίνεται αντιληπτό ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν ωφελεί κανέναν. Δημιουργεί δυσάρεστο εργασιακό περιβάλλον, καταστρέφει τις καλές σχέσεις και ως εκ τούτου τη σωστή λειτουργία της εταιρείας ή της υπηρεσίας και την αποτελεσματικότητα της εργασίας.

8. Νομοθεσία

Η μείωση της επαγγελματικής αξίας και η προσβολή της εν γένει προσωπικότητας και της ηθικής υπόστασης είναι συχνά φαινόμενα που παρατηρούνται μέσα σε κύκλους που εργάζονται γυναίκες. Και ενώ τα παραπάνω φαινόμενα έκαναν την εμφάνισή τους από τα πρώτα χρόνια της εισόδου των γυναικών στους χώρους εργασίας, μόνο την τελευταία δεκαετία έχει αρχίσει η νομοθετική αντιμετώπιση του φαινομένου.

Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα ασχολήθηκε για πρώτη φορά με το φαινόμενο της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στους χώρους εργασίας στις αρχές της δεκαετίας του 1980. Από τότε έγιναν σε όλα τα κράτη - μέλη διάφορες έρευνες οι οποίες απέδειξαν ότι το φαινόμενο είναι αρκετά διαδεδομένο στους χώρους εργασίας, δυστυχώς, όμως, δεν υπήρχε η ανάλογη νομοθεσία για να αντιμετωπιστεί. Τα πρώτα βήματα για τη νομική αντιμετώπιση του θέματος έγιναν στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Με πρωτοβουλία της Ελληνίδας επιτρόπου κ. Βάσως Παπανδρέου, η Ευρωπαϊκή επιτροπή έβαλε στο στόχαστρο τις άμεσες και έμμεσες σεξουαλικές παρενοχλήσεις στο χώρο εργασίας τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών.

Σύμφωνα με την κ. Μαγγανάρα («Μεσημβρινή», 2/4/1993) με την υιοθέτηση στις 27 Νοεμβρίου 1991 και κώδικα συμπεριφοράς για την προστασία της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών στους χώρους εργασίας η κοινότητα απέδειξε και έμπρακτα πως έχει πεισθεί ότι η Σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα σοβαρό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες γυναίκες και σε μικρότερο βαθμό οι άνδρες στους χώρους εργασίας. Με την σύσταση και τον κώδικα συμπεριφοράς που υιοθέτησε η Επιτροπή δεσμεύεται να ενθαρρύνει την υιοθέτηση μέτρων για την βελτίωση της ενσωμάτωσης των γυναικών στο χώρο εργασίας. Η σύσταση και ο κώδικας αποτελούν δύο πολύ βασικά κείμενα, γιατί επιτυγχάνουν βασικούς στόχους:

- i. Προσφέρουν έναν ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης, διευκολύνοντας την ομοιόμορφη αντιμετώπιση τέτοιων συμπεριφορών από όλες τις χώρες της κοινότητας, αλλά και από τους φορείς που εμπλέκονται αλλά και από τα ίδια τα θύματα.

Σύμφωνα με το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, Σεξουαλική Παρενόχληση είναι:

«η συμπεριφορά σεξουαλική φύσεως ή οποιαδήποτε συμπεριφορά βασιζόμενη στη διαφορά φύλου, η οποία δίγει την αξιοπρέπεια των γυναικών και των ανδρών στην εργασία, περιλαμβανομένης και της συμπεριφοράς εκ μέρους ανωτέρου ή ομοιόβαθμων συναδέλφων, αποτελεί προσβολή της αξιοπρέπειας των εργαζομένων ή μαθητευομένων γυναικών, που είναι απαράδεκτη».

- ii. Προωθούν τη συνειδητοποίηση ότι η συμπεριφορά αυτή τις περισσότερες φορές είναι αντίθετη με την αρχή της ίσης μεταχείρισης που περιέχεται στην σχετική οδηγία της κοινότητας και μπορεί να αντιμετωπισθεί με εθνικούς νόμους που αφορούν την ισότητα.
- iii. Ενθαρρύνουν την υιοθέτηση πρακτικών μέτρων μέσα στο χώρο εργασίας με στόχο την πρόληψη της συμπεριφοράς αυτής αλλά και διαδικασίες στις οποίες να προσφεύγουν τα θύματα προκειμένου να βρουν λύση στο πρόβλημα αυτό.

Στο σημείο αυτό αξίζει να δούμε ποια είναι τα μέτρα που συντελούν στην πρόληψη της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας:

1. Οι εργοδότες θα πρέπει να εκδώσουν διακήρυξη πολιτικής στην οποία θα δηλώνεται ρητά ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να τυγχάνουν αξιοπρεπούς μεταχείρισης, ότι η σεξουαλική παρενόχληση κατά την διάρκεια της εργασίας δεν είναι επιτρεπτή η ανεκτή.
2. Η διακήρυξη θα πρέπει να διασαφνίζει τι θεωρείται ακατάλληλη συμπεριφορά κατά την εργασία. Συνίσταται στη διακήρυξη να επιβάλλεται η υποχρέωση στους διευθυντές να λαμβάνουν μέτρα για την εξασφάλιση της συμμόρφωσης προς αυτή.
3. Θα πρέπει στη διακήρυξη να επεξηγηθεί η διαδικασία που θα πρέπει να ακολουθούν οι εργαζόμενοι, όταν υπόκεινται σεξουαλική παρενόχληση κατά την εργασία, ώστε να τους παρέχεται βοήθεια και να προσδιορίζεται προς ποιον θα πρέπει να απευθυνθεί η

καταγγελία τους θα πρέπει επίσης να προσδιοριστεί ότι θα λαμβάνονται μέτρα κατάλληλα κατ' εκείνων των εργαζομένων που θα κριθούν ένοχοι σεξουαλικής παρενόχλησης.

4. Η κοινοποίηση αυτής της διακήρυξης της πολιτικής θα τονίσει τη δέσμευση της διεύθυνσης για εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και προώθηση ενός κλίματος μέσα στο οποίο δεν θα βρίσκει θέση τέτοιου είδους συμπεριφορά.
5. Ένα σημαντικό μέτρο εξασφάλισης ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν θα λαμβάνει χώρα και ότι, αν λάβει, το πρόβλημα θα επιλυθεί αποτελεσματικά, είναι η πρόβλεψη κατάρτισης για διευθύνοντες και επόπτες. Μια τέτοια κατάρτιση θα στοχεύει στον εντοπισμό των παραγόντων που συμβάλλουν στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου σεξουαλικής παρενόχλησης και στην εξοικείωση των συμμετεχόντων με τις ευθύνες τους σύμφωνα με την πολιτική του εργοδότη και ως προς οποιαδήποτε προβλήματα ενδέχεται να αντιμετωπίσουν. Θα αποτελούσε επίσης καλή πρακτική ή παράδοση πληροφοριών σχετικών με την πολιτική του οργανισμού σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και τις διαδικασίες αντιμετώπισης της ως μέρος των κατάλληλων προγραμμάτων εγκατάστασης και κατάρτισης υπαλλήλων.
6. Συνίσταται επίσης να υποδεικνύουν οι εργοδότες κάποιον που θα παρέχει συμβουλές και συνδρομή στους εργαζόμενους που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση και να παρέχουν την αρμοδιότητα να βοηθά στην επίλυση του προβλήματος. Ο

σύμβουλος καλό θα είναι να οριστεί με τη σύμφωνα γνώμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή των εργαζομένων και να λαμβάνει την κατάλληλη κατάρτιση σχετικά με την καλύτερη μέθοδο αντιμετώπισης των προβλημάτων.

7. Οι συνδικαλιστικές ενώσεις θα μπορούσαν να παρέχουν σε όλα τα στελέχη και εκπρόσωπους τους κατάρτιση σε θέματα ισότητας, συμπεριλαμβανομένης και της αντιμετώπισης σεξουαλικής παρενόχλησης και να περιλαμβάνουν τέτοιες πληροφορίες σε μαθήματα κατάρτισης υπό την αιγίδα ή την έγκριση της ένωσης. Οι συνδικαλιστικές ενώσεις θα πρέπει να εξετάσουν την περίπτωση διορισμού ειδικά εκπαιδευμένων στελεχών για την παροχή οδηγιών και συμβουλών σε μέλη τους που καταγγέλλουν πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό θα ήταν σημαντική υποστήριξη.

Η Γαλλία και το Βέλγιο ήταν οι πρώτες χώρες που υψίφισαν σχετικές ειδικές νομοθεσίες σε εφαρμογή της Σύστασης. Ο Γαλλικός νόμος υπήρξε η πρώτη νομοθεσία που υπέστη μεταβολές τόσο στον ποινικό κώδικα όσο και στον κώδικα εργατικής νομοθεσίας. Ενώ, όμως, θεωρήθηκε από τις γυναικείες οργανώσεις και επιτροπές ως μια αναμφισβήτητη κατάκτηση, οδήγησε παρόλα αυτά σε σοβαρές κριτικές.

- i. Η πρώτη σοβαρή επιφύλαξη αφορά τον ίδιο τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο νόμος την αναγνωρίζει μόνο στην περίπτωση που δράστης είναι ο εργοδότης ή κάποιος ιεραρχικά ανώτερος. Γι' αυτό και την θεωρεί «κατάχρηση εξουσίας» και όχι έκφραση της καταπίεσης του γυναικείου φύλου από το ανδρικό που

πηγάζει από τη θεμελιακή κοινωνική ανισότητα των δύο φύλων. Κατά την δεύτερη προσέγγιση του κώδικα, αναγνωρίζετε ότι ο συνδυασμός της οικονομικής και διοικητικής εξουσίας με τη φυλετική εξουσία οδηγεί στα περισσότερα κρούσματα παρενόχλησης όπως επεκτείνει το πεδίο των κυρώσεων και στους συναδέλφους στην δουλειά, που παρενοχλούν τις γυναίκες με τη συμπεριφορά τους. Κατά συνέπεια αναφέρεται τόσο στο σεξουαλικό εκβιασμό, όσο και στο εργασιακό κλίμα στις επιχειρήσεις.

- ii. Ένα δεύτερο μειονέκτημα του κώδικα είναι ότι περιορίζεται στην αποζημίωση - αποκατάσταση του θύματος για τις υλικές βλάβες που υπέστη (πρόσληψη, προαγωγή κλπ) και δεν αποτελεί καταδίκη της προσβολής της αξιοπρέπειας και της σωματικής και ψυχικής ακεραιότητας του ατόμου. Όμως οι υλικές επιπτώσεις σπάνια είναι άμεσες.
- iii. Η τελευταία κριτική από την πλευρά των γυναικείων οργανώσεων αφορά στον περιορισμό του νόμου στις κυρώσεις και στην απόλειψη των διατάξεων που έδιναν αρμοδιότητες στα συνδικάτα και στις «επιτροπές υγιεινής, ασφαλείας και συνθηκών εργασίας», για την πρόληψη και την ενημέρωση.

Συνεχίζοντας η κ. Μαγγανάρα δηλώνει στη «Μεσημβρινή» ότι στα κείμενα του κώδικα πρακτικής γίνεται μια εξατομίκευση της σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία απορρέει από την ιδιωτική σχέση δύο ατόμων που είναι ελεύθερα ως προς τις πράξεις τους. Έτσι, η σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται μια μορφή κακής συμπεριφοράς των

εργαζομένων, ενώ στην ουσία δεν είναι παρά μια έκφραση της εξουσίας, η οποία στηρίζεται στην ιεραρχία των φύλων και στους τόπους εργασίας ενισχύεται από την εξουσία που απορρέει από την άνιση κατανομή των φύλων στην εργασιακή ιεραρχία. Επιπλέον τόσο ο τίτλος της σύστασης όσο και του κώδικα προδίδει μια πατερναλιστική λογική. Γίνεται αναφορά στην προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών στους χώρους εργασίας, ενώ αντίθετα θα έπρεπε να γίνεται αναφορά στην ενίσχυση των δικαιωμάτων τους στους χώρους εργασίας. Αυτός είναι και ο λόγος που η περιβαλλοντική σεξουαλική παρενόχληση είναι ουσιαστικά υποβαθμισμένη στο κείμενο του κώδικα όπως και η σεξουαλική παρενόχληση που προέρχεται από κατώτερα ιεραρχικά άτομα και στηρίζεται κυρίως στην ανδρική αλληλοϋποστήριξη.

Όμως παρόλες τις αρνητικές κριτικές που δέχτηκε από τα κράτη - μέλη της ΕΟΚ ο κώδικας της επιτροπής, αποτελεί ένα σημαντικό βήμα για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τον κώδικα υποχρεούνται να τον υιοθετήσουν όλα τα μέλη της ΕΟΚ ακόμη και χώρες που δεν συμπεριλαμβάνουν την έννοια στην νομοθεσία τους, όπως και η Ελλάδα.

Η προσέγγιση του συγκεκριμένου θέματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας από πλευράς αντιμετώπισης από την ισχύουσα ελληνική νομοθεσία, συναντά κάποια προβλήματα, όπως:

- Δεν υπάρχει στην ελληνική νομοθεσία ο όρος αυτός σαν νομική έννοια, προσδιορισμένη από το νομοδότη ή ερμηνευτή από τη νομολογία των δικαστηρίων

- Απαιτείται να εξεταστεί η πραγματική έννοια του όρου και η έντασή της ώστε να γίνει δυνατή η υπαγωγή των περιστατικών που χαρακτηρίζονται ως «παρενόχληση» στον ισχύοντα κανόνα δικαίου και τις διατάξεις που βρίσκονται διάσπαρτες σε διάφορους νόμους

Οι διατάξεις αυτές είναι:

Εάν με την πράξη του ο εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα της εργαζόμενης και η πράξη αυτή είναι παράνομη αποτελεί καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος, τότε η διγόμενη μπορεί να ζητήσει την καταδίκη του εργοδότη σε καταβολή χρηματικής καταπόνησης λόγω ηθικής βλάβης (άρθρο 581, 57, 59, 914 Α.Κ.) αλλά και την άρση της προσβολής και την παράλειψη στο μέλλον.

Η πρακτική δυσκολία στη δίωξη του δράστη για τα παραπάνω αδικήματα είναι ότι τα περισσότερα διώκονται κατ'έγκληση, δηλ. πρέπει να τον μηνύσει η γυναίκα. Αυτή η δυσκολία έχει αρθεί μόνο για την περίπτωση του βιασμού με τον Ν. 1419/84, όπου την δίωξη του δράστη αναλαμβάνει η εισαγγελική αρχή μόλις λάβει γνώση από οποιανδήποτε, την τέλεση του αδικήματος. Αλλά και το θύμα πολλές φορές όπως έχει αναφερθεί, δεν μηνύει το δράστη επειδή φοβάται την απόλυση, τις επιπτώσεις στην επαγγελματική της εξέλιξη, τον κίνδυνο να θεωρηθεί συνυπεύθυνη...

Παρόλες τις ελλείψεις και τα κενά που υπάρχουν στην ελληνική νομοθεσία για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, ας ελπίσουμε ότι το φαινόμενο θα μειωθεί, γιατί είναι αδύνατο να εξαλειφθεί, χάρη στον κώδικα πρακτικής που συνέστησε η

Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τον οποίο είμαστε υποχρεωμένοι να υιοθετήσουμε ως κράτος - μέλος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

9. Που μπορούν να απευθυνθούν τα θύματα

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της διερευνητικής μελέτης που έγινε στο χώρο της Πάτρας από ομάδα σπουδαστών, οι απαντήσεις του δείγματος γυναικών για το που θα απευδύνονται σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης ήταν οι ακόλουθες:

- Στον εργοδότη - προϊστάμενο 30,7%
- Στην Αστυνομία 21,8%
- Στο οικογενειακό περιβάλλον 32,7%
- Κάπου αλλού 8,9%

Τι γίνεται όμως όταν οι παραπάνω κατηγορίες είναι οι πλέον αναρμόδιες για να απευθυνθεί η γυναίκα - θύμα; Όταν δηλ. ο εργοδότης προϊστάμενος είναι ο ίδιος θύτης και δεν έχει καμία διάθεση να καταγγείλει ή να αποκαλύψει το γεγονός, όπως είναι αυτονόητο. Όταν η αστυνομία είναι η πλέον αναρμόδια υπηρεσία για δύο κυρίως λόγους: πρώτον γιατί δεν μπορεί να συλλάβει το δράστη, αν δεν συμβεί βιασμός, βάση της υπάρχουσας νομοθεσίας και, κατά δεύτερο λόγο, εξαιτίας του ότι τα όργανα της τάξεως είναι κυρίως γένους αρσενικού που σημαίνει ότι δεν μπορούν να αντιληφθούν πόσο εξευτελιστική είναι για την γυναικεία αξιοπρέπεια η σεξουαλική παρενόχληση, επομένως ούτε και την καταδικάζουν. Τέλος, το οικογενειακό περιβάλλον με δυσπιστία μπορεί να αντιμετωπίσει τη γυναίκα - θύμα, αφού μπορεί και να

θεωρηθεί συνυπεύθυνη. Το μόνο ίσως που μπορεί να προσφέρει είναι ηθική συμπαράσταση στην καλύτερη περίπτωση, όταν δηλαδή τα μέλη της οικογένειας είναι ενημερωμένα και ευαισθητοποιημένα επί του θέματος. Η πραγματικότητα όμως αποκαλύπτει ότι ούτε οι κρατικοί φορείς ούτε τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης προσφέρουν ενημέρωση επί του θέματος.

Τελικά, οι εργαζόμενες που πέφτουν θύματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης μπορούν να απευθυνθούν:

- i. Στο Νομικό Τμήμα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας (τηλ. 3215622)
- ii. Στο συνδικαλιστικό της όργανο (Γραμματεία Γυναικών ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ, ΟΜΕ-ΟΤΕ, στις επιτροπές γυναικών ΙΚΑ, ΟΤΟΕ, ΥΠΕΧΩΔΕ)
- iii. Στα γραφεία ισότητας των υπουργείων και των νομών

Επίσης, εκτός από τους κρατικούς φορείς μπορούν να απευθυνθούν και σε γυναικείες οργανώσεις όπως ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, η Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών κα., οργανώσεις που έχουν συμβάλει πραγματικά στην προβολή του θέματος και στην ενημέρωση - αντιμετώπιση αυτού. Η έρευνα που διοργάνωσε ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας σε πανελλαδικό επίπεδο και το Συνέδριο που διοργάνωσε η Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών με θέμα «Σεξουαλική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας» αποτελούν ουσιαστική συμβολή για την ενημέρωση επί του θέματος, γεγονός που

αποδεικνύει για άλλη μια φορά ότι η ιδιωτική πρωτοβουλία μπορεί να προσφέρει εκεί όπου οι κρατικοί φορείς υστερούν ή αδιαφορούν.

Τα αποτελέσματα πάντως μιας προσφυγής στα όργανα αυτά είναι πραγματικά αναμφίβολα, καθώς μπορούν μόνο να «συμβουλευθούν» το θύτη και όχι να επιβάλλουν κάποια πειδαρχική ποινή.

10. Σεξουαλική Παρενόχληση: η άλλη όψη του ίδιου νομίσματος

Ο αγώνας για την απελευθέρωση των ανδρών έχει αρχίσει. Ήδη στις Η.Π.Α έχουν ιδρυθεί ανδρικές οργανώσεις με ονομασίες όπως: «Τα δικαιώματα του άνδρα» και «Εθνικό Κογκρέσο των ανδρών» με σκοπό να πολεμήσουν αυτό που ονομάζεται «νεοσεξισμός» και που μετατρέπει τον άνδρα σε αντικείμενο πόθου. Τα έχουν βάλει με διαφημιστικά σποτ, με την τηλεόραση, με περιοδικά όπου εμφανίζονται μισόγυμνοι άνδρες, ωραίοι, μοιραίοι και άβουλοι, ώστε όπως ισχυρίζονται, να καταλήγουμε σε νέες διακρίσεις, αυτή τη φορά σε βάρος του λεγόμενου «ισχυρού φύλου».

Τα τελευταία χρόνια πολλοί εκπρόσωποι του ανδρικού φύλου έχουν καταφύγει στα δικαστήρια ισχυριζόμενοι ότι, ούτε λίγο ούτε πολύ, βιάστηκαν από γυναίκες. Μέχρι στιγμής πάντως, λίγες φορές το δικαστήριο δικαίωσε τον άνδρα ως θύμα βιασμού και καταδίκασε τη γυναίκα ως βιάστρια.

Στην περίπτωση όμως ενός Αμερικανού που κατέφυγε στα δικαστήρια κατηγορώντας τη διευθύντριά του για σεξουαλική παρενόχληση, το δικαστήριο τον δικαίωσε, όχι ως βιασθέντα, αλλά ως εργαζόμενο ο

οποίος υπέστη θύμα Σεξουαλικής παρενόχλησης και δεχόταν πιέσεις από τη διευθύντριά του για να συνάγει σχέσεις μαζί της και απολύθηκε επειδή δεν υπέκυψε στις ορέξεις της.

Σε άλλη μια περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης, η Σέλι, 45 χρονών, παραγωγός ταινιών ορκίστηκε να κάνει τον νεαρό σκηνοθέτη που προσέλαβε να το πληρώσει, όταν εκείνος δεν υπέκυψε στις σεξουαλικές της προτάσεις. Και το αντίτιμο της πληρωμής ήταν η απόλυσή του.

Από τα παραπάνω περιστατικά καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι μια νέα φεμινιστική εποχή έχει αρχίσει καθώς η σεξουαλική παρενόχληση παίρνει το δρόμο της ισότητας. Ορισμένες φεμινίστριες δηλώνουν ότι μπορεί οι γυναίκες να παρενοχλούν σεξουαλικά τους άνδρες όμως αυτό το κάνουν επειδή θέλουν να καταρρίψουν την παραδοσιακή εικόνα που τις θέλει αδύναμες και μη ανταγωνιστικές. Επίσης, πολλές φεμινίστριες θεωρούν ότι η προβολή του θέματος των σεξουαλικών παρενοχλήσεων ανδρών από γυναίκες έχει ως στόχο να σταματήσει η άνοδος των γυναικών στην επαγγελματική ιεραρχία. Το στερεότυπο της γυναίκας - διευθυντού που φέρεται σκληρά στους υπαλλήλους της δεν είναι καινούργιο. Καινούργιες είναι οι καταγγελίες των ανδρών ότι οι προϊστάμενοί τους ή οι συναδέλφισσές τους, τους παρενοχλούν σεξουαλικά.

Νέα εποχή λοιπόν φαίνεται να προβάλλει στους χώρους εργασίας που συμβαδίζει με την εξέλιξη της σημερινής κοινωνίας. Οι φεμινίστριες της δεκαετίας του '90 δεν έχουν ως αποκλειστικό τους στόχο τους άνδρες,

δείχνουν έρευνες των τελευταίων χρόνων στην Αμερική, προτιμούν να έχουν μεγάλο μισθό από μεγάλο στήθος, έχοντας ως πρότυπο τη Χίλαρι Κλίντον και όχι την πριγκίπισσα Νταϊάννα, προτιμούν να τις θεωρούν «ευφυείς, αλλά άχαρες» παρά «όμορφες και χαζές», και είναι αποφασισμένες να διδάξουν στις κόρες τους πως να δημιουργήσουν τη δική τους δουλειά και όχι να τις μάθουν πως θα βρουν τον τέλειο σύζυγο. (Από την Εφημ. «Ελεύθερος», Αθήνα 18/2/1994).

11. Όταν οι συνάδελφοι παρενοχλούν σεξουαλικά το χιούμορ δίνει λύσεις

Πριν από μερικά χρόνια, η γνωστή Αμερικανίδα καλλιτέχνης Λόρι Άντερσον ταξίδευε σε διάφορες πόλεις τις Αμερικής έχοντας μαζί της μια φωτογραφική μηχανή «Πολαρόιντ». Όποτε κάποις άνδρας στο δρόμο της σφύριζε ή την πείραζε, η Λόρι πατούσε το κουμπί της μηχανής. Οι άνδρες δύμωσαν διαμαρτύρονταν, προσπαθούν να της πάρουν τη φωτογραφική μηχανή από τα χέρια. Εκείνη στο μεταξύ συγκέντρωσε μια συλλογή από εκατοντάδες «πορτρέτα», έγραψε στο καθένα την ημερομηνία, την ώρα και τον τόπο, και τα παρουσίασε σε μια γκαλερί τέχνης.

Όταν κάποιοι της έκαναν την παρατήρηση ότι η πράξη της αυτή ήταν μια υπερβολικά επιθετική αντίδραση, απάντησε ότι εάν το πείραγμα είναι ένα ανώδυνο αστείο, τότε και η δική της ενέργεια ήταν ένα εξίσου ανώδυνο αστείο. Και, αντίθετα, αν οι φωτογραφίες της αποτελούν προσβολή της προσωπικότητας των ανδρών που την πείραζαν, τότε εξίσου προσβλητικές πρέπει να θεωρούνται και οι δικές τους πράξεις.

Κάτι ανάλογο έκανε και η Κάθλιν Νεβίλ. Η πανύψηλη και αρκετά εντυπωσιακή κοινωνιολόγος με δοκτορά στην μελέτη της σεξουαλικής καταπίεσης των γυναικών είναι και η ίδια παθούσα - το 1981 αναγκάστηκε να χάσει τη δουλειά της αφού δεν υπέκυψε στις πιέσεις του προϊστάμενου της «ή να γίνεις ερωμένη μου ή τα μαζεύεις». Όλος ο κόσμος αναγνωρίζει την αδικία σε τέτοιου είδους μεταχείριση, και όμως όλοι κλείνουν τα μάτια υπέρ του δυνατότερου, χωρίς να ενδιαφέρονται για την τύχη της κοπέλας που είτε υποχωρεί και σεξουαλικά εκβιάζεται, είτε φεύγει και μένει άνεργη.

Η Κάθλιν δημιούργησε μια νομική εταιρεία και όποια κοπέλα δεχθεί πιέσεις για σύναψη σχέσεων μέσα στην δουλειά της παρά τη θέλησή της, μπορεί να απευθυνθεί στην εταιρεία έχοντας μόνο μια φωτογραφία του θύτη. Κάνοντας μήνυση παίρνει αμέσως αποζημίωση από 100.000 έως 1.000.000 δολάρια αρκεί να παραστεί στη δίκη.

Γιατί η Νέβιλ, γνωρίζει από την πείρα της ότι όλοι οι σεξουαλικά πεινασμένοι υπάλληλοι ή προϊστάμενοι τίποτα δεν φοβούνται περισσότερο από τη δημοσιότητα. Συμβιβάζονται έτσι για να μην κατατεθεί η μήνυση καταβάλλοντος ένα παχύλο ποσό.

Σε ανάλογα πνεύμα ήταν και μια πρόταση που δημοσιεύθηκε πριν 5 χρόνια περίπου στις γυναικείες σελίδες του «Guardian» οι δημοσιογράφοι πρότειναν στις αναγνώστριες να αρπάζουν και να σπκώνουν ψηλά όποιο χέρι τύχαινε να τις ενοχλήσει στο μετρό. Οι γυναίκες που ανταποκρίθηκαν στην πρόταση δήλωσαν ότι αυτό ήταν ο

πιο αποτελεσματικός και διασκεδαστικός τρόπος αντιμετώπισης του προβλήματος.

Ωστόσο στους χώρους εργασίας η τακτική αυτού του είδους δεν είναι εύκολη. Εκεί, οι σχέσεις εξουσίας και η συνεχής επαφή περιορίζουν τους τρόπους αντίστασης. Για τις γυναίκες που ενοχλούνται από συναδέλφους ή προϊσταμένους, η αίσθηση του χιούμορ είναι δύσκολο να επιστρατευθεί, όχι τόσο γιατί δεν την διαθέτουν αλλά γιατί ένα ισχυρό αίσθημα ταπείνωσης και αδιεξόδου έχει πάρει τη θέση της.

12. Συμπεράσματα

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο που συναντιέται σε όλους του χώρους της κοινωνικής ζωής και στο χώρο εργασίας, «θύματα» κυρίως του φαινομένου είναι οι γυναίκες εργαζόμενες ανεξαρτήτου μορφωτικού επιπέδου και θέσης ιεραρχίας στην εργασία. Η σεξουαλική παρενόχληση:

- Αποτελεί έκφραση ανισότητας των δύο φύλων στο χώρο εργασίας και έχει ως στόχο την απόδειξη της ισχύος του δράστη και της αδυναμίας του θύματος
- Αποτελεί σεξουαλική έκφραση της βίας
- Προσβάλλει τη γυναικεία αξιοπρέπεια
- Αναπαράγει την κυρίαρχη κοινωνική πατριαρχική αντίληψη

Παρόλο που είναι ένα φαινόμενο γνωστό από τα χρόνια της βιομηχανικής επανάστασης, όταν δηλ. οι γυναίκες εισήλθαν στους

χώρους εργασίας, «βγήκε» στην επιφάνεια τα τελευταία χρόνια έπειτα από έρευνες σε πολλά κράτη που απέδειξαν ότι είναι φαινόμενο αρκετά διαδεδομένο.

Αν και έχουν δοθεί αρκετοί ορισμοί σχετικά με το τι είναι σεξουαλική παρενόχληση, δύσκολα χαρακτηρίζεται μια συμπεριφορά έτσι, γιατί ταυτόχρονα είναι και θέμα υποκειμενικό: Διαφορετικές γυναίκες βλέπουν την ίδια συμπεριφορά διαφορετικά. Μια γυναίκα που εργάζεται ως σερβιτόρα λ.χ. και έχει συνηθίσει να πιστεύει ότι οι χειρονομίες του πελάτη είναι «μέσα στο επάγγελμα» διαφορετικά θα δει τη σεξουαλική παρενόχληση από κάποια άλλη. Όταν δηλαδή οι χειρονομίες είναι μια νόρμα παραδεκτή στην εργασία της θα δυσκολευτεί να συνειδητοποιήσει ότι πρόκειται για σεξουαλική παρενόχληση. Αν όμως η γυναίκα ασκεί ένα άλλο επάγγελμα, λιγότερο «εμποτισμένο» από τη σεξουαλική συμπεριφορά, η χειρονομία θα θεωρηθεί ως σεξουαλική παρενόχληση.

Για να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει οι ίδιες οι γυναίκες να αναλάβουν δράση. Να πάρουν να είναι αποδέκτες της μοίρας τους και να γάζουν να βρουν τρόπους ώστε να εισακούονται τα αιτήματά τους ως επαγγελματίες και όχι μόνο ως γυναίκες. Για να το καταφέρουν αυτό χρειάζονται αγώνες ασταμάτητοι σε όλα τα πλάτη και μήκη του πλανήτη, αγώνες από όλες τις εργαζόμενες γυναίκες. Και αυτό διότι φαινόμενα τέτοιου είδους υπονομεύουν την αξιοπρέπεια των γυναικών και δίγουν την υπόληψή της.

Οι νόμοι φαίνεται ότι δεν αρκούν στην περίπτωση της σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς ούτε ο δράστης τιμωρείται, αντίθετα η εργαζόμενη βγαίνει ζημιωμένη, αλλά και το φαινόμενο συνεχίζεται χωρίς τέλος.

Για την αντιμετώπιση του φαινομένου:

- Η πολιτεία πρέπει να λάβει τα κατάλληλα νομοθετικά μέτρα ώστε ο δράστης να τιμωρείται και οι άλλοι να παραδειγματίζονται
- Το κράτος και τα Μ.Μ.Ε. να αρχίσουν ένα αγώνα ενημέρωσης των εργαζομένων και της κοινωνίας, γενικότερα για την ύπαρξη του φαινομένου
- Τα όργανα της τάξης να σέβονται, να κατανοούν και να υποστηρίζουν τις γυναίκες - θύματα.
- Η κοινωνία πρέπει να ευαισθητοποιηθεί και να αντιδράσει σε τέτοιου είδους συμπεριφορές.
- Οι ίδιες οι εργαζόμενες να καταγγέλλουν τα φαινόμενα και με την προσωπική τους στάση να μην αφήνουν περιδώρα για συμπεριφορές όπως η σεξουαλική παρενόχληση.

Τέλος, οι εργαζόμενοι που υποβάλλονται σε τέτοιες παρενοχλήσεις καλό είναι στην αρχή να δηλώνουν στο δράστη ότι η συμπεριφορά του είναι ανεπιθύμητη. Αν παρόλα αυτά, αυτός συνεχίσει την ίδια τακτική τότε δεν μένει παρά να ενημερώσουν τον προϊστάμενο τους ή το συνδικαλιστικό τους εκπρόσωπο και να ζητήσουν βοήθεια.

Όταν η καταγγελία επικυρωθεί και κριθεί ότι η μόνη λύση είναι η μετάθεση ή η αλλαγή χώρου εργασίας του ενός εκ των δύο, θα πρέπει

να δοθεί προσοχή ώστε να επιτραπεί στον καταγγέλοντα να επιλέξει κατά πόσο επιθυμεί να παραμείνει στη θέση του ή να μετατεθεί σε άλλη. Εάν η μετάθεσή του δεν είναι επιθυμητή από τον καταγγέλοντα, τότε θα πρέπει να μετατεθεί ο δράστης.

Η Σεξουαλική Παρενόχληση συνδέεται στενά με τη θέση των γυναικών στην εργασία. Στην ουσία προσπαθεί να κρατήσει τις γυναίκες στην κατώτερη θέση της ιεραρχίας, υποδεικνύοντας σε αυτές και γενικότερα σε όλους ότι οι μόνοι ρόλοι για τους οποίους οι γυναίκες είναι ικανές είναι εκείνοι που συνδέονται παραδοσιακά με το φύλο τους.

ΕΝΟΤΗΤΑ ΤΡΙΤΗ

Γ. Παράγοντες που συντελούν στην πρόκληση και συνέχιση Σεξουαλικών Παρενοχλήσεων στον εργασιακό χώρο.

1. Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης.

1α. Εισαγωγή

Η τηλεόραση, το ραδιόφωνο, οι εφημερίδες, τα περιοδικά ονομάζονται Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας.

Στην απλούστερη της μορφή, η διαδικασία της επικοινωνίας αρχίζει από τη στιγμή που ένας ανδρώπιος ή άλλος οργανισμός αντιδρά σε κάποιο ερέθισμα. Όταν το ερέθισμα δημιουργείται συνειδητά από τον πομπό και απευθύνεται ταυτόχρονα σε πολυάριθμους δέκτες - για να τους προκαλέσει μια επιθυμητή αντίδραση μεταβάλλεται σε μαζικό μήνυμα. Έτσι η διαδικασία της επικοινωνίας ξεπερνάει το διαπροσωπικό ή το ομαδικό επίπεδο και γίνεται μαζική (Κάστορας Δ. Στ., «Οπτικό ακουστικά Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας», σελ. 11).

Τα Μ.Μ.Ε απευθύνονται στην Μάζα του κόσμου και ιδιαίτερα στο κοινό. Τι διαφορά υπάρχει όμως μεταξύ «Μάζας» και «Κοινού»;

Η έννοια της Μάζας χαρακτηρίζεται από μια χαλαρότητα συμμετοχής των ατόμων και κατά κάποιο τρόπο συγχώνευσης των ατομικότητων. Ενώ δηλαδή το άτομο μπορεί να αποτελεί μέλος μιας μάζας, δε

δεσμεύεται από αυτή παρά σε ελάχιστο βαθμό και διατηρεί τα ατομικά του γνωρίσματα.

Όσον αφορά τώρα το Κοινό στο οποίο απευδύνονται τα ΜΜΕ χαρακτηρίζεται ως ένα σύνολο ατόμων που έχουν διαφορετικές κοινωνικές, οικονομικές, πνευματικές ιδιότητες και που «ενοποιούνται», «πλασματικά», λόγω ότι κάποια συγκεκριμένα στιγμή βλέπουν ένα τηλεοπτικό πρόγραμμα. Συντίθεται από μερικές δεκάδες εκατομμύρια ανθρώπων κάθε ηλικίας, πολλών απόψεων και διαφορετικών προτιμήσεων (Δουλκέρη Τ., «Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας και Ισότητα των δύο φύλων», σελ. 18,19).

Το σπουδαιότερο ίσως χαρακτηριστικό γνώρισμα της μαζικής επικοινωνίας είναι ο μονόδρομος της πληροφόρησης που δημιουργείται σε μεγάλο βαθμό, με κατεύθυνση από τον πομπό προς τον δέκτη του μηνύματος. Συνέπεια του μονόδρομου αυτού είναι η «επικοινωνιακή παθητικοποίηση» του ατόμου με αποτέλεσμα τη σταδιακή μετατροπή του σε καλό μεν καταναλωτή μαζικών μηνυμάτων, αλλά σε κακό πολίτη (Κάστορας Δ. Στ. «Οπτικά Ακουστικά Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας, σελ. 11).

Ειδικότερα η «επικοινωνιακή παθητικοποίηση» δημιούργησε ένα υποταγμένο κοινό που δεν μπορούσε να ασκήσει έλεγχο που επηρεαζόταν πλήρως από τα τηλεοπτικά μηνύματα. Στη συνέχεια όμως αυτό το κοινό άρχισε να διαφοροποιείται και έτσι έγινε πιο απαιτητικό και εξατομικοποιημένο κοινό. Άρχισε λοιπόν να γίνεται λόγος για αμφίδρομη πληροφόρηση (κατάργηση της μονόδρομης πληροφόρησης)

για μια αλληλεπίδραση πομπού και δέκτη. Τώρα λαμβάνονται υπόψη και οι προτιμήσεις του κοινού, ανάλογα με την ηλικία, φύλο, μορφωτικό επίπεδο κ.α. (Δουλκέρη Τ., «Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας και Ισότητα των δύο φύλων», σελ. 19,20).

Τα Μ.Μ.Ε. με τις ειδήσεις, εικόνες, πρόσωπα και γεγονότα που προβάλλουν και που διοχετεύονται καθημερινά στο κοινό, επηρεάζουν τις απόψεις, επιδρούν στις συνειδήσεις, συντελούν με άλλα λόγια στη διαμόρφωση της κοινής γνώμης (Δημοκρατική Ένωση Γυναικών «Η γυναίκα και τα Μ.Μ.Ε.» σελ. 21).

1β. Επίδραση των Μ.Μ.Ε. στη διαμόρφωση αντιλήψεων

Τα Μ.Μ.Ε. έπαιζαν πάντα μεγάλο ρόλο στη διαμόρφωση της κοινωνικής συνείδησης και στη ζωή των λαών. Ο ρόλος τους καθορίζονταν από το ότι απευθύνονταν σε πλατύτερες μάζες και ενεργούσαν πιο άμεσα στη συνειδησή τους με τον λόγο την εικόνα τον ήχο. Ο ρόλος αυτός μπορεί να είναι θετικός όταν βρίσκεται στα χέρια του λαού και των δυνάμεων της προόδου, αλλά μπορεί να είναι και ανασταλτικός όταν βρίσκεται στα χέρια των εκμεταλλευτριών τάξεων και των πολιτικών εκπροσώπων τους (Δημοκρατική Ένωση Γυναικών «Η γυναίκα και τα Μ.Μ.Ε.», σελ. 23).

Τα Μ.Μ.Ε μεταδίδουν κάποια «ιδεολογία», κάποιες αξίες πρότυπα που αντικατοπτρίζουν την υπάρχουσα τάξη των πραγμάτων (status quo). Μαζί με άλλους φορείς (κυβέρνηση, σχολεία) συμπληρώνουν την «ηθελημένη», «εκ των άνω», επικρατούσα εικόνα της κοινωνίας, αποτελούν ένα σύνολο αναπαραστάσεων από εικόνες, μύθους, έννοιες,

ορισμούς, ιδέες κα. Εκλαϊκεύουν τα μεγάλα προβλήματα παρουσιάζοντάς τα ως μικρούς προσωπικούς καυγάδες. Περιγράφουν θέματα για κόσμους θελκτικούς των ανέσεων των «μυθικών» προσώπων.

Μην ξεχνάμε όμως ότι ο κύριος στόχος των μεσων μαζικής επικοινωνίας είναι η «προσέλκυση της προσοχής» του κοινού, που για να το επιτύχει, προσπαθεί να το εντυπωσιάσει με την ενημέρωση, να το απογειώσει (να το κάνει να φύγει από την πραγματικότητα) με τα γυχαγωγικά προγράμματα και να το μορφώσει με τα μορφωτικά προγράμματα (Δουλκέρη Τ. «Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας και Ισότητας των δύο Φύλων», σελ. 21,23).

Επίσης, τα ΜΜΕ έχουν καταφέρει να απομακρύνουν το άτομο από την ανθρώπινη συνειδητότητα της κοινωνίας και του εγώ του, να καλλιεργούν τάσεις φυγής και να του αναπτύσσουν σχέσεις εξάρτησης ο τρόπος αυτός λειτουργίας τους μοιάζει με τοξικές ουσίες γι' αυτό και ονομάστηκαν «ναρκωτικά με πρίζα» Δεν μπορεί το άτομο μπροστά στη μικρή οθόνη να φανταστεί να επινοήσει τα όνειρά του, παρά του επιβάλλονται τα όνειρα. (Άρα λοιπόν τα ΜΜΕ είναι όργανα που αποσκοπούν στην παθητικότητα του ατόμου στην ελαχιστοποίηση των στοιχείων κριτικής ικανότητας στο «τηλεκατευθυνόμενο» άτομο, παθητικό δέκτη ακροατή, στον «Χρήστη» απλά των μέσων («Τηλεόραση και Επικοινωνία», επιμέλεια κ. Μαυρίδης, Γ. Δημητρακόπουλος, Γ. Πασχαλίδης σελ. 352, 353).

Ενδεικτικά ο Μπριούκοφ, Ν.Σ, αναφέρει ότι: «Η τηλεόραση ζητά να δημιουργήσει στους τηλεθεατές μια πλασματική εικόνα του έξω κόσμου,

όπου είναι απαλλαγμένος από κοινωνικές ασθένειες, ζητά να αποπροσανατολίσει τους τηλεθεατές από την ενεργητική δράση, να τους απομονώσει από τα κοινά και να ενισχύσει την καταναλωτική τους νοοτροπία» (Μπιριουκοφ, Ν.Σ. «Η τηλεόραση στη Δύση και τα δόγματά της», στη Σύγχρονη Εποχή, 1984, σελ. 194).

Συμπεραίνουμε λοιπόν πως τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης επηρεάζουν τη διαμόρφωση της κοινωνικής συνείδησης και της κοινής γνώμης. Και πως να μην συμβεί αυτό; Από τη στιγμή που καθημερινά η τηλεόραση, το ραδιόφωνο, οι εφημερίδες βομβαρδίζουν με χιλιάδες μηνύματα, απόψεις, ιδέες, τη σκέψη και την αντίληψη μεγάλου ποσοστού ατόμων.

1γ. Πως παρουσιάζεται η γυναίκα από τα Μ.Μ.Ε.

Ένα μεγάλο κομμάτι του κοινού προς το οποίο απευθύνονται τα Μ.Μ.Ε, είναι οι γυναίκες, Πως όμως την παρουσιάζουν;

Η γυναίκα όπως παρουσιάζεται από τα ΜΜΕ είναι μία γυναίκα εκτός πραγματικότητας, εκτός τόπου και χρόνου. Χαρακτηρίζεται σαν ένα αδύνατο πλάσμα που χρειάζεται προστασία, ένα αντικείμενο ηδονής, βασίλισσα του σπιτιού, πλανεύτρα γόπσσα, «Αιώνια Εύα». (Δημοκρατική Ένωση Νέων Γυναικών, «Η γυναίκα και τα Μ.Μ.Ε», σελ. 22).

Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης θα μπορούσαν να παίζουν θετικό ρόλο στη διαμόρφωση της κοινωνικής συνείδησης των γυναικών και αυτό θα μπορούσε να γίνει αν τα μέσα αυτά θεωρούσαν τις γυναίκες μια σοβαρή κοινωνική δύναμη που μπορεί να συμβάλλει στην κοινωνική πρόοδο και

εξέλιξη και αν χτυπούσαν τις αναχρονιστικές αντιλήψεις και τάσεις για τη «γυναίκα αντικείμενο ηδονής». Όμως αντί να συμβαίνει αυτό, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, επιδιώκουν να συγκαλύψουν την πραγματική θέση της γυναίκας στην κοινωνία και στην οικογένεια, και να καλλιεργούν την ψευδή αντίληψη πως ο μοναδικός προορισμός της είναι η μητρότητα και το σπίτι (Δημοκρατική Ένωση Γυναικών σελ. 24, 25).

Επίσης στη συντριπτική πλειοψηφία των Ελληνίδων τα ΜΜΕ καλλιεργούν τον εφησυχασμό και χρησιμοποιώντας διάφορα μέσα, προβάλλουν πρότυπα παραδοσιακά ή «άπιαστα» για τη μέση γυναίκα. Μέσα στο περιορισμένο ιδιωτικό «βασίλειο», βομβαρδίζουν συνεχώς τη νοικοκυρά με νέα καταναλωτικά αγαθά, όπου αυτή η «πλύση εγκεφάλου» δημιουργεί νέες ανάγκες. Καινούργια σκεύη, κουζίνες, διακόσμηση, ακριβά φαγητά, με όλα αυτά η γυναίκα μαθαίνει να ζει σε ένα κόσμο που την περιβάλλει (Δημοκρατική Ένωση Γυναικών σελ. 26, 27).

Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης προβάλλουν μέσω της διαφήμισης σε όλους την εικόνα της γυναίκας «καλής νοικοκυράς» και «σύμβολο σεξ». Η καλή νοικοκυρά, όπως την παρουσιάζουν ζει πάντα στην πολυτέλεια, είναι καλοντυμένη, χαζοχαρούμενη, αγεγάδιαστη. Δεν έχει νεύρα, δυσκολίες, ποτέ δεν είναι κουρασμένη ή εξουθενωμένη. Σαν «σύμβολο του σεξ» ή σαν «γυναικεία πρόκληση» χρησιμοποιείται στις διαφημίσεις για να πουλήσουν κρασιά, κολόνιες, ποτά κ.α. Αυτές οι αρνητικές επιδράσεις της διαφήμισης από τη μία, δημιουργούν μια ψεύτικη εικόνα ευδαιμονίας και αποπροσανατολισμού που επηρεάζουν τον άνδρα, και από την άλλη διαιωρίζουν την ανισότητα με την έννοια ότι ο κύριος

ρόλος της γυναίκας είναι το νοικοκυριό και την αντίληψη που θεωρεί τη γυναίκα σαν σεξουαλικό αντικείμενο (Δημοκρατική Ένωση Γυναικών σελ. 52).

Στον τομέα της μόδας και της ομορφιάς, τα Μ.Μ.Ε. και εδώ, φθάνουν στον απόγειο του «ενδιαφέροντος» τους, για τη γυναίκα. Προσπαθούν αν τη διατηρήσουν σαν εκμεταλλεύσιμο αντικείμενο και κύριο καταναλωτή των προϊόντων των διαφόρων επιχειρήσεων μόδας και καλλυντικών. Έτσι εξασφαλίζουν με αυτό τον τρόπο και άφθονα χρήματα και την απασχόληση της γυναίκας με τα γυναικεία ενδιαφέροντα της, γλυκύτητα, κομψότητα. Επίσης κάθε χρόνο κατακλύζονται τα περιοδικά, οι εφημερίδες, το ραδιόφωνο και η τηλεόραση με συμβουλές για δίαιτες και επιδείξεις των τελευταίων μοντέλων. Και η οικονομική πλευρά όλων αυτών είναι «ανάξια λόγου» μιας και ο σκοπός είναι η ομορφιά και ο ερωτισμός. Βέβαια θα πρέπει να αναφέρουμε και τη σχετική φράση που είπε ο δόκτωρ Χάνσεϋ: «Οι γυναίκες κοιτάζονται στον καθρέπτη γιατί τους δίνει προσωπικότητα» και βεβαιώνει ότι «χωρίς τον καθρέπτη η γυναίκα δεν θα είχε προσωπικότητα, αφού αυτός είναι η ζυγαριά της προσωπικότητας», (Οικογενειακός θησαυρός, 19-7-77).

Στις μέρες μας η σεξουαλική επανάσταση είναι μία έκφραση που ακούγεται συνέχεια, και κανείς δεν μπορεί να αμφισβητήσει ότι είναι μία πραγματικότητα. Επειδή αυτό αποτελεί ένα πρόβλημα για τον κόσμο οτιδήποτε έχει σχέση με το sex τραβάει την προσοχή του και τα ΜΜΕ εκμεταλλευόμενα την περίπτωση παρέχουν αφειδώς το θέμα. Πως όμως το παρέχουν; Άλλοτε με προφάσεις και άλλοτε ξεκάθαρα. Το αποτέλεσμα είναι ένα πλήθος από λεπτομέρειες και εικόνες με πορνογραφικό περιεχόμενο, συνεντεύξεις με «απελευθερωμένες»

γυναίκες που βελτίωσαν τις σχέσεις τους ποικίλλοντας την σεξουαλική τους ζωή. Είναι λοιπόν πασιφανές ότι το sex έχει ταυτιστεί σχεδόν με το γυναικείο φύλο και η σύνδεση του αυτή με τη γυναίκα το κάνουν αρκετά σημαντικό. Το πρόβλημα αυτό ξεκινάει από την ανισότιμη θέση της γυναίκας στην κοινωνία. Όταν η γυναίκα θεωρείται σαν αντικείμενο ηδονής, είναι φυσικό και οι σχέσεις που συνάπτονται με έναν υποτελή να μην είναι ικανοποιητικές. Όταν η γυναίκα θεωρείται κτήμα που ο ιδιοκτήτης έχει δικαίωμα ζωής και θανάτου επάνω της τότε οι σχέσεις με ένα κτήμα δεν είναι ικανοποιητικές, τότε η γυναίκα σαν ανελεύθερη δεν μπορεί να έχει σχέσεις ικανοποιητικές. Όλα αυτά μας δημιουργούν τη λεγόμενη «σεξουαλική καταπίεση». Έχοντας σαν αφορμή τη διαπαιδαγώγηση στο σχολείο, στην οικογένεια, στην καθημερινή ζωή που τονίζει την ανισότιμη θέση της γυναίκας και την κατωτερότητα της, εντείνεται η προβολή του sex και σαν αποτέλεσμα έχουμε τη σεξουαλική καταπίεση. Άρα λοιπόν θα πρέπει τα ΜΜΕ να μην ταυτίζουν το sex με την πορνογραφία που κατευθύνουν την προσοχή εκεί, όπου υποτίθεται ότι καλύπτουν (Δημοκρατική Ένωση Γυναικών, σελ. 42).

Τα πράσινα λιβάδια, οι όμορφοι κήποι και οι νέες, όμορφες και χαρούμενες μητέρες είναι απατηλό όνειρο που οι περισσότερες γυναίκες και ιδιαίτερα οι πιο φτωχές δεν θα μπορέσουν ποτέ να τους μοιάσουν όταν η κούραση και η ανέχεια τις απομονώνουν. Η παραπλανητική έννοια της κοινωνίας της αφθονίας, ωδεί τις γυναίκες στον καταναλωτισμό, έτσι ώστε να απομονώνονται από τα κοινωνικά προβλήματα και να σπαταλούν συνεχώς χρήματα. Θα πρέπει λοιπόν κάποτε να σταματήσουν τα ΜΜΕ να ασχολούνται με τέτοιου είδους

θέματα και να μεριμνήσουν για άλλα βασικότερα θέματα που έχουν μεγάλη σημασία: παιδικοί σταθμοί που λείπουν, επιδόματα εγκυμοσύνης που δεν υπάρχουν οικογενειακά επιδόματα, όλα αυτά έχουν τεράστια σημασία, αλλά δυστυχώς τα ξεχνούν και πείθουν έτσι τις γυναίκες ότι ο μόνος υπεύθυνος για την επιτυχία ή την αποτυχία της οικογενειακής τους ζωής είναι η δική τους ικανότητα, και την διατηρούν έτσι στο φαύλο κύκλο της απομόνωσης των οικιακών ασχολιών μόνες και αβοήθητες μιας και προβάλλουν λύσεις που δεν μπορούν να εφαρμοσθούν (Δημοκρατική Ένωση Γυναικών σελ. 40).

2. Προκαταλήψεις

2α. Γέννηση προκατάληψης

Οι κοινωνικοί επιστήμονες σήμερα υποστηρίζουν και συμφωνούν ότι οι προκαταλήψεις δεν είναι έμφυτες, δε γενικεύονται μαζί με τον άνθρωπο, αλλά διδάσκονται. Κατά τον Allport όταν μιλάμε για εμφάνιση των προκαταλήψεων εννοούμε το χρόνο κατά τον οποίο παρουσιάζονται οι προκαταλήψεις και την περαιτέρω κατά ψυχολογικό τρόπο πορεία τους στην παιδική ηλικία. Έτσι διαπιστώνεται ότι οι προκαταλήψεις δεν είναι έμφυτη τάση στον άνθρωπο, παρά αναπτύσσεται κατά την παιδική ηλικία. (Ξηροτύρης Ν. Ιωάννης, «Οι προκαταλήψεις ως αντικοινωνικό φαινόμενο», Θεσσαλονίκη 1972, σελ. 12).

Πως όμως το παιδί αποκτά τις προκαταλήψεις; Καταρχήν το οικογενειακό περιβάλλον όπου γεννιέται και αναπτύσσεται το παιδί είναι

ο καθοριστικός παράγοντας όπου διαμορφώνεται η προσωπικότητά του. Μέσα στον κύκλο της οικογένειας δημιουργούνται ισχυροί συναισθηματικοί δεσμοί και διαμορφώνεται ένα ιδιαίτερος τρόπος ζωής που δημιουργείται κατά την παιδική ηλικία και δύσκολα αλλάζει.

Κατά τη Mahler (1975) μία από τις θεωρητικούς εκπροσώπους που ασχολήθηκε με την ανάπτυξη του νηπίου η διεργασία της εξατομίκευσης (το να γίνει κανείς ζέχωρο άτομο) πραγματοποιείται παράλληλα με την ψυχολογική απομάκρυνση (χωρισμό του παιδιού από τη μητέρα). Για να επιτευχθεί ο αποχωρισμός - εξατομίκευση (4-36 μηνών) υπάρχουν τέσσερα στάδια:

- Η διαφοροποίηση όπου το βρέφος γύρω στους 4-7 μήνες αρχίζει να αναπτύσσει σχέση με τη μητέρα σαν κάτι που είναι συνδεδεμένο / προσκολλημένο σε αυτό. Ένας χωρισμός από τη μητέρα, απειλεί την ίδια την ύπαρξη του βρέφους. Κατά την Mahler η ικανότητα ενός νηπίου να αναγνωρίζει διαφορές και να έχει διαφορετική συναισθηματική αντίδραση βασίζεται στην φυσιολογική κατάσταση του βρέφους
- Στο στάδιο της πρακτικής εφαρμογής το βρέφος προσπαθεί να αποχωριστεί από τη μητέρα και δείχνει ενδιαφέρον και περιέργεια για τον εξωτερικό κόσμο. Το στάδιο αυτό είναι βασικό ως προς την ανάπτυξη του σεβασμού ως προς τον εαυτό (self - esteem). Ο αυτοσεβασμός, είναι βασικός παράγοντας στην ψυχολογική κλίμακα (varialbe) και εξαρτάται από το πως αντιμετώπισε η μητέρα την προσπάθεια του βρέφους για αποχωρισμό και εξατομίκευση. Αν

δεν νιώσει σιγουριά, ενθάρρυνση, συμπαράσταση από τη μητέρα τότε του δημιουργείται φόβος και άγχος και γίνεται άκαμπτος, αναζητώντας το γνώριμο φοβούμενος τις αλλαγές.

- Στο στάδιο της προσέγγισης το βρέφος έχει ήδη αρχίσει να εξερευνά τον κόσμο του και να αναπτύσσει το συναίσθημα της αυτονομίας. Παιδιά που έχουν αποκτήσει μια σταθερή εικόνα εαυτού μπορούν να δημιουργήσουν μία αρμονική σχέση με τη μητέρα, να αισθανθούν τα αισθήματα των άλλων να νιώθουν τα δικά τους ακόμη και αν είναι διαφορετικά από του άλλου. Τα άτομα με ανεπαρκή εμπάθεια μπορεί να μην καταλάβουν ότι οι άλλοι σκέφτονται διαφορετικά από αυτούς έτσι ώστε ωθούνται στο να πάρουν αμυντική στάση και να δείχνουν ακαμψία όταν αντιμετωπίζουν αντιλήψεις διαφορετικές από τις δικές τους (Johnson - Τουρνά Αμαλία, Σημειώσεις Μέθοδοι Κοινωνικής Εργασίας, 1991, σελ. 5).

Επίσης μελετώντας τα χαρακτηριστικά που αναπτύσσονται στο παιδί σε σχέση με το περιβάλλον (αρχίζει πολύ νωρίς στην ηλικία του παιδιού) διαφαίνεται ότι η σχέση με το περιβάλλον θα ωθήσει το άτομο να δημιουργήσει άκαμπτες ή ευέλικτες προκαταλήψεις. Όταν το άτομο έχει άκαμπτο τρόπο σκέψης τότε γίνεται ευάλωτο στην προκατάληψη δηλ. δεν δέχεται την έλλειψη διαφορετικών απόψεων και θέσεων. Όταν το άτομο έχει ευέλικτο τρόπο σκέψης τότε είναι ανοικτό σε νέες εμπειρίες και δέχεται άτομο με διαφορετικές απόψεις, ιδέες (Johnson -

Τουρνά Αμαλία, Σημειώσεις Μέθοδοι Κοινωνικής Εργασίας, 1991, σελ. 6).

Πολλές από τις ιδιότητες των ατόμων που είναι προκατειλημμένα και τα οποία χαρακτηρίζονται από απολυταρχισμό, φανατισμό, κ.α συνδέονται με την ιδέα του «αυταρχικού τύπου προσωπικότητας». Το αυταρχικό άτομο παρουσιάζει επιθετικές και σεξουαλικές παρορμήσεις, μια άκαμπτη και ανώριμη συνείδηση. Το κύριο του ενδιαφέρον προσανατολίζεται στην εξουσία και στην κοινωνική του θέση. Παρατηρείται λοιπόν πως τα άτομα αυτά έχουν βιώσει (οποιαδήποτε μορφή προκατάληψης) στα στάδια της νηπιακής τους ηλικίας και είναι αρκετά δύσκολο να ελαττώσουν ή να υποχωρήσουν αυτές τους οι προκαταλήψεις (Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια, Λεξικό Ελληνικά Γράμματα).

2β. Πηγές Προκατάληψης

Οι πηγές των προκαταλήψεων δηλαδή οι παράγοντες που συμβάλλουν στη διδαχή, στην αποδοχή, στην διατήρηση και στην μεταβίβαση τους είναι οι εξής:

• Οικογένεια

Η οικογένεια είναι το πρώτο κύτταρο ή πρώτη κοινωνική ομάδα που διαμορφώνει την κοινωνικοποίηση του παιδιού. Μαζί με άλλα πρόσωπα διδάσκει το παιδί σε όλη την πορεία του πως να αντικρίζει το κόσμο και ποια θα είναι η θέση του σε αυτόν. Η διδασκαλία αυτή δεν είναι συνειδητή αλλά ασυνείδητη. Δεν προγραμματίζεται και δεν γίνεται

σκόπιμα, αλλά ανεπαίσθητα. Έτσι πολλές φορές μια τυχαία παρατήρηση ή κάτι το συμπτωματικό χωρίς νόημα μπορεί να χαραχθεί στον εσωτερικό κόσμο του παιδιού και να επιδράσει σε όλη του τη ζωή. (Ξηροτύρης Ι. «Οι προκαταλήψεις ως αντικοινωνική φαινόμενο», Θεσσαλονίκη 1972, σελ. 14).

Το παιδί κατά την περίοδο της κοινωνικοποίησης του μαθαίνει πως να ανταποκρίνεται στις αξίες της ομάδας του, της κοινότητας του, του έθνους του, του λαού του μέσα στον οποίο έχει γεννηθεί. Και όλα αυτά τα δέχεται τα παίρνει κατά την παιδική του ηλικία κάπως σαν έτοιμα και ανάλογα με την προθυμία ή απροθυμία με την οποία τα δέχεται επαινείται ή τιμωρείται. Μαζί με τις συμβουλές και τις γνώμες, τις προτροπές και αποτροπές του περιβάλλοντος δέχεται τις προκαταλήψεις κατά συνειδητό ή και ασυνείδητο τρόπο.

Μέσα στην οικογένεια ριζώνουν βαθιά οι προκαταλήψεις και δύσκολα ξεριζώνουν. Η οικογένεια εμβολιάζει το παιδί με πεποιθήσεις που κατά το πλείστον είναι λανθασμένες. Δηλ. πεποιθήσεις που αφορούν την διάκριση εθνών, λαών, ανθρώπων σε λευκούς και μαύρους, πλούσιους και φτωχούς, αλλά ακόμα και σε διάκριση μέσα στην ίδια την οικογένεια μεταξύ αρσενικών και θηλυκών μελών. Προκαταλήψεις που ενεργούν καταστρεπτικά σε μια διαλυτική ψυχική δύναμη που οδηγεί στον αφανισμό κάθε υγιούς οικογενειακής ζωής και προσωπικής ευτυχίας. Επίσης οι διάφορες φράσεις που ειπώνονται μέσα στην οικογένεια όπως «θα σε δώσω στον γύφτο ή τσιγγάνο», ή «βλέπεις εκείνον τον αράπη; θα τον φωνάξω να σε πάρει» όλες αυτές οι μορφές προκατάληψης φωλιάζουν στο συνειδητό ή στο υποσυνείδητο του

παιδιού μιας και δεν μπορεί να ελέγξει κατά αυτόνομο τρόπο τα όσα ακούει ή του παραδίδονται (Ξηροτύρης Ι. σελ. 15,16).

Έτσι λοιπόν συμπεραίνουμε πως η οικογένεια διαποτίζει σιγά - σιγά την ψυχή του παιδιού με τις αντιλήψεις της που περικλείουν, φυλετικές, εθνικές, κοινωνικές προκαταλήψεις.

• Σχολείο

Το σχολείο αποτελεί το δεύτερο κύτταρο κοινωνικοποίησης του παιδιού. Ο δάσκαλος λαμβάνει υπόψη σε μεγάλο βαθμό τους γονείς, αλλά για το ίδιο το παιδί είναι η αυθεντία. Οι γνώμες του, οι ιδέες, οι απόψεις επιδρούν καταλυτικά στο παιδί, ακόμα και οι προκαταλήψεις απέναντι στα έθνη, στις φυλές, στις κοινωνικές τάξεις (Ξηροτύρης Ι., σελ. 18).

Υπάρχουν διάφοροι τρόποι όπου μεταδίδονται οι προκαταλήψεις μέσα στο σχολείο. Καταρχήν βασικός σκοπός του σχολείου είναι να μεταδώσει γνώσεις στο παιδί. Μέσα στις γνώσεις από διάφορα διδακτικά βιβλία, της Γεωγραφίας, Ιστορίας, γίνεται λόγος για διάφορες ομάδες, κοινωνίες, έθνη, ιστορικά πρόσωπα που δίνουν στους μαθητές αμφίβολες ιδέες που πιθανόν να οδηγήσουν σε καθαρές προκαταλήψεις. Δηλαδή ωθούν τα παιδιά στο να υποτιμούν, τις αξίες, παραδόσεις άλλων λαών και να υπερτιμούν τις αρετές του έθνους μας σε σημείο υπερβολών και όχι ανεκτό.

Επίσης στο σχολείο η τάξη, η ομάδα ασκεί σημαντική επίδραση πάνω στο παιδί. Το παιδί δεν είναι μόνο μαθητής, αλλά και μέλος μιας ομάδας

που αποτελείται από συνομήλικους και η οποία έχει δική της ζωή, κανόνες, αξίες. Αυτή η ομάδα φέρει από τα διάφορα μέλη της προκαταλήψεις που εξελίσσονται, αναπτύσσονται και εμπεδώνονται από όλα τα μέλη κατά εύκολο τρόπο οι οποίες γίνονται πεποιδήσεις, ασάλευτες, επιδρώντας σημαντικά στα παιδιά (Ξηροτύρης Ι. σελ. 22).

Τα διάφορα παιχνίδια, «Κλέφτες και αστυνόμοι», ασκούν επίδραση στη δημιουργία γνώμης. Κούκλες με πρόσωπο μαύρης ή φιγούρα του μαύρου κρύβουν την διαιώνιση μίσους έναντι άλλων λαών και δημιουργούν την εικόνα της υποτίμησης του έγχρωμου ανθρώπου. Μία σοβαρή προκατάληψη να κρίνουμε τον άνθρωπο από το χρώμα του και όχι από την ανθρωπιά του (Ξηροτύρης Ι., σελ. 23).

Έτσι λοιπόν το παιδί πολλές από τις γνώσεις του για τους ανθρώπους και τη θέση που παίρνει απέναντι τους δεν τις έχει αποκτήσει κατά τρόπο συνειδητό, παρά ευκαιριακά και πολλές φορές τυχαία τόσο από το σπίτι όσο και από το σχολείο και το γενικότερο κοινωνικό περιβάλλον.

• Πολιτισμός

Οι κάθε είδους παραδόσεις της κοινωνίας επιδρούν πολύπλευρα κατά συνειδητό και ασύνειδο τρόπο άμεσα και κυρίως έμμεσα. Ήδη, Έθιμα, κανόνες, αξίες είναι παράγοντες προέλευσης και μετάδοσης προκαταλήψεων. Οι παράγοντες όμως αυτοί σε μορφή προκαταλήψεων παραδιδόμενοι από γενεά σε γενεά δεν είναι εύκολο να αλλάξουν και ειδικότερα στη μορφή των καθημερινών σχέσεων. Ακόμα και σήμερα κυκλοφορούν υπολείμματα παλιών πολιτισμών τα οποία βρίσκονται

κατακαδισμένα στο πολιτιστικό αγαθό έτσι ώστε να συναντά κανείς μέσα στη σύγχρονη κοινωνία μας αντιμαχόμενα στοιχεία.

Εδώ παίζει σημαντικό ρόλο η κοινωνιολογική δομή της κοινωνίας. Όταν μία κοινωνία είναι διαποτισμένη από εθνοκεντρική οίηση τόσο δεν μπορεί να παραμερίσει τις προκαταλήψεις και όσο τα άτομα είναι ανώριμα τόσο περισσότερο είναι στερεωμένες οι προκαταλήψεις, αναπτύσσονται και μεταδίδονται από γενεά σε γενεά. (Ξηροτύρης Ι., σελ. 25).

• Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

Η τηλεόραση, το ραδιόφωνο, η διαφήμιση διαμορφώνουν τη σκέψη και επηρεάζουν της τάση μας τόσο έναντι της δικής μας, όσο και των ξένων ομάδων, των ξένων λαών, με αποτέλεσμα να υπερτιμούμε τη δική μας ομάδα και να υποτιμούμε τις ξένες. Κάθε μέρα με τις εκπομπές κάθε μορφής και φύσης που προβάλλουν προσπαθούν να επιδράσουν και να δημιουργήσουν κοινή γνώμη προς τη μία ή την άλλη κατεύθυνση να κερδίσουν συμπάθειες ή να επανακτήσουν τις χαμένες να προκαλέσουν με απατηλές προκαταλήψεις φθορές ή ζημιές σε λαούς.

Γενικά τα μαζικά μέσα επικοινωνίας συνιστούν έναν ουσιαστικό παράγοντα στη διαμόρφωση και αλλαγή της εικόνας του κόσμου, των ανθρώπων και της ζωής γενικότερα. Το μαζικά μέσα επικοινωνίας κλείνοντας μέσα τους τις προκαταλήψεις των ίδιων των ανθρώπων - μιας και εκπέμπουν ή μεταβιβάζουν ότι τους δώσει ο άνθρωπος - παρουσιάζουν με προκατειλημμένο τρόπο μια εικόνα ζωής μία παράσταση του κόσμου

ή παρουσιάζουν ορισμένες μόνο απόψεις κατά εξογκωμένο τρόπο και αποσιωπούν τις αντίστοιχες. Έτσι λοιπόν παρουσιάζουν ένα κόσμο που απέχει πολύ από την πραγματικότητα, ακριβώς ότι απαιτείται για τη γέννηση προκαταλήψεων (Ξηροτύρης Ι., σελ. 26).

• Φήμες και Διαδόσεις

Οι φήμες και οι διαδόσεις είναι μία άλλη πηγή προκαταλήψεων. Αναφέρονται σε πρόσωπα, ομάδες ή σε ενέργειες γενικά στη συμπεριφορά τους, ή αναφέρονται σε γεγονότα που έχουν γίνει ή πρόκειται να γίνουν. Μία διάδοση καλή ή κακή, ξεκινά από μια πληροφορία, από κάτι που ελέχθη ή έγινε και κατόπιν συνεχίζεται η διεργασία της. Όμως αυτή η πληροφορία ή η διάδοση μπορεί να υποστεί αλλοίωση. Αυτό σημαίνει την κακή συγκράτηση των εντυπώσεων και την ατελή αφομοίωση τους. Την εσωτερική δεκτικότητα εκείνου που ακούει, βλέπει ή παρατηρεί κάτι, η νοητική και κριτική ικανότητα και η διάθεση της μνήμης του. Όλα αυτά αποτελούν πρόσφορο έδαφος για να αναδυθούν αλλά και να αποδεχθούν προκαταλήψεις (Ξηροτύρης Ι., σελ. 36).

2γ. Στερεότυπα - Σχέση με προκατάληψη

Τα στερεότυπα είναι μία μορφή κατηγοριοποίησης που γίνεται σε άτομα που ανήκουν στο ίδιο πολιτιστικό πλαίσιο. Με την κατηγοριοποίηση απλοποιούμε και βάζουμε σε τάξη τη συνδετότητα του περιβάλλοντος και δικαιώνουμε συγχρόνως την κοινωνική μας θέση. Τα στερεότυπα είναι επίσης προκατασκευασμένα σχήματα αντίληψης -

σκέυης που παρεμβάλλονται ανάμεσα στην πραγματικότητα και την αντίληψη που πάμε να σχηματίσουμε γι' αυτή την πραγματικότητα, προκαλώντας τις υλοποιήσεις και γενικεύσεις που τη διαστρεβλώνουν προσανατολίζουν τη σκέψη μας κατά τρόπο συλλεκτικό και επιμεριστικό, με αποτέλεσμα να την αλλοιώνουν και να την παραμορφώνουν.

Κάθε κοινωνία και ομάδα έχει τα δικά της στερεότυπα που την εκφράζουν και εξυπηρετούν τα κοινωνικοπολιτικά και οικονομικά της συμφέροντα. Έτσι μιλάμε για στερεότυπα, πεποιθήσεις σε σχέση με διαφορετικές κοινωνικές τάξεις ή επαγγελματικές ομάδες ή σε σχέση με το φύλο. Ειδικότερα από αυτή την άποψη τα στερεότυπα συνδέονται με ρόλους των οποίων προσδιορίζουν το διαφορετικό εκάστοτε περιεχόμενο ανάλογα με τις κοινωνικές προσδοκίες στις οποίες τα άτομα οφείλουν να ανταποκριθούν. Τέτοιοι είναι οι ρόλοι της γυναίκας (καλή νοικοκυρά, πιστή σύζυγος), του άνδρα (προστάτης, αρχηγός της οικογένειας), του παιδιού (υπάκουο, πειδαρχημένο). (Κανταριτζή Ε. «Η Εικόνα της γυναίκας», Θεσσαλονίκη 1991, σελ. 29).

Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις αλλάζουν κάτω από διαφορετικά κοινωνικά συστήματα. Το στερεότυπο διακρίνεται από την προκατάληψη, διότι το στερεότυπο είναι μία κατηγορία πεποιθήσεων ενώ η προκατάληψη αναφέρεται σε μία ιδιαίτερη στάση που προσδιορίζεται και κατευθύνεται από τα στερεότυπα. Επίσης τα στερεότυπα συνεπάγονται μόνο απόψεις σχετικά με διαφορές μεταξύ ομάδων και δεν συνοδεύονται από θετικές ή αρνητικές κρίσεις. Ενώ αντίθετα η αρνητική εκτίμηση των

ατόμων ή των δραστηριοτήτων τους, επειδή ανήκουν σε μία συγκεκριμένη ομάδα είναι η προκατάληψη (Κανταρτζή Ε., σελ. 30).

2δ. Επίδραση της προκατάληψης στη διαμόρφωση της θέσης της γυναίκας

Σε πολλές κοινωνίες όπως και στη δική μας, υπάρχει στην περίπτωση ανδρών - γυναικών μία μακρόχρονη ιστορία ιεραρχικής σχέσης μεταξύ των ομάδων. Στο βαθμό που η κοινωνική θέση της γυναίκας παραμένει κυριαρχούμενη, σε σχέση με αυτή του άνδρα, η γυναίκα αναλαμβάνει στα πλαίσια της οικογένειας, ευθύνες «νοικοκυριού» εδώ ο άνδρας εκπροσωπεί την οικογένεια «προς τα έξω». Μία λειτουργία των στερεότυπων είναι να υποστηρίζουν αυτό το status, έτσι ώστε να νοείται ότι οι κυρίαρχες ομάδες θεωρούνται στερεοτυπικά ότι έχουν περισσότερες ικανότητες και ευφυΐα. Έτσι τα στερεότυπα δικαιώνονται επειδή δικαιολογούν την προκατάληψη ενάντια στις υποτελείς ομάδες. (Κανταρτζή Ε., «Η εικόνα της γυναίκας», Θεσσαλονίκη 1991, σελ. 32).

Συγκεκριμένα ενώ η θέση της γυναίκας έχει αλλάξει με το πέρασμα των χρόνων και θεωρείτο ότι έχει ίσες ευκαιρίες με τον άνδρα, παρόλα αυτά υπάρχει πάντα η προκατάληψη ότι δεν έχει ικανότητες για την εργασία και ανάπτυξη αλλά βρίσκεται σε υποδεέστερη θέση και είναι κοινωνικά κατώτερη. Τείνει να περιορίζεται έτσι στο ρόλο της συζύγου - νοικοκυράς, ενώ έχει τη δυνατότητα να ασχολείται με επαγγέλματα που είναι περισσότερο προσιτά για τους άνδρες. Η προκατάληψη αυτή υπήρχε και θα υπάρχει πάντα στην σκέψη των ατόμων που έχουν εκλάβει και βιώσει τέτοιου είδους μηνύματα και δεν μπορούν να σκεφτούν ανεπηρέαστα. Έτσι η γυναίκα θα θεωρείται κατώτερη σε

σχέση με τον άνδρα μόνο γι' αυτούς που κουβαλούν αυτή την προκατάληψη χωρίς να την απορρίπτουν.

Σύμφωνα με την Κανταρτζή, οι γυναίκες βρίσκονται υποχρεωμένες:

- να μείνουν υποτελείς (η οικονομική και κοινωνική τους κατάσταση τις θέτει υπό την εξουσία των ανδρών)
- να παράγουν (μητρότητα, εργασία στο σπίτι, εργασία έξω από το σπίτι)
- να παραιτούνται (ρόλοι ανδρών και γυναικών οι διακρίσεις φύλου αναπαράγονται μέσα από μία ιδεολογία εσωτερικευμένη από τις ίδιες της γυναίκες)
- να οδηγούνται στη φυλή (αναζήτηση της προσαρμογής στο «γυναικείο» πρότυπο. (Κανταρτζή Ε. «Η εικόνα της γυναίκας», εκδοτικός οίκος αδελφών Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη 1991, σελ. 43).

3. Οι ίδιες οι γυναίκες

3α. Υπάρχει ένα ποσοστό γυναικών που χρησιμοποιεί μέσα ανήθικα προκειμένου να ανέβει ιεραρχικά στην εργασία

Η σεξουαλική παρενόχληση σε χώρους εργασίας είναι φαινόμενο, που έχουν αντιμετωπίσει σχεδόν όλες οι ελληνίδες εργαζόμενες. Το γεγονός ότι καμιά περίπτωση δεν φτάνει στα δικαστήρια δεν σημαίνει κάτι το ιδιαίτερο. Έρευνες αποδεικνύουν ότι πρόκειται για φαινόμενο κάθε άλλο παρά σποραδικό. Πρόκειται άλλωστε για πρόβλημα που δεν αφορά μόνο τις ελληνίδες. Το αντιμετωπίζουν όλες οι γυναίκες της γης

με τους ίδιους πάνω κάτω τρόπους. Διαφορά υπάρχει μόνο στον τρόπο αντιμετώπισης. Αυτό σημαίνει πως υπάρχουν γυναίκες που αποδέχονται το φαινόμενο αυτό χωρίς να μιλούν και άλλες που αντιδρούν με άμεση απόκρουση. («Τα νέα», 16 Οκτωβρίου 1991).

Υπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών που προκειμένου να προσληφθούν σε μια εργασία και να ανέβουν ιεραρχικά, χρησιμοποιούν διάφορα μέσα που επί το πλείστον μπορούν να χαρακτηριστούν ανήθικα. Και από τη στιγμή που η ανεργία έχει φθάσει στις μέρες μας στο αποκορύφωμα της και πλήττει ιδίως τις γυναίκες, μιας και είναι περισσότερο ευάλωτες στην αγορά εργασίας, προσπαθούν με κάθε τρόπο να απορροφηθούν σε μία θέση με κάθε τρόπο ανταποκρίνοντας πολλές φορές στα πειράγματα ή και στις χειρονομίες των εργοδοτών.

Αν είναι όμορφη, τότε ο εργοδότης παίρνει μελιστάλαχτο ύφος κοιτάζει αν η υπογύφια έχει προκλητικές γραμμές και ωραίες γάμπες και αφήνει υπονοούμενα ότι η εργασία θα είναι ευχάριστη και η αμοιβή ικανοποιητική αν δείξει μεγαλύτερη κατανόηση και στα προσωπικά του προβλήματα. Σε αυτή την περίπτωση ανταποκρίνονται κοπέλες επιπόλαιες και άμυαλες που νομίζουν ότι με το προκλητικό ντύσιμο, τις σαγηνευτικές ματιές με υπονοούμενα, με τις μίνι φούστες που αφήνουν ακάλυπτα τα σκέλη τους, ότι θα κερδίσουν την εύνοια των προϊσταμένων τους και τη μονιμότητα της θέσης που κατέχουν. Έτσι καταφέρουν να ωθούν τους άνδρες σεξουαλικά ώστε να αντιμετωπίζουν συνειδησιακά προβλήματα και πειρασμούς που τους ξεστρατίζουν από την οικογενειακή τους πίστη. Πολλά διαζύγια και δράματα, οφείλονται

ακριβώς στη σεξουαλική επιθετικότητα των γραμματέων, υπαλλήλων σε γραφεία και επιχειρήσεις. Έτσι λοιπόν αυτές οι «κόφτρες και καταφερτζούδες» παίρνουν στο λαιμό τους τα καλά κορίτσια και όλες τις άλλες γυναίκες που πασχίζουν να κερδίσουν τη ζωή με την εργατικότητά τους, την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητά τους («Πελοπόννησος Πατρών», 26 Οκτωβρίου 1991).

Φορώντας αυτές οι γυναίκες, το διάφανο ρούχο με τη κοντή φούστα, προσλαμβάνονται χωρίς να απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα. Σε χώρους όπου μπορεί να εργαστεί και η ανειδίκευτη. Σε βιοτεχνίες σε στεγνοκαθαριστήρια, σε κλωστοϋφαντουργίες κλπ. Αλλά και σε μεγάλες επιχειρήσεις που παρατηρείται αυξανόμενη είσοδος των εργαζομένων γυναικών με προσόντα και μάλιστα σε υψηλές θέσεις, αυτού του είδους τα δηλικά πλασάρουν τον εαυτό τους, αποδέχοντας κάθε είδους απαίτηση (ακόμα και προσωπική) του εργοδότη, προκειμένου να πάρουν την θέση και να ανέβουν ιεραρχικά. (Περιοδικό «Ένα» 31 Μαρτίου 1993).

3β. Παθητική αντιμετώπιση και αποδοχή της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο πολύ παλιό και συχνό όσο παλιά είναι και η εμφάνιση της γυναίκας στο χώρο εργασίας φαινόμενο που παρέμεινε κρυφό γιατί κανείς δεν ήθελε ή δεν τολμούσε να μιλήσει γι' αυτό. (Εθνική Έκθεση για τη Σωματική και Σεξουαλική Βία κατά των γυναικών στην Ελλάδα, 1991).

Το χειρότερο είναι πως οι ίδιες οι γυναίκες - θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν τολμούσαν να παραπονεθούν γιατί κινδύνευαν να

χάσουν την θέση τους στην εργασία και επιπλέον να διασυνδούν. Έτσι πολλές εργαζόμενες γυναίκες έχουν βρεθεί στη δύσκολη θέση να δέχονται απειλές και ανεπιθύμητες εκδηλώσεις ερωτικού ενδιαφέροντος από συναδέλφους ή προϊσταμένους στο χώρο της δουλειάς τους και η αντίδρασή τους είναι να σιωπούν φοβούμενες μην χάσουν την θέση τους ή μήπως τις κατηγορήσουν για αντισυναδελφικό πνεύμα και έλλειψη χιούμορ. Στη Μ. Βρετανία έχουν γίνει πολλές έρευνες πάνω στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στους εργασιακούς και άλλους χώρους. Αυτό που προέκυψε από τις έρευνες είναι ότι ακόμα και σε περιπτώσεις σοβαρής παρενόχλησης, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν αδιέξοδο, αισθάνονται απομονωμένες και διστάζουν να διαμαρτυρηθούν, από φόβο μήπως απολυθούν ή δεν γίνουν πιστευτές και γελοιοποιηθούν («Καθημερινή» 17 Φεβρουαρίου 1991).

Η προσφυγή των γυναικών στα δικαστήρια είναι πολύ δύσκολη, γιατί φοβούνται τη διαδικασία του ακροατηρίου μιας και οι αποδείξεις των ισχυρισμών τους βαρύνουν τις ίδιες, αφού υπάρχει πάντα δυσκολία ανεύρεσης μαρτύρων. Έτσι στην περίπτωση αυτή που δεν υπάρχουν μάρτυρες του περιστατικού, ο άνδρας κατά κανόνα γίνεται περισσότερο πιστευτός από ότι η γυναίκα με αποτέλεσμα οι γυναίκες να επιθυμούν να σιωπούν («Νέα», 16 Οκτωβρίου 1991).

Το στερεότυπο της θηλυκότητας, της εμφάνισης στην γυναίκα είναι κάτι που απαιτείται από κάθε εργαζόμενη, για την Καλκάνη (1978) το να είναι ευχάριστη στους πελάτες, γίνεται συχνά πρόζενος παρεξηγήσεων, μιας και είναι αρκετά ασαφής η διαχωριστική γραμμή μεταξύ αποδεκτής

οικειότητας από την εργαζόμενη με κάποιον πελάτη και στις πέρα από το αποδεκτό διαθέσεις του. Έτσι αν η γυναίκα είναι ελαστική στη διαφύλαξη αυτής της οριακής γραμμής παρατηρεί η Τσολακίδου (1992), τότε ο κάποιος «ικανοποιημένος» πελάτης δε θα παραλείψει να κάνει κάποιο θετικό σχόλιο στον εργοδότη. Αν όμως η γυναίκα δεν υποκύψει και κοιτάξει τη δουλειά της, τότε θα κατηγορηθεί για ανεπάρκεια και θα έχει ακόλουθες συνέπειες. Γι' αυτό λοιπόν το λόγο προτιμούν να σιωπούν για να μην χάσουν την εργασία τους και δέσουν σε κίνδυνο την καριέρα τους, αλλά ακόμα και το ατομικό και κοινωνικό τους status.

4. Νομοθεσία και κρατικοί φορείς

4α. Ανυπαρξία νόμων που θα κατοχυρώσουν τη γυναίκα από τις σεξουαλικές παρενοχλήσεις

Στο άρθρο 22 του Συντάγματος αναφέρεται ότι η εργασία αποτελεί στην Ελλάδα θεμελιώδες δικαίωμα του κάθε πολίτη, συνταγματικά κατοχυρωμένο, και προστατεύεται από το κράτος, το οποίο μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξίσωση όλων των εργαζόμενων. Το άρθρο 2 του συντάγματος αναφέρει το δικαίωμα του πολίτη για σεβασμό και προστασία στην αξία του ανθρώπου, στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του και στην συμμετοχή του στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας. Επίσης ο νομοθέτης με βάση την «αρχή της ισότητας» προβλέπει ισότητα στην αμοιβή, στους όρους και συνθήκες εργασίας και στην απαγόρευση κάθε διάκρισης σε βάρος των γυναικών (Υπουργείο Προεδρίας Γ.Γ.Ι. των 2 φύλων, 1985).

Ενώ λοιπόν η νομοθετική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων αποτέλεσε ένα ουσιαστικό βήμα για τη προάσπιση της ισότητας το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης εξακολουθεί να αποτελεί μία πραγματικότητα.

Η προσέγγιση του θέματος της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας από πλευράς αντιμετώπισης του από την ισχύουσα νομοθεσία στην Ελλάδα συναντά προβλήματα, όπως:

- Δεν υπάρχει στην ελληνική νομοθεσία ο όρος αυτός σαν νομική έννοια, προσδιορισμένη από τον νομοθέτη ή ερμηνευμένη από την νομολογία των δικαστηρίων.
- Απαιτείται να εξεταστεί η πραγματική έννοια του όρου και η έκτασή της ώστε να γίνει δυνατή η υπαγωγή των περιστατικών που χαρακτηρίζονται ως «παρενόχληση» στον ισχύοντα κανόνα δικαίου και τις διατάξεις που βρίσκονται διάσπαρτες σε διάφορους νόμους.

Το γεγονός ότι παρά τη συχνότητα και το μεγάλο αριθμό περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης δεν έχουν καταγγεληθεί στα γραφεία ισότητας των υπουργείων, εξηγείται από το ότι στην Ελλάδα δεν υφίσταται ακόμα ιδιαίτερο νομικό καθεστώς για το συγκεκριμένο αδίκημα. Η μόνη προστασία που παρέχει η νομοθεσία στις γυναίκες αναφέρεται στα αδικήματα της εξύβρισης, της ασέλγειας κτλ. Αποτέλεσμα πάντως τη νομικής ασάφειας στο θέμα, είναι ότι οι γυναίκες προσφεύγουν στα δικαστήρια μόνο για απολύσεις ή καθυστέρηση της προαγωγής τους («Νέα» 16 Οκτωβρίου 1991).

Ενώ στην Ελλάδα τα πράγματα μπορεί να προχωρούν αργά στον τομέα της κοινωνικής προστασίας, δεν συμβαίνει το ίδιο στην Ευρώπη και στην Αμερική. Συγκεκριμένα θεσπίστηκε ένας κώδικα συμπεριφοράς, της Ευρωπαϊκής κοινότητας για την προστασία της αξιοπρέπειας των εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Πρόκειται για έναν κώδικα που αποφάσισε να προτείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο Συμβούλιο Υπουργών της Κοινότητας μετά την πρόταση της κ. Β. Παπανδρέου. Βασική αρχή του κώδικα είναι ότι «ανήκει σε κάθε γυναίκα η εκλογή να προσδιορίσει τι την προσβάλλει ή αποδέχεται ή είναι έτοιμη να δεχθεί». Επίσης δίνει κατευθυντήριες γραμμές στα κράτη - μέλη της κοινότητας ώστε να δημιουργήσουν ένα εργασιακό κλίμα όπου «γυναίκες και άνδρες θα σέβονται αμοιβαίως την ανθρωπινή οντότητά τους» Οι στόχοι είναι ο εξής:

- Προσφέρει έναν ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης, διευκολύνοντας την αντιμετώπιση τέτοιων συμπεριφορών από όλες τις χώρες της κοινότητας
- Προωθεί τη συνειδητοποίηση ότι η συμπεριφορά αυτή της περισσότερες φορές είναι αντίθετη με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.
- Ενθαρρύνει την υιοθέτηση πρακτικών μέτρων μέσα στο χώρο εργασίας με στοχο την πρόληψη της συμπεριφοράς αυτής, αλλά και τις διαδικασίες που θα μπορούν να προσφεύγουν τα θύματα προκειμένου να βρουν λύση στο θέμα αυτό.

Επίσης το σημαντικότερο που δεσπίζει ο κώδικας είναι ότι κάνει αναφορά και σε μη προφορική παρενόχληση. Ως σεξουαλική παρενόχληση δηλ. κατονομάζει ακόμα και την ανάρτηση πορνογραφικών φωτογραφιών ή και αντικειμένων ή γραπτών που εκφράζουν σεξουαλικά υπονοούμενα. Ακόμα και το σφύριγμα ή «στραβοκοίταγμα» θεωρούνται παρενοχλήσεις μιας και κάνει τις εργαζόμενες γυναίκες να μην αισθάνονται άνετα και να απειλούν ή υποτιμούν τη θέση τους («Νέα» 16 Οκτωβρίου 1991).

Δυστυχώς ο κώδικας αυτός δεν έχει εφαρμοσθεί ακόμα στην Ελλάδα. Ο σύνδεσμος για τα δικαιώματα της γυναίκας έχει διατυπώσει σαφείς προτάσεις. Πρόκειται για τις εξής:

- Προώθηση του κώδικα συμπεριφοράς στους χώρους εργασίας
- Προώθηση της έρευνας για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης
- Συγκριτικές έρευνες σε ευρωπαϊκό επίπεδο
- Ευρωπαϊκή εκστρατεία ενημέρωσης εργοδοτών, εργαζομένων και του κοινού
- Επεξεργασία επιμορφωτικού υλικού σε ευρωπαϊκό επίπεδο, για την επιμόρφωση επαγγελματικών και συνδικαλιστικών φορέων («Μακεδονία Θεσσαλονίκης», 31 Οκτωβρίου 1993).

4β. Ανυπαρξία φορέων που θα βοηθούν στην καταπολέμηση του προβλήματος αδιαφορία των ήδη υπάρχοντων φορέων και πλήρη άγνοια

Στις μέρες μας, παρατηρείται έντονα το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης να παίρνει τεράστιες διαστάσεις χωρίς να μπορεί να αντιμετωπιστεί ή να περιοριστεί. Οι εργαζόμενες γυναίκες διστάζουν να καταγγείλουν κάποιο περιστατικό, φοβούμενες μήπως χάσουν την θέση τους και γελοιοποιηθούν. Σε όλα αυτά βέβαια συντείνει το γεγονός από την μία μεριά ότι δεν υπάρχει σχετική νομοθεσία που θα κατοχυρώνει τις γυναίκες, και από την άλλη η ανυπαρξία φορέων που καταπολεμούν το πρόβλημα.

Οι μόνες φορείς που υπάρχουν στην Ελλάδα και μπορούν να απευθυνθούν οι γυναίκες για να καταγγείλουν κάποιον που τις ενοχλεί είναι τα συνδικαλιστικά τους όργανα, και η Γενική Γραμματεία Ισότητας. Όπως σημείωσε η αναπληρώτρια γενική γραμματέας της ΓΣΕΕ η Φωτεινή Σιάνου «και πάλι τα συνδικαλιστικά όργανα των εργαζόμενων δεν επιθυμούν να συζητήσουν το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, διότι οι προτεραιότητες και οι ιεραρχήσεις τους είναι άλλες και σοβαρές» («Μεσημβρινή», 22 Μαΐου 1993).

Παρατηρούμε έτσι, ότι υπάρχει μεγάλη αδιαφορία, αλλά και άγνοια των ήδη υπάρχοντων φορέων. Ακόμα και τα ΜΜΕ που θα μπορούσαν σαν φορείς να συμβάλλουν στην καταπολέμηση αυτού του προβλήματος και στην υποστήριξη των γυναικών, αντιμετωπίζουν αυτά τα φαινόμενα σαν «ατομικές υποθέσεις, ή τα θεωρούν «φυσικά» με αποτέλεσμα ποτέ να μην έχουν αντιμετωπισθεί ως κοινωνικό πρόβλημα.

4γ. Ανυπαρξία ποινών για τους δράστες Σεξουαλικών Παρενοχλήσεων

Σύμφωνα με τον ποινικό κώδικα υπάρχουν διάφορα αδικήματα που έχουν τις ανάλογες ποινές.

- Αν δημόσιος υπάλληλος ενεργήσει ασελγή πράξη σε πρόσωπο που τελεί υπηρεσιακή εξάρτηση, τότε τιμωρείται με φυλάκιση ενός έτους (343 ΠΚ)
- Όποιος με ασελγείς χειρονομίες ή προτάσεις που αφορούν ασελγείς πράξεις προσβάλλει την αξιοπρέπεια του άλλου στο πεδίο της γενετήσιας ζωής, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους ή χρηματική ποινή (άρθρο 337 Π.Κ.).

Η πρακτική δυσκολία στη δίωξη του δράστη για τα παραπάνω αδικήματα είναι ότι τα περισσότερα διώκονται κατ' έγκληση δηλαδή πρέπει να τον μπνύσει η γυναίκα. Αυτή η δυσκολία έχει αρθεί μόνο για την περίπτωση βιασμού, όπου την δίωξη του δράστη αναλαμβάνει η εισαγγελική αρχή. Επίσης μία άλλη δυσκολία που παρουσιάζεται είναι πως πολλές φορές οι δράστες αδώνονται στο δικαστήριο για κάποιο αδίκημα, επειδή μπορούν να ισχυριστούν ότι η γυναίκα πήγε μαζί του με τη θέλησή της και μετά κατήγγειλε ψευδώς βιασμό για να ζητήσει χρηματική αποζημίωση. Γι' αυτό τον λόγο, οι περισσότερες γυναίκες - θύματα Σεξουαλικής Παρενόχλησης δεν προσφεύγουν στην αστυνομία και στην δικαιοσύνη («Ο Άνθρωπος» 24 Νοεμβρίου 1991).

Συμπεραίνουμε λοιπόν, πως αφού δεν υπάρχει σχετική νομοθεσία που θα καλύπτει το φαινόμενο αυτό, δεν υπάρχουν αντίστοιχες ποινές για τους δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης. Μόνο για αδικήματα που

προαναφέρθηκαν, αλλά και πάλι διώκονται μιας και οι ίδιες οι γυναίκες δύματα, φοβούνται να τους καταδιώξουν και να τους μηνύσουν.

5. Συμπεράσματα - Προτάσεις

Από τη μελέτη του βιβλιογραφικού υλικού προέκυαν τα εξής συμπεράσματα - προτάσεις για τη σεξουαλική παρενόχληση. Αυτά είναι:

- Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο που παρατηρείται από την εποχή που η γυναίκα άφησε το ρόλο νοικοκυράς - συζύγου και αναζήτησε εργασία έξω από το σπίτι. Από τότε μέχρι και σήμερα το φαινόμενο αυτό συνεχίζεται και έτσι κάθε εργαζόμενη γυναίκα είναι αναγκασμένη να υπομένει κάθε είδους πειράγματα και χειρονομίες, από τον εργοδότη της, συνάδελφο, πελάτη.
- Υπήρχε και εξακολουθεί να υπάρχει πάντα, ριζωμένη στις καρδιές πολλές ανδρών η προκατάληψη πως η γυναίκα είναι κατώτερη από τον άνδρα και ο ρόλος της περιορίζεται μόνο σε «νοικοκυρά - πιστή σύζυγος». Αυτό αποτελεί ταμπού για την κοινωνία μας, μια και έχει σχέση με την αντίληψη μας για τα ανθρωπίνα δικαιώματα την ανακατανομή της εξουσίας· έχει να κάνει με το χάσμα μεταξύ των διακηρύξεων και των έργων μας, των αξιών και της πρακτικής μας.
- Τα Μ.Μ.Ε. και άλλοι φορείς αδιαφορούν για το φαινόμενο αναλαμβάνοντας το σαν κάτι το «φυσικό» και «ακόλουθο» χωρίς

να ενδιαφέρονται για την υποστήριξη της γυναίκας. Κυρίως τα ΜΜΕ αντί να το καταπολεμούν, προβάλλουν ακόμα περισσότερο τη γυναίκα σαν «σύμβολο του σεξ» και πάντα περιορισμένη στο παραδοσιακό ρόλο «νοικοκυράς - συζύγου».

- Το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών που υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση, από φόβο μην χάσουν τη δουλειά τους ή γελοιοποιηθούν, προτιμούν να αποδέχονται το γεγονός και να σιωπούν παρά να το καταγγείλουν. Υπάρχουν βέβαια και γυναίκες που οι ίδιες γίνονται «στόχος» σεξουαλικής παρενόχλησης για την εύρεση θέσεως εργασίας ή την άνοδο στην ιεραρχία της εργασίας.
- Ένα σοβαρό πρόβλημα που επικρατεί στην κοινωνία μας σήμερα και καθιστά δύσκολη την αντιμετώπιση του φαινομένου της Σεξουαλικής Παρενόχλησης είναι η έλλειψη νόμων που να κατοχυρώνουν την γυναίκα στην περίπτωση που υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση. Η εργαζόμενη γυναίκα, γνωρίζοντας πως δεν υπάρχουν σχετικοί νόμοι που να την καλύπτουν και να τιμωρούν τον παραβάτη, φοβούνται να δημοσιεύσουν οποιοδήποτε κρούσμα και σιωπούν.
- Επίσης ένα άλλο σοβαρό μειονέκτημα, είναι η ανυπαρξία ποινών για τους δράστες η οποίοι δεν μπορούν να τιμωρηθούν με κάποια ποινή για το αδίκημα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Οι προτάσεις μας για το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οι εξής:

- Θα πρέπει να απορριφθεί η προκατάληψη που κουβαλιέται από πολλούς, το ότι η γυναίκα πρέπει να περιορίζεται στο παραδοσιακό ρόλο μητέρας - συζύγου. Για να γίνει όμως αυτό, θα πρέπει το κάθε άτομο να έχει ευέλικτο τρόπο σκέψης, να σκέφτεται ώριμα και να είναι ανοικτός για καινούργιες ιδέες - γνώμες.
- Οι εργοδότες, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, θα πρέπει να λάβουν μέτρα για την πρόληψη τέτοιας συμπεριφοράς, καθώς και να προωθήσουν διαδικασίες ώστε να γίνεται η προσφυγή στους χώρους εργασίας
- Ο Δημόσιος αλλά και ο ιδιωτικός τομέας θα πρέπει να προβούν στη διακήρυξη μιας συγκεκριμένης πολιτικής που να ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση, να διευκρινίζει που πρέπει να απευθύνονται τα δύματα και τι διαδικασία πρέπει να ακολουθείται
- Θα πρέπει να οριστούν σύμβουλοι, κατάλληλα εκπαιδευμένοι για να δέχονται τις καταγγελίες.
- Για την αποδάρρυνση του δύτη για σεξουαλική παρενόχληση είναι σημαντικό να γνωρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι συμπεριφορά που δεν θα γίνει αποδεκτή από την εργοδοσία. Αν το ξέρει και γνωρίζει ότι θα έχει πειδαρχική δίωξη, θα το σκεφτεί πριν το κάνει.
- Η κάθε εργαζόμενη γυναίκα που υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση θα πρέπει να αντιμετωπίζει αυτό το γεγονός με θάρρος και όχι να το αποδεχθεί και να σωπάσει. Να προσπαθήσει

πρώτα να εξαντλήσει δυναμικά όλες τις «προφορικές» προειδοποιήσεις, να ενημερώσει τον προϊστάμενο της ή τον διευθυντή της, και αν εκεί δεν βρεί το δίκιο της τότε να προσφύγει στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας της.

- Θα πρέπει να εισαχθεί και να διδάσκεται στα σχολεία, μάθημα που να αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση, τα αίτια της και μέτρα για την πρόληψή της.
- Να γυφιστούν νόμοι για την προστατευτική κάλυψη των εργαζομένων γυναικών από συμπεριφορές προσβλητικές για την αξιοπρέπεια τους, όπως είναι η σεξουαλική παρενόχληση
- Τέλος, θα πρέπει να δίδεται επιβολή ποινής στους δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης

ΕΝΟΤΗΤΑ ΤΕΤΑΡΤΗ

Δ. Κοινωνική Εργασία και Ρόλος του Κ. Λειτουργού γενικά

➤ Η κοινωνική εργασία δεν αποτελεί έκφραση μιας συγκεκριμένης πολιτικής επιλογής. Είναι ανεξάρτητη επιστήμη αφιερωμένη στην προώθηση βασικών ανθρωπίνων αξιών και υπόκειται σε αλλαγές και εξελίξεις, βάση επιστημονικών διεργασιών, όπως και κάθε άλλη επιστήμη. Προέρχεται από φιλανθρωπικά, θρησκευτικά και δημοκρατικά ιδεώδη και φιλοσοφίες και έχει σαν παγκόσμιο στόχο το να γνωρίζει τις ανθρώπινες ανάγκες που προέρχονται από προσωπικές και κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και να βοηθά την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Επιδιώκει την απελευθέρωση των ίδιων των δυνατοτήτων που έχουν άτομα, ομάδες και κοινότητες, με σκοπό την επίτευξη κοινωνικής ισορροπίας και ευημερίας (‘Κοινωνικά Δικαιώματα και Κοινωνική Εργασία Συγκλίνουσες Αρχές και Επιδιώξεις», Βάρα Χ., Εκλογή (34), 1994, σελ. 79).

Οι κοινωνικοί λειτουργοί ως επαγγελματίες έχουν αναλάβει να πραγματοποιούν τους στόχους αυτούς όπως και άλλους εξίσου σημαντικούς. Έχουν αφιερωθεί στην υπηρεσία της ευημερίας και της ολοκλήρωσης των ανθρωπίνων υπάρξεων στην ανάπτυξη και στηνσιμοποίηση της επιστημονικής γνώσης πάνω στην ανθρώπινη και κοινωνική συμπεριφορά καθώς και στην αξιοποίηση των πηγών που θα βοηθήσουν στο να γνωρίσουμε το άτομο, την ομάδα, τις ανάγκες και φιλοδοξίες (Διεθνής Κώδικας Δεοντολογίας για Επαγγελματίες

Κοινωνικούς Λειτουργούς της «International Federation of Social Workers», Μετ. Παπαδοπούλου Β.).

Οι Κ. Λειτουργοί στην προσπάθειά τους να αναγνωρίσουν και να διαγνώσουν τα ψυχοκοινωνικά προβλήματα και να χορηγήσουν κοινωνικές υπηρεσίες στηρίζονται σε μερικές κεντρικές αξίες όπως το δικαίωμα της αυτοδιάθεσης, της μοναδικότητας του πελάτη, της αντικειμενικότητας του ίδιου του Κ. Λειτουργού, την παραδοχή διαφορών, τη χρησιμοποίηση ορίων και χρόνων. Συχνά όμως σαν αποτέλεσμα του ιδιαίτερου ρόλου και της ευθύνης τους στην κοινωνία, η σύγκρουση αξιών είναι μία καθημερινή πραγματικότητα για τους Κ. Λ. που βάζει σε δοκιμασία όλα όσα ξέρουν να κάνουν. Το ίδιο το επάγγελμα αντανakλά τα συμφέροντα της κοινωνίας και συχνά πιστοποιούν οι Κ. Λειτουργοί την σύγκρουση μεταξύ των αναγκών του δικαιούχου ή του πελάτη της ισχύουσας κοινωνικής πολιτικής. Με όπλα όμως τη σχέση και την διαβούλευση δηλώνουν την παρουσία τους σε όλους τους κοινωνικούς δεσμούς και εργάζονται με όλες τις τάξεις, κατηγορίες ανθρώπων και ανθρώπινους νόμους.

Τέλος οι Κ. Λειτουργοί ως επαγγελματίες, με συνέπεια και σταθερότητα έχουν εκδηλώσει την προσήλωση της στην υπεράσπιση της ατομικής ελευθερίας της προσωπικής ισοτιμίας και της πολιτικής αυτοδιάθεσης, ενώ παράλληλα υποστηρίζουν λύσεις που οδηγούν στην υιοθέτηση πολιτικών κοινωνικής δικαιοσύνης. Αυτές είναι: α) Η κινητοποίηση και αξιοποίηση των δυνατοτήτων κάθε ατόμου για το ξεπέρασμα των δυσκολιών της ζωής β) Η συμμετέχουσα συλλογική

δράση σε κοινοτικό επίπεδο για την διεκδίκηση και την απόκτηση κοινωνικών δικαιωμάτων για άτομα ή ομάδες (Κοινωνικά Δικαιώματα και Κοινωνική Εργασία Συγκλίνουσες Αρχές και Επιδιώξεις, Βάρα Χ. (1994), Εκλογή (34), σελ. 84).

1. Χώροι Εργασίας Κοινωνικού Λειτουργού

Η Κοινωνική Εργασία είναι ένα επάγγελμα που έχει σκοπό να φέρει αλλαγές στην κοινωνία γενικά αλλά και στις ιδιαίτερες μορφές ανάπτυξης της.

Οι επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί σκοπεύουν στην εξέλιξη της ευημερίας των ανθρώπων και τους βοηθούν να εκπληρώσουν τις επιδιώξεις τους, επίσης αναπτύσσουν και εφαρμόζουν επιστημονική γνώμη για τις ανθρωπίνες και κοινωνικές υπηρεσίες που στοχεύουν στο να ικανοποιήσουν ανάγκες ατόμων και ακόμα επιδιώκουν την παραγωγή της κοινωνικής πολιτικής.

Η δραστηριότητά τους εκτείνεται σε όλα τα επίπεδα των νομικών, οικονομικών και κοινωνικών πλαισίων και οι υπηρεσίες τους περιλαμβάνουν:

- Να βοηθούν τους ανθρώπους να αναπτύξουν τις ικανότητες τους ώστε να αντιμετωπίσουν ατομικά και συλλογικά κοινωνικά προβλήματα.
- Να προάγουν τη δύναμη και αυτοδιάθεση, προσαρμογή και ανάπτυξη
- Να εισάγουν δίκαιες κοινωνικές πολιτικές και υπηρεσίες για τις υπάρχουσες κοινωνικοοικονομικές πηγές

- Να αναπτύσσουν κοινωνικές διασυνδέσεις με όργανα που προσφέρουν κοινωνικοοικονομική βοήθεια

Οι χώροι εργασίας που προσφέρει ο κοινωνικός λειτουργός τις υπηρεσίες του είναι οι εξής:

A) Γενικευμένες υπηρεσίες: Εδώ παρέχει βασικές υπηρεσίες σε άτομα, οικογένειες κοινότητες ώστε να κατανοήσουν και να επιλύσουν προσωπικά και κοινωνικά τους προβλήματα, ερευνά μεθοδικά τη φύση, έκταση, αιτίες των προβλημάτων λαμβάνοντας υπόψη και άλλους σχετικούς παράγοντες. Προσδιορίζει το είδος βοήθειας και τις πηγές που χρειάζεται και εξασφαλίζει τη συνεργασία πελατών για την επίλυση των προβλημάτων τους. Ενεργεί σαν καταλύτης, για τα κοινωνικά προβλήματα σε διάφορους τομείς του πληθυσμού και ενθαρρύνει τη συμμετοχή τους ατόμου, της ομάδας και της κοινότητας στη δεσμοποίηση της κοινωνικής πρόνοιας βοηθώντας στη δημιουργία κοινωνικών οργανώσεων.

B) Ειδικευμένες υπηρεσίες: Παρέχει παρόμοιες υπηρεσίες όπως στις γενικευμένες έτσι όπως καθορίζονται από το τμήμα πληθυσμού που εξυπηρετούνται (π.χ. παιδιά, νέοι, ηλικιωμένοι). Επίσης όπως καθορίζονται από τους «περιθωριακούς» (π.χ. ανάπηρους, μετανάστες, εθνικές μειονότητες). Ακόμη από την μεθοδολογία που χρησιμοποιείται, Κοινωνική Εργασία με άτομα, με ομάδες ή με την Κοινότητα. Από το οργανωτικό πλαίσιο: σχολείο, ιατρικό κέντρο, ψυχιατρικό κέντρο κ.α.. Και τέλος από τον τομέα εργασίας ειδική πρόνοια, κοινωνική ασφάλιση, στέγαση κ.α.

Γ) Υπηρεσίες Υγείας και Ψυχικής Υγείας. Βοηθά με προγράμματα την πρόνοια της υγείας και υγιεινή εκπαίδευση με το να αναπτύσσει πολιτικές για την υγεία και υπηρεσίες. Υποστηρίζει τους ασθενείς, οι οικογένειές τους, και άλλους που εμπλέκονται στην ευημερία μέσα στα ανάλογα ιδρύματα, προσφέροντας εδώ και εξωνοσοκομειακές υπηρεσίες. Τον αφορά η ιατρική περίθαλψη στο σπίτι, η εκπαίδευση κοινωνικής υγιεινής, η ψυχική υγεία, η κοινοτική και σχολική ιατρική περίθαλψη. Τέλος, προσφέρει πρακτική και θεραπευτική βοήθεια με περιπτώσεις ψυχικής υγείας, ασθενών και των οικογενειών τους.

Δ) Υπηρεσίες στα Δικαστήρια. Προσπαθεί εδώ να προλάβει την επέκταση της παραπτωματοκότητας των ανηλίκων και να επιφέρει κοινωνική και ηθική αποκατάσταση στους ανήλικες και ενήλικες που είναι ένοχοι παραπτωματικής συμπεριφοράς. Συμβουλεύει εκείνους που μπορεί να κάνουν παραπτώματα, βοηθά τα άτομα που έχουν στερηθεί την ελευθερία και τις οικογένειές τους μέσα και έξω από τις φυλακές, και τέλος συμβάλλει στην αποκατάσταση ατόμων που είναι σε επιμέλεια ή έχουν αποφυλακισθεί.

Ε) Υπηρεσίες στη Βιομηχανία. Παρεμβαίνει στα ανθρώπινα προβλήματα, στο χώρο εργασίας, για ειδική νομοθεσία, επαγγελματική αποκατάσταση, υγιεινής, ασφάλεια, ελεύθερο χρόνο. Επίσης, παρέχει μέσα βοήθειας για την βελτίωση συνθηκών εργασίας και ποιότητα ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους καθώς και ενδιαφέρεται για υπηρεσίες όπως παιδικούς σταθμούς, καντίνες, συνεταιρισμούς και στεγαστικούς συνεταιρισμούς.

ΣΤ) Κοινοτική Ανάπτυξη: Προσφέρει εκπαίδευση και βοήθεια σε άτομα, ομάδες και κοινότητες. Τους διδάσκει να οργανώνουν και σχεδιάζουν τις πηγές κοινότητας και υπηρεσίες, να αναπτύσσει την γνωστικότητα των μελών και ομάδων της κοινότητας ώστε να αναλάβουν ενεργό ρόλο στον προγραμματισμό και εφαρμογή προγραμμάτων κοινοτικής ανάπτυξης. Οργανώνει τέλος και εποπτεύει γυχαγωγικές και εκπαιδευτικές κοινωνικές δραστηριότητες σε κοινοτικά κέντρα.

Ζ) Διεθνείς Υπηρεσίες: Συμβουλεύει και βοηθά ξεριζωμένα και διακινούμενα άτομα και ομάδες, από την πατρίδα τους σε νέες καταστάσεις, εμπλέκοντας διεθνείς επικοινωνίες και συμφωνίες.

Η) Διοίκηση: Τα καθήκοντα των κοινοτικών λειτουργών εδώ, περιλαμβάνουν έρευνα, σχεδιασμό, οργανωτική εργασία, νομοθεσία, ανάπτυξη προγραμμάτων και διοίκηση.

Θ) Εκπαίδευση: Εδώ οι Κ.Λ. διδάσκουν θεωρία και πρακτική και εποπτεύουν εργασία σε ανάλογα κέντρα ή ιδρύματα, και βοηθούν στην ανάπτυξη της κοιν. Εργασίας και ερευνητικών προγραμμάτων. (Διεθνής Κώδικας Δεοντολογίας για Επαγγελματίες Κοιν. Λειτουργούς της «International Federation of Social Worker» Μετ. Παπαδοπούλου Β.).

2. Συμβολή του Κ.Λ. στην αντιμετώπιση του προβλήματος της Σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

* Ο Κ. Λειτουργός παρέχοντας υπηρεσίες σε οποιονδήποτε από τους παραπάνω τομείς εργασίας, μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση του

προβλήματος της Σεξουαλικής Παρενόχλησης Γυναικών στους χώρους εργασίας.

Η βοήθεια του εντοπίζεται σε 3 κύριους τομείς:

✓ α) Ενημέρωση και αποδοχή του προβλήματος

Γ Μέσα στα πλαίσια του ρόλου του που περιλαμβάνει την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, ο Κ. Λειτουργός οφείλει να πληροφορεί και να ευαισθητοποιεί τους ενδιαφερόμενους άμεσα και μη, για τα προβλήματα που εμφανίζονται στο χώρο εργασίας, γενικότερα και ειδικότερα για το θέμα της Σεξουαλικής Παρενόχλησης. Η ενημέρωση θα πρέπει να απευθύνεται στους εργαζόμενους, στους εργοδότες, τους κρατικούς φορείς και στο κοινωνικό σύνολο. Οι τρόποι με τους οποίους μπορεί να επιτευχθεί αυτό είναι με προσωπικές συζητήσεις, με ανοικτές συζητήσεις στον εργασιακό χώρο με προσέγγιση αρμοδίων ατόμων που κατέχουν θέση στον κρατικό μηχανισμό και μπορούν να συμβάλλουν στην εξάλειψη του προβλήματος. Τέλος μέσω των Μ.Μ.Ε μπορεί να βοηθήσουν στην ευρύτερη ενημέρωση του κοινωνικού συνόλου για το πρόβλημα της Σεξουαλικής Παρενόχλησης.]

✓ β) Υποστήριξη θυμάτων

Γ Οι εργαζόμενες γυναίκες θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης απευθυνόμενες σε ένα Κοινωνικό λειτουργό μπορούν να δεχτούν συμβουλευτική και ψυχολογική υποστήριξη. *

Στην ψυχολογική υποστήριξη θα βοηθηθούν καταρχήν να ξεπεράσουν το αρχικό σοκ και τις ενοχές που τυχόν τους έχουν δημιουργηθεί.

Μέσω της συμβουλευτικής υποστήριξης θα μπορέσουν να πάρουν κάποιες πληροφορίες σχετικά με το πώς πρέπει να δράσουν οι ίδιες και που να απευθυνθούν για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.]

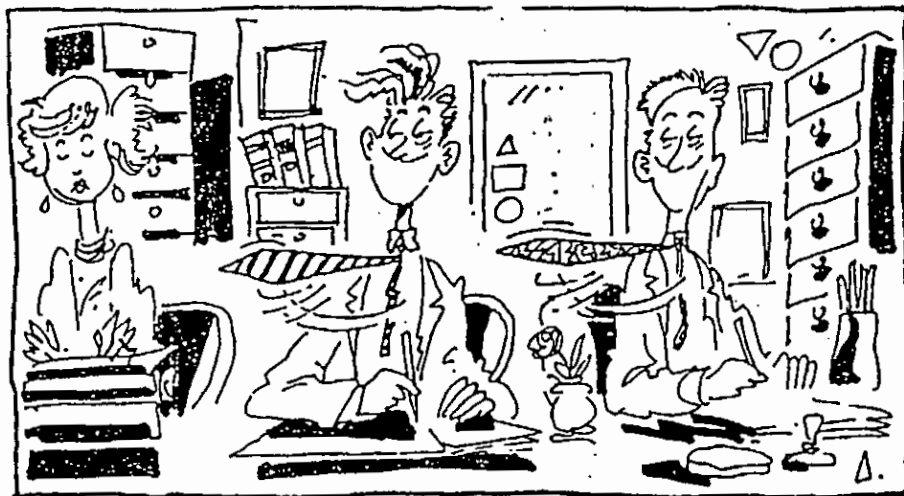
Σε τέτοιες περιπτώσεις η συμβολή του Κ. Λειτουργού είναι ιδιαίτερα σημαντική εφόσον μπορεί να αποτρέψει πιθανές απολύσεις ή παραιτήσεις γυναικών λόγω πιέσεων από την δουλειά τους, έτσι ώστε να διατηρηθεί με τον τρόπο αυτό η αξιοπρέπεια τους και να επιβάλλονται ποινές στους δράστες.

✱ Γ) Κινητοποίηση - Δραστηριοποίηση για την εξάλειψη του προβλήματος

Ο Κ. Λειτουργός έχοντας σφαιρική άποψη του προβλήματος πρέπει να συμβάλλει στη δραστηριοποίηση των εργαζομένων γυναικών για δημιουργία ομάδων ή οργανώσεων που να ασχολούνται με την προώθηση των δικαιωμάτων της γυναίκας στο χώρο εργασίας.

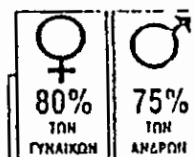
Επίσης, εργαζόμενος ο Κ. Λειτουργός σε οποιονδήποτε φορέα πρέπει να ασκεί πιέσεις στους αρμόδιους κρατικούς φορείς για τη νομική κάλυψη της Σεξουαλικής παρενόχλησης γυναικών στην Εργασία.]

Λέμματα με... σημασία



ΓΕΝΟΦΟΒΙΚΕΣ
ΕΝΟΧΑΣΙΕΙΣ
ΣΕ ΒΑΡΟΣ
ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΕΡΕΥΝΑ



Γνωρίζουν περισσότερες εργαζόμενες γυναίκες που παρενοχλήθηκαν σεξουαλικά

Γράφημα: Α. Νικολάου/ΤΑ ΝΕΑ

ΤΕΛΕΣ

ΜΟΣΧΑ: Τρεις στους τέσσερες Ρώσους που έχασαν τη δουλειά τους πέρσι ήταν γυναίκες. Αυτές που κάποτε αποτελούσαν το ήμισυ του ρωσικού εργατικού δυναμικού, αντιπροσωπεύουν σήμερα το 75% των καταγεγραμμένων στους επίσημους καταλόγους ανέργων.

ΒΟΗΘΗ: Οι φεμινιστικές οργανώσεις κήρυξαν την πρώτη εθνική απεργία γυναικών με την ευκαιρία της Διεθνούς Ημέρας των Δικαιωμάτων της Γυναίκας, μεθαύριο. Οι γυναίκες καλούνται ν' αφήσουν τα παιδιά στο σύζυγο και να διαδηλώσουν στους δρόμους για τις διακρίσεις σε θέματα οικιακά, επαγγελματικά και μισθοδοτικά.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

ΣΤΑ πλαίσια της ευρωπαϊκής κοινήνωσης για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η επιτροπή διακομματικής συνεργασίας γυναικών δίνει την Πέμπτη 17 Μαρτίου συνέντευξη Τύπου στις 12 το μεσημέρι στο Ζάμπριε.

Το αποκλειστικό πρόβλημα των Ελληνίδων να έχουν μόνο το 5,4% της συμμετοχής τους και στο ελληνικό Κοινοβούλιο ευχόμαστε, λένε οι γυναίκες της επιτροπής, στις ευρωεκλογές του Ιουνίου να απολεισθεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η έρευνα διεξήχθη στην Άρτα τον Ιανουάριο του 1997, την εβδομάδα 27-31 Ιανουαρίου, και είχε ως στόχο τη συλλογή στοιχείων για το θέμα της «Σεξουαλικής Παρενόχλησης των γυναικών στο χώρο εργασίας». Η συλλογή των στοιχείων πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο του κλειστού ερωτηματολογίου και με ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής. Η εκλογή του δείγματος ήταν τυχαία και τα ερωτηματολόγια απευθύνονταν σε γυναίκες όλων των ηλικιών, εργαζόμενες στον Ιδιωτικό και στον Δημόσιο τομέα.

Διανεμήθηκαν 60 ερωτηματολόγια, 30 απευθύνονταν σε γυναίκες εργαζόμενες στον Ιδιωτικό τομέα και 30, αντιστοίχως, στον δημόσιο. Στον δημόσιο τομέα διανεμήθηκαν στις ακόλουθες υπηρεσίες:

1. Δ.Ε.Η.
2. Ο.Τ.Ε.
3. Ε.Ο.Π.
4. Αγροτική Τράπεζα
5. Νοσηλευτική Σχολή
6. Γενικό Νομαρχιακό Νοσοκομείο Άρτας - Διοικητικό Προσωπικό.

Στον ιδιωτικό τομέα τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν σε εργαζόμενες σε:

1. Ιδιωτικές σχολές - φροντιστήρια

2. Super - Market
3. Καταστήματα
4. Fast Food - Cafeterias
5. Φαρμακεία
6. Εργοστάσιο - Συσκευαστήριο

Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 24 ερωτήσεις και χωρίζεται σε 5 μέρη. Οι πρώτες ερωτήσεις αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων, όπως π.χ. ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, τομέας και χρόνια εργασίας. Το Β΄ μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από 2 ερωτήσεις και αποσκοπεί στον καθορισμό της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το γ΄ μέρος περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις σχετικά με τα πιθανά θύματα και θύτες του φαινομένου. Οι επόμενες 6 ερωτήσεις αποσκοπούν στη διερεύνηση του φαινομένου στους χώρους εργασίας και, τέλος, το ε΄ μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από 5 ερωτήσεις σχετικές με τις αντιδράσεις των ερωτηθέντων και την αντιμετώπιση του φαινομένου της Σεξουαλικής Παρενόχλησης.

Κατά τη διανομή των ερωτηματολογίων δεν παρουσιάστηκε κάποιο ουσιαστικό πρόβλημα. Όλες οι εργαζόμενες δέχθηκαν με ευχαρίστηση να απαντήσουν στις ερωτήσεις και αρκετές εκδήλωσαν την επιθυμία να τους δινόταν η δυνατότητα να εκφράζονται πιο συχνά για θέματα που αφορούν τις γυναίκες.

Οι προϊστάμενοι των υπηρεσιών, παρ όλο που οι περισσότεροι αν όχι όλοι, ήταν άνδρες, έδωσαν με άνεση την άδεια να διεξαχθεί η έρευνα στον εργασιακό τους χώρο, ενώ πολλοί από αυτούς μαζί με τους άνδρες εργαζόμενους εξέφραζαν με χιούμορ το παράπονο τους, επειδή δεν τους δίνονταν δυνατότητα να απαντήσουν σε ένα ανάλογο ερωτηματολόγιο που να αφορά τη «Σεξουαλική Παρενόχληση των ανδρών στο χώρο της Εργασίας».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

Εισαγωγή

Με σκοπό τη συλλογή στοιχείων για το θέμα της Σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στο χώρο εργασίας διεξήχθη έρευνα στο χώρο της Άρτας. Η έρευνα έγινε με τη μέθοδο του κλειστού ερωτηματολογίου και έλαβαν μέρος 60 γυναίκες - εργαζόμενες στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα.

Στον προσπάθεια να αναλυθούν στατιστικά οι απαντήσεις χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS και επήλθαν τα ακόλουθα αποτελέσματα, τα οποία παρουσιάζονται με δύο τρόπους

1. Περιγραφική στατιστική ανάλυση του δείγματος
2. Στατιστική ανάλυση του δείγματος

1. Αποτελέσματα Έρευνας

ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

- Η ηλικία του δείγματος των γυναικών κυμαίνεται από 20 έως 52 ετών.

Ηλικία (Ετη)	Αριθμός (%) γυναικών
Μέχρι 30	24 (40%)
31 - 40	18 (30%)
41 και άνω	11 (18,3%)

Το 40% του δείγματος των γυναικών είναι ηλικίας μέχρι 30 ετών.

- Οικογενειακή Κατάσταση

Οικογενειακή Κατάσταση	Αριθμός (%) γυναικών
Αγαμη	15 (25%)
Εγγαμη	43 (71,7%)
Εν διαστάσει	2 (3,3%)

Το 71,7% του δείγματος των γυναικών είναι παντρεμένες, ενώ το 25% του δείγματος το αποτελούν ανύπαντρες γυναίκες.

- Μορφωτικό επίπεδο

Μορφωτικό Επίπεδο	Αριθμός (%) γυναικών
Δημοτικό	2 (3,3%)
Γυμνάσιο	3 (5%)
Λύκειο	32 (53,3%)
Ανώτερη Σχολή	14 (23,3%)
Ανώτατη Σχολή	9 (15%)

Το 53,3% του δείγματος των γυναικών έχουν τελειώσει το Λύκειο, το 23,3% έχουν πτυχίο Ανώτερης Σχολής, ενώ μόνο το 15% των γυναικών είναι απόφοιτες Ανώτατης Σχολής.

• Τομέας Εργασίας

Τομέας Εργασίας	Αριθμός (%) γυναικών
Ιδιωτικός	30 (50%)
Δημόσιος	30 (50%)

Το 50% του δείγματος των γυναικών εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα και το υπόλοιπο 50% του δείγματος στον Δημόσιο τομέα.

- Λαμβάνοντας υπόψιν τις γυναίκες που εργάζονται στον Δημόσιο τομέα, ακολουθεί ο πίνακας που παραθέτει τις απαντήσεις τους σχετικά με το ποιά ιεραρχική θέση κατέχουν στην εργασία τους.

Ιεραρχική θέση	Αριθμός (%) γυναικών
Διευθυντικό στέλεχος	1 (3,4%)
Διοικητικό προσωπικό	21 (70%)
Εκπαιδευτικό προσωπικό	7 (23,4%)

Το 70% των γυναικών του δείγματος που εργάζονται στον Δημόσιο τομέα ανήκουν στο Διοικητικό προσωπικό, ενώ το 23,4% ανήκουν στο Εκπαιδευτικό προσωπικό.

- Ο παρακάτω πίνακας παραθέτει τις απαντήσεις των γυναικών σχετικά με την κατηγορία επαγγέλματος που κατέχουν στον Ιδιωτικό τομέα.

Επαγγελματική κατηγορία	Αριθμός (%) γυναικών
Εμπορος	4 (13,4%)
Ελεύθερος επαγγελματίας	6 (20%)
Βοηθητικό προσωπικό	5 (16,7%)
Εργάτρια	7 (23,4%)
Εκπαιδευτικό προσωπικό	3 (10%)

Το 23,4% των γυναικών του δείγματος που ανήκουν στον Ιδιωτικό τομέα δουλεύουν ως εργάτριες, ενώ το 20% των γυναικών είναι ελεύθεροι επαγγελματίες.

• Χρόνια εργασίας

Χρόνια εργασίας	Αριθμός (%) γυναικών
Μέχρι 5	14 (23,3%)
6 - 10	17 (28,3%)
11 - 20	20 (33,3%)
20 και άνω	6 (10%)

Το 33,3% των γυναικών του δείγματος εργάζονται από 11 μέχρι 20 χρόνια, ενώ το 28,3% του δείγματος εργάζεται από 6 μέχρι 10 χρόνια.

B. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΕΝΝΟΙΑΣ

- Ο παρακάτω πίνακας παραθέτει τις απαντήσεις των γυναικών του δείγματος σχετικά με το ποιά από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς ανάγονται στην σφαίρα της Σ.Π.

	Αριθμός (%) γυναικών	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Καθημερινές φιλοφρονήσεις σχετικά με την εμφάνιση, προσφορά δώρων, τηλεφωνήματα	6 (10%)	53 (88,3%)
Ανεπιθύμητα βλέμματα ή πρόστυχες χειρονομίες	40 (66,7%)	19 (31,7%)
Επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσεμνων εικόνων	11 (18,3%)	48 (80%)
Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάρδια ή τσιμπήματα στο σώμα	43 (71,7%)	16 (26,7%)
Ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις, πίεση σεξουαλ. πράξεις, άσεμνες παρατηρήσεις και σχόλια	40 (66,7%)	19 (31,7%)

Παρατηρούμε ότι το 71,7% των γυναικών του δείγματος πιστεύουν ότι τα ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάρδια ή τσιμπήματα στο σώμα αποτελούν ενδείξεις Σ.Π.

- Ακολουθεί ο πίνακας με τις απαντήσεις των γυναικών στην ερώτηση για το πώς θεωρούν τα ανεπιθύμητα αγγίγματα ή σεξουαλικά σχόλια για την εμφάνισή τους στο χώρο εργασίας

	Αριθμός (%) γυναικών
Φυσιολογικό και αναγκαίο στο χώρο εργασίας	2 (3,3%)
Σαν κάτι που σας ενοχλεί	26 (43,3%)
Μια πράξη που σας μειώνει και αποτελεί κατάχρηση της εξουσίας	31 (51,7%)

Το 51,7% των γυναικών του δείγματος θεωρούν ότι αυτός ο τρόπος συμπεριφοράς αποτελεί μια πράξη που τους μειώνει και αποτελεί κατάχρηση εξουσίας.

Γ. ΠΙΘΑΝΑ ΘΥΜΑΤΑ - ΘΥΤΕΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

- Ο παρακάτω πίνακας παραθέτει τις απαντήσεις του δείγματος σχετικά με το ποιός πιστεύουν ότι θα μπορούσε να είναι θύμα Σ.Π.

	Αριθμός (%) γυναικών
Όλες οι γυναίκες	39 (65%)
Γυναίκες που προκαλούν	18 (30%)
Κάτι άλλο	2 (3,3%)

Το 65% του δείγματος των γυναικών απάντησαν ότι όλες οι γυναίκες μπορεί να είναι θύματα Σ.Π.

- Οι απαντήσεις που δόθηκαν στην ερώτηση σχετικά με ποιές ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύματα Σ.Π. είναι οι ακόλουθες

	Αριθμός (%) γυναικών
Χωρισμένες γυναίκες	11 (18,3%)
Γυναίκες με σωματικές αναπηρίες	5 (8,3%)
Νέες γυναίκες που εργάζονται για πρώτη φορά	34 (56,7%)
Κάτι άλλο	8 (13,3%)

Το 56,7% του δείγματος των γυναικών απάντησαν ότι οι νέες γυναίκες που εργάζονται για πρώτη φορά είναι πιο πιθανό να πέσουν θύματα Σ.Π.

- Στην ερώτηση σχετικά με το από ποιούς πιστεύουν ότι προέρχεται η Σ.Π. λάβαμε τις ακόλουθες απαντήσεις.

	Αριθμός (%) γυναικών
Από άνδρες ιεραρχικά ανώτερους	38 (63,3%)
Από άνδρες ιεραρχικά κατώτερους	6 (10%)
Από άνδρες ισόβαθμους συναδέλφους	4 (6,7%)
Από άνδρες πελάτες υπηρεσιών	6 (10%)

Το 63,3% του δείγματος των γυναικών πιστεύουν ότι η Σ.Π. προέρχεται από άνδρες ιεραρχικά ανώτερους.

- Ακολουθεί ο πίνακας που παραθέτει τις απαντήσεις των γυναικών σχετικά με το ποιοί υπερτέρουν στον χώρο εργασίας όταν εμφανίζεται Σ.Π.

	Αριθμός (%) γυναικών
Υπερτερούν αριθμητικά οι άνδρες	5 (8,3%)
Υπερτερούν αριθμητικά οι γυναίκες	1 (1,7%)
Υπάρχει ίση κατανομή ανδρών-γυναικών	3 (5%)
Δεν παίζει ρόλο η κατανομή	50 (83,3%)

Το 83,3% του δείγματος των γυναικών πιστεύουν ότι δεν παίζει ρόλο η κατανομή ανδρών - γυναικών στο χώρο εργασίας για την εμφάνιση Σ.Π.

Δ. ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Στην ερώτηση αν έχουν αντιληφθεί δύματα Σ.Π. στο χώρο εργασίας τους ελήφθησαν οι ακόλουθες απαντήσεις

	Αριθμός (%) γυναικών
ΝΑΙ	20 (33,3%)
ΟΧΙ	38 (63,3%)

Το 63,3% του δείγματος των γυναικών απάντησαν ότι δεν έχουν αντιληφθεί δύματα Σ.Π. στο χώρο εργασίας τους.

- Ακολουθεί ο πίνακας που παραθέτει τις απαντήσεις των γυναικών σχετικά με το αν έχουν πέσει θύματα Σ.Π. κατά την διάρκεια της εργασίας

	Αριθμός (%) γυναικών
ΝΑΙ	12 (20%)
ΟΧΙ	41 (68,3%)
ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	2 (3,3%)

Το 20% του δείγματος των γυναικών απάντησαν ότι έχουν πέσει θύματα Σ.Π. κατά την διάρκεια της εργασίας τους.

- Λαμβάνοντας υπόψιν τις γυναίκες που απάντησαν ότι έχουν πέσει θύματα Σ.Π. θα εξεταστούν οι τις ακόλουδες ερωτήσεις :

Ακολουθεί ο πίνακας που παραθέτει τις απαντήσεις των 12 γυναικών σχετικά με το πότε συνέβη η Σ.Π.

	Αριθμός (%) γυναικών
Όταν έμαχνα για δουλειά	2 (16,7%)
Όταν υπέβαλλα αίτηση πρόσληψης	1 (8,3%)
Κατά την διάρκεια της εργασίας	9 (75%)

Το 75% του δείγματος των γυναικών που παρενοχλήθηκαν σεξουαλικά απάντησαν ότι δέχθηκαν την Σ.Π. κατά την διάρκεια της εργασίας τους.

Οι απαντήσεις των γυναικών στην ερώτηση «από ποιά κατηγορία προήλθε το περιστατικό» ήταν οι ακόλουδες

	Αριθμός (%) γυναικών
Από άνδρα ιεραρχικά ανώτερο	7 (58,3%)
Από άνδρα ισόβαθμο συνάδελφο	2 (16,7%)
Από άνδρα πελάτη υπηρεσιών	3 (25%)

Το 58,3% του δείγματος των γυναικών απάντησαν ότι η Σ.Π. που δέχθηκαν προήλθε από άνδρα ιεραρχικά ανώτερο.

Ακολουθεί ο πίνακας που παραθέτει τις απαντήσεις των γυναικών που δέχθηκαν Σ.Π. σχετικά με το πώς αντέδρασαν μετά το περιστατικό

	Αριθμός (%) γυναικών	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Αποσιωποίση του συμβάντος	7 (58,3%)	5 (41,7%)
Παραίτηση από την εργασία	5 (41,7%)	7 (58,3%)
Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	1 (8,3%)	11 (91,7%)
Υποβολή μήνυσης	0 (0%)	12 (100%)
Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	1 (8,3%)	11 (91,7%)
Κοινοποίηση στους συναδέλφους	1 (8,3%)	11 (91,7%)
Κοινοποίηση στο οικογενειακό περιβάλλον	7 (58,3%)	5 (41,7%)
Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	8 (66,7%)	4 (33,3%)
Κοινοποίηση στις αρμόδιες αρχές	0 (0%)	12 (100%)
Κοινοποίηση στα ΜΜΕ	0 (0%)	12 (100%)
Όλα τα παραπάνω	0 (0%)	12 (100%)

Το 66,7% του δείγματος των γυναικών που έχουν δεχθεί Σ.Π. απάντησε ότι θα το κοινοποιούσε στο φιλικό τους περιβάλλον, ενώ καμία γυναίκα δεν θα υπέβαλλε μήνυση, ή θα το κοινοποιούσε στις αρμόδιες αρχές και τα ΜΜΕ.

Ακολουθεί ο πίνακας που παραθέτει τις απαντήσεις των γυναικών σχετικά με το πού απευδύνθηκαν μετά το περιστατικό της Σ.Π.

	Αριθμός (%) γυναικών
Στον εργοδότη - προϊστάμενο	1 (8,33%)
Στους συναδέλφους	2 (16,7%)
Στο οικογενειακό περιβάλλον	7 (58,3%)
Στο φιλικό περιβάλλον	2 (16,7%)

Το 58,3% του δείγματος των γυναικών απάντησαν ότι μετά την Σ.Π. απευδύνθηκαν στο οικογενειακό περιβάλλον.

Ε. ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

- Ακολουθεί ο πίνακας που παραθέτει τις απαντήσεις όλων των γυναικών του δείγματος σχετικά με το πώς θα αντιδρούσαν αν τις παρενοχλούσε σεξουαλικά ο προϊστάμενός τους

	Αριθμός (%) γυναικών	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Αποσιωποίηση του συμβάντος	12 (20%)	45 (75%)
Παραίτηση από την εργασία	10 (16,7%)	47 (78,3%)
Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	14 (23,3%)	43 (71,7%)
Υποβολή μήνυσης	12 (20%)	45 (75%)
Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	6 (10%)	51 (85%)

	Αριθμός (%) γυναικών	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Κοινοποίηση στους συναδέλφους	9 (15%)	48 (80%)
Κοινοποίηση στο οικογενειακό περιβάλλον	23 (38,3%)	34 (56,7%)
Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	12 (20%)	45 (75%)
Κοινοποίηση στις αρμόδιες αρχές	9 (15%)	48 (80%)
Κοινοποίηση στα ΜΜΕ	2 (3,3%)	55 (91,7%)
Όλα τα παραπάνω	0 (0%)	57 (95%)

Το 38,3% του δείγματος των γυναικών απάντησαν ότι θα το κοινοποιούσαν στο οικογενειακό περιβάλλον αν είχαν δεχθεί Σ.Π. από τον προϊστάμενό τους, ενώ το 23,3% των γυναικών θα ζητούσαν μετάθεση από τον εργασιακό χώρο.

- Ο παρακάτω πίνακας παραθέτει τις απαντήσεις των γυναικών σχετικά με την αντίδρασή τους αν τους παρενοχλούσε σεξουαλικά ένας συνάδελφός τους

	Αριθμός (%) γυναικών	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Αποσιωποίηση του συμβάντος	17 (28,3%)	39 (65%)
Παραίτηση από την εργασία	2 (3,3%)	54 (90%)
Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	14 (23,3%)	42 (70%)

	Αριθμός (%) γυναικών	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Υποβολή μήνυσης	6 (10%)	50 (83,3%)
Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	18 (30%)	38 (63,3%)
Κοινοποίηση στους συναδέλφους	7 (11,7%)	49 (81,7%)
Κοινοποίηση στο οικογενειακό περιβάλλον	17 (28,3%)	39 (65%)
Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	10 (16,7%)	46 (76,7%)
Κοινοποίηση στις αρμόδιες αρχές	5 (8,3%)	51 (85%)
Κοινοποίηση στα ΜΜΕ	1 (1,7%)	55 (91,7%)
Όλα τα παραπάνω	2 (3,3%)	54 (90%)

Το 30% του δείγματος των γυναικών απάντησαν ότι θα κοινοποιούσαν στον προϊστάμενο την Σ.Π. που θα δεχόταν από κάποιο συνάδελφό τους, ενώ το 28,3% των γυναικών θα αποσιωπούσε το συμβάν.

- Ο παρακάτω πίνακας παραθέτει τις απαντήσεις των γυναικών σχετικά με το πώς θα αντιδρούσαν αν τις παρενοχλούσε σεξουαλικά κάποιος πελάτης

	Αριθμός (%) γυναικών	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Αποσιωποίηση του συμβάνοντος	14 (23,3%)	42 (70%)

	Αριθμός (%) γυναικών	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Παραίτηση από την εργασία	2 (3,3%)	54 (90%)
Μετάθεση από τον εργασιακό χώρο	5 (8,3%)	51 (85%)
Υποβολή μήνυσης	10 (16,7%)	46 (76,7%)
Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	26 (43,3%)	30 (50%)
Κοινοποίηση στους συναδέλφους	11 (18,3%)	45 (75%)
Κοινοποίηση στο οικογενειακό περιβάλλον	18 (30%)	38 (63,3%)
Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον	14 (23,3%)	42 (70%)
Κοινοποίηση στις αρμόδιες αρχές	3 (5%)	53 (88,3%)
Κοινοποίηση στα ΜΜΕ	1 (1,7%)	55 (91,7%)
Όλα τα παραπάνω	1 (1,7%)	55 (91,7%)

Το 43,3% του δείγματος των γυναικών απάντησαν ότι θα το κοινοποιούσαν στον προϊστάμενό τους αν δεχόταν Σ.Π. από κάποιο πελάτη.

- Ακολουθούν οι απαντήσεις των γυναικών του δείγματος σχετικά με το πού θα απευδύνονταν σε περίπτωση Σ.Π.

	Αριθμός (%) γυναικών
Στον εργοδότη / προϊστάμενο	13 (21,7%)
Στους συναδέλφους	3 (5%)

Στο οικογενειακό περιβάλλον	22 (36,7%)
Στο φιλικό περιβάλλον	7 (11,7%)
Στην Αστυνομία	5 (8,3%)
Κάπου αλλού	5 (8,3%)

Το 36,7% του δείγματος των γυναικών απάντησε ότι θα απευδύνονταν στο οικογενειακό τους περιβάλλον σε περίπτωση Σ.Π., ενώ το 21,7% των γυναικών θα απευδύνονταν στον εργοδότη τους.

- Ο παρακάτω πίνακας παραθέτει τις απαντήσεις των γυναικών σχετικά με το αν έχουν επαρκή ενημέρωση για το πού θα μπορούσαν να απευθυνθούν ή τι θα μπορούσαν να κάνουν σε περίπτωση Σ.Π.

Επαρκή ενημέρωση;	Αριθμός (%) γυναικών
ΝΑΙ	33 (55%)
ΟΧΙ	24 (40%)

Το 55% του δείγματος των γυναικών απάντησαν ότι έχουν επαρκή ενημέρωση για το πού θα μπορούσαν να απευθυνθούν σε περίπτωση Σ.Π.

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό τεστ χ^2 για να εξετάσει αν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ διαφόρων μεταβλητών όπως η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, ο τομέας εργασίας των γυναικών του δείγματος και μεταβλητών όπως το τί θεωρούν ότι είναι η Σ.Π., ποιά μπορεί να είναι τα θύματα και ποιοί οι δράστες του φαινομένου καθώς ποιός είναι ο τρόπος αντιμετώπισης μιας τέτοιας

κατάστασης. Μετά την εμφάνιση μέσω του παραπάνω τεστ σημαντικών σχέσεων εξάρτησης μεταξύ των μεταβλητών εφαρμόστηκε ο παραμετρικός συντελεστής συσχέτισης Gamma προκειμένου να μετρηθεί ο βαθμός εξάρτησης.

- Υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ της ηλικίας των γυναικών του δείγματος και του ότι θα αποσιωπούσαν το συμβάν αν τους παρενοχλούσε σεξουαλικά ένας συνάδελφός τους ($p = 0,0089$, $\text{Gamma} = - 0,33511$).

ΗΛΙΚΙΑ (ΕΤΗ)	Αποσιωποίηση του συμβάντος της Σ.Π.	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Μέχρι 30	7 (29,2%)	17 (70,8%)
31 - 40	2 (12,5%)	14 (87,5%)
41 και άνω	7 (70%)	3 (30%)

Το 70% του δείγματος των γυναικών ηλικίας από 41 ετών και άνω απάντησαν ότι θα αποσιωπούσαν το συμβάν της Σ.Π. που θα δέχονταν από κάποιο συνάδελφό τους, το 29,2% των γυναικών ηλικίας μέχρι 30 ετών θα αντιδρούσε με τον ίδιο τρόπο, ενώ μόνο το 12,5% των γυναικών ηλικίας 31 έως 40 ετών θα αποσιωπούσε το συμβάν της Σ.Π.

- Υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ της ηλικίας των γυναικών του δείγματος και το αν έχουν επαρκή ενημέρωση για το πού θα μπορούσαν να απευθυνθούν ή τί θα μπορούσαν να κάνουν σε περίπτωση Σ.Π. ($p = 0,0353$, $\text{Gamma} = - 0,29612$).

ΗΛΙΚΙΑ (ΕΤΗ)	Επαρκή ενημέρωση;	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Μέχρι 30	10 (41,7%)	14 (58,3%)
31 - 40	13 (81,3%)	3 (18,8%)
41 και άνω	5 (50%)	5 (50%)

Παρατηρείται ότι το 81,3% των γυναικών του δείγματος ηλικίας 31 έως 40 ετών απάντησαν ότι έχουν επαρκή ενημέρωση για το πού θα μπορούσαν να απευθυνθούν ή τι θα μπορούσαν να κάνουν σε περίπτωση Σ.Π. ενώ μόνο το 41,7% των γυναικών ηλικίας μέχρι 30 ετών έδωσε την ίδια απάντηση.

- Υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό ή Δημόσιο τομέα εργασίας και το αν θα κοινοποιούσαν στο οικογενειακό τους περιβάλλον την Σ.Π. που θα δέχονταν από τον προϊστάμενό τους ($p = 0,0052$, Gamma = - 0,65393).

ΤΟΜΕΑΣ	Κοινοποίηση στο οικογενειακό περιβάλλον	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
Ιδιωτικός	7 (23,3%)	23 (76,7%)
Δημόσιος	16 (59,3%)	11 (40,7%)

Παρατηρούμε ότι το 59,3% του δείγματος των γυναικών που εργάζονται στον Δημόσιο τομέα θα κοινοποιούσαν το συμβάν της Σ.Π. στο οικογενειακό τους περιβάλλον, ενώ μόνο το 23,3% των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα θα αντιδρούσαν το ίδιο.

- Υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό ή Δημόσιο τομέα και το αν θα κοινοποιούσαν το συμβάν της Σ.Π. από κάποιο συνάδελφό τους στον προϊστάμενο ($p = 0,0356$, Gamma = - 0,54839)

ΤΟΜΕΑΣ	Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
Ιδιωτικός	6 (20%)	24 (80%)
Δημόσιος	12 (46,2%)	14 (53,8%)

Παρατηρείται ότι το 46,2% των γυναικών που εργάζονται στον Δημόσιο τομέα θα κοινοποιούσαν στον προϊστάμενό τους το συμβάν της Σ.Π. από κάποιο συνάδελφό τους, ενώ μόνο το 20% των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα θα αντιδρούσαν με τον ίδιο τρόπο.

- Υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό ή Δημόσιο τομέα και το αν θα κοινοποιούσαν το συμβάν της Σ.Π. από κάποιο συνάδελφό τους στο οικογενειακό τους περιβάλλον ($p = 0,0157$, $\text{Gamma} = - 0,62162$).

ΤΟΜΕΑΣ	Κοινοποίηση στο οικογενειακό περιβάλλον	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
Ιδιωτικός	5 (16,7%)	25 (83,3%)
Δημόσιος	12 (46,2%)	14 (53,8%)

Παρατηρείται ότι το 46,2% των γυναικών που εργάζονται στον Δημόσιο τομέα απάντησαν ότι θα κοινοποιούσαν το συμβάν της Σ.Π. από κάποιο συνάδελφό τους στο οικογενειακό τους περιβάλλον, ενώ μόνο το 16,7% των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα θα αντιδρούσαν με τον ίδιο τρόπο.

- Υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό ή Δημόσιο τομέα και το αν θα κοινοποιούσαν το συμβάν της Σ.Π. από κάποιο πελάτη στον προϊστάμενό τους ($p = 0,0337$, $\text{Gamma} = - 0,52381$).

ΤΟΜΕΑΣ	Κοινοποίηση στον προϊστάμενο	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
Ιδιωτικός	10 (33,3%)	20 (66,7%)
Δημόσιος	16 (61,5%)	10 (38,5%)

Παρατηρείται ότι το 61,5% των γυναικών που εργάζονται στον Δημόσιο τομέα απάντησαν ότι θα κοινοποιούσαν στον προϊστάμενό τους το συμβάν της Σ.Π. από κάποιο πελάτη, ενώ μόνο το 33,3% των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα θα αντιδρούσε το ίδιο.

- Υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό ή Δημόσιο τομέα και το αν θα κοινοποιούσαν στους συναδέλφους τους το συμβάν της Σ.Π. από κάποιο πελάτη ($p = 0,0487$, Gamma = - 0,6000).

ΤΟΜΕΑΣ	Κοινοποίηση στους συναδέλφους	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
Ιδιωτικός	3 (10%)	27 (90%)
Δημόσιος	8 (30,8%)	18 (69,2%)

Παρατηρείται ότι το 30,8% των γυναικών που εργάζονται στον Δημόσιο τομέα θα κοινοποιούσαν στους συναδέλφους τους το συμβάν της Σ.Π. από κάποιο πελάτη, ενώ μόνο το 10% των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα θα αντιδρούσαν το ίδιο.

Όσον αφορά τις σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις ανάλογα με τον τομέα εργασίας - δημόσιος ή ιδιωτικός - θα έλεγε κανείς ότι ήταν αναμενόμενες. Ο δημόσιος τομέας παρέχει σιγουριά λόγω της μονιμότητάς του, και έτσι οι εργαζόμενες πιο εύκολα θα κατέληγαν στο να κάνουν γνωστή την ανάρμοστη συμπεριφορά του προϊσταμένου, του συναδέλφου ή του πελάτη. Αντίθετα, ο Ιδιωτικός τομέας είναι «εύθραυστος» και έτσι οι εργαζόμενες με λιγότερη άνεση θα έκαναν γνωστή τη σεξουαλική παρενόχληση εις βάρος τους από φόβο μήπως απολυθούν ή μήπως παροτρυνθούν να σταματήσουν αν εργάζονται.

Στο δημόσιο τομέα επίσης λίγο-πολύ όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και δεν χρειάζεται να απολογούνται για τις πράξεις και τις αντιδράσεις τους στον εργοδότη που στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι ανύπαρκτος. Αντίθετα, στον ιδιωτικό τομέα σπάνιες είναι οι περιπτώσεις που οι εργαζόμενες αντιδρούν άμεσα στη σεξουαλική παρενόχληση αφ' ενός γιατί το «αφεντικό» είναι παρόν και επιτηρεί και αφ' ετέρου γιατί στις μέρες μας οι θέσεις εργασίας είναι λιγοστές και κανείς δεν θέλει να ρισκάρει την απόλυση.

2. Συσχετισμός αποτελεσμάτων έρευνας στην Άρτα με αντίστοιχη μελέτη στο χώρο της Πάτρας

Στο σημείο αυτό επιχειρείται σύγκριση των αποτελεσμάτων της έρευνας που έγινε στην Άρτα, μια πόλη της Ηπείρου με διαφορετική νοοτροπία και σίγουρα μια πιο κλειστή κοινωνία, με ανάλογη μελέτη που πραγματοποιήθηκε από ομάδα σπουδαστριών του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του Τ.Ε.Ι. Πάτρας το Δεκέμβριο του 1995 στο χώρο της Πάτρας όπου έλαβαν μέρος 100 εργαζόμενες στον Ιδιωτικό και στον Δημόσιο τομέα. (βλ. Παράρτημα).

Όσον αφορά τον καθορισμό της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις δύο έρευνες, καθώς οι εργαζόμενες στην Άρτα θεωρούν ως σεξουαλική παρενόχληση τα ανεπιθύμητα βλέμματα και τις πρόστυχες χειρονομίες (66,7%) και το αντίστοιχο ποσοστό της έρευνας στην Πάτρα είναι (31,7%), ενώ αντίθετα οι εργαζόμενες της Άρτας δεν θεωρούν σεξουαλική παρενόχληση τις

καθημερινές φιλοφρονήσεις σχετικά με την εμφάνιση σε ποσοστό (6%) με αντίστοιχο ποσοστό της έρευνας που προηγήθηκε (22,8%).

Και στις δύο έρευνες οι εργαζόμενες με υψηλά ποσοστά πιστεύουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι κάτι που τις ενοχλεί και αποτελεί κατάχρηση εξουσίας. (Άρτα 51,7% - Πάτρα 45,5%),

Σημαντική διαφορά στις απαντήσεις επίσης υπάρχει και στην ερώτηση για το ποιος πιστεύουν ότι μπορεί να είναι θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς η έρευνα στην Άρτα δίνει ποσοστό 50% στις γυναίκες που προκαλούν, με αντίστοιχο ποσοστό 3% στο χώρο της Πάτρας.

Διαφορές υπάρχουν και στην ερώτηση για το ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι εργαζόμενες στην Άρτα δίνουν τα ακόλουθα ποσοστά:

- Χωρισμένες γυναίκες 18,3%
- Νέες που εργάζονται για πρώτη φορά 56,7% ενώ η έρευνα στην Πάτρα έδωσε 5% και 11,9%, αντίστοιχα

Σημαντικές επίσης είναι οι αντιδράσεις των γυναικών εάν έπεφταν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Μόνο το 8,3% των εργαζομένων στην Άρτα θα κατήγγειλαν το συμβάν στην Αστυνομία, ενώ οι εργαζόμενες στην Πάτρα έδωσαν την απάντηση αυτή με ποσοστό 21,8%.

Αξίζει επίσης να συγκριθεί το ποσοστό των γυναικών που έχει πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Στο χώρο της Άρτας το ποσοστό είναι 20% και στο χώρο της Πάτρας το αντίστοιχο ποσοστό είναι 25,7%.

Τέλος, πρέπει να αναφερθεί και το που απευδύνονται οι εργαζόμενες που έπεσαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης. Το 58,5% των εργαζομένων στην Άρτα απευδύνθηκε στο οικογενειακό περιβάλλον, με αντίστοιχο ποσοστό των εργαζομένων στην Πάτρα 19,2% οι οποίες κατά 69,2% δεν απευδύνθηκαν πουθενά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

A. Περίληψη

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί φαινόμενο της σημερινής εποχής, αλλά έκανε την εμφάνισή της την εποχή που η γυναίκα αναζήτησε εργασία έξω από το σπίτι. Είναι ένα πρόβλημα υπαρκτό, ανεξάρτητα από το αν γίνεται γνωστό ή όχι, λόγω τη υποκειμενικότητας και της πολυπλοκότητάς της όμως σπάνιες είναι οι φορές που κάποια εργαζόμενη φτάνει στο σημείο να την καταγγείλει. Επειδή λοιπόν το θέμα της Σεξουαλικής Παρενόχλησης έχει πάρει μεγάλες διαστάσεις στις μέρες μας, κρίθηκε σκόπιμο να μελετηθεί ευρύτερα και να διερευνηθεί η θέση της γυναίκας στον εργασιακό χώρο, τα προβλήματα που αντιμετωπίζει, αλλά και η στάση της σχετικά με την εμφάνιση του προβλήματος της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην εργασία και τους τρόπους αντιμετώπισής του.

Επίσης να εντοπιστούν οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στις γυναίκες που την έχουν υποστεί αλλά και στο χώρο εργασίας, η απόδοση τους αλλά και η ποιότητα των σχέσεων στον εργασιακό χώρο, καθώς και οι παράγοντες που συντελούν στην συνέχιση σεξουαλικών παρενοχλήσεων στο χώρο εργασίας.

Τέλος, να προσδιοριστεί η νομοθεσία που τυχόν υπάρχει και κατοχυρώνει τη γυναίκα εργαζόμενη από συμπεριφορές προσβλητικές καθώς και η αντιμετώπιση του φαινομένου από το κοινωνικό σύνολο και τους κρατικούς φορείς.

Βασικός σκοπός της μελέτης ακόμα ήταν να εξακριβωθεί η θέση της γυναίκας στην εργασία με έρευνα στην Άρτα και να συγκριθεί κατόπιν με παρόμοια έρευνα που είχε γίνει στην Πάτρα για να μελετηθούν οι συνθήκες εργασίας των εργαζομένων γυναικών σε κάθε πόλη και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.

Ανακεφαλαιώνοντας παρατηρείται από την όλη μελέτη πως η Σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα πρόβλημα υπαρκτό, που η κάθε εργαζόμενη γυναίκα δύσκολα φτάνει στο σημείο να την καταγγείλει.

Κάποιος που δεν γνωρίζει το θέμα και δεν το έχει μελετήσει θα αναφωνούσε «αν είναι δυνατόν στις μέρες μας να θεωρείται παρενόχληση το καμάκι». Και όμως είναι, τη στιγμή μάλιστα που η σεξουαλική παρενόχληση, όπως τόνισε η κ. Κωσταβάρα στο Συνέδριο της Κίνησης Δημοκρατικών Γυναικών, δεν αποτελεί έκφραση επιθετική της σεξουαλικότητας αλλά σεξουαλική έκφραση της βίας με σκοπό την απόδειξη και επιβεβαίωση της ισχύος του δράστη. Είναι δηλαδή έκφραση της ανισότητας των δύο φύλων και στο χώρο εργασίας.

Όπως έχει αναφερθεί παραπάνω η σεξουαλική παρενόχληση είναι δύσκολο από ορισμένους να γίνει κατανοητή λόγω της υποκειμενικότητας της διαφορετικά αποδέχεται το καμάκι μια μπαργούμαν ή μια γκαρσόνα στο χώρο εργασίας της, από ότι μία καθηγήτρια ή μια υπάλληλος γραφείου. Γι' αυτό ακριβώς το λόγο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει δώσει ευρύ ορισμό για το θέμα: Σεξουαλική παρενόχληση σημαίνει ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως ή άλλη συμπεριφορά, βασιζόμενη στη διαφορά φύλου, που δίγει την

αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία και η οποία εκφράζεται με λόγο και έργο.

Όποιο τρόπο έκφρασης και να έχει η σεξουαλική παρενόχληση θίγει την αξιοπρέπεια των γυναικών και πρέπει να καταγγέλλεται. Δυστυχώς όμως όχι μόνο δεν καταγγέλλονται τέτοιου είδους συμπεριφορές αλλά πολλές φορές υποκρύπτονται με φόβο τις αντιδράσεις του άμεσου περιβάλλοντος.

Με βάση τη μελέτη της υπάρχουσα βιβλιογραφία αλλά και τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήχθη στην Άρτα διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενες θεωρούν ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί κατάχρηση εξουσίας και κάτι που τις ενοχλεί, ενώ πιστεύουν ότι δύματά τους μπορεί να είναι όλες οι γυναίκες με προβάδισμα τις νέες γυναίκες που εργάζονται για πρώτη φορά. Τέλος, η έρευνα στην Άρτα έδειξε ότι το 20% των εργαζομένων έχουν πέσει δύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Το παραπάνω ποσοστό (20%) κατά τη γνώμη μας, δεν είναι ούτε καθιυσχαστικό αλλά ούτε και αντικειμενικό. Πιστεύουμε ότι περισσότερες γυναίκες έχουν πέσει δύματα σεξουαλικής παρενόχλησης όμως για δύο κυρίως λόγους αρνούνται να το παραδεχτούν: πρώτα από όλα από φόβο μήπως απολυθούν και δεύτερον γιατί φοβούνται την αντιμετώπιση του κοινωνικού τους περιβάλλοντος, μήπως δηλ. τις υποπτευθούν ότι «πήγαιναν γυρεύοντας».

Στους λόγους αυτούς προσθέτουμε και ένα τρίτο την άγνοια των γυναικών για το τι είναι σεξουαλική παρενόχληση.

B. Συμπεράσματα

Από τη μελέτη του βιβλιογραφικού υλικού τα συμπεράσματα είναι τα εξής:

- Παρόλο που οι γυναίκες σήμερα θεωρούνται ότι είναι ισότιμες με τους άνδρες, στο χώρο εργασίας εξακολουθούν να βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση και να μην έχουν την ίδια πρόσβαση και τις ίδιες ευκαιρίες για επαγγελματική σταδιοδρομία.
- Ασχολούνται με εργασίες που δεν προσφέρουν δυνατότητες για αναβάθμιση σε ανώτερες θέσεις, αλλά παραμένουν σε κατώτερες βαθμίδες
- Οι αμοιβές και τα ετήσια εισοδήματα των εργαζομένων γυναικών είναι χαμηλότερα από εκείνα των ανδρών
- Η ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες παρά τους άνδρες
- Οι γυναίκες στους χώρους εργασίας αντιμετωπίζουν αρκετά προβλήματα με ιδιαίτερο ενδιαφέρον, όπως το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο παλιό, από τότε που η γυναίκα εισήλθε στους χώρους εργασίας που βγήκε στην επιφάνεια τα τελευταία χρόνια έπειτα από έρευνας σε πολλά κράτη που απέδειξαν ότι είναι αρκετά διαδεδομένο.

- Ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι δύσκολο να αποδοθεί και διαφορετικές γυναίκες βλέπουν την ίδια συμπεριφορά διαφορετικά, είναι δηλ θέμα υποκειμενικό.
- Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί έκφραση της ανισότητας των δύο φύλων στο χώρο εργασίας, και έχει ως στόχο την απόδειξη της ισχύος του δράστη και της αδυναμίας του θύματος.
- Αποτελεί σεξουαλική έκφραση της βίας, προσβάλλει τη γυναικεία αξιοπρέπεια και αναπαράγει την κυρίαρχη κοινωνική πατριαρχική αντίληψη. *
- Προβάλλει επίσης και την προκατάληψη η οποία είναι βαθιά ριζωμένη στις καρδιές πολλών ανθρώπων, ότι δηλ. η γυναίκα είναι *
κατώτερη από τον άνδρα και περιορίζεται μόνο στο ρόλο «νοικοκυρά - σύζυγος». Αυτό αποτελεί ταμπού για την κοινωνία μας, μιας και έχει σχέση με την αντίληψη μας για τα ανδρώπινα δικαιώματα
- Εκτός από το ότι η φροντίδα και η ανατροφή των παιδιών είναι ευθύνη της γυναίκας, η εργασία της στον εργασιακό χώρο έχει την έννοια ως συμπλήρωμα του οικονομικού οικογενειακού εισοδήματος ενώ η εργασία του άνδρα θεωρείται καταλυτική για τη συντήρηση της οικογένειας.
- Τα Μ.Μ.Ε. και άλλοι φορείς αδιαφορούν για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης και το λαμβάνουν ως κάτι το «φυσικό», και «επακόλουθο». Έτσι αντί να το καταπολεμούν προβάλλουν ακόμα

περισσότερο τη γυναίκα ως «σύμβολο του σεξ» και ως «νοικοκυρά - σύζυγος».

- Ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών αντί να καταγγείλουν το γεγονός αυτό, προτιμούν να σιωπούν από φόβο μήπως χάσουν τη δουλειά τους ή γελοιοποιηθούν, υπάρχουν όμως και γυναίκες που γίνονται «στόχος» σεξουαλικής παρενόχλησης για την εύρεση θέσεως εργασίας ή την άνοδο στην ιεραρχία της εργασίας
- Η έλλειψη νόμων που να κατοχυρώνουν τη γυναίκα σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί σοβαρό μειονέκτημα με αποτέλεσμα να μην δημοσιοποιούν κάποιο γεγονός και να σιωπούν
- Τέλος, δεν υπάρχουν ποινές που να τιμωρούν τους παραβάτες, έτσι ώστε η εργαζόμενη βγαίνει ζημιωμένη και το φαινόμενο αυτό συνεχίζεται χωρίς τέλος.

Από την έρευνα που διεξήχθη στην πόλη τη Άρτας, τα αποτελέσματα είναι τα εξής:

- Στο δημόσιο τομέα όπου υπάρχει η σιγουριά της μονιμότητας της θέσης, οι εργαζόμενες γυναίκες πιο εύκολα μπορεί να καταγγείλουν το γεγονός, από ότι στον ιδιωτικό τομέα όπου υπάρχει ο φόβος απόλυσης.
- Στο δημόσιο τομέα οι εργαζόμενοι δεν χρειάζονται να απολογούνται στον εργοδότη που στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι ανύπαρκτος, ενώ στον ιδιωτικό σπάνιες είναι οι περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι αντιδρούν άμεσα στη σεξουαλική παρενόχληση αφενός γιατί το

«αφεντικό» είναι παρών και αφετέρου γιατί στις μέρες μας οι θέσεις εργασίας δύσκολα βρίσκονται.

- Όπως προέκυψε από τις δύο έρευνες (Άρτα - Πάτρα), παρατηρείται ότι οι εργαζόμενες γυναίκες πιστεύουν πως η σεξουαλική παρενόχληση είναι κάτι που τις ενοχλεί και αποτελεί κατάχρηση εξουσίας.
- Επίσης οι εργαζόμενες γυναίκες στην Άρτα θεωρούν ως σεξουαλική παρενόχληση τα ανεπιθύμητα βλέμματα και τις πρόστυχες χειρονομίες, ενώ δεν θεωρούν ως σεξουαλική παρενόχληση τις καθημερινές φιλοφρονήσεις σχετικά με την εμφάνιση.
- Θεωρούν ακόμα πως οι γυναίκες που «προκαλούν» με την εμφάνισή τους για διάφορους λόγους π.χ. να ανέβουν ιεραρχικά, πέφτουν συχνότερα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως επίσης και ένα μεγάλο ποσοστό χωρισμένων γυναικών και γυναικών που εργάζονται για πρώτη φορά.
- Παρατηρήθηκε πως ένα μόνο μικρό ποσοστό θα κατήγγειλε το συμβάν στην αστυνομία αν έπεφτε θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, και πως κυρίως θα απευδύνονταν στο οικογενειακό τους περιβάλλον.
- Τέλος αξίζει να σημειωθεί από τις δύο έρευνες πως στην Άρτα το 20% έχει πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης ενώ στην Πάτρα το 25,7%.

Γ. Προτάσεις

Για να εξαλειφθεί το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης θα πρέπει να ληφθούν κάποια μέτρα:

- Καταρχήν θα πρέπει να εξαλειφθεί η προκατάληψη που υποστηρίζεται από πολλούς, ότι η γυναίκα πρέπει να μένει στο σπίτι και να περιορίζεται στο ρόλο της μητέρας - συζύγου. Για να γίνει αυτό, θα πρέπει το κάθε άτομο να έχει ευέλικτο τρόπο σκέυης, να σκέφτεται ώριμα και να είναι ανοιχτός για καινούργιες ιδέες - γνώμες.
- Θα πρέπει οι εργοδότες και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, να λάβουν μέτρα για την πρόληψη τέτοιας συμπεριφοράς καθώς και να προωθήσουν διαδικασίες, ώστε να γίνεται υπαρκτή η προσφυγή στη δικαιοσύνη. Στο θέμα της πρόληψης σημαντικό ρόλο μπορεί να προσφέρει ο Κ. Λειτουργός, ο οποίος αφενός μεν πληροφορεί και ευαισθητοποιεί αφενός τους ενδιαφερόμενους και μη, για τα προβλήματα που υπάρχουν στο εργασιακό χώρο γενικότερα και ειδικότερα για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, και αφετέρου τους ίδιους τους εργοδότες, τους κρατικούς φορείς και το κοινωνικό σύνολο. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με προσωπικές συζητήσεις, αλλά και με ανοιχτές στον εργασιακό χώρο.
- Τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα θα πρέπει να διακηρυχθεί μία πολιτική που να ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση και να διευκρινίζει που πρέπει να απευδύνονται τα δύματα. Σε αυτό μπορεί να συμβάλλει αποτελεσματικά και ο Κ. Λειτουργός, ο οποίος

ευρύτερα μπορεί να ενημερώσει όλους τους τομείς για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς και για το που μπορούν να απευθυνθούν τα θύματα.

- Θα πρέπει να οριστούν σύμβουλοι κατάλληλα εκπαιδευμένοι για να δέχονται τις καταγγελίες
- Επίσης για την αποδάρρυνση του θύτη για σεξουαλική παρενόχληση σημαντικό είναι να γνωρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι συμπεριφορά που δεν θα γίνει αποδεκτή από την εργοδοσία. Αν το ξέρει και γνωρίζει ότι θα έχει ποινική δίωξη θα το σκεφτεί πριν το κάνει.
- Η κάθε εργαζόμενη γυναίκα που πέφτει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης θα πρέπει καταρχήν να αντιμετωπίζει το γεγονός αυτό με δάρρος και να μη σωπάσει. Να εξαντλήσει δυναμικά όλες τις «προφορικές» προειδοποιήσεις να ενημερώσει τον προϊστάμενό της και αν τελικά δεν καταφέρει τίποτα, τότε να καταγγείλει τη σύμβαση εργασία. Αυτός είναι ένα τρόπος που αν τον ακολουθήσει κάθε εργαζόμενη θύμα θα επιφέρει ευνοϊκά αποτελέσματα. Υπάρχουν όμως γυναίκες που όταν συμβεί το γεγονός αυτό από τη μία σιωπούν και δεν καταγγέλλουν τίποτα, και από την άλλη δεν ξέρουν πως να αντιδράσουν, τι να κάνουν. Στο σημείο αυτό ο Κ. Λειτουργός μπορεί να βοηθήσει και να προσφέρει πολύτιμες υπηρεσίες στις γυναίκες - θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, την συμβουλευτική και ψυχολογική υποστήριξη. Στην συμβουλευτική θα προσφέρει πληροφορίες στις γυναίκες σχετικά με το πως θα δράσουν και που

μπορούν να απευθυνθούν για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους, ενώ στη ψυχολογική θα βοηθήσει να ξεπεραστεί το αρχικό σοκ και οι ενοχές που τυχόν τους έχουν δημιουργηθεί.

- Επίσης ο Κ. Λειτουργός έχοντας σφαιρική άποψη του προβλήματος πρέπει να συμβάλλει στη δραστηριοποίηση των εργαζομένων γυναικών για δημιουργία ομάδων ή οργανώσεων που να ασχολούνται με την προώθηση των δικαιωμάτων της γυναίκας στο χώρο εργασίας.
- Να εισάγουν ακόμα κοινωνικές πολιτικές και υπηρεσίες σύμφωνα με τις υπάρχουσες κοινωνικοοικονομικές πηγές, έτσι ώστε να μπορούν να απευθύνονται οι πολίτες όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα όπως το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης
- Ο Κ. Λειτουργός μπορεί να ενεργήσει σαν καταλύτης για τα προβλήματα σε διάφορους τομείς του πληθυσμού και να ενθαρρύνει τη συμμετοχή του ατόμου της ομάδας και της κοινότητας, τη δεσποποίηση της κοινωνικής πρόνοιας βοηθώντας στη δημιουργία κοινωνικών οργανώσεων. Με τον τρόπο αυτό μπορεί να βοηθήσει και τα άτομα που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση.
- Επίσης οι Κ. Λ. ως επαγγελματίες με συνέπεια και σταθερότητα εκδηλώνουν την προσήλωσή τους στην υπεράσπιση της ατομικής ελευθερίας της προσωπικής ισοτιμίας και της πολιτικής αυτοδιάθεσης έτσι ώστε να μπορούν με τον τρόπο αυτό να βοηθούν άτομα που έπεσαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, να κινητοποιηθούν και να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες τους για το ξεπέρασμα των δυσκολιών της ζωής και να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους.

- Θα πρέπει ακόμα να ψηφιστούν νόμοι για την προστατευτική κάλυψη των εργαζομένων γυναικών από συμπεριφορές προσβλητικές για την αξιοπρέπεια τους όπως είναι η σεξουαλική παρενόχληση
- Θα πρέπει επίσης να δίδονται ποινές στους δράστες σεξουαλικών παρενοχλήσεων. Και εδώ ο Κ. Λ. μπορεί να προσφέρει σημαντικό ρόλο με το να συμβουλεύει τους δράστες για τα παραπτώματα και τις συνέπειες που μπορούν να επιφέρουν.
- Τέλος θα πρέπει να εισαχθεί και να διδάσκεται στα σχολεία μάθημα που να αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση, τα αίτια της και μέτρα για την πρόληψή της.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄: Ερωτηματολόγιο



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ (Τ.Ε.Ι.)
ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Βαθμός Ασφαλείας

Πάτρα, 17 - 1 - 1997.

Αριθ. Πρωτ. 139. Βαθμός Προτεραιότητας:

ΠΡΟΣ: Οιονδόποτε αφορά

Ταχ. Δ/ση : 263 34 Κουκούλι Πάτρας

Τηλεφωνογραφίες:

Τηλέφωνο : 329.943

Θ Ε Μ Α :

Παρακαλούμε να διευκολύνετε τις σπουδάστριες του τμήματός μας, Ελένη Ζάρκου, Κωνίνα Μαγκλάρα και Βάσω Μπογιατζάκη, στην εκπόνηση της πτυχιακής τους εργασίας (Υποβολή Ερωτηματολογίων), με θέμα:
"Σεξουαλική Παρενόχληση των Γυναικών στο χώρο Εργασίας
- Έρευνα στην Άρτα".

Υπεύθυνη Εκπαιδευτικός : η κ. Αντωνία Νομικού, Καθηγήτρια Εφαρμογών.

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος

Αθ. Παπαδημητρίου
Επικ. Καθηγητής



ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΝΟΜΗ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το ερωτηματολόγιο αυτό απευθύνεται σε γυναίκες που εργάζονται στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα και αποτελεί μέρος της εργασίας ομάδας σπουδαστριών του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας - Τ.Ε.Ι. Πάτρας για τη λήψη του πτυχίου.

Σκοπός του είναι η συγκέντρωση πληροφοριών γύρω από το θέμα της Σεξουαλικής Παρενόχλησης των γυναικών στο χώρο εργασίας στην Άρτα με στόχο τη συλλογή στοιχείων για την ολοκλήρωση της εργασίας.

Η έρευνα εγγυάται την ανωνυμία. Προσωπικά στοιχεία των ερωτώμενων δεν πρόκειται να δημοσιοποιηθούν. Αν θέλετε να συμμετάσχετε στην έρευνα παρακαλείσθε να διαβάσετε προσεκτικά όλες τις ερωτήσεις και να δώσετε απάντηση σε όλες. Όπου δεν υπάρχει σχετική υπόδειξη για περισσότερες από μια απαντήσεις (1) θα τσεκάρετε με (X) μόνο μία, αυτή που σας αντιπροσωπεύει. Αν δεν υπάρχει στις ήδη καταχωρημένες απαντήσεις και η ερώτηση δίνει τη δυνατότητα να κατονομάσει κάτι άλλο, παρακαλείσθε να απαντήσετε σύντομα και με σαφήνεια.

Σας ευχαριστούμε

Οι τελειόφοιτες σπουδάστριες
του τμήματος

Κοινωνικής Εργασίας

Τ.Ε.Ι. - ΠΑΤΡΑΣ

Ζάρκου Ελένη

Μαγκλάρα Κων/να

Μπογιατζάκη Βάσω.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Ηλικία

2. Οικογενιακή κατάσταση

- άγαμη
- έγγαμη
- χήρα
- διαζευγμένη
- εν διαστάσει
- ανύπαντρη μητέρα

3) Μορφωτικό επίπεδο

- Δημοτικό
- Γυμνάσιο
- Λύκειο
- Πτυχίο ανώτερης σχολής
- Πτυχίο ανώτατης σχολής
- Καθόλου σχολείο

4) Τομέας εργασίας

- Ιδιωτικός
- Δημόσιος

5) Εάν εργάζεστε στο Δημόσιο τομέα ποια ιεραρχική θέση κατέχετε;

- Διευθυντικό στέλεχος
- Διοικητικό προσωπικό
- Βοηθητικό προσωπικό
- Εκπαιδευτικό προσωπικό
- Κάτι άλλο

6) Εάν ανήκετε στο ιδιωτικό τομέα σε ποια κατηγορία ανήκετε;

- Έμπορος
- Ελεύθερος επαγγελματίας
- Βοηθητικό προσωπικό
- Εργάτρια
- Εκπαιδευτικό προσωπικό
- Κάτι άλλο

7) Πόσα χρόνια εργάζεσθε;

B. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΕΝΝΟΙΑΣ

8) Ποια από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς θεωρείται ότι ανάγουν στη σφαίρα της Σεξουαλικής παρενόχλησης (έως 3 απαντήσεις).

- Καθημερινές φιλοφρονήσεις σχετικά με την εμφάνιση, προσφορά δώρων, τηλεφωνήματα
- Ανεπιθύματα βλέμματα ή πρόστυχες χειρονομίες
- Επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσεμνων εικόνων
- Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάδια ή τσιμπήματα στο σώμα
- Ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις, πίεση σεξουαλικές πράξεις, άσεμνες παρατηρήσεις και σχόλια.
- Κάτι άλλο.

9) Θα θεωρούσατε τα ανεπιθύμητα αγγίγματα ή τα σεξουαλικά σχόλια για την εμφάνιση σας στο χώρο εργασίας ως:

- Φυσιολογικό και αναγκαίο στο χώρο εργασίας
- Σαν κάτι που σας ενοχλεί
- Μια πράξη που σας μειώνει και αποτελεί κατάχρηση εξουσίας
- Κάτι άλλο (κατονομάστε).

Γ. ΠΙΘΑΝΑ ΘΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΕΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

10) Πιστεύετε ότι θύματα Σ.Π. θα μπορούσε να είναι:

- όλες οι γυναίκες
- γυναίκες που προκαλούν
- Δεν απαντώ
- Κάτι άλλο (κατονομάστε).

11) Κατά τη γνώμη σας, ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύματα Σ.Π.;

- Χωρισμένες γυναίκες
- Γυναίκες με σωματικές αναπηρίες
- Νέες γυναίκες που εργάζονται για πρώτη φορά
- Κάτι άλλο (κατονομάστε).

12) Κατά τη γνώμη σας, η Σ.Π. προέρχεται:

- Από άνδρες ιεραρχικά ανώτερους
- Από άνδρες ιεραρχικά κατώτερους
- Από άνδρες ισόβαθμους συνάδελφους
- Από άνδρες πελάτες υπηρεσιών.

13) Πιστεύετε ότι η Σ.Π. εμφανίζεται σε χώρους όπου:

Υπερτερούν αριθμητικά οι άνδρες

Υπερτερούν αριθμητικά οι γυναίκες

Υπάρχει ίση κατανομή ανδρών - γυναικών

Δεν παίζει ρόλο η κατανομή.

Δ. ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ Σ.Π. ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

14. Στο χώρο εργασίας σας έχετε αντιληφθεί δύματα Σ.Π;

Ναι

Όχι

15. Έχετε πέσει δύμα Σ.Π κατά τη διάρκεια της εργασίας;

Ναι

Όχι

Δεν απαντώ.

Εάν στην παραπάνω ερώτηση (15) απαντήσατε θετικά, συνεχίστε με τις ερωτήσεις 16, 17, 18 και 19. Εάν απαντήσατε αρνητικά πηγαίνατε στην ερώτηση 20 απευθείας.

16) Πότε πέσατε δύμα Σ.Π;

Όταν έμαχνα για δουλειά

Όταν υπέβαλλα αίτηση πρόσληψης

Κατά τη διάρκεια της εργασίας.

17) Από ποια κατηγορία προήλθε το περιστατικό (δώστε όσες απαντήσεις σας αντιπροσωπεύουν).

Από άνδρα ιεραρχικά ανώτερο

Από άνδρα ιεραρχικά κατώτερο

Από άνδρα ισόβαθμο συναδέλφο

Από άνδρα πελάτη υπηρεσιών.

18) Πως αντιδράσατε μετά το περιστατικό; (Δώστε όσες απαντήσεις σας αντιπροσωπεύουν).

Άμεση απόκρουση και...

- αποσιωποίηση του συμβάντος
- Παραίτηση από την εργασία
- μετάθεση από τον εργασιακό χώρο
- υποβολή μήνυσης.

Κοινοποίηση.....

- στον προϊστάμενο
- στους συναδέλφους
- στο οικογενειακό περιβάλλον
- στο φιλικό περιβάλλον
- στις αρμόδιες αρχές ή υπηρεσίες
- στα Μ.Μ.Ε

όλα τα παραπάνω

κάτι άλλο (κατονομάστε).

19) Που απευθυνθήκατε μετά το περιστατικό

Στον εργοδότη - προϊστάμενο

Στους συναδέλφους

Στο οικογενειακό περιβάλλον

Στο φιλικό περιβάλλον

Στην Αστυνομία

Κάπου αλλού (κατονομάστε)

Ε. ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

20) Αν σας παρενοχλούσε σεξουαλικά ο προϊστάμενός σας, πως θα αντιδρούσατε;

Άμεση απόκριση και...

- αποσιωποίηση του συμβάντος
- Παραίτηση από την εργασία
- μετάθεση από τον εργασιακό χώρο
- υποβολή μήνυσης.

Κοινοποίηση.....

- στον προϊστάμενο
- στους συναδέλφους
- στο οικογενειακό περιβάλλον
- στο φιλικό περιβάλλον
- στις αρμόδιες αρχές ή υπηρεσίες
- στα Μ.Μ.Ε.

όλα τα παραπάνω

κάτι άλλο (κατονομάστε).

21) Αν σας παρενοχλούσε σεξουαλικά ένας συνάδελφός σας, πως θα αντιδρούσατε;

Άμεση απόκριση και...

- αποσιωποίηση του συμβάντος
- Παραίτηση από την εργασία
- μετάθεση από τον εργασιακό χώρο

- υποβολή μήνυσης.
- Κοινοποίηση.....
- στον προϊστάμενο
- στους συναδέλφους
- στο οικογενειακό περιβάλλον
- στο φιλικό περιβάλλον
- στις αρμόδιες αρχές ή υπηρεσίες
- στα Μ.Μ.Ε.
- όλα τα παραπάνω
- κάτι άλλο (κατονομάστε).

22) Αν σας παρενοχλούσε σεξουαλικά ένας πελάτης, πως θα αντιδρούσατε;

Άμεση απόκρουση και...

- αποσιωποίηση του συμβάντος
- Παραίτηση από την εργασία
- μετάθεση από τον εργασιακό χώρο
- υποβολή μήνυσης.
- Κοινοποίηση.....
- στον προϊστάμενο
- στους συναδέλφους
- στο οικογενειακό περιβάλλον
- στο φιλικό περιβάλλον
- στις αρμόδιες αρχές ή υπηρεσίες
- στα Μ.Μ.Ε.
- όλα τα παραπάνω

κάτι άλλο (κατονομάστε).

23) Που θα απευθυνόσαστε σε περίπτωση Σ.Π.

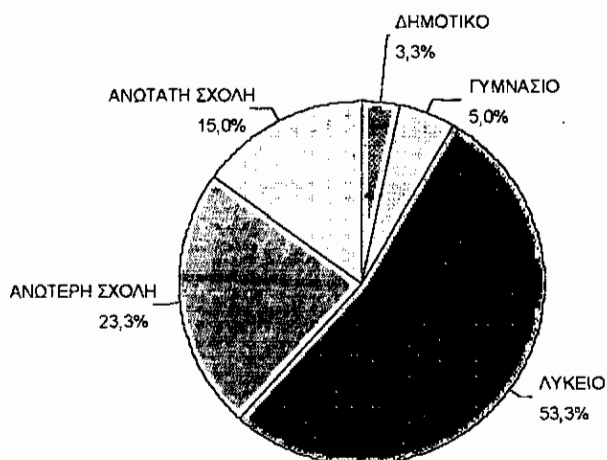
- Στον εργοδότη/προϊστάμενο
- Στους συναδέλφους
- Στο οικογενειακό περιβάλλον
- Στο φιλικό περιβάλλον
- Στην Αστυνομία
- Κάπου αλλού.

24) Πιστεύετε ότι έχετε επαρκή ενημέρωση για το που θα μπορούσατε να απευθυνθείτε ή τι θα μπορούσατε να κάνετε σε περίπτωση Σ.Π;

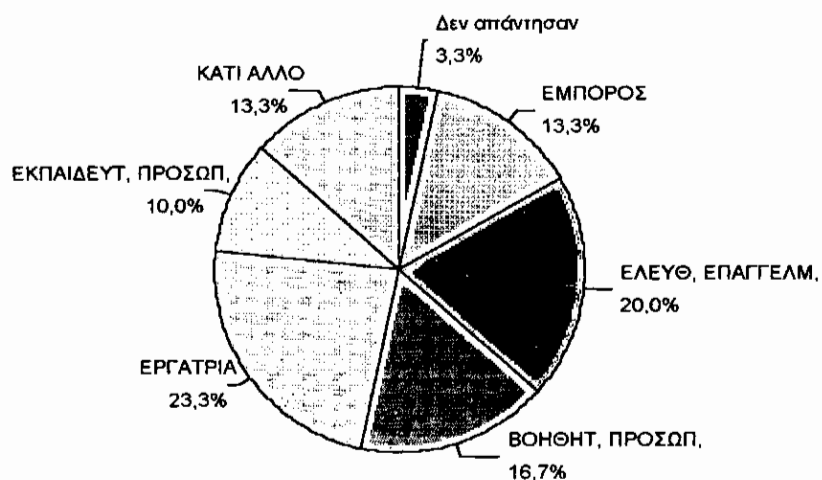
Ναι

Όχι

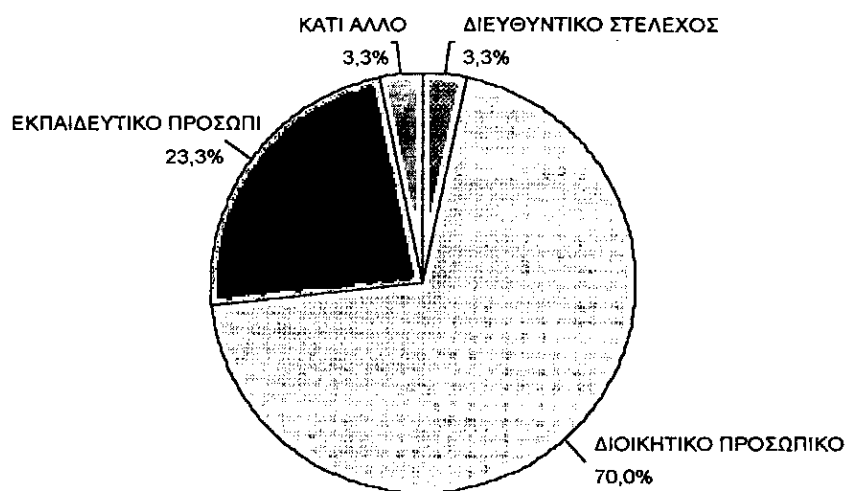
**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄: Διαγράμματα αποτελεσμάτων
έρευνας**



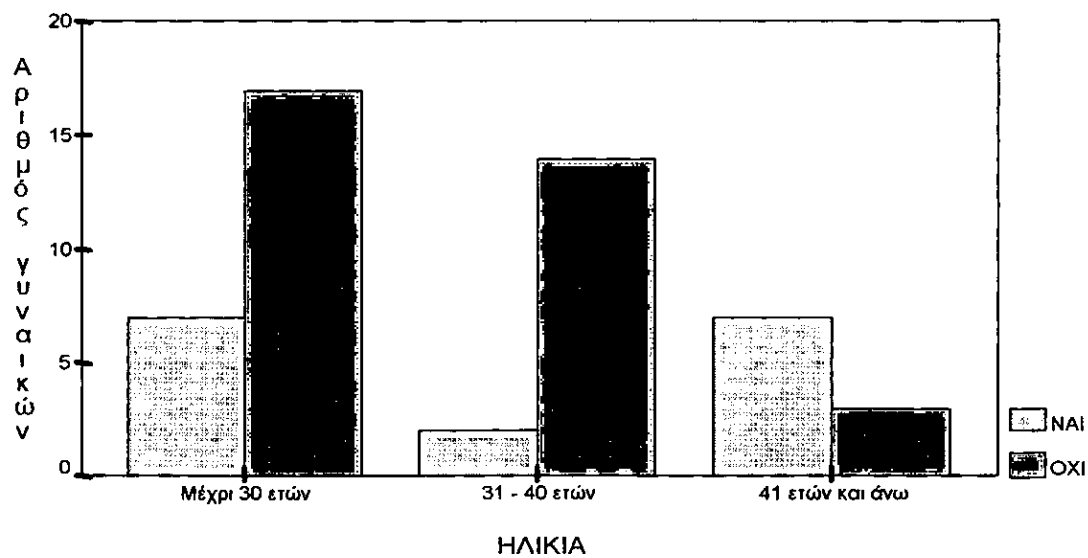
Σχήμα 1. Κατανομή των γυναικών ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο



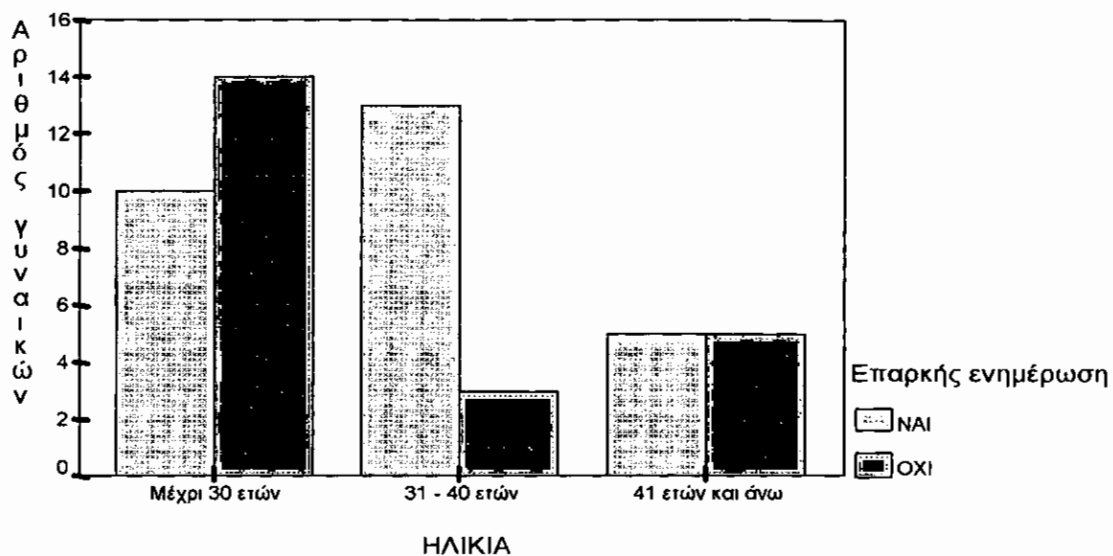
Σχήμα 2. Κατανομή των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα ανάλογα με την κατηγορία επαγγέλματος



Σχήμα 3. Κατανομή των γυναικών που εργάζονται στον Δημόσιο τομέα ανάλογα με την ιεραρχική θέση που κατέχουν στην εργασία τους



Σχήμα 4. Κατανομή των γυναικών ανάλογα με την ηλικία τους και το αν θα αποσιωπούσαν το συμβάν της Σ.Π. από συνάδελφό τους



Σχήμα 5. Κατανομή των γυναικών ανάλογα με την ηλικία τους και αν έχουν επαρκή ενημέρωση για το που θα μπορούσαν να απευθυνθούν σε περίπτωση Σ.Π

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ΄: Αποτελέσματα και
ερωτηματολόγιο μελέτης που έγινε στο χώρο της
Πάτρας από ομάδα σπουδαστριών του Τμήματος
Κοινωνικής Εργασίας - Σ.Ε.Υ.Π. για το μάθημα
«Σεμινάριο τελειοφοίτων» κατά το σχολικό έτος
1995-1996.**

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

ΘΕΜΑ: "ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΑΤΡΑ"

Σύνολο ερωτηθέντων γυναικών 100

Η ηλικία του δείγματος κυμαινόταν από 19 έως 53 χρονών, με 79,54% των γυναικών λιγότερο από 40 χρονών.

Οικογενειακή κατάσταση

	Αριθμός (%)	Γυναικών
Παντρεμένη	51	50,5%
Ανύπαντρη	44	43,6%
Διαζευγμένη	4	4%
Εν διαστάση	1	1%
	1	1% Missing

Παρατηρούμε ότι το 50,5% (51) του δείγματος το αποτελούν παντρεμένες γυναίκες και ακολουθούν οι ανύπαντρες γυναίκες με ποσοστό 43,6% (44).

Φορέας Απασχόλησης

	Αριθμός (%)	Γυναικών
Ιδιωτικός	47	47%
Δημόσιος	49	49%
	4	4% Missing

Σε σύνολο 100 γυναικών οι 47 (47%) εργάζονται σε ιδιωτικό τομέα, ενώ οι 49 (49%) εργάζονται σε δημόσιο τομέα.

♦ **Επάγγελμα**

	Αριθμός (%) γυναικών	
Διευθυντικό στέλεχος	5	5%
Διοικητικό προσωπικό	27	26,7%
Εκπαιδευτικό προσωπικό	12	11,9%
Βοηθητικό προσωπικό	42	41,6%
Κάτι άλλο	7	6,9%
	8	7,9% Missing

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών 41,6% (42) ανήκει σε Βοηθητικό προσωπικό και ακολουθούν με ποσοστό 26,7% (27) γυναίκες που ανήκουν σε Διοικητικό προσωπικό.

♦ Ο παρακάτω πίνακας δίνει τις απαντήσεις των γυναικών στην ερώτηση “Ποιά από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς θεωρείται ότι ανάγονται στην σφαίρα της Σεξουαλικής Παρενόχλησης;”

	Αριθμός (%) γυναικών	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάρδια ή τσιμπήματα στο σώμα	65 (64,4%)	33 (32,7%)
Ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις, πίεση και σεξουαλικές πράξεις, άσεμνες παρατηρήσεις ή άσεμνα σχόλια	75 (74,3%)	23 (22,8%)
Επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσεμνων εικόνων	28 (27,7%)	70 (69,3%)
Ανεπιθύμητα βλέμματα ή πρόστυχες χειρονομίες	32 (31,7%)	66 (65,3%)
Καθημερινές φιλοφρονήσεις σχετικά με την εμφάνιση, προσφορά δώρων	23 (22,8%)	75 (74,3%)
Κάτι άλλο	2 (2%)	96 (95%)

Παρατηρούμε ότι το 74,3% (75) των γυναικών θεωρούν ότι “οι ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις, η πίεση και οι

σεξουαλικές πράξεις, οι άσεμνες παρατηρήσεις ή τα άσεμνα σχόλια” ανήκουν στην σφαίρα της Σ.Π.

- ♦ Στην ερώτηση “πώς θα θεωρούσατε τα ανεπιθύμητα αγγίγματα ή τα σεξουαλικά σχόλια για την εμφάνισή σας στο χώρο εργασίας”, τα ποσοστά που έδωσαν στις απαντήσεις ήταν τα ακόλουθα :

	Αριθμός (%) γυναικών
Φυσιολογικό και αναγκαίο στο χώρο εργασίας	2 (2%)
Μια πράξη που σας μειώνει και αποτελεί κατάχρηση εξουσίας	41 (40,6%)
Σαν κάτι που σας ενοχλεί	46 (45,5%)

Παρατηρούμε ότι το 45,5% (46) των γυναικών θεωρούν αυτό τον τρόπο συμπεριφοράς σαν κάτι που τους ενοχλεί.

- ♦ Ο ακόλουθος πίνακας παραθέτει τις απόψεις 101 γυναικών για το ποιός πιστεύουν ότι θα μπορούσε να είναι θύμα Σ.Π.

	Αριθμός (%) γυναικών
Ο καθένας - η καθεμία	69 (68,3%)
Μόνο γυναίκες	6 (5,9%)
Γυναίκες που προκαλούν	3 (3%)
Ανδρες που προκαλούν	2 (2%)
Γυναίκες και άνδρες που προκαλούν	16 (15,8%)
Δεν γνωρίζω / δεν απαντώ	3 (3%)

Είναι φανερό ότι το 68,3% (69) των γυναικών πιστεύουν ότι θύμα Σ.Π. θα μπορούσε να είναι ο καθένας ή η καθεμία.

- ♦ Εξετάζοντας από πού προέρχεται η Σ.Π. πήραμε τα ακόλουθα αποτελέσματα

	Αριθμός (%) γυναικών
--	----------------------

Από άνδρες ιεραρχικά ανώτερους	57 (56,4%)
Από άνδρες ιεραρχικά κατώτερους	6 (5,9%)
Από ισόβαθμους συναδέλφους	14 (13,9%)
Από γυναίκες ιεραρχικά ανώτερες	1 (1%)
Από πελάτες υπηρεσιών	7 (6,9%)

Παρατηρούμε ότι το 56,4% (57) των γυναικών πιστεύουν ότι η Σ.Π. προέρχεται από άνδρες ιεραρχικά ανώτερους, ενώ το 13,9% (14) πιστεύουν ότι προέρχεται από ισόβαθμους συναδέλφους.

- ♦ Η γνώμη των γυναικών για το ποιοί υπερτερούν αριθμητικά στον χώρο εργασίας τους ήταν

	Αριθμός (%) γυναικών
Ανδρες	10 (9,9%)
Γυναίκες	68 (67,3%)
Ίση κατανομή	17 (16,8%)

Παρατηρούμε ότι το 67,3% (68) των γυναικών θεωρούν ότι οι γυναίκες υπερτερούν στο χώρο εργασίας.

- ♦ Στην ερώτηση σε ποιούς χώρους πιστεύεται ότι εμφανίζεται η Σ.Π. οι απαντήσεις που δόθηκαν είναι οι ακόλουθες

	Αριθμός (%) γυναικών
Κυριαρχούν οι άνδρες	17 (16,8%)
Κυριαρχούν οι γυναίκες	10 (9,9%)
Υπάρχει ίση κατανομή ανδρών - γυναικών	4 (4%)
Δεν παίζει ρόλος η κατανομή	66 (65,3%)

Το 65,3% (66) των γυναικών πιστεύουν ότι η Σ.Π. εμφανίζεται σε χώρους όπου δεν παίζει ρόλο η κατανομή ανδρών - γυναικών στο χώρο εργασίας.

- ♦ Στην ερώτηση αν έχουν αντιληφθεί θύματα Σ.Π. στο χώρο εργασίας λάβαμε τις ακόλουθες απαντήσεις

	Αριθμός (%) γυναικών
Ναι	24 (23,8%)
Όχι	50 (49,5%)
Δεν ξέρω / Δεν απαντώ	23 (22,8%)

Είναι φανερό ότι το 49,5% (50) των γυναικών δεν έχουν αντιληφθεί θύματα Σ.Π. στο χώρο εργασίας τους.

- ♦ Οι απόψεις του δείγματος για το ποιές ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύματα Σ.Π. είναι

	Αριθμός (%) γυναικών
Χωρισμένες γυναίκες	5 (5%)
Νέες γυναίκες που εργάζονται για πρώτη φορά	12 (11,9%)
Όλες οι γυναίκες	77 (76,2%)
Κάποιες άλλες	1 (1%)

Παρατηρούμε ότι το 76,2% (77) των γυναικών πιστεύουν ότι όλες οι γυναίκες είναι πιθανόν να πέσουν θύματα Σ.Π.

- ♦ Οι αντιδράσεις του δείγματος στην Σ.Π. που προέρχεται από τον προϊστάμενό τους ήταν οι ακόλουθες

	Αριθμός (%) γυναικών
Άμεση απόκρουση	71 (70,3%)
Θα το κοινοποιούσατε στους συναδέλφους	4 (4%)
Θα κάνατε υπομονή	4 (4%)
Θα υποβάλατε παραίτηση	10 (9,9%)
Θα υποβάλατε μήνυση	6 (5,9%)
Κάτι άλλο	2 (2%)

Είναι φανερό, ότι το 70,3% (71) των γυναικών σε μία Σ.Π. που θα προέρχονταν από τον προϊστάμενό τους θα αντιδρούσαν με άμεση απόκρουση.

- ◆ Ο ακόλουθος πίνακας περιγράφει τις αντιδράσεις των γυναικών αν δέχονταν Σ.Π. από κάποιον συνάδελφό τους

	Αριθμός (%) γυναικών
Άμεση απόκρουση	82 (81,2%)
Θα το κοινοποιούσατε στους συναδέλφους	3 (3%)
Θα κάνατε υπομονή	1 (1%)
Θα υποβάλατε παραίτηση	2 (2%)
Θα υποβάλατε μήνυση	6 (5,9%)
Κάτι άλλο	4 (4%)

Παρατηρούμε ότι το 81,2% (82) των γυναικών θα αντιδρούσε με άμεση απόκρουση στην Σ.Π. που θα προέρχονταν από κάποιο συνάδελφό τους.

- ◆ Οι αντιδράσεις των 101 γυναικών στην Σ.Π. που θα δέχονταν από κάποιο πελάτη ήταν οι ακόλουθες

	Αριθμός (%) γυναικών
Άμεση απόκρουση	74 (73,3%)
Θα το κοινοποιούσατε στους συναδέλφους	6 (5,9%)
Θα κάνατε υπομονή	5 (5%)
Θα υποβάλατε παραίτηση	2 (2%)
Θα υποβάλατε μήνυση	8 (7,9%)
Θα εγκαταλείπατε την εργασία	1 (1%)
Κάτι άλλο	2 (2%)

Παρατηρούμε ότι το 73,3% (74) των γυναικών πάλι θα αντιδρούσε με άμεση απόκρουση στην Σ.Π. από κάποιο πελάτη.

- ◆ Οι απαντήσεις του δείγματος των γυναικών για το πού θα απευθύνονταν σε περίπτωση Σ.Π. ήταν οι ακόλουθες

	Αριθμός (%) γυναικών
Στον εργοδότη - προϊστάμενο	31 (30,7%)
Στην Αστυνομία	22 (21,8%)
Στο οικογενειακό περιβάλλον	33 (32,7%)
Κάπου αλλού	9 (8,9%)

Από τον παραπάνω πίνακα μπορούμε να δούμε ότι το 32,7% (33) των γυναικών θα απευθύνονταν στο οικογενειακό περιβάλλον σε περίπτωση Σ.Π. και το 30,7% (31) θα απευθύνονταν στον εργοδότη ή προϊστάμενο.

- ♦ Στο δείγμα των 101 γυναικών που ερωτήθηκαν αν έχουν πέσει θύμα Σ.Π. λάβαμε τα ακόλουθα ποσοστά

	Αριθμός (%) γυναικών
Ναι	26 (25,7%)
Όχι	64 (63,4%)
Δεν απαντώ	10 (9,9%)

Παρατηρούμε ότι το 25,7% (26) του δείγματος έχουν πέσει θύματα Σ.Π.

- ♦ Λαμβάνοντας υπόψιν τις 26 γυναίκες που έχουν πέσει θύματα Σ.Π. θα εξετάσουμε τις ακόλουθες ερωτήσεις :

Οι απαντήσεις των 26 γυναικών στην ερώτηση “από ποιά κατηγορία πιστεύουν ότι προήλθε το περιστατικό” ήταν

	Αριθμός (%) γυναικών
Ιεραρχικά ανώτερους	10 (38,5%)
Ιεραρχικά κατώτερους	5 (19,2%)
Ισόβαθμους συναδέλφους	7 (26,9%)
Από πελάτες υπηρεσιών	3 (11,5%)
Δεν απαντώ	1 (3,8%)

Παρατηρούμε ότι σε σύνολο 26 γυναικών που είναι θύματα Σ.Π., οι 10 (38,5%) πιστεύουν ότι η Σ.Π. προέρχεται από ιεραρχικά ανώτερους συναδέλφους και οι 7 (26,9%) από ισόβαθμους συναδέλφους.

Οι απαντήσεις των 26 γυναικών για το πότε έπεσαν θύματα Σ.Π. στο χώρο εργασίας παραθέτονται στον ακόλουθο πίνακα

	Αριθμός (%) γυναικών
Όταν ψάχνατε για εργασία	1 (3,8%)
Κατά την διάρκεια της εργασίας	21 (80,5%)
Όταν υποβάλατε αίτηση για να προσληφθήτε	1 (3,8%)
Δεν απαντώ	2 (7,7%)

Είναι φανερό ότι από τις 26 γυναίκες που έπεσαν θύματα Σ.Π. στο χώρο εργασίας, οι 21 (80,5%) δέχθηκαν Σ.Π. κατά την διάρκεια της εργασίας.

Οι απαντήσεις των 26 θυμάτων Σ.Π. για το πού απευθύνθηκαν όταν δέχθηκαν Σ.Π. ήταν οι ακόλουθες

	Αριθμός (%) γυναικών
Στον εργοδότη - προϊστάμενο	1 (3,8%)
Στην Αστυνομία	1 (3,8%)
Στο οικογενειακό περιβάλλον	5 (19,2%)
Δεν απευθύνθηκα πουθενά	18 (69,2%)
Κάπου αλλού	1 (3,8%)

Παρατηρούμε ότι 18 (69,2%) από τις 26 γυναίκες που έπεσαν θύματα Σ.Π. δεν απευθύνθηκα πουθενά γι' αυτό το περιστατικό.

- ♦ Θα εξετάσουμε αν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ του Φορέα Απασχόλησης (Ιδιωτικός ή Δημόσιος) και των χώρων όπου εμφανίζεται η Σεξουαλική Παρενόχληση.

Φορέας Απασχόλησης	Η Σ.Π. εμφανίζεται εκεί όπου			
	Κυριαρχούν οι άνδρες	Κυριαρχούν οι γυναίκες	Υπάρχει ίση κατανομή ανδρών-γυναικών	Δεν παίζει ρόλο η κατανομή
Ιδιωτικός	20,68% (12)	17,24% (10)	0% (0)	62% (36)
Δημόσιος	14,28% (5)	0% (0)	11,42% (4)	74,28% (26)

$$p = 0,00039$$

Σε σύνολο 93 παρατηρήσεων (8 missing) παρατηρούμε ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ Ιδιωτικού ή Δημόσιου τομέα ανάλογα με την γνώμη των γυναικών σε ποιά χώρο εμφανίζεται η Σ.Π. Για παράδειγμα, στον Ιδιωτικό τομέα το 62% (36) των γυναικών πιστεύουν ότι δεν παίζει ρόλο η κατανομή ανδρών γυναικών στο χώρο εργασίας για την εμφάνιση της Σ.Π. Το 20,68% (12) των γυναικών πιστεύουν ότι η Σ.Π. εμφανίζεται σε χώρους όπου κυριαρχούν οι άνδρες και το 17,24% (10) των γυναικών πιστεύει ότι εμφανίζεται σε εργασιακό χώρο όπου κυριαρχούν οι γυναίκες. Αξίζει να τονίσουμε ότι καμμία γυναίκα που εργάζεται σε Ιδιωτικό τομέα δεν πιστεύει ότι η Σ.Π. εμφανίζεται σε χώρους όπου υπάρχει ίση κατανομή ανδρών - γυναικών.

Στο Δημόσιο τομέα το 74,28% (26) των γυναικών πιστεύει ότι δεν παίζει ρόλο η κατανομή ανδρών - γυναικών για την εμφάνιση της Σ.Π. στον εργασιακό χώρο. Το 14,28% (5) των γυναικών πιστεύει ότι η Σ.Π. εμφανίζεται σε χώρους όπου κυριαρχούν οι άνδρες και το 11,42% (4) των γυναικών πιστεύει ότι εμφανίζεται εκεί όπου υπάρχει ίση κατανομή ανδρών - γυναικών. Χαρακτηριστικό είναι ότι στον Δημόσιο τομέα καμμία γυναίκα δεν πιστεύει ότι η Σ.Π. εμφανίζεται σε χώρους όπου κυριαρχούν γυναίκες.

- ♦ Θα ελέγξουμε αν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ του Φορέα Απασχόλησης (Ιδιωτικό ή Δημόσιο) και τις αντιδράσεις των γυναικών αν δέχονταν Σ.Π. από τον προϊστάμενό τους.

Φορέας Απασχόλησης	Άμεση απόκρουση	Θα το κοινοποιούσατε στους συναδέλφους	Θα κάνατε υπομονή	Θα υποβάλατε παραίτηση	Θα υποβάλατε μήνυση	Κάτι άλλο
Ιδιωτικός	62,7% (37)	6,77% (4)	5,08% (3)	16,9% (10)	6,77% (4)	1,69% (1)
Δημόσιος	94,1% (32)	0% (0)	2,9% (1)	0% (0)	2,9% (1)	0% (0)

$$p = 0,00392$$

Σε σύνολο 93 παρατηρήσεων (8 missing) είναι φανερό ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ του Φορέα Απασχόλησης (Ιδιωτικό ή Δημόσιο) και το είδος αντίδρασης των γυναικών αν τις παρενοχλούσε σεξουαλικά ο προϊστάμενός τους. Για παράδειγμα, το 62,7% (37) των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα θα είχαν άμεση απόκρουση στον προϊστάμενό τους αν δέχονταν από αυτόν Σ.Π. Ανάλογα, το 94,1% (32) των γυναικών που εργάζονται στον Δημόσιο τομέα έχουν ακριβώς την ίδια αντίδραση. Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι ενώ στον Ιδιωτικό τομέα το 16,9% (10) των γυναικών πιστεύουν ότι θα υπέβαλαν παραίτηση αν δέχονταν Σ.Π. από τον προϊστάμενό τους, στον Δημόσιο τομέα καμμία γυναίκα δεν θα αντιδρούσε με τον ίδιο τρόπο. Ομοια, ενώ στον Ιδιωτικό τομέα το 6,77% (4) των γυναικών θα κοινοποιούσαν στους συναδέλφους τους την Σ.Π. που δέχθηκαν, στον Δημόσιο τομέα όμως καμμία δεν θα αντιδρούσε ανάλογα.

- ♦ Θα εξετάσουμε αν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ του Φορέα Απασχόλησης (Ιδιωτικό ή Δημόσιο) και των αντιδράσεων των γυναικών αν δέχονταν Σ.Π. από κάποιο πελάτη.

Φορέας Απασχόλησης	Άμεση απόκρουση	Θα το κοινοποιούσατε στους συναδέλφους	Θα κάνατε υπομονή	Θα υποβάλατε παραίτηση	Θα υποβάλατε μήνυση	Κάτι άλλο
Ιδιωτικός	68,3% (41)	10% (6)	8,33% (5)	3,33% (2)	8,33% (5)	1,66% (1)
Δημόσιος	91,1% (31)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	8,82% (3)	0% (0)

$$p = 0,01548$$

Σε σύνολο 94 παρατηρήσεων (7 missing) παρατηρούμε ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ του Φορέα απασχόλησης και της αντίδρασης των γυναικών αν δεχθούν Σ.Π. από κάποιον πελάτη. Για

παράδειγμα, το 68,3% (41) των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα θα αντιδρούσαν με άμεση απόκρουση αν δεχόνταν Σ.Π. από κάποιο πελάτη. Ανάλογα θα αντιδρούσε και το 91,1% (31) των γυναικών που εργάζονται στον Δημόσιο τομέα. Χαρακτηριστικό όμως είναι ότι το 10% (6) γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα θα κοινοποιούσαν την Σ.Π. στους συναδέλφους τους, ενώ καμμία γυναίκα που εργάζεται στον Δημόσιο τομέα δεν θα αντιδρούσε με αυτό τον τρόπο. Ομοια, ενώ το 8,33% (5) των γυναικών που εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα θα υπέβαλαν μήνυση αν κάποιος πελάτης τις παρενοχλούσε σεξουαλικά, καμμία γυναίκα στον Δημόσιο τομέα δεν θα αντιδρούσε ανάλογα.

- ◆ Θα πρέπει να ελέγξουμε αν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ του Επαγγέλματος και τους χώρους όπου εμφανίζεται η Σ.Π.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	Η Σ.Π. εμφανίζεται εκεί όπου			
	Κυριαρχούν οι άνδρες	Κυριαρχούν οι γυναίκες	Υπάρχει ίση κατανομή ανδρών - γυναικών	Δεν παίζει ρόλο η κατανομή
Διευθυντικό στέλεχος	0% (0)	0% (0)	25% (1)	75% (3)
Διοικητικό προσωπικό	7,4% (2)	0% (0)	3,7% (1)	88,8% (24)
Εκπαιδευτικό προσωπικό	41,6% (5)	0% (0)	8,33% (1)	50% (6)
Βοηθητικό προσωπικό	17,5% (7)	20% (8)	0% (0)	62,5% (25)
Κάτι άλλο	42,8% (3)	0% (0)	14,2% (1)	42,8% (3)

$$p = 0,00208$$

Σε σύνολο 90 παρατηρήσεων (10 missing) παρατηρούμε ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ της κατηγορίας επαγγέλματος και των χώρων όπου εμφανίζεται η Σ.Π. Για παράδειγμα, το 75% (3) των γυναικών που είναι Διευθυντικά στελέχη πιστεύουν ότι δεν παίζει ρόλο η κατανομή ανδρών - γυναικών στους εργασιακούς χώρους για την εμφάνιση Σ.Π. Την ίδια άποψη έχει και το 88,8% (24) των γυναικών

πού ανήκουν στο Διοικητικό προσωπικό, το 50% (6) των γυναικών που ανήκουν στο Εκπαιδευτικό προσωπικό και το 62,5% (25) των γυναικών που ανήκουν στο Βοηθητικό προσωπικό. Χαρακτηριστικό είναι ότι ενώ δεν υπάρχει καμία γυναίκα που να είναι διευθυντικό στέλεχος και να πιστεύει ότι η Σ.Π. εμφανίζεται σε χώρους όπου κυριαρχούν οι άνδρες, το 41,6% (5) των γυναικών που ανήκουν στο Εκπαιδευτικό προσωπικό έχει αυτή την άποψη. Επίσης ενώ καμία γυναίκα που ανήκει στο Διοικητικό προσωπικό πιστεύει ότι η Σ.Π. εμφανίζεται σε χώρους όπου κυριαρχούν οι γυναίκες, το 20% (8) των γυναικών που ανήκουν στο Βοηθητικό προσωπικό έχει αυτή την άποψη.

- ♦ Θα εξετάσουμε αν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ της κατηγορίας του Επαγγέλματος και το αν οι γυναίκες έχουν πέσει θύματα Σ.Π.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	ΘΥΜΑ Σ.Π.		
	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ
Διευθυντικό στέλεχος	100% (4)	0% (0)	0% (0)
Διοικητικό προσωπικό	11,11% (3)	81,48% (22)	7,4% (2)
Εκπαιδευτ. προσωπικό	33,3% (4)	58,3% (7)	8,33% (1)
Βοηθητικό προσωπικό	26,19% (11)	61,9% (26)	11,9% (5)
Κάτι άλλο	28,57% (2)	57,14% (4)	14,28% (1)

$$p = 0,04566$$

Σε σύνολο 92 παρατηρήσεων (9 missing) παρατηρούμε ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ της κατηγορίας επαγγέλματος και αν οι γυναίκες έχουν πέσει θύματα Σ.Π. Για παράδειγμα, 100% (4) των γυναικών που είναι Διευθυντικά στελέχη έχουν πέσει θύματα Σ.Π. Ενώ το 81,48% (22) των γυναικών που ανήκουν στο Διοικητικό προσωπικό, το 58,3% (7) των γυναικών που ανήκουν στο Εκπαιδευτικό προσωπικό και το 61,9% (26) των γυναικών που ανήκουν στο Βοηθητικό προσωπικό δεν έχουν πέσει θύματα Σ.Π.

- ♦ Θα εξετάσουμε αν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ της Εκπαίδευσης και του χώρου όπου εμφανίζεται η Σ.Π.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Η Σ.Π. εμφανίζεται εκεί όπου			
	Κυριαρχούν οι άνδρες	Κυριαρχούν οι γυναίκες	Υπάρχει ίση κατανομή ανδρών - γυναικών	Δεν παίζει ρόλο η κατανομή
Τελείωσα το δημοτικό	0% (0)	20% (1)	0% (0)	80% (4)
Τελείωσα το γυμνάσιο	57,14% (4)	42,85% (3)	0% (0)	0% (0)
Απόφοιτος Λυκείου	11,9% (5)	11,9% (5)	0% (0)	76,19% (32)
Ανώτερη τεχνική σχολή	18,18% (4)	4,54% (1)	9,09% (2)	68,18% (15)
Απόφοιτος πανεπιστημίου	17,64% (3)	0% (0)	11,76% (2)	70,58% (12)
Μεταπτυχιακές σπουδές	50% (1)	0% (0)	0% (0)	50% (1)
Άλλο	0% (0)	0% (0)	0% (0)	100% (1)

$$p = 0,01037$$

Σε σύνολο 96 παρατηρήσεων (5 missing) παρατηρούμε ότι υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ της κατηγορίας Εκπαίδευσης και του χώρου όπου εμφανίζεται η Σ.Π. Για παράδειγμα, το 80% (4) των γυναικών που έχουν τελειώσει το δημοτικό, το 76,19% (32) των γυναικών που είναι απόφοιτοι λυκείου, το 68,18% (15) των γυναικών που είναι απόφοιτοι κάποιας ανώτερης τεχνικής σχολής, το 70,58% (12) των γυναικών που είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου καθώς και το 50% (1) των γυναικών που έχουν κάνει κάποιες μεταπτυχιακές σπουδές πιστεύουν ότι δεν παίζει ρόλο η κατανομή ανδρών - γυναικών στον εργασιακό χώρο για την εμφάνιση Σ.Π. Αντίθετως, καμμία γυναίκα που έχει τελειώσει το γυμνάσιο δεν έχει την ίδια άποψη. Χαρακτηριστικό είναι ότι το 42,85% (3) των γυναικών που έχουν τελειώσει το γυμνάσιο πιστεύουν ότι η Σ.Π. εμφανίζεται σε χώρους όπου κυριαρχούν οι γυναίκες ενώ δεν υπάρχει καμμία γυναίκα τόσο απόφοιτος πανεπιστημίου ή έχοντας κάνει κάποιες μεταπτυχιακές σπουδές που να έχει την ίδια άποψη. Επίσης, το 9,09% (2) των

γυναικών που είναι απόφοιτοι κάποιας ανώτερης τεχνικής σχολής και το 11,76% (2) των γυναικών που είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου πιστεύουν ότι η Σ.Π. εμφανίζεται εκεί όπου υπάρχει ίση κατανομή ανδρών - γυναικών. Αντιθέτως, καμμία γυναίκα από οποιαδήποτε άλλη κατηγορία δεν έχει αυτή την άποψη.

Το ερωτηματολόγιο αυτό απευθύνεται σε γυναίκες που εργάζονται στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα.

Σκοπός του είναι η συγκέντρωση πληροφοριών γύρω από το θέμα της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας στην Πάτρα, η ευαισθητοποίηση του κοινού, και ειδικότερα η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της θέσης των γυναικών.

Προσωπικά στοιχεία των ερωτώμενων δεν πρόκειται να δημοσιοποιηθούν. Αν θέλετε να συμμετέχετε στην έρευνα παρακαλείσθε να διαβάσετε προσωπικά τις ερωτήσεις και να δώσετε απάντηση σε όλες. Οπου δεν υπάρχει σχετική υπόδειξη για περισσότερες από μία (1) απαντήσεις θα τσεκάρετε με X μόνο μία (αυτή που σας αντιπροσωπεύει). Αν δεν υπάρχει στις ήδη καταχωρημένες απαντήσεις και η ερώτηση δίνει την δυνατότητα να κατανομάσετε κάτι άλλο, παρακαλείσθε να απαντήσετε σύντομα και με σαφήνεια.

Εάν έχετε την εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης και επιθυμείτε να τη μοιραστείτε μαζί μας, παρακαλείσθε να επικοινωνήσετε στο τηλέφωνο : 621.477.

Σας Ευχαριστούμε

Οι τελειόφοιτες σπουδάστριες
Κοινωνικής Εργασίας.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

A. Δημογραφικά στοιχεία

1. Ηλικία

2. Εκπαίδευση

- Καθόλου σχολείο 1.
 - Τελείωσα το δημοτικό 2.
 - Τελείωσα το γυμνάσιο 3.
 - Απόφοιτος λυκείου 4.
 - Ανώτερη τεχνική σχολή 5.
 - Απόφοιτος πανεπιστημίου 6.
 - Μεταπτυχιακές σπουδές 7.
 - Άλλο 8.
- (κατονομάστε)

3. Οικογενειακή κατάσταση

- Παντρεμένη 1.
- Ανύπαντρη 2.
- Ανύπαντρη μητέρα 3.
- Διαζευγμένη 4.
- Εν διασάση 5.

Επαγγελματική κατάσταση

4. Φορέας Απασχόληση

- Ιδιωτικός 1.
- Δημόσιος 2.

5. Επάγγελμα (σε ποια από τις παρακάτω κατηγορίες ανήκετε)

- Διευθυντικό στέλεχος 1.
 - Διοικητικό προσωπικό 2.
 - Εκπαιδευτικό προσωπικό 3.
 - Βοηθητικό προσωπικό 4.
 - Κάτι άλλο 5.
- (κατονομάστε)

6. Πόσα χρόνια εργάζεστε;

Διερεύνηση του φαινομένου της Σεξουαλικής Παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Καθορισμός της έννοιας

7. Ποια από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς θεωρείτε ότι ανάγονται στη σφαίρα της Σεξουαλικής Παρενόχλησης

(Μπορείτε να δώσετε μέχρι 3 απαντήσεις)

- | | | |
|--|--------------------------|----|
| -Ανεπιθύμητα αγγίγματα, χάρδια ή τσιμπήματα στο σώμα; | <input type="checkbox"/> | 1. |
| -Ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις, πίεση και σεξουαλικές πράξεις, άσεμνες παρατηρήσεις ή άσεμνα σχόλια | <input type="checkbox"/> | 2. |
| - Επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσεμνων εικόνων. | <input type="checkbox"/> | 3. |
| - Ανεπιθύμητα βλέμματα ή πρόστυχες χειρονομίες | <input type="checkbox"/> | 4. |
| Καθημερινές φιλοφρονήσεις σχετικά με την εμφάνιση, προσφορά δώρων. | <input type="checkbox"/> | 5. |
| - Κάτι άλλο | <input type="checkbox"/> | 6. |
- (κατονομάστε)

8. Θα θεωρούσατε τα ανεπιθύμητα αγγίγματα ή τα σεξουαλικά σχόλια για την εμφάνισή σας, στο χώρο εργασίας, ως:

- | | | |
|---|--------------------------|----|
| -Φυσιολογικό και αναγκαίο στο χώρο εργασίας. | <input type="checkbox"/> | 1. |
| -Μια πράξη που σας μειώνει και αποτελεί κατάχρηση εξουσίας. | <input type="checkbox"/> | 2. |
| -Σαν κάτι που σας ενοχλεί. | <input type="checkbox"/> | 3. |
| -Κάτι άλλο. | <input type="checkbox"/> | 4. |
- (κατονομάστε)

Οπου Σ.Π = Σεξουαλική παρενόχληση.

Πιθανοί δράστες και θύματα Σ.Π

9. Πιστεύετε ότι θύμα Σ.Π θα μπορούσε να είναι (δώστε μια απάντηση):

- | | | |
|--------------------------------------|--------------------------|----|
| -Ο καθένας - η καθεμία | <input type="checkbox"/> | 1. |
| -Μόνο γυναίκες | <input type="checkbox"/> | 2. |
| -Ανδρες-Γυναίκες που είναι ελεύθεροι | <input type="checkbox"/> | 3. |
| -Γυναίκες που προκαλούν | <input type="checkbox"/> | 4. |
| -Ανδρες που προκαλούν | <input type="checkbox"/> | 5. |
| -Γυναίκες και άνδρες που προκαλούν | <input type="checkbox"/> | 6. |
| -Δεν γνωρίζω/ δεν απαντώ. | <input type="checkbox"/> | 7. |

10. Κατά τη γνώμη σας η Σ.Π συνήθως προέρχεται από:

- Απο άνδρες ιεραρχικά ανώτερους 1.
- Απο άνδρες ιεραρχικά κατώτερους 2.
- Απο ισόβαθμους συναδέλφους 3.
- Απο γυναίκες ιεραρχικά ανώτερες 4.
- Απο γυναίκες ιεραρχικά κατώτερες 5.
- Απο πελάτες υπηρεσιών 6.

11. Στο χώρο εργασίας σας υπερτερούν αριθμητικά

- Ανδρες 1.
- Γυναίκες 2.
- Ιση κατανομή 3.

12. Πιστεύετε ότι η Σ.Π εμφανίζεται σε χώρους όπου:

- Κυριαρχούν οι άνδρες 1.
- Κυριαρχούν οι γυναίκες 2.
- Υπάρχει ίση κατανομή ανδρών-γυναικών 3.
- Δεν παίζει ρόλος η κατανομή. 4.

13. Στο χώρο εργασίας σας έχετε αντιληφθεί θύματα Σ.Π:

- Ναι 1.
- Όχι 2.
- Δεν ξέρω/Δεν απαντώ 3.

14. Έχετε εσείς πέσει θύμα Σ.Π

- Ναι 1.
- Όχι 2.
- Δεν απαντώ 3.

Εάν στη παραπάνω ερώτηση απαντήσετε θετικά, συνεχίστε στην ερώτηση 15,16,17. Εάν όχι, πηγαίνετε στην ερώτηση 18.

15. Εάν έχετε πέσει θύμα Σ.Π απο ποιά από τις παρακάτω κατηγορίες, προέρχεται το περιστατικό

- Ιεραρχικά ανώτερους 1.
- Ιεραρχικά κατώτερους 2.
- Ισόβαθμους συναδέλφους 3.
- Από πελάτες υπηρεσιών 4.
- Δεν απαντώ 5.

16. Πέσατε θύμα Σ.Π στο χώρο εργασίας:

- Όταν ψάχνετε για εργασία 1.
- Κατά τη διάρκεια της εργασίας 2.
- Όταν υποβάλατε αίτηση για να προσληφθήτε 3.
- Δεν απαντώ 4.

17. Που απευθυνθήκατε, όταν δεχτήκατε Σ.Π

- Στον εργοδότη - προϊστάμενο 1.
 - Στην Αστυνομία 2.
 - Στο οικογενειακό περιβάλλον 3.
 - Δεν απευθύνθηκα πουθενά 4.
 - Κάπου αλλού 5.
- (κατονομάστε)

18. Κατά τη γνώμη σας, ποιές ομάδες είναι πιθανότερο να πέσουν θύματα Σ.Π:

- Χωρισμένες γυναίκες 1.
 - Νέες γυναίκες που εργάζονται για πρώτη φορά 2.
 - Γυναίκες με σωματικές αναπηρίες. 3.
 - Όλες οι γυναίκες 4.
 - Κάποιες άλλες 5.
- (κατονομάστε)

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ Σ.Π

19. Εάν ο προϊστάμενός σας, σας παρενοχλούσε σεξουαλικά, πως θα αντιδρούσατε;
(Δώστε μία απάντηση)
- | | | |
|---|--------------------------|----|
| -Αμεση απόκρουση | <input type="checkbox"/> | 1. |
| -Θα το κοινοποιούσατε στους συναδέλφους | <input type="checkbox"/> | 2. |
| -Θα κανατε υπομονή | <input type="checkbox"/> | 3. |
| -Θα υποβάλατε παραίτηση | <input type="checkbox"/> | 4. |
| -Θα υποβάλατε μήνυση | <input type="checkbox"/> | 5. |
| -Κάτι άλλο | <input type="checkbox"/> | 6. |
- (κατονομάστε)
20. Αν κάποιος συνάδελφός σας, σας παρενοχλούσε σεξουαλικά, πως θα αντιδρούσατε; (Μια απάντηση)
- | | | |
|--------------------------|--------------------------|----|
| -Αμεση απόκρουση | <input type="checkbox"/> | 1. |
| -Θα το κοινοποιούσατε | <input type="checkbox"/> | 2. |
| -Θα κάνατε υπομονή | <input type="checkbox"/> | 3. |
| -Θα υποβάλλατε παραίτηση | <input type="checkbox"/> | 4. |
| -Θα υποβάλλατε μήνυση | <input type="checkbox"/> | 5. |
| -Κάτι άλλο | <input type="checkbox"/> | 6. |
- (κατονομάστε)
21. Αν κάποιος πελάτης, σας παρενοχλούσε σεξουαλικά, πως θα αντιδρούσατε;
(Μια απάντηση)
- | | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|----|
| -Αμεση απόκρουση | <input type="checkbox"/> | 1. |
| -Θα το κοινοποιούσατε | <input type="checkbox"/> | 2. |
| -Θα κάνατε υπομονή | <input checked="" type="checkbox"/> | 3. |
| -Θα υποβάλλατε παραίτηση | <input type="checkbox"/> | 4. |
| -Θα υποβάλλατε μήνυση | <input type="checkbox"/> | 5. |
| -Θα εγκαταλείπατε την εργασία | <input type="checkbox"/> | 6. |
| -Κάτι άλλο | <input type="checkbox"/> | 7. |
- (κατονομάστε)
22. Που θα απευθυνόσαστε σε περίπτωση Σ.Π;
- | | | |
|------------------------------|--------------------------|----|
| -Στον εργοδότη - προϊστάμενο | <input type="checkbox"/> | 1. |
| -Στην Αστυνομία | <input type="checkbox"/> | 2. |
| -Στο οικογενειακό περιβάλλον | <input type="checkbox"/> | 3. |
| -Κάπου αλλού | <input type="checkbox"/> | 4. |
- (κατονομάστε)

Σας ευχαριστούμε

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

BIBLIA

- 1.Βουτυράς Σταύρος «Η γυναίκα στην μισθωτή εργασία», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1981.
- 2.Δουλκέρη Τέσσα «Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας και Ισότητα των δύο Φύλλων» εκδόσεις Πύλη.
- 3.Δουλκέρη Τέσσα «Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην Οικογένεια και στην Εργασία», Εκδόσεις Αντ. Ν. Σουκουλά, Αθήνα - κοινοτική 1986.
- 4.Δημητρακόπουλος Γ., Πασχαλίδης Γ, Νακρίδης Κ, «Τηλεόραση και Επικοινωνία»
- 5.Κακλαμανάκη Ρούλα, «Η θέση της Ελληνίδας στην Οικογένεια στην Κοινωνία στην Πολιτεία», Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα 1984
- 6.Καλκάνη - Αυδή Ιρίς, «Φεμινισμός και Εργασία στην Ελλάδα σήμερα», Εκδόσεις Νεοί Καιροί, αθηναϊκές εκδόσεις ΕΠΕ, Αθήνα 1989.
- 7.Καλκάνη - Αυδή Ιρίς «Η επαγγελματικά εργαζόμενη Ελληνίδα», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1978
- 8.Κανταρτζή Ευαγγελία «Η εικόνα της γυναίκας», Εκδοτικός οίκος αδελφών Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη 1991.
- 9.Κάστορας Δ. Σταύρος «Οπτικο-Ακουστικά Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας», Εκδόσεις Παπαζήση

10. Μουσούρου Λουκία, «Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια στην Ελλάδα και αλλού», εκδόσεις βιβλιοπωλείο της Εστίας, ΙΔ Κολλάρου και στις Α.Ε. Αθήνα 1985.
11. Μουσουρού Λουκία, «Γυναίκα και απασχόληση, Δέκα ζητήματα» Κοινωνιολογική ανθρωπολογική βιβλιοθήκη gutenber, Αθήνα 1993.
12. Μπριουκοφ, Ν.Σ. «Η τηλεόραση στη Δύση και τα Δογματά της», Σύγχρονη Εποχή 1984
13. Νικολαΐδου Μάγδα, «Η γυναίκα στην Ελλάδα - δουλειά και χειραφέτηση», Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα 1981
14. Ξηροτύρης Ν. Ιωάννης, «Οι προκαταλήψεις ως αντικοινωνικό φαινόμενο». Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη 1972.
15. Πανταζή - Τέφα Κων/να, «Η θέση της γυναίκας στην Ελλάδα» Εκδόσεις νέα σύνορα Α.Α. Λιβάνη, Αθήνα 1984.
16. Τάκαρη Ντίνα, «Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση», Αθήνα 1984
17. Τάκαρη Ντίνα, «Η κοινωνική και επαγγελματική θέση της σημερινής γυναίκας (στην Ελλάδα και το εξωτερικό)», Αθήνα 1978.
18. Τουρνά - Τζόνσον Αμαλία, «Σημειώσεις - Μέθοδοι Κοινωνικής Εργασίας», 1991
19. Δημοκρατική Ένωση Γυναικών «Η γυναίκα και τα Μ.Μ.Ε.», Εκδόσεις ΠΥΛΗ

- 20.Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, «Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας» - Πρακτικά Συνεδρίου, Αθήνα 21 και 22 Ιανουαρίου 1994, «Ίδρυμα Μελετών «Λαμπράκη», Αθήνα 1995
- 21.Υπουργείο Προεδρίας, Γενική Γραμματεία Ισότητας δύο Φύλων, «Δικαιώματα και υποχρεώσεις της εργαζόμενης γυναίκας από μισθωτή εργασία», Αθήνα 1985.
- 22.Εθνική έκθεση για τη σωματική και σεξουαλική βία κατά των γυναικών στην Ελλάδα, 1991.

ΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

- 1.Ανδρακτά Δ. Ζάρκου Ε, Κίτσιου Α., Μαγλάρα Κ., Κ. Παναγιωτοπούλου Κ., Σαλαγά Μ., «Σεξουαλική Παρενόχληση της γυναίκας στο χώρο εργασίας», Εργασία ΤΕΙ Πάτρας, 1996.
- 2.Λιβανού Ε., Μαχαίρα Κ, «Μορφές Βίας κατά των Γυναικών στην Ελλάδα», Πτυχιακή Εργασία, ΤΕΙ Πάτρας, 1995.

ΑΡΘΡΑ ΑΠΟ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ

- 1.Δασενάκη Δέσποινα «Βλέμματα με σημασία» ΝΕΑ 16 Οκτωβρίου 1991
- Καραγιάννη Στ. «Ανεπιθύμητη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας», ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΘΕΣ/ΝΙΚΗ, Οκτώβριος 1993
- 2.Καραμεσίνη Μ, «Σεξουαλική παρενόχληση: ο νόμος πια την τιμωρεί» ΕΠΟΧΗ, Οκτώβριος 1992.

- 3.Μαγγανάρα Ι, «Η αξιοπρέπεια στο χώρο της εργασίας»
ΜΕΣΗΜΒΡΙΝΗ Απρίλιος 1992, «Στην αναζήτηση των αιτιών»
ΜΕΣΗΜΒΡΙΝΗ Απρίλιος 1992
- 4.Μακρινού Δμ «Σεξουαλική όχληση: ένα νέο όνομα για ένα παλιό πρόβλημα» ΑΥΓΗ, Οκτώβριος 1991
- 5.Μανιατέα Τ, -Μαργέλη Κ. «Όταν το αφεντικό «απαιτεί» υπάλληλο - ερωμένη» ΕΘΝΟΣ, Μάρτιος 1993
- 6.Μ.Π. «Σεξουαλική παρενόχληση ανήθικη, παράνομη και κοστίζει»
ΜΕΣΗΜΒΡΙΝΗ 22 Μαΐου 1993
- 7.Νικητάκης Α. «Σεξουαλική παρενοχλήσεις στο 72% των γερμανίδων στους εργασιακούς χώρους», ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Μάρτιος 1990
- 8.Σταυρομεράκου Σ. «Τέρμα το «καμάκι» στο γραφείο», ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ
Αύγουστος 1991
- 9.Φλέσσα Β. «Σεξουαλική Παρενόχληση: made in USA» ΜΕΣΗΜΒΡΙΝΗ
Μάρτιος 1993
- 10.«Πληθαίνουν οι «ρωμαίοι» των γραφείων», ΜΕΣΗΜΒΡΙΝΗ, Μάιος
1991
- 11.«Εδώ και Εκεί», ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ ΠΑΤΡΩΝ, Οκτώβριος 1991
- 12.«Δύσκολη η ζωή για γυναίκες δημοσιογράφους», ΒΗΜΑ Οκτώβριος
1992
- 13.«Προστασία ερωτικής ενοχλημένων», ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ, Ιούλιος 1991

- 14.«Μέτρα για τη Σεξουαλική Παρενόχληση των εργαζομένων γυναικών», ΕΘΝΟΣ, Νοέμβριος 1990
- 15.«Γυναίκες: η εκδίκηση είναι δική μας», ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ, Φεβρουάριος 1994
- 16.«Σεξ όχληση ανήθικη, παράνομη και κοστίζει» ΜΕΣΗΜΒΡΙΝΗ Μάιος 1993
- 17.«Οι άνδρες σε δίκη», Ο ΑΝΘΡΩΠΟΣ, 24 Νοεμβρίου 1991

ΑΡΘΡΑ ΑΠΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

- 1.Βαγγέλη Γρηγόρη, Ράλλη Μαρίνα, «Έρευνα για τη σεξουαλική παρενόχληση» Περιοδικό ΕΝΑ 31 Μαρτίου 1993
- 2.Ξένου - Βειάρδου Α. «Παρενοχλούνται σεξουαλική οι εργαζόμενες», ΠΑΝΘΕΟΝ, Μάιος 1994
- 3.«Η σεξουαλική όχληση εργαζομένων γυναικών τιμωρείται» 7 ΜΕΡΕΣ TV, Νοέμβριος 1991
- 4.«Σήκωσαν κεφάλι οι άνδρες: Ε όχι και τους βιάζουνε», ΛΟΙΠΟΝ, Φεβρουάριος 1994
- 5.«Το σεξ μένει... εκτός γραφείου» ΚΑΙ, Απρίλιος 1993
- 6.Οικογενειακό Θησαυρός 19/7/77

ΞΕΝΟΙ ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ

1. Goward R. «Όταν οι συνάδελφοι παρενοχλούν σεξουαλικά το χιούμορ δίνει λύσεις», ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ, Φεβρουάριος 1991
2. Μπριουόκοφ, Ν.Σ. «Η τηλεόραση στη Δύση και τα Δόγματά της» Σύγχρονη Εποχή 1984

ΕΓΚΥΚΛΟΠΑΙΔΕΙΕΣ

1. Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια Λεξικό Ελληνικά Γράμματα

Τα βιβλία που χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή των στοιχείων ανήκουν:

1. ΕΘΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ - ΑΘΗΝΑ
2. «ΒΑΦΟΠΟΥΛΕΙΟ» ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΔΗΜΟΥ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ
3. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΩΝ ΔΗΜΟΥ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ
4. ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΔΗΜΟΥ ΠΑΤΡΕΩΝ
5. ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ
6. ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ - ΑΘΗΝΑ