

**Η ΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ
ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ**

ΜΕΤΕΧΟΥΣΕΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:

*ΔΙΟΝΥΣΟΠΟΥΛΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ
ΚΑΚΑΡΟΥΜΠΑ ΑΘΑΝΑΣΙΑ*

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ:

ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ



**Πτυχιακή εργασία για την λήψη του πτυχίου στην Κοινωνική Εργασία από
το τμήμα Κοινωνικής Εργασίας της Σχολής Επαγγελματιών Υγείας και
Πρόνοιας του Ανώτατου Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος
(Α.Τ.Ε.Ι.) Πάτρας**

**ΠΑΤΡΑ
Σεπτέμβριος 2005**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ.....	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6
ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	7

Α' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι: ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΠΟΧΕΣ.....	8
---	----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ: ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ

ΙΙ. 1. Χαρακτηριστικά γυναικείας προσωπικότητας στη σύγχρονη κοινωνία.....	10
ΙΙ. 2. Γυναίκα και απασχόληση.....	21
ΙΙ. 3. Λόγοι διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων.....	23
<i>Τα στερεότυπα και η διάκριση των φύλων.....</i>	<i>24</i>
<i>Το ζήτημα της σχέσης μεταξύ έμμεσων κατά φύλο διακρίσεων και της γυναικείας απασχόλησης.....</i>	<i>25</i>
<i>Η επίδραση των έμμεσων διακρίσεων στην γυναικεία απασχόληση.....</i>	<i>26</i>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ: ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

ΙΙΙ. 1. Μία γενική θεώρηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	28
ΙΙΙ. 2. Ορισμός σεξουαλικής παρενόχλησης.....	29
ΙΙΙ. 3. Η γνωστοποίηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο ευρύ κοινό.....	31
ΙΙΙ. 4. Ποια είναι τα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	32
ΙΙΙ. 5. Ποιοι ασκούν τη σεξουαλική παρενόχληση.....	33
ΙΙΙ. 6. Μορφές και στάδια σεξουαλικής παρενόχλησης.....	34
ΙΙΙ. 7. Οι επιπτώσεις στα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	36
<i>Εργασιακές και οικονομικές επιπτώσεις.....</i>	<i>36</i>
<i>Ψυχολογικές επιπτώσεις.....</i>	<i>37</i>
ΙΙΙ. 8. Διαστάσεις και προσεγγίσεις του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	38
<i>Κοινωνιολογική διάσταση.....</i>	<i>38</i>
<i>Ερμηνευτικές προσεγγίσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης.....</i>	<i>40</i>
<i>Φεμινιστική θεωρία και σεξουαλική παρενόχληση.....</i>	<i>41</i>

<i>Εγκληματολογική διάσταση</i>	45
<i>Νομική διάσταση</i>	46
<i>Η οριοθέτηση της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης από τα ευρωπαϊκά όργανα</i>	46
<i>Το ισχύον νομικό καθεστώς στην Ελλάδα</i>	48
III. 9. Μύθοι που συνδέονται με τη σεξουαλική παρενόχληση	49
III. 10. Στατιστικά στοιχεία σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση ...	51

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

III. 11. Ορισμός ιδιωτικού τομέα	52
III. 12. Οι συνέπειες της σεξ. παρενόχλησης για τις επιχειρήσεις	52
III. 13. Πρακτικές για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης όπως ορίζεται από τον Κώδικα της Ευρωπαϊκής Ένωσης	55
III. 14. Διαμόρφωση πολιτικής για τη σεξουαλική παρενόχληση στην επιχείρηση	57

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV:ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΤΑΣΗΣ

IV. 1. Σκοπός και περιεχόμενο της στάσης	67
IV. 2. Διαμόρφωση στάσης	68
IV. 3. Στάση και συμπεριφορά	69

B' ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V:

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	70
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	73
ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	95
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	99
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1	101
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2	134
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	169

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Η παρούσα εργασία πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια πτυχιακής εργασίας του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του Α.Τ.Ε.Ι. Πατρών για τη λήψη του πτυχίου. Η καταγραφή αυτής της μελέτης και έρευνας δε θα ήταν δυνατή χωρίς την συμβολή κάποιων ανθρώπων που μας βοήθησαν ο καθένας με τον δικό του τρόπο για την αποπεράτωσή τους.

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά όλους όσους συνέβαλαν με τις απόψεις και τις ιδέες τους για την ολοκλήρωση της πτυχιακής ξεκινώντας από την υπεύθυνη καθηγήτρια κα. Γεωργίου Κωνσταντίνα, οι κατευθύνσεις της οποίας υπήρξαν πολύτιμες για την τελική διαμόρφωση της εργασίας.

Επίσης αισθανόμαστε την ανάγκη να ευχαριστήσουμε όλες εκείνες τις γυναίκες που υπήρξαν υποκείμενα της έρευνας η οποία δεν θα ήταν δυνατόν να πραγματοποιηθεί χωρίς την συγκατάθεσή τους.

Επιπλέον θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε την κα. Μαλεφάκη Σόνια, η στατιστική βοήθεια της οποίας στο ερευνητικό κομμάτι ήταν πολύ σημαντική.

Εν συνεχεία, τους πολύ καλούς μας φίλους Αρτέμη και Δημήτρη για την πολύτιμη βοήθειά τους κατά τη διάρκεια προετοιμασίας της πτυχιακής μας.

Θα ήταν παράλειψη να μην ευχαριστήσουμε όλους τους φίλους οι οποίοι ενθάρρυναν και υποστήριξαν την προσπάθειά μας ο καθένας με τον δικό του ξεχωριστό τρόπο.

Τέλος, ευχαριστούμε τις οικογένειές μας που όλα τα χρόνια των σπουδών μας, μας στήριξαν και μας συμπαραστάθηκαν υλικά και ηθικά.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ

Στο πρώτο κεφάλαιο της παρακάτω μελέτης γίνεται αρχικά μία σύντομη παρουσίαση της θέσης της γυναίκας στις διάφορες εποχές.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά της γυναικείας προσωπικότητας στη σύγχρονη κοινωνία και αναλύονται οι παράγοντες που βοήθησαν στην ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης, οι λόγοι διάκρισης στον εργασιακό χώρο μεταξύ των φύλων και η επίδραση αυτών στη γυναικεία απασχόληση, καθώς και τα στερεότυπα που επικρατούν.

Ακολουθεί το τρίτο κεφάλαιο στο οποίο γίνεται ανάλυση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρουσιάζονται οι σημαντικότερες θεωρίες γύρω από αυτό καθώς και οι διαστάσεις και οι ερμηνευτικές προσεγγίσεις τους. Επίσης, παρατίθενται οι μορφές και τα στάδια της σεξουαλικής παρενόχλησης, ποιοι είναι οι δράστες και ποια τα θύματά της, ποιες είναι οι επιπτώσεις της στα παραπάνω και ποιοι οι μύθοι που συνδέονται με το φαινόμενο αυτό. Ακόμα, παρουσιάζεται το ισχύον νομικό καθεστώς στην Ελλάδα και τα σημαντικότερα στατιστικά στοιχεία σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση.

Επιπρόσθετα, στο τρίτο κεφάλαιο μελετάται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον ιδιωτικό τομέα εργασίας. Δίδεται έμφαση στις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης στις επιχειρήσεις. Έπειτα παρουσιάζονται πρακτικές για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης όπως ορίζονται από τον κώδικα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και παραδείγματα διαμόρφωσης πολιτικής κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στο τέταρτο κεφάλαιο προσδιορίζεται ο σκοπός και το περιεχόμενο της έννοιας «στάση» και πώς διαμορφώνεται.

Το πέμπτο κεφάλαιο αποτελεί το ερευνητικό μέρος το οποίο περιλαμβάνει τη μεθοδολογία της έρευνας. Συμπεριλαμβάνει τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα της έρευνας, καθώς και τις σχετικές προτάσεις καταπολέμησης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο άμεσα συναρτημένο με τη δομή και τους θεσμούς της κάθε κοινωνίας.

Τα αίτια της εμφάνισής του δεν είναι οι προσωπικές συμπεριφορές εκείνων που παίζουν το ρόλο του θύματος ή του θύτη.

Οι συμπεριφορές είναι προϊόντα μίας μέσης κοινωνικής συνείδησης, που προάγεται από συγκεκριμένες κοινωνικές σχέσεις, οι οποίες κάθε εποχή συγκροτούν και χαρακτηρίζουν την ίδια τη δομή της κοινωνίας.

Στην πρωτόγονη κοινωνία της κοινοκτημοσύνης δεν συναντάται σεξουαλική παρενόχληση. Συναντάται έντονα το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στην κοινωνία του ελεύθερου ανταγωνισμού, όπου συνήθως κυριαρχεί το δίκαιο του ισχυρότερου ή του αφεντικού στην ιδιωτική επιχείρηση ή του προϊσταμένου στο Δημόσιο ή του ομοιόβαθμου που έχει πρόσβαση στα κέντρα εξουσίας.

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι το έμβρυο που κυοφορήθηκε στη μήτρα της κοινωνικής ανισότητας, έκανε τα πρώτα του βήματα με την ένταξη της γυναίκας στην παραγωγική διαδικασία, είχε την εφηβεία του με την εποχή της βιοτεχνίας και ωρίμασε με την περίοδο της βιομηχανικής ανάπτυξης.

Η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες, η ύπαρξη της ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων στους χώρους εργασίας ως προς την ιεραρχία, τη θέση και τα αντικείμενα απασχόλησης και η εκμετάλλευση εκ μέρους των ανδρών της ανάγκης διατήρησης μιας θέσης εργασίας για κάθε γυναίκα για να ανταποκριθεί στις αυξημένες ατομικές και οικογενειακές οικονομικές υποχρεώσεις της, καθώς και η ανυπαρξία κατάλληλων θεσμών για την αποτροπή των δραστών (χωρίς αρνητικές συνέπειες για τα θύματα) είναι οι κυριότεροι λόγοι για τη γιγάντωση του φαινομένου.

Στη μελέτη αυτή θα γίνει εστίαση του φαινομένου για τις εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα.

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Σκοπός αυτής της μελέτης είναι η διερεύνηση και η ανάλυση ενός σημαντικού προβλήματος, αυτό της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στο χώρο εργασίας και συγκεκριμένα στον ιδιωτικό τομέα εργασίας. Η μελέτη βασίστηκε στη συγκέντρωση στοιχείων και πληροφοριών μέσα από βιβλιογραφική επισκόπηση και διεξαγωγή έρευνας.

Συγκεκριμένα στοχεύει:

- Στην εξακρίβωση της ύπαρξης του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας που από πολλούς αμφισβητείται.
- Στην απόκτηση αντικειμενικής γνώμης για ένα ζήτημα το οποίο παρουσιάζει ποικιλία απόψεων.
- Στον εντοπισμό των κοινωνικών στάσεων απέναντι στο θέμα.
- Στην καταγραφή της επαγγελματικής θέσης της γυναίκας στη σημερινή κοινωνία σε σχέση με το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Στην καταγραφή των αιτιών της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα εργασίας και στην ανεύρεση των επιπτώσεων στα θύματα αλλά και στις επιχειρήσεις.
- Στην καταγραφή των διαστάσεων, προσεγγίσεων και αντιλήψεων που αφορούν το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Στην διερεύνηση της στάσης των εργαζόμενων γυναικών στον ιδιωτικό τομέα ως προς τη σεξουαλική παρενόχληση. Δηλαδή ποιες είναι οι γνώσεις, οι αντιλήψεις και τα συναισθήματά τους για το ζήτημα αυτό.
- Στην ανάδειξη του ισχύοντος νομικού καθεστώτος που επικρατεί στην Ελλάδα ως προς τη σεξουαλική παρενόχληση.

Όλα τα παραπάνω προϋποθέτουν προσεκτική μελέτη της πορείας της γυναίκας στον εργασιακό χώρο.

Ελπίζουμε μέσω αυτής της πτυχιακής να δώσουμε νέα ερεθίσματα για παραπάνω σκέψη, για ευρύτερη και αναλυτικότερη εμβάθυνση και ενασχόληση με το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Α' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΠΟΧΕΣ

Η γυναίκα μέσα στα κοινωνικά πλαίσια κατά τη διάρκεια όλων των εποχών κατείχε συγκεκριμένη θέση. Η θέση αυτή είχε διπλό ρόλο. Από τη μία αυτός της μητέρας που ανάγεται στις πιο απομακρυσμένες εποχές και από την άλλη αυτός της συζύγου που τον προήγαγε ο Χριστιανισμός. Παρακάτω θα αναφερθούν συνοπτικά κάποια στοιχεία για τις εποχές στις οποίες ο ρόλος της γυναίκας περιοριζόταν σ'αυτούς της συζύγου και της μητέρας.

Στην Αρχαϊκή Ελλάδα η θέση της γυναίκας ήταν υποτιμημένη τόσο στην οικογένεια όσο και στην κοινωνία σε αντίθεση με την Κρητομηκοναϊκή εποχή στην οποία κατείχε αξιόλογη θέση. Προχωρώντας στην Ομηρική εποχή, παρατηρείται ότι η γυναίκα δραστηριοποιείται κυρίως στα πλαίσια της οικογένειας. Οι γυναίκες με το πέρασμα εκατοντάδων αιώνων παρέμειναν πάντα αυτό που οι άντρες τους όρισαν να είναι: φύλακες της εστίας του σπιτιού, επιφορτισμένες με τα οικιακά, χωρίς δικαιώματα, χωρίς κοινωνική οντότητα. Οι γυναίκες περιστρέφονται δορυφορικά γύρω από τους πρωταγωνιστές και υπόκεινται σε μια μοίρα συνακόλουθη με τη μοίρα των αρσενικών κυρίων τους.

Συνεχίζοντας, στην Κλασσική εποχή η γυναίκα δεν έχει πολιτικές ελευθερίες ούτε αστικές. Μένει κλεισμένη στο γυναικωνίτη. Οι εταίρες ήταν στην πραγματικότητα οι μόνες αληθινά ελεύθερες γυναίκες της κλασσικής Αθήνας, που συμμετείχαν στα συμπόσια των αντρών. Οι γυναίκες της αρχαίας εποχής αποκλείονταν από το σύνολο των εκδηλώσεων της πόλης με εξαίρεση ορισμένων θρησκευτικών τελετών. Η συμμετοχή τους ήταν ένα είδος εξόδου από το γυναικωνίτη.

Επίσης, στη Ρώμη και το Βυζάντιο τις γυναίκες τις αντιμετώπιζαν ως δούλες και σαν πράγματα που πουλιόνταν κι αγοράζονταν με την προίκα. Τόσο στο αρχαίο ελληνικό και στο ρωμαϊκό δίκαιο όσο και στο βυζαντινό τη γυναίκα την έβαζαν σε πολύ κατώτερη μοίρα από τον άντρα. Λογαριάζόταν ως κτήμα του, όπως τα περιουσιακά του στοιχεία, ζώα, πράγματα, ακίνητα. Η αδικία γινόταν περισσότερο φανερή στο ζήτημα της συζυγικής πίστης. Τελικά, μέσα από μακροχρόνια επαναλαμβανόμενα αναλλοίωτα βιώματα που περνούσαν από τη μια γυναικεία γενιά στην άλλη, διαμορφώθηκε στη γυναίκα μια τέτοια ψυχολογική κατάσταση, που και η ίδια πια να φτάνει στο σημείο να επισφραγίζει, με λόγο και με έργο, την κατωτερότητα, την υποτέλεια, τη σκλαβιά και την πλήρη εξάρτηση της από

τον άντρα αλλά και από το κοινωνικό κατεστημένο που προδιαγράφει και κατευθύνει την πορεία και των δύο φύλων στη ζωή.

Στο Μεσαίωνα, η θέση της γυναίκας μέσα στο σπίτι και στην κοινωνία ήταν ίδια με τη θέση του δούλου. Η συμπεριφορά των αντρών απέναντί της ήταν καταπιεστική κι αυταρχική. Όλα εκείνα τα σκοτεινά χρόνια του Μεσαίωνα η γυναίκα, ενώ μοχθούσε σκληρά για να υπηρετεί άντρες που της συμπεριφέρονταν δυναστικά, η ίδια ήταν σαν να συνέχιζε τη ζωή της μέσα σε μια χειμέρια υπαρξιακή νάρκη χωρίς καμιά ελπίδα ανάπτυξης και εξέλιξης.

Σιγά σιγά από το τέλος του Μεσαίωνα αναδύεται ένας τρίτος ρόλος της γυναίκας, αυτής της αυτόνομης και χειραφετημένης προσωπικότητας. Στην περίοδο της Γαλλικής Επανάστασης *«Για πρώτη φορά στην ιστορία οι γυναίκες εισβάλλουν κυριολεκτικά στον κοινωνικό στίβο ως μαζική κοινωνική και πολιτική κατηγορία που διεκδικεί το δικαίωμα της στην ελευθερία και διαμορφώνει μια άλλη αντίληψη των οικουμενικών αξιών της Ελευθερίας - Ισότητας-Αδελφότητας. [...] Στην εποχή της Γαλλικής Επανάστασης οι γυναίκες που διεκδικούσαν δικαιώματα ήταν στην πλειοψηφία τους εύπορες αστές που πρόβαλλαν διεκδικήσεις στα δικαιώματα του γάμου, στο διαζύγιο, στην προστασία των παιδιών, δικαίωμα στην ιδιοκτησία κ.λπ.»* (Μισελέ). Παρ'όλα αυτά η Γαλλική Επανάσταση δεν παραχώρησε δικαιοσύνη και ισότητα στις γυναίκες παρ'όλο που αγωνίστηκαν ηρωικά και πολλές πρόσφεραν και την ίδια τη ζωή τους για τα ιδανικά της και την επικράτηση της.

Κατά τη διάρκεια της Βιομηχανικής Επανάστασης, οι γυναίκες ανάλογα με την κοινωνική τάξη τους, είτε κλείστηκαν μέσα στα χρυσά κλουβιά των νέο-αστικών ηθών, είτε καταταρνανήθηκαν από τις φριχτές συνθήκες ζωής στους εργασιακούς χώρους, για ν' αναβαθμιστούν όμως αργότερα και να πετύχουν - αν όχι για τις ίδιες, οπωσδήποτε για τις απογόνους τους - μια εκπληκτική προσέγγιση στο όνειρο της ισοτιμίας. Τέλος στον 20^ο αιώνα, αρχίζουν να υλοποιούνται οι αγώνες των γυναικών. Μπροστά στο παγκόσμιο γυναικείο κίνημα με ένα πολύ αργό ρυθμό οι κυβερνήσεις αρχίζουν να παραχωρούν τα συνταγματικά τους δικαιώματα (Τάκαρη, 1984).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ

ΙΙ. 1. Χαρακτηριστικά γυναικείας προσωπικότητας στη σύγχρονη κοινωνία

Πέρα από την ανισότητα, οι γυναίκες έχουν μια ακόμα πιο σύνθετη σχέση με την κοινωνία των αρσενικών. Οι γυναίκες δεν υπήρξαν μόνο τα αντικείμενα μιας άνισης μεταχείρισης - όπως, με πολλούς τρόπους, και άλλες ομάδες ανθρώπων που κοινωνικά ορίζονται ως υποτελείς - αλλά έχουν υποστεί μια ειδική και συνολικότερη δυναμική.

Το πιο σημαντικό είναι να τονιστεί ότι τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά, έχουν δυο όψεις. Είναι ιδιότητες που σήμερα βρίσκονται πιο αναπτυγμένες στις γυναίκες ως ομάδα. Μέσα σε μια κατάσταση ανισότητας και αδυναμίας, αυτά τα χαρακτηριστικά μπορούν, να οδηγήσουν στην υποτέλεια και σε σύνθετα ψυχολογικά προβλήματα. Από το άλλο μέρος, ο διάλογος είναι πάντοτε με το μέρος του μέλλοντος. Αυτά τα ίδια χαρακτηριστικά αντιπροσωπεύουν κάποιες δυνατότητες που μπορούν να εξασφαλίσουν ένα νέο πλαίσιο, αναπόφευκτα διαφορετικό από της κυρίαρχης αντρικής κοινωνίας, Ο Μπερνάρ Σ. Ρόμπινς προώθησε πρώτος την ιδέα ότι τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά των γυναικών βρίσκονται πιο κοντά σε ορισμένα ψυχολογικά ουσιώδη στοιχεία και γι' αυτό αποτελούν τόσο πηγές δύναμης όσο και τη βάση για έναν πιο προχωρημένο τύπο ζωής.

Ονομάστηκαν αυτά τα χαρακτηριστικά δυνάμεις, γιατί χρειάζεται να τονιστεί αυτό το σημείο. Τα έχουν πει και αδυναμίες και μ'αυτό τον τρόπο τα έχουν ερμηνεύσει και οι ίδιες οι γυναίκες. Αυτός ο ορισμός υπήρξε ο ίδιος ένα μέρος της υποτίμησης και του σκοταδισμού που συνδέεται μαζί τους.

Ανάμεσα στα χαρακτηριστικά αυτά είναι και η παθητικότητα-ενεργητικότητα, η υπερβολική συναισθηματικότητα, το γυναικείο αίσθημα κατωτερότητας, η έλλειψη γενικών ενδιαφερόντων, η τρυφερότητα και η συμμετοχή στην ανάπτυξη των άλλων (ιδιαίτερα προς τα παιδιά), το αυξημένο ενδιαφέρον για προσωπικές σχέσεις, η εξάρτηση από μορφές ισχύος (γονείς, συζύγους, κλπ.), η ματαιοδοξία, το αίσθημα αποτυχίας, η υποστήριξη των άλλων (σε βάρος των ατομικών τους αναγκών), καθώς και οι κρίσεις με βάση υποκειμενικά κριτήρια. (Σκόδρα, 1993, Μίλλερ, 1981)

Αναλυτικότερα:

Τρωτό, αδυναμία, ανικανότητα

Σήμερα, στην ψυχοθεραπεία έχουν πάρει κεντρική θέση τα αισθήματα αδυναμίας, του τρωτού και της ανικανότητας και αυτά που συνήθως τα συνοδεύουν, τα συναισθήματα ανάγκης. Όλοι έχουν γνωρίσει αυτά τα συναισθήματα καθώς, στην σημερινή κοινωνία, είναι μεγάλο το χρονικό διάστημα που χρειάζονται τα ανθρώπινα πλάσματα για την ωρίμανση τους και είναι αναμφισβήτητες οι δυσκολίες και η έλλειψη υποστήριξης, από τα οποία υποφέρουν όλοι σχεδόν στην παιδική ηλικία, αλλά και όταν ακόμα ενηλικιωθούν. Τέτοια αισθήματα είναι, οπωσδήποτε, εξαιρετικά δυσάρεστα - στις ακραίες τους εκφράσεις είναι, μάλιστα, τρομαχτικά - και πολλές σχολές ψυχοδυναμικής σκέψης διατύπωσαν το αξίωμα ότι αυτά αποτελούν τη ριζική αιτία που γεννά διάφορες σημαντικές ψυχοπαθολογικές καταστάσεις. Στη Δυτική κοινωνία, οι άντρες ενθαρρύνονται να φοβούνται, να αποστρέφονται ή να αρνιούνται να νιώθουν αδύναμοι ή αβοήθητοι, ενώ οι γυναίκες, με διάφορους τρόπους, ενθαρρύνονται να καλλιεργούν μια τέτοια στάση ζωής. Το πρώτο και σπουδαιότερο σημείο είναι, πάντως, ότι όλοι δοκιμάζουν αναπόφευκτα αυτά τα αισθήματα, ακόμα και αν η πολιτιστική παράδοση, χωρίς ρεαλισμό, περιμένει από τους άντρες να τα απορρίψουν παρά να τα αναγνωρίσουν και να τα παραδεχτούν.

Ίσως είναι φανερό ότι οι γυναίκες είναι πιο ικανές από τους άντρες να παραδέχονται συνειδητά τα αισθήματα αδυναμίας και τρωτότητας, δεν έχει όμως αναγνωριστεί η σημασία αυτής της ικανότητας. Ότι οι γυναίκες είναι, στ' αλήθεια, πολύ πιο ικανές να ανεχτούν τα αισθήματα αυτά αποτελεί μια θετική δύναμη. Πολλά αγόρια στην εφηβεία και νέοι άντρες, κύρια, φαίνονται να υποφέρουν οξείς πόνους από την ανάγκη να ελευθερωθούν από τα αισθήματα αυτά πριν ακόμα να τα νιώσουν. Μ' αυτή την έννοια, οι γυναίκες, τόσο επιφανειακά όσο και βαθύτερα, βρίσκονται σε πιο στενή επαφή με τις βασικές εμπειρίες της ζωής - σε επαφή με την πραγματικότητα. Καθώς είναι πιο στενά δεμένες με την κεντρική αυτή ανθρώπινη συνθήκη και καθώς έχουν να υπερασπιστούν λιγότερα και λιγότερα να αρνηθούν, οι γυναίκες είναι σε θέση να καταλάβουν την αδυναμία πιο εύκολα και να την αξιοποιήσουν θετικά.

Με λίγα λόγια, στην κοινωνία, ενώ οι άντρες φτιάχνονται έτσι που να αισθάνονται αδύναμοι με πολλούς τρόπους, οι γυναίκες φτιάχνονται έτσι που να νιώθουν ακόμα πιο αδύναμες. Επειδή όμως ακριβώς οι γυναίκες ξέρουν την αδυναμία, μπορούν να πάνε να είναι οι φορείς της αδυναμίας και να βοηθήσουν να αναπτυχθεί μια διαφορετική κατανόηση του θέματος και των κατάλληλων δρόμων, που οδηγούν έξω από αυτή. Οι γυναίκες, αναλαμβάνοντας το δικό τους ταξίδι, φωτίζουν το δρόμο και για τους άλλους.

Μέχρι τώρα, γυναίκες δυνατές, από πολλές απόψεις, έχουν δυσκολευτεί να το παραδεχτούν. Ακόμα όμως και όταν η αδυναμία είναι πραγματική, οι γυναίκες μπορούν να γίνουν δυνατές και ικανές, από τη στιγμή που θα πείσουν τον εαυτό τους ότι, στ' αλήθεια, δεν πειράζει να εγκαταλείψουν την πεποίθησή τους για την ορθότητα της αδυναμίας. Μόνο όποιος καταλαβαίνει τις γυναίκες μπορεί να κατανοήσει πώς λειτουργεί το ψυχικό αυτό στοιχείο, πόσο πλατιά διαδομένο είναι και πόσο μεγάλη επίδραση μπορεί να ασκήσει ο φόβος μιας γυναίκας μήπως δεν είναι αδύναμη και με πόση επιμονή μπορεί να διατηρείται χωρίς να αναγνωρίζεται ως αυτό που είναι. Είναι πολύ δύσκολο για τους άντρες, με τους δικούς τους φόβους της αδυναμίας, να αντιληφθούν γιατί οι γυναίκες γαντζώνονται σ' αυτή και να καταλάβουν γιατί δε θα μπορούσε ποτέ, όπως και δε γίνεται, να σημαίνει το ίδιο πράγμα για τους άντρες και για τις γυναίκες.

Εδώ υπάρχει ακόμα μια κοινωνική αιχμή. Το γεγονός ότι τα αισθήματα αυτά συνδυάζονται, γενικά, με τη θηλυκότητα -σε αντιπαράθεση με τον ανδρισμό- χρησιμεύει για να ενισχύσει την ταπείνωση που υφίσταται ένας άντρας με τέτοιες εμπειρίες. Οι γυναίκες, στο μεταξύ, παρέχουν κάθε είδους προσωπικά και κοινωνικά στηρίγματα για να συγκρατούν τους άντρες και να τους εμποδίζουν, και αυτούς και την κοινωνία στο σύνολό της, να παραδεχτούν ότι υπάρχει ανάγκη για μια καλύτερη διευθέτηση των πραγμάτων. Με άλλα λόγια, η συνολική αλληλεπίδραση άντρα-γυναίκας, με τον τρόπο αυτό αποδυναμώνει την ώθηση να αντιμετωπίσει κανείς και να καταπιαστεί με τις ελλείψεις της κοινωνίας. Όλοι μπλέκονται σ' ένα μεγάλο κίνδυνο, καθώς επιχειρούν να αναπτυχθούν και να χαράξουν το δρόμο τους, στις δύσκολες και απειλητικές περιστάσεις μέσα στις οποίες ζουν. Στο τέλος, όλοι βγαίνουν χαμένοι, αλλά η απώλεια αυτή παραμένει στη σκιά. (Μίλλερ, 1981)

Το γυναικείο αίσθημα κατωτερότητας

Σ' ολόκληρο τον κόσμο των ενήλικων οι σπουδαίες θέσεις είναι πιασμένες από άνδρες. Εκτός απ' αυτά ο πολιτισμός είναι γεμάτος από την υπερεκτίμηση της ανδρικής αρχής, ενώ η περιφρόνηση προς τις γυναίκες είναι ένα συνηθέστατο φαινόμενο. Σχεδόν κάθε κορίτσι στον πατριαρχικό πολιτισμό πρέπει να αποχτήσει το αίσθημα ότι ανήκει σ' ένα δευτερεύον λαϊκό στρώμα, του οποίου οι δυνατότητες και οι προοπτικές υπόκεινται σε περισσότερο ή λιγότερο μεγάλους περιορισμούς.

Απ' αυτά προέρχεται ένα ειδικό γυναικείο αίσθημα κατωτερότητας, που μπορεί να έχει μοιραίες επιδράσεις στην ψυχή πολλών γυναικών. Όπου η γυναίκα αισθάνεται ασυνείδητα αδύνατη και αβοήθητη, θα αναπτύξει αντίστοιχες ιδιότητες του χαρακτήρα, που δυσκολεύουν τη συμβίωση μ' αυτή. Υπερευαισθησία, φοβία, αψιθυμικές αντιδράσεις, τάση για φιλονικία, ζηλοτυπία, απροσάρμοστη συμπεριφορά, ακόμη και σωματικά συμπτώματα αρρώστιας κλπ. μπορούν να αποδοθούν σε ασυνείδητα αισθήματα κατωτερότητας. Κατά τον Άντλερ κάθε άνθρωπος δρα απέναντι στις γενικές και ειδικές δυσκολίες της ζωής σύμφωνα με την

αυτοπεποίθηση και την ικανότητα για ανθρώπινες σχέσεις, που έχει αποκτήσει μέχρι αυτή τη στιγμή: αποτυχίες στην ψυχική ανάπτυξη είναι τελικά διαταραχές στο βίωμα της προσωπικής αξίας και στις συνανθρώπινες σχέσεις, όπου σε ψυχικά διαταραγμένες γυναίκες κοντά στα βιώματα της παιδικής ηλικίας καθαυτά πρέπει να λογαριάσει κανείς και την ειδική γυναικεία κατάσταση κατωτερότητας (*Ράτνερ, 1970*)

Ενεργητικότητα – παθητικότητα

Είναι παλιά η παραδοχή ότι οι άντρες είναι δραστήριοι και οι γυναίκες παθητικές. Κοντά σ' αυτή πάει και το απόφθεγμα της μοντέρνας ψυχολογίας ότι, για να μη μειωθεί ο ανδρισμός του άντρα, οι γυναίκες πρέπει να είναι παθητικές. Όλα αυτά δημιούργησαν αρκετή σύγχυση και προβλήματα.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι οι γυναίκες εκτελούν κάποια δραστηριότητα όλο τον καιρό. Είναι όμως, επίσης αλήθεια ότι το μεγαλύτερο μέρος από τη δραστηριότητα αυτή δεν αναπτύσσεται για την άμεση και ανοιχτή επιδίωξη των δικών τους στόχων - και επομένως δεν είναι δραστηριότητα με τον ορισμό που δίνουν οι άντρες σ' αυτή. Επιπλέον, ακόμα και όταν ακολουθούν δικά τους ενδιαφέροντα, οι γυναίκες δύσκολα επιτρέπουν στο είδος αυτό δραστηριότητας να αποτελέσει τη βάση της προσωπικής τους αξίας. Η αίσθηση της αξίας για τις γυναίκες υποτίθεται ότι δεν πρέπει να προέρχεται από τον τομέα αυτό. Αντίθετα, κάθε δραστηριότητα προσανατολισμένη σ' έναν προσωπικό στόχο εύκολα μπορεί να συνδυαστεί με μια σύγκρουση και να συντελέσει στη μείωση της εικόνας που σχηματίζει για τον εαυτό της η γυναίκα. Πραγματικά, σ' ένα κεντρικό θέμα οι γυναίκες είναι σημαντικά στερημένες: Μια γυναίκα δεν μπορεί να χρησιμοποιήσει τη δραστηριότητα της δικής της ζωής, για να φτιάξει μια εικόνα του εαυτού της, βασισμένη σε μια αυθεντική αντανάκλαση εκείνου που πραγματικά είναι και κάνει.

Από το άλλο μέρος, οι γυναίκες από παράδοση έχουν στηρίξει ένα αίσθημα προσωπικής αξίας σε δραστηριότητες που καταφέρνουν να προσδιορίσουν ως φροντίδα και προσφορά στους άλλους. Η κατάσταση αυτή είναι περίπλοκη, επειδή ακόμα και μέσα από την παραδοσιακή αυτή κατάσταση ξεπηδά μια αξιόλογη τάση. Οι γυναίκες, πιο εύκολα από τους άντρες, μπορούν να πιστέψουν ότι κάθε δραστηριότητα ικανοποιεί περισσότερο, όταν γίνεται στο πλαίσιο των σχέσεων με άλλα ανθρώπινα όντα - και ακόμα περισσότερο όταν οδηγεί στην επαύξηση των άλλων. Οι γυναίκες γνωρίζουν την εμπειρία αυτή με τρόπο που οι άντρες δεν τον ξέρουν.

Πρέπει να διευκρινιστούν πολύ περισσότερα γύρω από την ποιότητα της γυναικείας δραστηριότητας. Για παράδειγμα, πολλές από τις εργασίες, που οι γυναίκες κάνουν καλύτερα, προσδιορίζονται λαθεμένα ως απλά παθητικές. Στην πραγματικότητα η λέξη «παθητικότητα» χρησιμοποιείται συνήθως για να καλύψει μια μεγάλη ποικιλία συμπεριφορών και εμπειριών, που είναι, αλήθεια, εντελώς

διαφορετικές. Να ακούει κανείς κάποιον, να καταλαβαίνει, να δέχεται ή να παίρνει από κάποιον συχνά θεωρούνται στάσεις παθητικές. Εντούτοις, προκαλούν όλες μian ανταπόκριση, γιατί ποτέ κανείς δε δέχεται μόνο παθητικά, αλλά έχει και αντιδράσεις.

Η αντίδραση του μπορεί να πάρει πολλές μορφές. Οι άντρες νιώθουν ότι πιέζονται περισσότερο να ελαττώσουν τη δεκτικότητα τους και να σπεύσουν να προβάλουν τις δικές τους αντιδράσεις. Συχνά προδίνουν καθαρά το γεγονός ότι δεν έχουν καταλάβει ή ακούσει πολλά από εκείνα που τους μετέδιδε ο άλλος, όσο βρίσκονταν σε επαφή. Οι γυναίκες, από το άλλο μέρος, συχνά έχουν ακούσει πολύ περισσότερα από εκείνα που διατυπώθηκαν ξεκάθαρα και έχουν περάσει από μια πολύ πιο περίπλοκη επεξεργασία των πληροφοριών. Ένα μέρος της επεξεργασίας αυτής, ιδιαίτερα το μέρος που δεν επιτρέπεται να το παρατηρήσουν οι άντρες, περιλαμβάνει τη γνώση ότι είναι καλύτερα να μην αντιδρά κανείς άμεσα και τίμια σε ό,τι ειπώθηκε ή έγινε. Η αποφυγή άμεσης έκφρασης συχνά έχει παρερμηνευτεί ως απόδειξη έμφυτης παθητικότητας. (Μίλλερ, 1981)

Το γυναικείο κακό και το αίσθημα αποτυχίας

Σύμφωνα με την άποψη που διατυπώθηκε, οι γυναίκες συνεχώς βρίσκονται αντιμέτωπες με τους άντρες στο ζήτημα των άλυτων προβλημάτων του άντρα ή δέχονται προκλήσεις για το ίδιο το απραγματοποίητο δυναμικό των αντρών. Αν οι γυναίκες ξεπεράσουν τα όρια της περιοχής που τους έχει παραχωρηθεί, αναγκαστικά θα έρθουν αντιμέτωπες με τους άντρες και θα τους προκαλέσουν. Ακόμα και στους παραδοσιακούς ρόλους όμως οι γυναίκες, με την ίδια τους την ύπαρξη, έρχονται αντιμέτωπες με τους άντρες και τους προκαλούν, γιατί έχουν φτιαχτεί έτσι που να είναι η ενσωμάτωση των άλυτων προβλημάτων της κυρίαρχης κουλτούρας. Επιπλέον, αν οι γυναίκες ενεργούσαν τίμια και ειλικρινά μέσα από τη δική τους εμπειρία μόνο στους τομείς που τους έχουν παραχωρηθεί, ακόμα και τότε θα δυσαρεστούσαν τους άντρες.

Η σύγκρουση αυτή και η πρόκληση θα μπορούσε ακόμα και τώρα να είναι μια συνεχής μάθηση, μια εμπειρία ανάπτυξης και για τους δυο. Όπως έχει διαμορφωθεί όμως η κατάσταση ως εδώ, είναι πολύ δύσκολο να πραγματοποιηθεί αυτή η δυνατότητα. Αφού οι γυναίκες έχουν ζήσει προσπαθώντας να ευχαριστήσουν τους άντρες, έχουν μάθει να μην τους αφήνουν να νιώθουν ούτε καν άβολα. Επιπλέον, όταν οι γυναίκες υποπτευτούν ότι προκάλεσαν στους άντρες κάποιο αίσθημα δυστυχίας ή θυμού, έχουν μια έντονη τάση να υποθέσουν ότι αυτές οι ίδιες έκαναν το λάθος.

Η πρόκληση δυσφορίας ή δυσαρέσκειας είναι κάτι συγκεκριμένο, όταν ένα πρόσωπο έχει πειστεί ότι αυτός ή εκείνη έχει έναν έγκυρο λόγο για να το κάνει, ή αν αυτός ή αυτή μπορεί να αναγνωρίσει το δικαίωμα του άλλου να συμπεριφέρεται έτσι. Σ' ένα ακόμα πιο βασικό επίπεδο, αν κάποιος έχει έναν τρόπο να συλλαμβάνει και να κατανοεί τα γεγονότα, ακόμα και αν δεν είναι πάντα απόλυτα σίγουρος, μπορεί να

είναι ψυχολογικά προετοιμασμένος να προκαλέσει μian άβολη κατάσταση. Όταν, όμως, μπορεί κάποιος/α να σκεφτεί μόνο με τους δοσμένους όρους της κυρίαρχης κουλτούρας και όταν αυτή η κουλτούρα, όχι μόνο δεν ανταποκρίνεται στις δικές του/της εμπειρίες, αλλά με έμφαση τις αρνείται και τις υποτιμά, δε μένει κανένας τρόπος να κατανοήσει τη ζωή. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, στη γυναίκα δε μένει συχνά τίποτα άλλο παρά μια καθολική, ατελείωτη αίσθηση ότι πρέπει να έχει άδικο. Όλοι αυτοί οι μηχανισμοί και ακόμα περισσότεροι συσκοτίζουν την πραγματική κατάσταση ανισότητας, που επιβαρύνει τις γυναίκες. Ακόμα περισσότεροι γίνονται από το γεγονός ότι κανένας άνθρωπος δεν υφίσταται πραγματικά τόση απάρνηση και ξέγραμμά της δικής του εμπειρίας χωρίς, ταυτόχρονα, να αντιδρά. Πληγώνεται ή, ακόμα χειρότερα, νιώθει την απειλή της εκμηδένισης ολόκληρης της ύπαρξης του. Θυμώνει τότε αλλά δεν μπορεί να κατευθυνθεί πουθενά μ' αυτό το θυμό ούτε μπορεί να τον καταλάβει. Ο θυμός προσθέτει μόνο στο αίσθημα ότι κάνει λάθος. Έτσι, μαζεύει κανείς ένα σωρό αρνητικά συναισθήματα θυμού και νιώθει όχι μόνο ότι κάνει λάθος, αλλά ότι είναι κακός και διεστραμμένος.

Η αντρική κουλτούρα έχει φτιάξει μια εκπληκτικά πλατιά μυθολογία γύρω από την ιδέα του γυναικείου κακού - η Εύα, το κουτί της Πανδώρας και τα παρόμοια. Όλη αυτή η μυθολογία μοιάζει να συνδέεται καθαρά με τα άλυτα προβλήματα των αντρών, τα πράγματα που εκείνοι φοβούνται ότι θα βρουν αν ανοίξουν το κουτί της Πανδώρας. Οι γυναίκες, στο μεταξύ, έχουν προετοιμαστεί να βρίσκονται σε κατάσταση ετοιμότητας και πρόθυμες να δεχτούν όλη αυτή τη μομφή. Έτσι, οι γυναίκες βρίσκονται, χωρίς πραγματική δύναμη, σε μια κατάσταση, που τις κατευθύνει στην αποτυχία. Όχι μόνο νιώθουν αποτυχημένες, αλλά φτάνουν να πιστεύουν ότι η αποτυχία είναι μια επιπλέον επιβεβαίωση της κακίας τους. Οι ίδιες οι γυναίκες έχουν ταυτόχρονα την τάση να νιώθουν με μεγαλύτερη οξύτητα τα άμεσα αποτελέσματα των πιο βαθιών προβλημάτων της κοινωνίας. Το σύστημα των αξιών έχει την τάση να αντικειμενοποιεί τους ανθρώπους, δηλαδή να μεταχειρίζεται τους περισσότερους να ήταν πράγματα· στις γυναίκες φέρεται σχεδόν ολοκληρωτικά μ' αυτό τον τρόπο. Να θεωρείται κανείς αντικείμενο, μπορεί να οδηγήσει σε ένα βαθύ εσωτερικό αίσθημα ότι κάτι κακό και λαθεμένο πρέπει να υπάρχει σ' αυτόν. (Millar, 1981)

Τα συναισθήματα

Οι άντρες ενθαρρύνονται από τα πρώτα χρόνια της ζωής τους να είναι δραστήριοι και λογικοί. Οι γυναίκες ασκούνται να ασχολούνται με τις συγκινήσεις και τα συναισθήματα που γεννιούνται στην πορεία κάθε δραστηριότητας. Από την πρακτική αυτή, οι γυναίκες αποκόμισαν την άποψη ότι τα γεγονότα είναι σημαντικά και ικανοποιητικά μόνο αν συμβαίνουν μέσα στον περίγυρο της συγκινησιακής συνάφειας. Πιστεύουν πιο εύκολα από τους άντρες ότι, ιδεατά, κάθε δραστηριότητα θα πρέπει να οδηγεί σε μια αυξανόμενη συναισθηματική σύνδεση με τους άλλους. Οποσδήποτε, οι ψυχολογικές και οι κοινωνικές δυσκολίες προήλθαν από τις

διαστρεβλώσεις που διδάχτηκαν οι γυναίκες. Πραγματικά, οι γυναίκες καθοδηγήθηκαν να πιστεύουν ότι, αν δρουν και σκέφτονται αποτελεσματικά, θα θέσουν σε κίνδυνο τις πιθανότητές τους να ικανοποιήσουν τη συγκινησιακή εμπειρία. Τέτοιες αντιλήψεις έχουν οδηγήσει σε τρομερές παρεκτροπές, έτσι που οι γυναίκες έφτασαν να νιώθουν ότι τα πιο ενεργητικά τους στοιχεία είναι, στην πραγματικότητα, η παθητική τους στάση. Σημασία έχει και μια άλλη πλευρά. Οι γυναίκες ενθαρρύνθηκαν τόσο πολύ να συγκεντρώνονται στις συγκινήσεις και τις αντιδράσεις των άλλων, ώστε ξεστρατίστηκαν από την εξέταση και την έκφραση των δικών τους συναισθημάτων. Ενώ αυτό είναι ευνόητο, εξαιτίας της προηγούμενης κατάστασης, οι γυναίκες δεν έχουν ακόμα εφαρμόσει, σε όλη της την έκταση, την πολύ αναπτυγμένη αυτή ιδιότητα, να εξερευνούν και να γνωρίζουν τον εαυτό τους. (Μίλλερ, 1981)

Συμμετέχοντας στην ανάπτυξη των άλλων

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η κυρίαρχη κοινωνική οργάνωση έχει αναθέσει στους άντρες την πιο σημαντική δουλειά: οι γυναίκες προσανατολίζονται στο «πιο περιορισμένο καθήκον», να βοηθούν τα άλλα ανθρώπινα όντα να αναπτυχθούν. Στη βάση της, η διχοτόμηση αυτή σημαίνει ότι οι θεμελιακοί θεσμοί της κοινωνίας δεν είναι οικοδομημένοι πάνω στην αρχή να βοηθούν τους άλλους να αναπτυχθούν. Όλοι οι άνθρωποι χρειάζονται βοήθεια, σε όλα τα στάδια της ανάπτυξής τους, αλλά τα πράγματα έχουν γίνει έτσι, ώστε να φαίνεται σα να τη χρειάζονται μόνο τα παιδιά. Αυτό ρίχνει τόσο τις γυναίκες όσο και τα παιδιά στη σκιά, με πολλές ψυχολογικές συνέπειες για τα παιδιά και των δύο φύλων. Το πρόσωπο με την πιο στενή ανάμειξη στην ανάπτυξη τους θεωρείται παρουσία μικρότερης σημασίας, που επιτελεί ένα μικρότερης σημασίας έργο, παρόλο που έχει εξαιρετική και δοσμένη σημασία γι' αυτά. Επιπλέον, οι γυναίκες πάντα είχαν να εκτελέσουν το μεγάλο αυτό έργο χωρίς τα στηρίγματα που θα παρείχε ένα σύστημα αξιών σε όποιο καθήκον θα θεωρούσε αξιόλογο. Γεγονός όμως είναι ότι οι γυναίκες, παρ' όλα αυτά, το επιτέλεσαν.

Παρ' όλα τα εμπόδια, οι γυναίκες έχουν μια πολύ μεγαλύτερη αίσθηση από τους άντρες για τις ευχαριστήσεις που προσφέρει η στενή επαφή με τη φυσική, συναισθηματική και πνευματική ανάπτυξη. Η ανάπτυξη είναι μια από τις πιο σημαντικές -ίσως η σημαντικότερη - και πιο ενδιαφέρουσες ιδιότητες της ανθρώπινης ύπαρξης. Κατά τραγική συγκυρία, στην κοινωνία, οι γυναίκες εμποδίζονται να απολαύσουν οι ίδιες τις χαρές αυτές, καθώς έχουν διαμορφωθεί έτσι που να νιώθουν ότι ο μοναδικός έγκυρος ρόλος για τις γυναίκες είναι να τις συντηρούν για τους άλλους, αλλά και η μοναξιά, η σκληρή δουλειά και οι συνθήκες απομόνωσης και έλλειψης συνεργασίας, που αντιμετωπίζουν στο σπίτι, δεν είναι καθόλου μικρότερα εμπόδια σ' αυτή την απόλαυση.

Οι γυναίκες τώρα έχουν ορίσει ότι το να βοηθούν στην ανάπτυξη των άλλων χωρίς ίσες ευκαιρίες και δικαιώματα για τη δική τους ανάπτυξη είναι μια μορφή καταπίεσης. Πραγματικά, στην κατάσταση ανισότητας που επικρατεί, το αξιόλογο

μέρος από τη συμμετοχή της γυναίκας στην ανάπτυξη των άλλων αντιμετωπίζει διαρκώς τον κίνδυνο να εκφυλιστεί στην απλή παροχή ενός στηρίγματος του εγώ ή σε κολακεία - αυτό που η Τζέση Μπερνάρ περιέγραψε ως λειτουργία του «χαιδέματος». Και εδώ πάλι, η ανισότητα διαστρεβλώνει και αρνείται μια αξιολογητική ικανότητα (Μίλλερ, 1981)

Η συνεργασία

Μια άλλη σημαντική πλευρά στην ψυχολογία των γυναικών είναι ότι αυτές αναγνώρισαν, σε μεγαλύτερο βαθμό, την ουσιαστική τάση συνεργασίας, που ενυπάρχει στην ανθρώπινη ύπαρξη. Παρά τις μορφές ανταγωνισμού, που παρατηρούνται σε κάθε κοινωνία, πρέπει να υπάρχει ένα βασικό υπόστρωμα συνεργασίας, για να εξασφαλιστεί η ύπαρξη του ίδιου του θεσμού της κοινωνίας του. Οποσδήποτε είναι σαφές ότι δεν έχουμε πετύχει ένα αρκετά υψηλό επίπεδο ζωής με συνεργασία. Στο βαθμό που υπάρχει, οι γυναίκες έχουν επωμιστεί τη μεγαλύτερη ευθύνη για να το εξασφαλίσουν. Χωρίς να το προβάλλουν με μεγάλα γράμματα, οι γυναίκες, μέσα στην οικογένεια, προσπαθούν σταθερά να πετύχουν ένα είδος συστήματος συνεργασίας, που να αντεπεξέρχεται στις ανάγκες του κάθε προσώπου. Μεγάλα εμπόδια στο έργο τους βάζει η αρχή της ανισότητας, στην οποία στηρίζονται οι σημερινές οικογένειες, οι γυναίκες όμως δοκίμασαν και προσπάθησαν.

Λέγοντας ότι οι γυναίκες έχουν ασκηθεί περισσότερο στη συνεργασία και ότι οι γυναίκες είναι, σήμερα, πιο ικανές να βρουν και να χαρούν τις καταστάσεις που απαιτούν αυτή την ιδιότητα, βρίσκουν ότι είναι όχι μόνο πιο αναγκαίο, αλλά ότι το επιθυμούν και περισσότερο, να αγωνιστούν συνειδητά για ακόμα περισσότερη συνεργασία. Είναι γνωστό ότι οι γυναίκες έχουν κι αυτές πολλές ανταγωνιστικές πλευρές. Και οι δυο τάσεις υπάρχουν και στα δυο φύλα αλλά σε διαφορετικές αναλογίες. Στο παρελθόν, πολλές γυναίκες ενδιαφέρονταν να συναγωνιστούν η μία την άλλη για τους άντρες - για λόγους φανερούς. Πολλές γυναίκες προσπαθούν τώρα να εγκαταλείψουν αυτό το είδος ανταγωνισμού με άλλες γυναίκες και να μετατοπίσουν το βάρος ακόμα πιο πολύ προς την κατεύθυνση της συνεργασίας. (Μίλλερ, 1981)

Η προσφορά

Οι γυναίκες συνέχεια θέτουν στον εαυτό τους ερωτήματα σχετικά με το τι προσφέρουν. Πολλές φορές, κατέχονται από βαθείς φόβους σχετικά με το τι σημαίνει αυτό για εκείνες. Αναστατώνονται αν νιώσουν ότι δεν προσφέρουν. Αναρωτιούνται τι θα γινόταν αν σταματούσαν να προσφέρουν ή ακόμα αν θεωρούνταν ότι δεν προσφέρουν. Η ιδέα τις τρομάζει και δεν μπορούν ούτε καν να συλλάβουν τις επιπτώσεις. Αντίθετα, το ερώτημα, αν ένας άντρας προσφέρει αρκετά ή αν είναι στη φύση του να προσφέρει, δεν υπεισέρχεται καθόλου στην εικόνα που

σχηματίζει για τον εαυτό του. Λίγοι άντρες έχουν το αίσθημα ότι η προσφορά είναι μια πρωταρχική αρχή στην πάλη τους για μια ταυτότητα. Τους ενδιαφέρει πολύ περισσότερο τι κάνουν. Ενώ η απόδοση στην εργασία έχει ως αποτέλεσμα να προσφέρει στην οικογένεια οικονομικά, αυτό το είδος προσφοράς έχει διαφορετική σημασία. Δεν αποτελεί αυτούσιο μέρος της εικόνας που έχει για τον εαυτό του ο άντρας και για την οποία μοχθεί. Πραγματικά, να θεωρηθεί κανείς ότι είναι σε υπερβολικό βαθμό πηγή προσφοράς, αποτελεί κατά κάποιον τρόπο απόκλιση και υπονοεί ότι αυτός ο άντρας είναι κάπως πάνω από όσο πρέπει μαλακός, κάτι σαν άβουλος. Για τους άντρες, να προσφέρουν είναι οπωσδήποτε μια πρόσθετη πολυτέλεια, που τους επιτρέπεται μόνο αφού συμπληρώσουν τις πρωταρχικές απαιτήσεις του αντρισμού.

Η ασύμμετρη αυτή κατανομή των ανθρώπινων δυνατοτήτων στο θέμα της προσφοράς οδηγεί σε πολλές επιπλοκές. Ένα σημαντικό παράδειγμα παρουσιάζεται στην περιοχή του σεξ. Ακόμα και αν δε γίνεται παραδεκτό, τις μέρες αυτές της λεγόμενης σεξουαλικής επανάστασης, πολλές νέες γυναίκες στο βάθος συνεχίζουν να νιώθουν ότι προσφέρουν κάτι στον άντρα, όταν έχουν σεξουαλικές σχέσεις μαζί του. Αντίθετα, οι αρσενικοί σύντροφοι νιώθουν είτε ότι πέτυχαν να κάνουν κάτι είτε ότι πήραν κάτι από τη γυναίκα.

Σε πολλούς άλλους τομείς, η καθήλωση των γυναικών στο ρόλο της προσφοράς δημιουργεί προβλήματα. Ως σύζυγοι, μητέρες, θυγατέρες, ερωμένες ή εργαζόμενες, οι γυναίκες συχνά αισθάνονται ότι οι άλλοι έχουν υπερβολικές απαιτήσεις από αυτές· κι αυτό το απεχθάνονται. Πολύ συχνά δεν μπορούν ούτε καν να παραδεχτούν ότι αντιπαθούν τις υπερβολικές αυτές πιέσεις. Έχουν φτάσει στο σημείο να πιστεύουν ότι θα έπρεπε να θέλουν να ανταποκρίνονται, όλες τις ώρες και με κάθε τρόπο. Είναι καθαρό ότι οι γυναίκες χρειάζεται να επιτρέψουν στον εαυτό τους να παίρνει, ανοιχτά, όσο και να δίνει. Βρίσκονται τώρα σε μια μοναδική θέση για να ενσωματώσουν την αποδοχή και την προσφορά μ' ένα νέο και πιο αμοιβαίο τρόπο. Η κουλτούρα μας μέχρι τώρα εμπόδισε τους άντρες να περιλάβουν την προσφορά ως πολύ σημαντικό παράγοντα της εικόνας του εαυτού τους. (Μίλλερ, 1981)

Υπηρετώντας τις ανάγκες των άλλων - δρώντας για τους άλλους

Στο πολιτιστικό περιβάλλον, η εξυπηρέτηση των άλλων προορίζεται για τους χαμένους, είναι δουλειά κατώτερου επίπεδου. Και όμως, η εξυπηρέτηση των άλλων είναι μια βασική αρχή, γύρω από την οποία οργανώνεται η ζωή της γυναίκας. Δε συμβαίνει το ίδιο με τους άντρες. Πράγματι, υπάρχουν ψυχαναλυτικά δεδομένα που δείχνουν ότι η ζωή των αντρών ψυχολογικά οργανώνεται ενάντια σε μια τέτοια αρχή, ότι υπάρχει μια ισχυρή δυναμική, που σπρώχνει τους άντρες μακριά από έναν τέτοιο στόχο. (Μίλλερ, 1981)

Το στοιχείο της ενσωμάτωσης

Είναι φανερό ότι οι άνθρωποι πρέπει να εξυπηρετούν ο ένας τις ανάγκες του άλλου, αφού τα ανθρώπινα όντα έχουν ανάγκες. Η οργάνωση της ζωής γύρω από την εξυπηρέτηση των άλλων είναι τόσο κεντρικός παράγοντας για τις γυναίκες, που σχεδόν όλα τα παραπάνω ζητήματα γεννούν μια στενή σχέση με το γενικό αυτό θέμα. Πραγματικά, μπορεί να το δει κανείς ως πρωταρχικό. Τελικά, μπορεί να οριστεί με μια σαφέστερη και περιληπτική διατύπωση. Προς το παρόν, είναι εξαιρετικά σημαντικό να τονιστεί ότι οι γυναίκες έχουν οδηγηθεί στο σημείο να νιώθουν ότι μπορούν να ενσωματώσουν και να χρησιμοποιήσουν όλα τους τα εφόδια, αν τα χρησιμοποιήσουν για τους άλλους, και όχι για τις ίδιες. Έχουν αναπτύξει την αρχή ότι η ζωή τους θα έπρεπε να καθοδηγείται από τη συνεχή ανάγκη να προσαρμόζονται στις επιθυμίες, τους πόθους και τις ανάγκες των άλλων. Οι άλλοι είναι οι σημαντικοί, εκείνοι που οδηγούν στη δράση. (Μίλλερ, 1981)

Η ανάπτυξη του εγώ

Ξαναγυρνώντας σύντομα στην ψυχαναλυτική θεωρία της ανάπτυξης του εγώ, σημειώνεται ότι για τις γυναίκες έχει ειπωθεί πως έχουν πιο «διαπερατές δομές προσωπικότητας» ή «λιγότερο άκαμπτα όρια του εγώ» από τους άντρες. Ο ίδιος ο Φρόυντ είπε ότι οι γυναίκες έχουν ένα λιγότερο αναπτυγμένο υπερεγώ - ένας φαινομενικός διασुरμός. Στη θεωρία, το εγώ και το υπερεγώ αναπτύσσονται σε σχέση με την πραγματικότητα (δηλαδή, την πραγματικότητα όπως έχει οριστεί από ένα σύστημα αξιών) και τις απαιτήσεις που αυτή προβάλλει στο άτομο. Η πραγματικότητα δημιουργεί τις απαιτήσεις αυτές, επειδή κάθε πρόσωπο μπορεί, υποθετικά, να διαμορφωθεί έτσι, ώστε να αποτελεί ένα ζωντανό εκπρόσωπο του πολιτιστικού πλαισίου στο οποίο ανήκει και των στερεοτύπων του.

Οι επικρατέστερες ψυχαναλυτικές θεωρίες για το πιο αδύνατο εγώ ή υπερεγώ της γυναίκας εκφράζουν ίσως το γεγονός ότι οι γυναίκες δεν έχουν καθόλου εγώ ή υπερεγώ, με την έννοια που χρησιμοποιούνται οι όροι αυτοί τώρα. Οι γυναίκες δεν περιλαμβάνονται στην εικόνα αυτή, όπως περιλαμβάνονται οι άντρες. Αυτές δεν έχουν το δικαίωμα ούτε την απαίτηση να είναι οι τέλει εκπρόσωποι της κουλτούρας. Ούτε τους έχει παραχωρηθεί το δικαίωμα να δρουν και να κρίνουν τις δικές τους πράξεις με όρους άμεσης δικής τους ωφέλειας. Και τα δύο αυτά δικαιώματα φαίνεται ότι είναι ουσιαστικά για την ανάπτυξη του εγώ και του υπερεγώ. Αυτό δε σημαίνει ότι οι γυναίκες δεν έχουν οργανωτικές αρχές ή ότι συνδέονται με την πραγματικότητα με κανένα ιδιαίτερο τρόπο. Η πραγματικότητα των γυναικών είναι όμως ριζωμένη στην ενθάρρυνση που δέχονται να κάνουν τον εαυτό τους πρόσωπο ωφέλιμο για τους άλλους. Έτσι, βλέπουν τις πράξεις τους μόνο όπως οι πράξεις αυτές μεσολαβούνται από τους άλλους. Η εμπειρία αυτή αρχίζει από τη γέννηση και συνεχίζεται σε ολόκληρη τη ζωή. Μέσα από αυτή, οι γυναίκες

αναπτύσσουν μια ψυχική δόμηση για την οποία ο όρος εγώ, όπως χρησιμοποιείται συνήθως, δεν έχει εφαρμογή. (Μίλλερ, 1981)

Έξω από τον «πραγματικό κόσμο»

Οι γυναίκες δουλεύουν με τη διαβρωτική αίσθηση πως ό,τι κάνουν δεν έχει τόση σημασία όση αυτό που κάνουν οι άντρες. Σ' αυτό βρίσκονται, οπωσδήποτε, σε απόλυτη επαφή με την πραγματικότητα - την πραγματικότητα όπως έχει προσδιοριστεί γι' αυτές από την κοινωνία. Με το να δέχονται όμως τον κοινωνικό προσδιορισμό έχουν οδηγηθεί μακριά από μια άλλη πραγματικότητα, της δικής τους ζωής και εμπειρίας. Οι άντρες πιστεύουν πως ό,τι κάνουν εκείνοι είναι πιο σημαντικό και, από αυτή την άποψη, βρίσκονται και εκείνοι σε επαφή με την κοινωνικά προσδιορισμένη πραγματικότητα. (Μίλλερ, 1981)

Η ματαιοδοξία

Οι μισογύνηδες όλων των εποχών τονίζουν σαν ουσιαστικό γνώρισμα της γυναικείας ψυχής τη ματαιοδοξία. Η γυναίκα είναι δήθεν λουσομανής, κοκέτα, εγωίστρια, ναρκισσεύμενη, ματαιόδοξη: ο ανώτερος σκοπός της ζωής της είναι να αρέσει στους άλλους ανθρώπους. Σε κριτικές και χιουμοριστικές εκφράσεις για τη γυναίκα σχολιάζεται ολοένα η αγάπη της για τα στολίδια και τα ωραία φορέματα. Πολλές κωμωδίες αντλούν το αστείο περιεχόμενο τους από τη χλευαστική περιγραφή της γυναικείας τάσης και προσπαθούν με συχνά αφελή μέσα να προκαλέσουν εντύπωση και θαυμασμό. Η γυναίκα μπροστά στον καθρέφτη είναι ένα πολύ χρησιμοποιημένο σύμβολο γι' αυτόν τον αυτοκαθρεφτισμό, που θεωρείται σαν τυπικά γυναικείος.

Αλλά είναι πραγματικά μόνο οι γυναίκες ματαιόδοξες; Για τους άνδρες θα μπορούσε κανείς να αναφέρει τουλάχιστον άλλες τόσες ματαιόδοξες θέσεις και στάσεις. Είναι βέβαια αλήθεια ότι η γυναικεία μόδα είναι πιο δαπανηρή και διαφοροποιημένη: αλλά αυτή η μόδα σχεδιάζεται και δημιουργείται από άνδρες. Το ότι η γυναίκα προσφέρεται στον άνδρα με φορέματα, στολίδια και περιποίηση του σώματος, έγκειται στους ανδρικούς μας κανόνες συμπεριφοράς, που επιτρέπουν μια ανοιχτή πρωτοβουλία στον έρωτα μόνο στον άνδρα. Η τάση της να αρέσει—που εξάλλου είναι ένα γενικό ανθρώπινο γνώρισμα — της επιβάλλεται κυριολεκτικά από το περιβάλλον.

Αν η γυναίκα στο παρελθόν ήταν στη ζωή λιγότερο αντικειμενική, σοβαρή και απλή, αυτός ήταν ακριβώς ο ρόλος που της δινόταν από τους άνδρες. Όφειλε να είναι ένα ωραίο παιχνίδι για τον άνδρα, και γι' αυτό το κορίτσι το μάθαιναν από μικρό να στολίζεται και να καλλωπίζεται, για να αρέσει στον μελλοντικό εξουσιαστή του. Η ματαιοδοξία είναι ιδιότητα ενός βαθιά αβέβαιου ανθρώπου, ο οποίος βλέπει πως πιστοποιείται μόνο όταν κάνει εντύπωση στους άλλους. Επειδή η γυναίκα δεν είχε καμιά καθαυτή προσωπική αξία αλλά η αξία της μετριόταν με το βαθμό που αυτή άρεσε στον άνδρα, έπρεπε να αναπτύξει τη συμπεριφορά, που οι μισογύνηδες περιγέλασαν σα ματαιοδοξία και επιφανειακότητα.

Είναι λοιπόν σφάλμα να αποδίδει κανείς στις γυναίκες τυπικές γυναικείες ιδιότητες, που περιέχουν μια κρυφή υποτίμηση. Ο άνδρας και η γυναίκα έχουν τις ιδιότητες που τους επιβάλλει το περιβάλλον: τα ελαττώματα είναι έκφραση αποτυχημένης ανάπτυξης, για την οποία πραγματικά υπεύθυνες είναι η κοινωνία και η εκπαίδευση. (*Ράτνερ, 1970*)

II. 2. Γυναίκα και απασχόληση

Σήμερα η γυναίκα έχει μπει δυναμικά στο χώρο της απασχόλησης, παρ'όλα αυτά υπάρχουν ακόμα ζητήματα ανισότητας που πρέπει να επιλυθούν. « *Η ισότητα των ανθρώπων σημαίνει σήμερα την ισότητα των αστικών ή πολιτικών δικαιωμάτων τους και όχι ότι τα άτομα αυτά είναι ίδια τα μεν με τα δε ως προς τη φύση ή ακόμη ως προς τη θέση τους.* » (*Αγκασένσκι, 2000*).

Ενώ αρχικά η γυναικεία απασχόληση αποτελούσε προκατάληψη, υποχρεώσεις, απαιτήσεις και ανάγκες του ρόλου της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία οδήγησαν στην ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης ώθησαν την κοινωνία ευρύτερα στην ανάπτυξη και αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Οι παράγοντες που συντέλεσαν σ' αυτό είναι οι ακόλουθοι:

- § Η μείωση του μέσου αριθμού παιδιών και η απόκτησή τους κατά τα πρώτα χρόνια του γάμου, απελευθερώνει γρηγορότερα την σημερινή γυναίκα.
- § Η άνοδος του βιοτικού επιπέδου, η βελτίωση των υπηρεσιών υγείας και των όρων υγιεινής και η μείωση του μέσου αριθμού παιδιών συνέβαλαν αποφασιστικά στην βελτίωση της φυσικής κατάστασης των γυναικών και της υγείας τους εν γένει.
- § Δημιουργήθηκαν και επεκτάθηκαν υπηρεσίες που διευκολύνουν την γυναικεία απασχόληση, όπως οι παιδικοί σταθμοί και τα νηπιαγωγεία. Η δημιουργία και η επέκταση των υπηρεσιών αυτών θεωρείται ως δικαίωμα των γυναικών και ως προϋπόθεση ικανοποίησης του δικαιώματός τους στην εργασία.
- § Ανέβηκε σημαντικά το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών – και όσο περισσότερο μορφωμένη μια γυναίκα, τόσο περισσότερες οι πιθανότητες ότι θα μπει στην αγορά εργασίας και θα παραμείνει σε αυτήν - γιατί τόσο περισσότερες οι πιθανότητες ότι θα βρει μια ενδιαφέρουσα εργασία, με καλή αμοιβή και με προοπτικές.
- § Υπάρχει μια σαφής τάση ενοποίησης των σπουδών, εξάλειψης της παραδοσιακής τους διάκρισης σε «ανδρικές» και «γυναικείες» - και άρα μια τάση εξάλειψης της πίεσης που το κοινωνικό περιβάλλον ασκούσε στις γυναίκες να σπουδάζουν και να ασχοληθούν με πράγματα που «αρμόζουν στο φύλο» τους.

§ Εξοικονομήθηκε χρόνος από τις οικιακές εργασίες λόγω της μείωσης του μεγέθους του νοικοκυριού (σαν συνέπεια της μείωσης του αριθμού των παιδιών, κυρίως) και λόγω της αυτοματοποίησης, απλοποίησης ή και εξάλειψης των εργασιών αυτών σαν συνέπεια της σύγχρονης τεχνολογίας και της καινούριας οργάνωσης της ζωής. Στην εξοικονόμηση του χρόνου που συζητάμε, συνέβαλε ασφαλώς και η αυξημένη συμβολή των σύγχρονων ανδρών στις οικιακές εργασίες.

(Μουσούρου, 1993)

Ειδικότερα οι λόγοι που αφορούν την ίδια τη γυναίκα να συμμετέχει στην αγορά εργασίας είναι οι εξής:

§ Η οικονομική ανάγκη που έχει δημιουργηθεί από τη σχετικά ανεπαρκή αμοιβή των συζύγων (ανδρών) ή άλλων μελών της οικογένειας που προσφέρουν οικονομική βοήθεια.

§ Η επιθυμία της γυναίκας να είναι και να παραμείνει ανεξάρτητη οικονομικά – μια επιθυμία που έχει βέβαια καλλιεργήσει το φεμινιστικό κίνημα αλλά και που περίπου επιβάλλει η αστάθεια του σύγχρονου γάμου και η αβεβαιότητα για το μέλλον.

§ Η αύξηση του αριθμού ελεύθερων ή ανύπαντρων γυναικών.

§ Η επιθυμία της γυναίκας να ξεφύγει από την οικιακή ρουτίνα, από την ανία αλλά και την απάθεια που η ρουτίνα αυτή δημιουργεί.

§ Η ανάγκη για συντροφιά, που δημιουργεί η απομόνωση στον χώρο του σπιτιού.

§ Η επιθυμία της γυναίκας για βελτίωση της κοινωνικής θέσης της δικής της (με το γόητρο και την οικονομική ανεξαρτησία που παρέχει ένα επάγγελμα) αλλά και της οικογένειάς της.

§ Η επιθυμία της γυναίκας για αυτό-ολοκλήρωση. Γυναίκες που έχουν περισσότερη παιδεία και μεγάλωσαν με τη νοοτροπία να εκφράζονται μέσα από την εργασία, όπως και οι άντρες, ή μπορεί να υπογραμμίζουν, το ότι τους είναι ευχάριστα τα ερεθίσματα και τα ενδιαφέροντα της δουλειάς.

(Βουτυράς, 1981)

Π. 3. Λόγοι διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων

Η κατάσταση των γυναικών στους χώρους εργασίας διαφοροποιείται από αυτή των ανδρών για διάφορους λόγους, οι σημαντικότεροι των οποίων είναι:

- § Υπάρχει μια αισθητή διαφορά ανάμεσα στις αμοιβές ανδρών και γυναικών.
- § Οι ευκαιρίες που παρουσιάζονται στους άνδρες και γυναίκες στον εργασιακό χώρο είναι διαφορετικές.
- § Η κοινωνικοποίηση των ανδρών και γυναικών γίνεται με διαφορετικό τρόπο και αυτό επιδρά πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους και επηρεάζει τις επαγγελματικές ευκαιρίες.
- § *«Οι γυναίκες, παρότι αναλαμβάνουν σημαντικές ευθύνες στην εργασίας τους, εντούτοις με δυσκολία θέτουν σε δεύτερη μοίρα τις ευθύνες του σπιτιού και της οικογένειας».* (Ε. Σκόδρα, 1993, σελ. 59)

Ο γάμος και η μητρότητα συνδέεται με τις μειωμένες επαγγελματικές προοπτικές της γυναίκας πολύ περισσότερο από το φύλο της καθεαυτή. Ο γάμος λειτουργεί ανασταλτικά για την γυναίκα στην εργασία επειδή οι εργοδότες είναι προκατειλημμένοι ότι οι έγγαμες γυναίκες, σε αντίθεση προς τους εγγάμους άνδρες, δεν είναι παραγωγικές εργαζόμενες.

Επιπλέον, όπως πολύ εύστοχα έχει επισημανθεί από τους Σηγουέλ, Χάουζερ και Βολφ (1980) όταν οι γυναίκες επιστρέφουν στην αγορά εργασίας έπειτα από διακοπή λόγω μητρότητας, μπορούν να στηριχθούν περισσότερο στις εκπαιδευτικές τους γνώσεις παρά στην εργασιακή τους εμπειρία.

Απόδειξη της διαφοροποίησης κατά φύλο των επαγγελματικών προοπτικών και της επαγγελματικής κινητικότητας είναι κατ' αρχήν, το χαμηλό ποσοστό γυναικών που κατέχουν θέσεις με υψηλό γόητρο και υψηλές αποδοχές. Απόδειξη της διαφοροποίησης αυτής είναι επίσης η περιορισμένη επαγγελματική μετακίνηση των γυναικών, το χαμηλότερο (συγκριτικά μ' εκείνο των ανδρών) ποσοστό τους που αλλάζει π.χ. εργοδότη - άσχετα από το κατά πόσον η αλλαγή αυτή θα αποβεί προσδιοριστική για επαγγελματική κινητικότητα ή όχι.

- § Δύο είναι οι κύριες εικόνες της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία. Οι γυναίκες σαν σεξουαλικά αντικείμενα και σαν υπηρέτριες. Έτσι οι δουλειές που θεωρούνται κατάλληλες για τις γυναίκες κατευθύνονται προς αυτές τις δύο εικόνες.

Η εικόνα της γυναίκας ως σεξουαλικό αντικείμενο δίνει έμφαση στη φυσική της εμφάνιση και δεν λαμβάνει υπόψη άλλα στοιχεία όπως η εξυπνάδα, η δημιουργικότητα, οι ιδέες. Αντίθετα οι άνδρες αξιολογούνται με βάση το τι κάνουν, τι σκέφτονται και τι πιστεύουν. Υπάρχει ακόμα η αντίληψη ότι ομορφιά και εξυπνάδα δεν συμβιβάζονται κι αυτό έχει ως επακόλουθο μία σειρά μύθους. Η εικόνα της γυναίκας ως υπηρέτριας έχει ως αποτέλεσμα να εικονίζεται η γυναίκα υπηρετώντας και φροντίζοντας άλλους. Ακόμα δημιουργεί πολλούς

μύθους στην αγορά εργασίας π.χ. ότι οι γυναίκες εργάζονται για λίγα χρήματα ή ακόμα και εθελοντικά.

Αυτές οι δύο εικόνες της γυναίκας εμποδίζουν τις επιλογές των γυναικών στον επαγγελματικό στίβο και στην κατάληψη ηγετικών θέσεων. Έτσι υπάρχουν δουλειές που τονίζουν την εικόνα της γυναίκας ως σεξουαλικό αντικείμενο όπως ηθοποιός, μοντέλο, γραμματέας. Άλλες τονίζουν την εικόνα της γυναίκας ως υπηρέτριας, όπως νοσοκόμα, δασκάλα, κοινωνική λειτουργός. Άλλες είναι συνδυασμός αυτών των δύο όπως οικονόμος, ρεσεψιονίστ και ορισμένες γραμματείς. Ειδικά η γραμματέας είναι το υποκατάστατο της νοικοκυράς στο γραφείο. Τακτοποιεί περισσότερο, παρά παράγει κάτι. (Μουσούρου, 1993)

Τα στερεότυπα και η διάκριση των φύλων

Από την έρευνα των Broverman et al (1972) βρέθηκε ότι:

- Ø τα περισσότερα από τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που εμπεριέχονται στο αντρικό στερεότυπο αξιολογούνται θετικά συχνότερα από εκείνα του γυναικείου στερεότυπου
- Ø τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που αξιολογούνται θετικά στους άντρες συνιστούν ένα σύνολο, που συνεπάγεται ικανότητα, ορθολογισμό και επιβολή, ενώ το αντίστοιχο σύνολο χαρακτηριστικών στις γυναίκες φανερώνει αγάπη, στοργικότητα και εκφραστικότητα
- Ø τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες έχουν ενσωματώσει στην αυτοαντίληψή τους και τα θετικά και τα αρνητικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας που εμπεριέχονται στο στερεότυπο του φύλου τους και, τέλος,
- Ø τα στερεότυπα των φύλων, παρά τις αλλαγές και τις εξελίξεις που έχουν σημειωθεί στην κοινωνική θέση των γυναικών, εξακολουθούν να επικρατούν και να τέμνουν κάθετα ηλικία, θρήσκευμα, φύλο, οικογενειακή κατάσταση και μορφωτικό επίπεδο.

Από την παραπάνω έρευνα γίνεται κατανοητό ότι άτομα διαφόρων ηλικιών, καθώς και διαφορετικού θρησκεύματος, φύλου και μορφωτικού επιπέδου θεωρούν και αποδέχονται ότι τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, των αντρών είναι διαφορετικά από τα χαρακτηριστικά των γυναικών. Μάλιστα βρέθηκε ότι αποδίδουν τόσο στους άντρες όσο και στις γυναίκες τα χαρακτηριστικά που εμπεριέχονται στο παραδοσιακό στερεότυπο του φύλου τους.

«Οι κοινωνικές αντιλήψεις-στερεότυπα για τα φύλα δεν περιορίζονται και δεν αφορούν μόνο στα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, αλλά και στους ρόλους που οι άντρες και οι γυναίκες αναλαμβάνουν και εκτελούν στο χώρο της οικογένειας και κατ' επέκταση στα επαγγέλματα για τα οποία θεωρούνται κατάλληλοι. Αυτό όμως που έχει σημασία είναι ότι, όπως ακριβώς με τα χαρακτηριστικά

προσωπικότητας, τόσο ο ρόλος που παραδοσιακά και στερεότυπα αποδίδεται στους άντρες στο χώρο της οικογένειας, όσο και τα θεωρούμενα αντρικά επαγγέλματα στο χώρο της εργασίας αξιολογούνται θετικότερα και συνεπιφέρουν περισσότερα προνόμια, γόητρο και κύρος. Με άλλα λόγια δηλαδή, οι κυρίαρχες για τα φύλα κοινωνικές αντιλήψεις δεν είναι απλά στερεότυπες αλλά μεροληπτικές υπέρ του αντρικού φύλου. Τα δύο αυτά βασικά στοιχεία, δηλαδή στερεοτυπισμός και άνιση αξιολόγηση, αλληλεπιδρούν, διαιωνίζουν και νομιμοποιούν τη διαφορετική και άνιση θέση των φύλων στην οικογένεια, στο χώρο της εργασίας και κατ' επέκταση σ' όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής».(Μαραγκουδάκη, 1993, σελ. 22)

Το ζήτημα της σχέσης μεταξύ έμμεσων κατά φύλο διακρίσεων και γυναικείας απασχόλησης

Οι άμεσες διακρίσεις θεμελιώνονται στον συλλογισμό ότι οι βιολογικές διαφορές συνεπάγονται διαφορές όχι μόνον συνθηκών απασχόλησης αλλά και ουσιαστικών ικανοτήτων προς εργασία - διαφορές νοημοσύνης, για παράδειγμα (Κατή, 1990).

Οι άμεσες διακρίσεις προβλέπονται ή έστω επιτρέπονται από τον Νόμο ή και την Νομολογία και διέπουν το καθεστώς των εκπαιδευτικών ευκαιριών και των εργασιών που προσφέρονται. Σε μεγάλο βαθμό, οι διακρίσεις αυτές έχουν προκύψει από το γεγονός ότι η σχετική με την γυναικεία απασχόληση νομοθεσία διέπεται από δύο βασικές αρχές: εκείνη της προστασίας της γυναίκας που εργάζεται έξω από το σπίτι της και εκείνη της ισότητάς της με τον άνδρα συνάδελφο της. Οι αρχές αυτές δεν είναι απολύτως συμβατές. Γιατί η προστασία αφορά σε μεγάλο βαθμό τα βιολογικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου θηλυκού φύλου. Ουσιαστικά, δηλαδή, η προστασία συνιστά αναγνώριση των διαφορών των φύλων. Αλλά με τις διαφορές αυτές συγχέονται και άλλες, που έχουν να κάνουν λιγότερο με τα χαρακτηριστικά φύλου και περισσότερο με τις κοινωνικές αντιλήψεις περί αυτών. Η προστασία δεν εξαντλείται, επομένως, στην αναγνώριση των διαφορών φύλου αλλά επεκτείνεται στην αναγνώριση διαφορών γένους, οι οποίες θεμελιώνονται στην φύση, δηλαδή το φύλο.

Από την άλλη μεριά, η αρχή της ισότητας αφορά στην εξάλειψη των κατά γένη διακρίσεων και την εξασφάλιση κοινωνικής ισότητας μεταξύ των φύλων. Η εφαρμογή της αρχής αυτής αποβλέπει, δηλαδή, στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης στους άνδρες και τις γυναίκες - και, άρα, υπέρβασης των διακρίσεων γένους, μερικές από τις οποίες ενδεχομένως προστατεύονται ως διαφορές φύλου. Δημιουργείται έτσι εύκολα η εντύπωση ότι η αρχή της ισότητας όχι απλώς αντιφάσκει προς εκείνη της προστασίας αλλά και προωθεί την εξάλειψη των διαφορών των φύλων - εξάλειψη που θεωρείται ανεδαφική και γι' αυτό παράλογη αν όχι παρά φύσιν και γι' αυτό απαράδεκτη αλλά και

επικίνδυνη. Το ζήτημα αντιμετωπίζεται εν μέρει με την αντικατάσταση του όρου «ισότητα» από τον όρο «ισοτιμία»: ο πρώτος παραπέμπει στην υπέρβαση των διαφορών ο δεύτερος στην ισότητα εν διαφορά. Έτσι η προστασία, η ευνοϊκότερη μεταχείριση ορισμένων κοινωνικών ομάδων όχι μόνον επιτρέπεται αλλά επιβάλλεται και, επομένως, δεν είναι αντίθετη προς τους κανόνες της ισότητας (Koukoulis-Spiliotopoulos et al., 1982). Με την έννοια αυτή, η ισοτιμία προϋποθέτει την προστασία και αίρεται η ασυμβατότητα που προηγουμένως επισημάνθηκε.

Αλλά, εκτός από τις άμεσες διακρίσεις που είναι ορατές και άρα μαχητές, υπάρχουν διακρίσεις έμμεσες που επιδρούν ύπουλα και αναπαράγουν τις καταστάσεις που τις συντηρούν. *«Θεωρούμε ως "έμμεσες" τις διακρίσεις που είναι αποτέλεσμα των κοινωνικά προσδιορισμένων συνθηκών κάτω από τις οποίες οι γυναίκες αποφασίζουν να εργασθούν - συνθήκες που περιλαμβάνουν τον κοινωνικό ρόλο στον οποίο κοινωνικοποιήθηκαν. Οι έμμεσες διακρίσεις δεν μπορούν να εξαλειφθούν με την λήψη άμεσων μέτρων (μια αλλαγή νόμου, για παράδειγμα)· μπορούν να καταπολεμηθούν μέσω της μακρόχρονης διαδικασίας ευαισθητοποίησης στις επιπτώσεις των διαφόρων επιπέδων βαθιά ριζωμένων πεποιθήσεων από τις οποίες εξαρτάται η κοινωνική πρακτική. Οι έμμεσες διακρίσεις βρίσκονται στην βάση της σύνθεσης του γυναικείου εργατικού δυναμικού (κυρίως όσο αφορά την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και την εκπαίδευση) όπως και της συγκέντρωσης του σε συγκεκριμένες οικονομικές δραστηριότητες και σε συγκεκριμένες εργασίες»* (Μουσούρου σε Davidson and Cooper, 1984, σελ.129). Οι έμμεσες διακρίσεις βρίσκονται, επίσης, στην βάση της διαφοροποίησης κατά γένη των επαγγελματικών προοπτικών και της επαγγελματικής κινητικότητας. (Μουσούρου, 1993)

Η επίδραση των έμμεσων διακρίσεων στην γυναικεία απασχόληση

Οι έμμεσες διακρίσεις επιδρούν στην γυναικεία απασχόληση κατά τρόπο αφενός ενισχυτικό των άμεσων αλλά και, αφετέρου, αυτόνομα και προσδιοριστικά της θέσης και των προοπτικών των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι έμμεσες διακρίσεις δεν θίγουν τόσο την ανειδίκευτη ούτε την περιστασιακά εργαζόμενη αλλά υποσκάπτουν, αντιθέτως, τις προοπτικές της μορφωμένης γυναίκας και εκείνης που διαθέτει τις αντικειμενικές προϋποθέσεις όχι απλώς συνεχούς εργασιακής εμπειρίας αλλά και σταδιοδρομίας. Από την άποψη αυτή, οι έμμεσες διακρίσεις επιδρούν στην γυναικεία απασχόληση με τρεις κυρίως τρόπους:

- 1. «Αποθαρρύνοντας την είσοδο στην αγορά εργασίας γυναικών που, λόγω των διακρίσεων αυτών, δεν μπορούν να καταλάβουν θέσεις ανάλογες προς τα προσόντα και τις φιλοδοξίες τους και δεν αποδέχονται θέσεις κατώτερες***

για τα προσόντα αυτά και αυτές τις φιλοδοξίες. Η αποθάρρυνση αυτή λειτουργεί βέβαια και σ' ένα άλλο, θεμελιώδες, επίπεδο: της απόκτησης των προσόντων και της καλλιέργειας των φιλοδοξιών για τις θέσεις εκείνες, από τις οποίες οι έμμεσες διακρίσεις αποκλείουν τις γυναίκες,

2. Καταδικάζοντας σε επαγγελματική στασιμότητα ή σε μειωμένη (σε σχέση προς τις ευκαιρίες που παρέχονται στο επάγγελμα) ανοδική κινητικότητα. Η 'καταδίκη' αυτή αφενός μειώνει τα προσόντα και τις φιλοδοξίες των γυναικών που βλέπουν ότι δεν ωφελεί να προσπαθούν και να θέλουν, παραιτούνται από την επιδίωξη ενημέρωσης, παύουν να είναι δημιουργικές, αδρανούν και εντέλει αδιαφορούν και, αφετέρου λειτουργεί ενισχυτικά της αποθάρρυνσης για την απόκτηση προσόντων και την καλλιέργεια φιλοδοξιών που ήδη σημειώσαμε. Βέβαια, η παραίτηση, η έλλειψη δημιουργικότητας, η αδράνεια, η αδιαφορία μετατρέπονται από αποτέλεσμα της καταδίκης των γυναικών αυτών σε επαγγελματική στασιμότητα στο κύριο 'επιχείρημα' υπέρ της στασιμότητας αυτής.
3. Τέλος, ενισχύοντας την τάση των γυναικών να θεωρούν την σταδιοδρομία ανδρική υπόθεση και, άρα, να παραιτούνται εύκολα από αυτήν αλλά και να εξέρχονται από την αγορά εργασίας με πρώτη ευκαιρία. Είναι προφανές ότι οι τρόποι με τους οποίους οι έμμεσες διακρίσεις επιδρούν στην γυναικεία απασχόληση είναι αλληλένδετοι, ενισχυτικοί της παραδοσιακής δευτερεύουσας θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας και εξουδετερώνουν την πολύ ουσιαστική προσπάθεια των τελευταίων ετών για την εξάλειψη των άμεσων διακρίσεων.»(Μουσούρου, 1993 σελ. 119-120)

Τις διακρίσεις τις επιβεβαιώνουν τα σύγχρονα στατιστικά στοιχεία. Η Ελληνίδα Επίτροπος Κοινωνικών Υποθέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση Κα. Άννα Διαμαντοπούλου, τονίζει το ακανθώδες πρόβλημα της ανισότητας των ευκαιριών ανδρών και γυναικών στον χώρο της εργασίας. «Οι γυναίκες έχουν λιγότερο τακτικά και σίγουρα επαγγέλματα...Σχεδόν σε όλα τα κράτη – μέλη και στην πλειονότητα των υποψήφιων κρατών για ένταξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η ανεργία παραμένει συστηματικά πιο υψηλή για τις γυναίκες από ότι για τους άνδρες...Η μακράς διάρκειας ανεργία πλήττει τις γυναίκες πολύ πιο σκληρά από τους άντρες». Συγκεκριμένα στην Ελλάδα η απασχόληση των γυναικών βρίσκεται στο 40,3%. Δηλαδή το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι 20 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών συναδέλφων τους. Τέλος, οι γυναίκες εργαζόμενες αμείβονται με μικρότερους μισθούς από ότι οι άνδρες συνάδελφοί τους. Η ψαλίδα στους μισθούς φτάνει το 9% στο δημόσιο τομέα και το 25% στον ιδιωτικό.

(www.diamantopoulou.gr)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα φαινόμενο το οποίο εντάσσεται στο πλαίσιο των κατά φύλο διακρίσεων και της γυναικείας απασχόλησης. Έγινε ήδη αναφορά στα είδη των διακρίσεων και στην επίδρασή τους στην γυναικεία απασχόληση, και στη συνέχεια αναλύεται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης και γίνεται εμφανές πώς οι διακρίσεις αυτές μπορούν να το προκαλέσουν.

ΙΙΙ. 1. Μία γενική θεώρηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης

Σε μία προσπάθεια προσέγγισης του φαινομένου – η οποία το καθιστά πρωτίτως κοινωνικό πρόβλημα- προσδιορίζει το τελευταίο ως μια επαναλαμβανόμενη πρακτική κυρίως, στην οποία ενέχονται στοιχεία ιδιότυπων μορφών ιεραρχίας και κυριαρχίας. Το θύμα της σεξουαλικής παρενόχλησης υφίσταται διασυρμό της προσωπικότητάς του με σημαντικές ψυχολογικές συνέπειες. Επιπρόσθετα, δημιουργούνται άσχημες εργασιακές συνθήκες και σχέσεις και διαιωνίζεται η μεταξύ των φύλων ανισότητα ως προς τα εργασιακά δικαιώματα, καθώς, κατά κανόνα, οι περισσότεροι και άμεσα πληττόμενοι είναι οι γυναίκες. (ΚΕΘΙ 2004)

«Η πρώτη απόπειρα διαμόρφωσης ενός κοινά αποδεκτού ορισμού της σεξουαλικής παρενόχλησης έγινε το 1975 και αφορούσε σε συμπεριφορές, οι οποίες προκαλούσαν στο θύμα ενόχληση, αμηχανία και δυσαρέσκεια αναφορικά με το εργασιακό του περιβάλλον. Η αρχική απόπειρα προσδιορισμού της έννοιας διευρύνθηκε κατά τα επόμενα χρόνια σε τρία κυρίως σημεία:

- 1. Αναγνωρίστηκε ότι συμπεριφορές που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση είναι τόσο σοβαρές, που δεν χρειάζεται η επανάληψή τους για να θεωρηθούν ως τέτοια.*
- 2. Οι μεταγενέστεροι ορισμοί συμπεριέλαβαν και τον όρο «παρενόχληση βάσει φύλου».*
- 3. Η σεξουαλική παρενόχληση ως πρακτική διαποτίστηκε από τη φεμινιστική και κοινωνικο-πολιτισμική ερμηνεία του φαινομένου, κατά την οποία η πρώτη συνιστά έκφραση της άνιση κατανομής της εξουσίας σε κοινωνικό επίπεδο.»(ΚΕΘΙ 2004, σελ. 4)*

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας έχει ερευνηθεί και μελετηθεί κυρίως στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής και σε χώρες της Βόρειας και Κεντρικής Ευρώπης και λιγότερο στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, με εξαίρεση την Ιταλία. «Κατά τη δεκαετία 1987-1997 διεξήχθησαν 74 συνολικά έρευνες με ποσοτική και ποιοτική προσέγγιση του φαινομένου σε 11 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από τις οποίες προκύπτει ότι το 30% με 50% των εργαζομένων γυναικών έχουν υπάρξει τουλάχιστον μία φορά θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους. Το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες αγγίζει το 10%. Στις μισές περίπου περιπτώσεις ο δράστης της παρενοχλητικής συμπεριφοράς ήταν ομοβάθμιος με το θύμα, ενώ στο 30% των περιπτώσεων ο δράστης ήταν προϊστάμενος, ή ιεραρχικά ανώτερος. Στην Ελλάδα η μελέτη της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν έχει αποτελέσει αντικείμενο επισταμένης ανάλυσης και διερεύνησης. Διαθέσιμα στοιχεία και δεδομένα έχουν παραχθεί από το Παιδαγωγικό Τμήμα του Πανεπιστημίου Πατρών, σύμφωνα με τα οποία προκύπτει ότι το 66.7% των γυναικών έχει δεχτεί τουλάχιστον μία φορά κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.» (ΚΕΘΙ, 2004 σελ.5)

III. 2. Ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αποτελεί σχετικά νέο όρο, ο οποίος περιγράφει ένα ιδιαίτερα σοβαρό φαινόμενο. Ο εννοιολογικός προσδιορισμός του όρου της σεξουαλικής παρενόχλησης μεταβάλλεται βάσει των εκάστοτε ιστορικών, πολιτισμικών, κοινωνικών και πολιτικο-οικονομικών συγκυριών. Κατά συνέπεια, δεν καθίσταται εφικτός ο προσδιορισμός του όρου με όρους καθολικούς ή μετρήσιμους.

Τα όρια ανοχής κάθε κοινωνίας αναφορικά με τον όρο σεξουαλική παρενόχληση, υποδεικνύονται από το χώρο και το χρόνο εντός των οποίων μία συμπεριφορά εκλαμβάνεται ως σεξουαλική παρενόχληση, καθώς επίσης και από το στοιχείο της ταυτότητας των προσώπων που εμπλέκονται σε αυτή, τόσο με την κοινωνική, όσο και με την ατομική τους διάσταση. Το περιεχόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης προσδιορίζεται από τον τρόπο με τον οποίο κάθε κοινωνία τη συγκεκριμένη ιστορική στιγμή αντιμετωπίζει και ορίζει την προστασία της σεξουαλικής αξιοπρέπειας ως δικαίωμα. Το νόημα της σεξουαλικής παρενόχλησης συνίσταται ακριβώς στη παραβίαση της παραπάνω έννοιας. Οι κοινωνικές δομές και οι σύμφωνα με αυτές διαμορφωμένες αξίες και οι κώδικες συμπεριφοράς επιβάλλουν τα όρια της σεξουαλικής ελευθερίας, υποδεικνύουν την έννοια της σεξουαλικής αξιοπρέπειας και προσδιορίζουν το εύρος των παρεκκλίσεων.(ΚΕΘΙ 2004)

«Συνεπώς, η σεξουαλική παρενόχληση είναι άμεσα συνυφασμένη με τα κοινωνικο-πολιτικά συστήματα, τις κυρίαρχες αξίες μέσα σε μία κοινωνία και τις κατακτήσεις του νομικού πολιτισμού καθώς και τις σχέσεις εξουσίας που διαρθρώνονται μέσα στον κοινωνικό σχηματισμό. Έτσι στο πλαίσιο μιας

ανδροκρατούμενης κοινωνίας, όπως παραμένει η σημερινή, οι σχέσεις αυτές εξουσίας εμπεριέχουν και το στοιχείο της διάκρισης των δύο φύλων.» (ΚΕΘΙ 2004 σελ.43)

Κατά την τελική συμφωνία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ως σεξουαλική παρενόχληση νοείται οποιαδήποτε μορφή μη επιθυμητής λεκτικής (υπονοούμενα, χυδαίος λόγος, χαρακτηρισμοί), μη λεκτικής(έκφραση, χειρονομία, βλέμμα, έντυπα, ημερολόγια άσεμνου χαρακτήρα) ή φυσικής επαφής(άγγιγμα, φιλή, αγκαλιά) σεξουαλικής φύσης που συμβαίνει με σκοπό ή με αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, συγκεκριμένα όταν δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό(απειλή, δυσμενείς εργασιακές συνθήκες), μειωτικό(αφαίρεση ή πρόσθεση αρμοδιοτήτων, μείωση μισθού), ταπεινωτικό(κουτσομπολιό στο δικό της εργασιακό περιβάλλον) ή προσβλητικό περιβάλλον (έπαινος, υπερτίμηση ή υποτίμηση ικανοτήτων, φορτικές πιέσεις).

Αναλυτικότερα, με σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (27/11/91) ως σεξουαλική παρενόχληση νοείται:

- § Κάθε προσβλητική συμπεριφορά που τραυματίζει την προσωπικότητα του ατόμου το οποίο είναι αντικείμενο αυτής της συμπεριφοράς.
- § Το γεγονός ότι ένα άτομο αρνείται ή δέχεται μια τέτοια συμπεριφορά εκ μέρους ενός εργοδότη ή εργαζόμενου (ιεραρχικά ανωτέρου ή συναδέλφου) δικαιολογεί σε κάθε περίπτωση μια απόφαση που θίγει τα δικαιώματα αυτού του ατόμου σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, απασχόλησης, διατήρησης της θέσης εργασίας, μισθού,
- § Κάθε συμπεριφορά που δημιουργεί ένα κλίμα εκφοβισμού, εχθρότητας ή εξευτελισμού εις βάρος του ατόμου το οποίο αποτελεί αντικείμενο αυτής της συμπεριφοράς.

Ακόμα, σύμφωνα με τις προτάσεις της κοιμισίόν του 2000 σημαντικός θεωρείται και ο σαφής ορισμός του τι συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και που ορίζεται για πρώτη φορά ως διάκριση.

Η Σ.Σ.Ε. υπαλλήλων ασφαλιστικών επιχειρήσεων είναι σύμφωνη για το ίδιο θέμα και προσθέτει ότι «δράστες συνήθως είναι πρόσωπα που έχουν τη δυνατότητα να αποφασίσουν για τους όρους, τη σχέση εργασίας η για την υπηρεσιακή εξέλιξη του θιγόμενου ατόμου».

Τέλος σύμφωνα με μελέτη του ΚΕΘΙ, η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά «ένα κοινωνικό φαινόμενο που προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παράλληλα παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αποτελεί δε, ιδιαίτερα στο χώρο της εργασίας, μία σχετικά συχνή, προσβολή εις βάρος των εργαζόμενων και κυρίως των γυναικών».(ΚΕΘΙ 2001, σελ. 3)

III. 3. Η γνωστοποίηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο ευρύ κοινό

Η γνωστοποίηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο ευρύ κοινό συνιστά μία κατάκτηση των τελευταίων δεκαετιών. Το 1975 γίνεται η πρώτη αναφορά στον όρο σεξουαλική παρενόχληση από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, σε άρθρο των New York Times με τίτλο «Women begin to speak out against sexual harassment at Work» (Nemecy 1975).

Στην Αμερική το 1976 πραγματοποιήθηκε η πρώτη έρευνα για την σεξουαλική παρενόχληση και δημοσιεύθηκε στο Red Book magazine. Η παραπάνω έρευνα έδειξε ότι 88% του δείγματος είχε δεχθεί κάποια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Έπειτα από της έρευνα αυτή το Ινστιτούτο Εργαζομένων Γυναικών διεξήγαγε μία μελέτη για την εμβάθυνση της κατανόησης του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επίσης το 1976 διενεργήθηκε και η πρώτη εκστρατεία ενημέρωσης για το θέμα αυτό στη Βοστώνη από την Alliance Against Sexual Coercion, με πρωτοβουλία τριών εργαζόμενων γυναικών, θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης, ακόμα και σεξουαλικής κακοποίησης, στο χώρο εργασίας. Το θέμα αναδείχθηκε από το βιβλίο της της Lin Farley το 1978, “Sexual Shake-down” καθώς και από το βιβλίο της καθηγήτριας Νομικής και φεμινίστριας Catherine McKinnon, το 1979, “Sexual Harassment of Working Women” η οποία υψστήριζε πως η έλλειψη των κατάλληλων όρων για να μπορέσει να δημοσιοποιηθεί, έκαναν το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης κυριολεκτικά ανομολόγητο, στο βαθμό που δημιουργούσε ένα γενικό κλίμα ντροπής και καθιστούσε δύσκολο ένα κοινωνικό ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Αποτέλεσμα ήταν να δημοσιοποιηθεί αυτό που οι εργαζόμενοι αποσιωπούσαν και αντιμετώπιζαν ως πρόβλημα προσωπικό. Το μετέφεραν έξω από το χώρο εργασίας, στην κοινή γνώμη, μετατρέποντάς το σε αντικείμενο δημόσιου διαλόγου.

Στην Αγγλία γίνεται η πρώτη αναφορά για το θέμα το 1981 – 82 κυρίως από δύο φεμινίστριες κοινωνιολόγους τη Sue Wise και τη Liz Stanley, οι οποίες έθεσαν το θέμα ύπαρξης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Προσδιόρισαν δε ως σεξουαλική παρενόχληση κάθε μη επιθυμητή σεξουαλική πρόταση, η προσφορά για ανταλλαγή σεξουαλικής εύνοιας έναντι κάποιων πλεονεκτημάτων στο χώρο εργασίας και έξω από αυτόν, καθώς και άλλες λεκτικές προκλήσεις ή σωματικές επαφές.

Αυτά αποτέλεσαν τα πρώτα ερεθίσματα στην κατεύθυνση της κοινωνικής ευαισθητοποίησης και του κοινωνικού ενδιαφέροντος για τη συγκέντρωση στοιχείων, εξέταση περιστατικών και διενέργειας ελέγχου για τη συχνότητα, τον τρόπο εμφάνισης του φαινομένου και τις επιπτώσεις του. Σύμφωνα με μία έρευνα που έγινε το 1980 στο San Francisco μέσω ερωτηματολογίου σε 23.000 άντρες και γυναίκες διαπιστώθηκε ότι το 42% των γυναικών που απάντησαν είχε υπάρξει θύμα

σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως και το 15% των αντρών μέσα στους τελευταίους 24 μήνες.

Την ίδια περίοδο πραγματοποιήθηκαν και στην Αγγλία δύο έρευνες με θέμα την σεξουαλική παρενόχληση, σε τοπικό επίπεδο, στις πόλεις Camden και Liverpool, από τη National Association of Local Government Officers. Το αποτέλεσμα ήταν ότι το 52% των γυναικών και το 20% των ανδρών είχαν βιώσει την εμπειρία της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Το 1981 διεξήχθη έρευνα από τον οργανισμό Canadian Woman Right's Commission από την οποία προέκυψε ότι το 49% των γυναικών και το 33% των ανδρών υπήρξαν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Τέλος σύμφωνα με στοιχεία του Equal Employment Opportunity Commission, το 1994, υποστηρίχθηκε ότι μία στις δύο γυναίκες πρόκειται να παρενοχληθεί σεξουαλικά στο χώρο εργασίας, στη διάρκεια της εργασιακής της ζωής. (Thomas – Kitzinger, 1977)

«Στο πλαίσιο αυτών των ερευνών που πραγματοποιήθηκαν στην Αγγλία, τον Καναδά και την Αμερική, άρχισε η αναφορά στο θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, η ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και η προσπάθεια για τη δημιουργία κωδίκων πρακτικής και τη λήψη μέτρων αντιμετώπισης. Παράλληλα ορισμένοι συγγραφείς αναλύοντας την εν λόγω συμπεριφορά υποστήριζαν ότι η σεξουαλική πίεση στην εργασία είναι προϊόν της κοινωνικής ιστορίας στο βαθμό που το αντρικό φύλο, παραδοσιακά, απολαμβάνει το προνόμιο της σεξουαλικής πρωτοβουλίας. Αυτό το γεγονός με τη σειρά του εκθέτει τη γυναίκα στο ενδεχόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα στερεότυπα της κοινωνίας που ακόμα σηματοδοτούν «κατάλληλους ρόλους» για το γυναικείο και το αντρικό φύλο, μαζί με τη φυσική αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο φύλων, ενθαρρύνει τους άντρες, κυρίως, να φέρονται στις εργαζόμενες γυναίκες ως σεξουαλικά αντικείμενα πρώτα και έπειτα ως ισότιμα με αυτούς εργαζόμενα άτομα με την ίδια αξία και τις ίδιες ανάγκες.

Το σπάσιμο της σιωπής και η κοινωνική κατανόηση του προβλήματος συντελέστηκε κυρίως μέσα από την κατάθεση και δημοσιοποίηση των μαρτυριών γυναικών-θύματων σεξουαλικής παρενόχλησης, οι οποίες συνέβαλαν στη συνειδητοποίηση από την κοινή γνώμη του εύρους του προβλήματος και της προσβολής που υφίσταται το άτομο στην αξιοπρέπειά του.» (ΚΕΘΙ 2001, σελ. 11-12)

III. 4. Ποια είναι τα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης¹

Το 90% των εργαζόμενων που πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι γυναίκες ηλικίας από 25 ως 34 ετών. Οι περισσότερες είναι ανύπαντρες, χωρισμένες, σε διάσταση, οι νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας, αυτές που δεν έχουν μονιμότητα στην εργασία τους, όσες εργάζονται σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα, οι νέες γυναίκες, οι ανάπηρες, οι γυναίκες από φυλετικές μειονότητες

¹ Στο παράρτημα 1 παρατίθενται παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης

και οι λεσβίες. Έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να βρίσκονται στα χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια και να μην είναι τόσο μορφωμένες όσο αυτός που ασκεί την παρενόχληση.

Όταν ο αριθμός των εργαζόμενων γυναικών είναι ίδιος ή μεγαλύτερος από αυτόν των ανδρών, οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ως συνάδελφοι, ενώ όταν είναι μικρότερος ως μειοψηφία με χαμηλότερο στάτους. Εντούτοις, επισημαίνεται ερευνητικά ότι όλες οι εργαζόμενες γυναίκες είναι πιθανοί στόχοι σεξουαλικής παρενόχλησης. Η ανατροφή, η νοοτροπία και οι πεποιθήσεις ενός ατόμου παίζουν ρόλο στη διαμόρφωση των αντιλήψεων σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση (Dunckel, 1998).

Σύμφωνα με τους Gruber & Bjorn (1986), οι γυναίκες με μειωμένη αυτοεκτίμηση είναι περισσότερο παθητικές επομένως πιο ευάλωτες και ευπρόσβλητες ως προς την παρενόχληση από ότι οι γυναίκες με υψηλότερη αυτοεκτίμηση.

Οι γυναίκες οι οποίες είναι πιθανότεροι στόχοι σεξουαλικής παρενόχλησης είναι εκείνες οι οποίες υπόκεινται στις παραδοσιακές αντιλήψεις για τον ρόλο των δύο φύλων. Έτσι, δείχνουν μεγαλύτερη ανοχή και είναι λιγότερο ενημερωμένες για τις συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης. Πρέπει όμως πάντοτε να λαμβάνεται υπόψιν ότι το κάθε άτομο αντιλαμβάνεται και αναγνωρίζει διαφορετικά την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης. Έρευνες δεικνύουν ότι τα δύο φύλα αντιλαμβάνονται διαφορετικά τη σεξουαλική παρενόχληση. Οι γυναίκες θεωρούν μεγαλύτερο αριθμό συμπεριφορών ως σεξουαλική παρενόχληση και κυρίως από άνδρες οι οποίοι κατέχουν εξουσία στον εργασιακό χώρο. Και τα δύο φύλα είναι πιθανότερο να θεωρήσουν μία συμπεριφορά ως σεξουαλική παρενόχληση όταν αυτή είναι πιο σαφής και σοβαρή. (ΚΕΘΙ 2004)

III. 5. Ποιοι ασκούν τη σεξουαλική παρενόχληση²

Σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να ασκήσει ο οποιοσδήποτε άνδρας. Από έρευνες που έχουν γίνει έχουν διαπιστωθεί ορισμένα χαρακτηριστικά τα οποία είναι κοινά στο μεγαλύτερο ποσοστό.

«Πρόκειται συνήθως για παντρεμένους, μεγαλύτερους άνδρες». (Dunckel, 1998, σελ. 134)

Όσον αφορά στα χαρακτηριστικά του άνδρα-δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης, οι πληροφορίες κυρίως προέρχονται από τις ομολογίες και τις περιγραφές των θυμάτων. Από αυτές προκύπτει ότι ο δράστης είναι συνήθως έγγαμος, μεγαλύτερος σε ηλικία από το θύμα, που τα θύματά τους δεν βρίσκουν ελκυστικούς, ίδιας εθνικότητας και πιθανότερα βρίσκονται σε θέση εξουσίας σε σχέση με το θύμα. Συνήθως σε ορισμένες περιπτώσεις, απλώς δεν έχουν την κατάλληλη ευαισθησία ή δεν καταλαβαίνουν ότι τα αστεία, τα σχόλια και οι ενέργειες

² Στο παράρτημα 1 παρατίθενται συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης

τους δεν είναι αποδεκτά. Άλλοι ασκούν σεξουαλική παρενόχληση εκ πεποιθήσεως, χρησιμοποιώντας τη θέση τους ώστε να εκβιάζουν, να χειραγωγούν και να τρομοκρατούν. Έχουν ακραίες, παραδοσιακές απόψεις σχετικά με το κοινωνικό στερεότυπο του «άνδρα και ανδρισμού», την υπεροχή, την επιβολή δύναμης πάνω στις γυναίκες και την κοινωνική και σεξουαλική κυριαρχία των ανδρών.

Παρ'όλ'αυτά, σύμφωνα με ερευνητικά δεδομένα, τα χαρακτηριστικά των ανδρών-δραστήων σεξουαλικής παρενόχλησης δεν διαφέρουν από τα χαρακτηριστικά των υπόλοιπων ανδρών. Απαιτείται περαιτέρω έρευνα προκειμένου να σχηματιστεί μία εικόνα για το προφίλ του δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης, λαμβάνοντας υπόψη τους δράστες που παραπέμπονται σε δίκη, μίας και αυτοί αντιπροσωπεύουν λιγότερο από το 40% των υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης. (Dunckel, 1998, ΚΕΘΙ, 2004).

III. 6. Μορφές και στάδια σεξουαλικής παρενόχλησης

Υπάρχουν δύο κύριες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης:

A) *quid pro quo*. Έχει να κάνει καθαρά με την εξουσία. Πρόκειται για σεξουαλικό εκβιασμό.

B) εχθρικό εργασιακό περιβάλλον. Έχει να κάνει με πόλεμο και ενοχλήσεις ενός εργαζόμενου με λόγια ή ενέργειες που οδηγούν σε εχθρότητα. (Dunckel, 1998)

Ξεχωρίζουν και δύο άλλες μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης:

Ø Η προσωπική παρενόχληση όταν δηλαδή ένας άντρας ενοχλεί μία ή περισσότερες γυναίκες

Ø Το σεξιστικό περιβάλλον, όπου πολλοί άνδρες κατατρέχουν πολλές γυναίκες συγχρόνως

Οι μορφές αυτές και κυρίως οι δεύτερη δεν περιορίζονται μόνο σε γυναίκες φτωχές και με χαμηλή εκπαίδευση αλλά υπάρχουν σε όλα τα επίπεδα και έχουν χειρότερες συνέπειες για τις γυναίκες με υψηλή εκπαίδευση. (Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995)

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι πάντα μία άμεση και γρήγορη πρόταση ή βία από το συνάδελφο ή τον προϊστάμενο αλλά ότι είναι μία διαδικασία η οποία μπορεί να πάρει, μερικές φορές μήνες. Διαδικασία η οποία χωρίζεται σε τρεις φάσεις :

§ Την πρώτη φάση, στην οποία δημιουργείται φιλική σχέση και όπου διακρίνονται διαφορούμενες προτάσεις από το μέρος του άντρα.

§ Τη δεύτερη φάση, που παίρνει καθαρά σεξουαλικό χαρακτήρα και ο προτάσεις είναι απροκάλυπτες και, τέλος

§ Την τρίτη φάση, που η σχέση πια γίνεται εχθρική, εάν δε δεχθεί η γυναίκα και οδηγεί στη σεξουαλική βία.

Αναλυτικότερα:

A' φάση:

Η πρώτη φάση εστιάζεται στον άνδρα, γιατί όπως είναι γνωστό το μεγαλύτερο μέρος των σεξουαλικών παρενοχλήσεων ξεκινά από τους άντρες προς τις γυναίκες και μόνον ένα ποσοστό 5 με 15% μάξιμουμ είναι σεξουαλική παρενόχληση που υφίστανται οι άντρες. Στην πρώτη φάση πολλές φορές ο άντρας προσπαθεί να δώσει αξία στη γυναίκα. Της δίνει καλές υποθέσεις, της ζητάει τη συμβουλή της, της μαθαίνει υπομονετικά ό,τι δεν ξέρει στο επάγγελμα. Αυτή κατά κάποιο τρόπο κολακεύεται, χαίρεται γιατί κάποιος της δείχνει εμπιστοσύνη στο χώρο εργασίας και τις διαφορούμενες προτάσεις που κάνει ο άντρας προσπαθεί να τις ερμηνεύσει ότι είναι μάλλον ένα παιχνίδι ή μία καλή θέληση από το μέρος του άντρα.

B' φάση:

Μετά από ένα διάστημα, μετά από ένα μήνα ή μετά από δύο-τρεις μήνες, αρχίζει η σεξουαλική βία και υπάρχουν πια αποκάλυπτες προτάσεις, αλλάζει η σχέση από φιλική και από το μέρος του άντρα θέλει να γίνει σεξουαλική, φιλία, χάδια, χειρονομίες, παρατηρήσεις για το σώμα της, σόκιν αστεία, κομπασμούς για τη σεξουαλική του ικανότητα, ζητάει σεξ αποκάλυπτα, να βγει μαζί της, την απομονώνει για να την πιέσει σε σεξουαλικές επαφές κλπ.

Πολλές φορές η γυναίκα ανέχεται αυτήν την περίοδο χωρίς να δέχεται. Σ' αυτήν τη φάση αρχίζει η γυναίκα να χάνει την αυτοεκτίμησή της. Αρχίζει να σιχαίνεται τον άντρα γιατί βλέπει τελικά ότι η φιλική σχέση που προσπάθησε να κάνει αρχικά μαζί του, είχε άλλο σκοπό αλλά συνάμα, ενώ σιχαίνεται αυτόν, χάνει και την εκτίμηση στον εαυτό της και αρχίζει να σιχαίνεται και τον εαυτό της.

Η γυναίκα βρίσκεται σε ένα δίλημμα σ' αυτήν τη δεύτερη φάση γιατί αλλάζει την εικόνα που έχει γι' αυτό το πρόσωπο που αρχικά της φερόταν καλά και περιποιητικά, και αρχίζει να το βλέπει ως εχθρό. Οι γυναίκες δεν τον αντιμετωπίζουν πιο δυναμικά επειδή ελπίζουν ότι με έναν υπομονετικό και λογικό τρόπο, με ένα ζεστό τρόπο θα τον κάνουν να αλλάξει. Δηλαδή προσπαθούν να του δείχνουν τα συναισθήματα τους. Κλαίνε μπροστά του. Μερικές φορές μάλιστα προσπαθούν να τον φροντίσουν ακόμα περισσότερο.

Αυτή η στρατηγική της φροντίδας, που πολλές γυναίκες ακολουθούν, είναι η πιο καταστρεπτική από όλες. Διότι ο άντρας εκλαμβάνει αυτήν την φροντίδα και αυτήν τη στοργή ως σημάδι ότι τελικά θα ενδώσει. Εν τω μεταξύ αυτό που συμβαίνει στη δεύτερη φάση με τη σεξουαλική βία και το χάσιμο της αυτοεκτίμησής της, είναι ότι αρχίζει να αμφιβάλλει για τις ικανότητες της όσον αφορά την εργασία.

Γ' φάση:

Στην τρίτη φάση όταν η γυναίκα δεν ενδώσει καταλαβαίνει ο άντρας ότι η γυναίκα δε θέλει σχέσεις μαζί του, αισθάνεται ότι έχει απορριφθεί και πάει πια από τη

σεξουαλική βία σε μία καθαρά εχθρική σχέση που την τιμωρεί και την κατατρέπει κυριολεκτικά. Δηλαδή της αφαιρεί όλες τις καλές υποθέσεις που της είχε δώσει πριν, την κριτικάρει χωρίς λόγο, την κουτσομπολεύει στο δικό της περιβάλλον και σε άλλα πιο υψηλά επίπεδα, αρνείται να της δώσει προαγωγή και γενικά έρχονται οι επιπτώσεις της άρνησης της. Σ αυτήν τη φάση, αλλά και στη δεύτερη φάση, αρχίζουν οι βλάβες στην ψυχική υγεία της γυναίκας που θα κρατήσουν για πολύ καιρό. Υπάρχει καχυποψία για τους άλλους, αϋπνίες και ένα γενικό φόβο για οποιοδήποτε άγγιγμα. Έστω και μία χειραψία. (*Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995*)

III. 7. Οι επιπτώσεις στα θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης

Εργασιακές και οικονομικές επιπτώσεις

Τα στάδια της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι κοινά και σε άλλες κοινωνικές καταστάσεις όπως μία ερωτική σχέση. Όταν όμως αφορά το χώρο εργασίας τότε αναπόφευκτα έχει μεγαλύτερο κόστος και συνέπειες. Η στάση του/της εργαζόμενου/ης που υφίσταται την σεξουαλική παρενόχληση επηρεάζει τις αποφάσεις του δράστη σχετικά με το μέλλον της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του θύματος. Δηλαδή επαγγελματική εξέλιξη, στασιμότητα ή και απόλυση. Ο/η εργαζόμενος/η έχει την επιλογή να αντισταθεί για να ξεφύγει από την σεξουαλική αυτή επίθεση εις βάρος συνήθως της εργασίας του ή να υποκύψει και να κρατήσει την εργασία σε βάρος πρώτα απ'όλα του αυτοσεβασμού του και της αξιοπρέπειας του.

Η καταπάτηση των δικαιωμάτων του ατόμου στην εργασία είναι ευδιάκριτη. Πρόκειται για μία ανεπιθύμητη εισβολή στον προσωπικό ζωτικό χώρο του ατόμου, που θίγει την ανθρώπινη και γενετήσια αξιοπρέπεια. Η μετατροπή αυτή του εργαζόμενου σε σεξουαλικό αντικείμενο αποτελεί πλήγμα στην αξιοπρέπειά του, καθώς παγιώνεται στη συνείδησή του ότι η αξία του δεν έγκειται στην εργασία που προσφέρει, αλλά στο βαθμό ανταπόκρισής του σε προτάσεις ή πιέσεις σεξουαλικής υφής. Το άτομο που έχει παρενοχληθεί σεξουαλικά στον εργασιακό χώρο, έρχεται σε μειονεκτική θέση έναντι των συναδέλφων του. Ο χώρος εργασίας μετατρέπεται για το θύμα από χώρος παραγωγής και δημιουργίας, σε εχθρικό έδαφος με απώλειες για το ίδιο το θύμα αλλά και για το αντικείμενο της εργασίας του. Το εργασιακό περιβάλλον παύει να είναι αμερόληπτο και να προσφέρει ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες. Τα θύματα αισθάνονται μειονεκτικά σε σχέση με τους συναδέλφους τους κυρίως στην ομαδική εργασία. Απουσιάζουν αδικαιολόγητα για μεγάλα χρονικά διαστήματα και φτάνουν ακόμα και στην παραίτηση (*ΚΕΘΙ, 2001*).

Ψυχολογικές επιπτώσεις

Εκτός από τις εργασιακές και οικονομικές επιπτώσεις υπάρχουν και οι ψυχολογικές. Το άτομο βρίσκεται σε μία κατάσταση συναισθηματικής αστάθειας και ενεργεί σπασμωδικά. Αυτολογοκρίνεται, αυτο-ενοχοποιείται για αυτό που συνέβη, πιστεύοντας ότι με κάποιο τρόπο ίσως το ίδιο προκάλεσε τη σεξουαλική παρενόχληση.

Μέσα στις ψυχολογικές συνέπειες η καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας Tata-Arcel Liby αναφέρει ότι η γυναίκα – θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης κλαίει συχνά, σιχαίνεται το σώμα της, φοβάται την παρουσία του εργοδότη ή του συναδέλφου, παρουσιάζει μία αφύσικη κούραση, συμπτώματα άγχους και υψηλό βαθμό στρες, ανάλογα με τη διάρκεια και τη βαρβαρότητα που εμπεριέχεται μέσα στην παρενόχληση, απώλεια επιθυμίας για σεξ, δυσκολίες συγκέντρωσης, κοινωνική απομόνωση. (ΚΕΘΙ, 2001)

Είναι γνωστό ότι ζητούν από τη γυναίκα να αντιμετωπίσει τη σεξουαλική παρενόχληση δυναμικά και αυτή τη στιγμή ο μόνος τρόπος για να αντιμετωπίσει δυναμικά την παρενόχληση είναι να παραιτηθεί. Δηλαδή ζητείται από τη γυναίκα το μεγαλύτερο τίμημα σ' αυτήν την περίπτωση, όπως ακριβώς ζητείται και στο θέμα του βιασμού από τη γυναίκα που είχε βιαστεί να αποδείξει ότι άσκησε αντίσταση απέναντι στο βιαστή. Δηλαδή να βάλει σε κίνδυνο τη ζωή της, να έχει μπλε σημάδια στο λαιμό, να είναι ξεσκισμένη, να είναι ματωμένη και μόνον κατ' αυτόν τον τρόπο θα την πίστευαν. Με αυτόν τον τρόπο ζητείται και από τη γυναίκα να παραιτηθεί αμέσως από τη δουλειά της για να σεβαστούν την αντίσταση της.

Ο πιο συνηθισμένος τρόπος για να αντιμετωπίζει μία γυναίκα τη συγκεκριμένη σεξουαλική παρενόχληση είναι μία έμμεση στρατηγική της αποφυγής. Δηλαδή να προσπαθεί να αποφύγει τις πιο βαρείες συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης, χωρίς συνάμα να χάνει τη δουλειά της.

Μία άλλη στρατηγική που χρησιμοποιούν οι γυναίκες είναι αυτή της εθελουφλίας, τεχνητής άγνοιας και έμμεσης αντίστασης. Χρησιμοποιείται συνήθως από ευάλωτα άτομα που δεν μπορούν εύκολα να βρουν μία άλλη εργασία λόγω του ότι ζει σε περιοχές με μεγάλη ανεργία ή επειδή οι γνώσεις της και οι ικανότητές δεν μπορούν να της χρησιμεύσουν σε ένα άλλο επάγγελμα.

Υπάρχει βέβαια και η στρατηγική της άμεσης δυναμικής αντιμετώπισης. Στην περίπτωση αυτή αν η γυναίκα έχει συμμάχους σε ιεραρχικά ανώτερες θέσεις είναι δυνατόν να κρατήσει τη δουλειά της και να μετατεθεί σε άλλο τμήμα. Αν δεν υπάρχουν σύμμαχοι η γυναίκα χάνει τη δουλειά της. Και στις δύο περιπτώσεις δεν υπάρχουν συνέπειες για τον άντρα.

Άλλοι λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες δεν αντιδρούν δυναμικά είναι λόγοι συνειδησιακοί. Αρχικά επειδή πολλές γυναίκες δεν ξέρουν ότι αυτό που υφίστανται είναι σεξουαλική παρενόχληση και ότι έχουν δικαίωμα να απευθυνθούν κάπου για να βοηθηθούν. Οι γυναίκες αυτές είναι κυρίως νεαρής ηλικίας. Επίσης γιατί

πολλές γυναίκες δε θέλουν να παραδεχθούν ότι είναι θύματα και κρύβονται από τους άλλους αλλά και από τον ίδιο τους τον εαυτό. Ακόμα υπάρχει ο φόβος για τιμωρία και γιατί οι γυναίκες πιστεύουν στους μύθους που υπάρχουν γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση. (*Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995*)

Για όλους τους παραπάνω λόγους, εμφάνιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας δημιουργεί αναμφίβολα προβλήματα σε κάθε προσωπικότητα, αλλά ο αριθμός καταγγελιών για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης παραμένει πολύ μικρός αναλογικά με τις διαστάσεις του φαινομένου.

Ο καθηγητής Ιακ. Φαρσεδάκης υποστηρίζει ότι εκείνο που χαρακτηρίζει τη γυναίκα – θύμα είναι η σιωπή της εξαιτίας του φόβου της για τις ουσιαστικά σε βάρος της συνέπειες της όλης ποινικής διαδικασίας αλλά και η δυσχέρεια της να ακουστεί όταν αποφασίσει να μιλήσει. (*Φαρσεδάκης 1995, ΚΕΘΙ, 2001*)

III. 8. Διαστάσεις και προσεγγίσεις του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι ένα φαινόμενο που αφορά μόνο το σεξ αλλά εμπεριέχει και άλλες διαστάσεις οι οποίες αναλύονται παρακάτω.

Κοινωνιολογική διάσταση

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν έχει να κάνει με το σεξ. Έχει να κάνει με την εξουσία. Είναι ένα πρόβλημα που οφείλεται κυρίως στην εκμετάλλευση της ισχύος που θεωρούν ότι διαθέτουν στο χώρο εργασίας ιδιαίτερα οι ιεραρχικά ανώτεροι (εργοδότες, προϊστάμενοι) σε σχέση με τους υφισταμένους τους. Η χρήση της ιεραρχικής σχέσης για την εκμείευση κάποιας σεξουαλικής εύνοιας δεν έχει να κάνει τόσο με την έλξη ή την άσκηση γοητείας, αλλά αντίθετα με την άσκηση δύναμης κυριαρχίας και επιβολής. Η ανταπόκριση – υπαγωγή του θύματος στις σεξουαλικές οχλήσεις του δράστη «προτείνονται» ως αντάλλαγμα της διατήρησης ή της βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών για το θύμα. Η *ανταλλακτική* αυτή σχέση όσο και αν διατυπώνεται ως «πρόταση» δεν παύει να είναι εκβιαστική, στο βαθμό που η μη ανταπόκριση από την πλευρά του θύματος θα έχει ως συνέπεια την επιδείνωση γι' αυτό των συνθηκών εργασίας. Και τούτο γιατί οι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης που κατέχουν θέσεις ισχύος είναι αυτοί που μπορούν να επηρεάσουν τις συνθήκες εργασίας των υφισταμένων τους, μετερχόμενοι εκφοβισμούς, εκβιασμούς, απειλές και πιέσεις, εκδηλώνοντας, σε περίπτωση άρνησης εκ μέρους των θυμάτων, επιθετική και προσβλητική συμπεριφορά. (*ΚΕΘΙ 2001*)

Σύμφωνα με την Δρ Κοινωνιολογίας Βάσω Πετούση, η σεξουαλική παρενόχληση συνδέεται και με μια σειρά από στερεότυπα που ασπάζονται εν μέρει και τα δύο φύλα:

- § Ο μύθος του άνδρα – κυνηγού.
- § Η γυναίκα που οφείλει να «κόβει τον αέρα» στο ανεπιθύμητο φλερτ.
- § Η γυναίκα, που οφείλει να κρατά αποστάσεις, ακόμη και αν έλκεται από έναν άντρα, προκειμένου να μην τη θεωρήσει «εύκολη».

Υποστηρίζει ότι και τα δύο φύλα είναι εγκλωβισμένα ως ένα βαθμό σε κοινωνικά στερεότυπα. Ο άντρας θεωρεί δικαίωμά αλλά και υποχρέωσή του να παίζει τον ρόλο του κυνηγού και συχνά εγκλωβίζεται μέσα σ' αυτό το στερεότυπο. Νομίζει ότι επειδή είναι άντρας πρέπει να κυνηγά τις γυναίκες και θεωρεί υποχρέωσή των γυναικών, να τον σταματήσουν. Επιπλέον, επικρατεί η αντίληψη ότι εάν δεν αναλάβει εκείνος τον ρόλο του κυνηγού η γυναίκα δεν θα καταλάβει ότι τη θέλει.

Η γυναίκα από την πλευρά της αισθάνεται ενοχές όταν ο άλλος δεν κατανοεί ότι ασκεί υπερβολική πίεση πάνω της και πιστεύει ότι η εκείνη έδωσε το θάρρος. Φοβάται ότι αν αντιδράσει θα εκτεθεί, και ότι το κοινωνικό της περιβάλλον θα τη κατηγορήσει ότι η ίδια προκάλεσε τον δράστη. Διακινδυνεύει να απολυθεί και να γελοιοποιηθεί, να κατηγορηθεί για υπερευαισθησία ή ακόμη ότι προσπαθεί να καλύψει την ανικανότητά της στην εργασία της πίσω από τη σεξουαλική παρενόχληση, επειδή είναι ανίκανη στη δουλειά της. Για το λόγω αυτό ελάχιστα περιστατικά κοινοποιούνται. (www.eleytherotypia.gr)

Σήμερα η σεξουαλική παρενόχληση υπάγεται στα θέματα βίας, σεξουαλικής βίας. Σήμερα δεν υπάρχει μελέτη για τη βία εναντίον των γυναικών που να μην έχει ένα κεφάλαιο για τη σεξουαλική παρενόχληση. Παλιά ήταν θέμα ηθικής. Σήμερα όμως που τα πρότυπα έχουν αλλάξει, που η γυναίκα παλεύει για την ισότητα, αυτό είναι θέμα βιασμού της προσωπικότητας της γυναίκας. Άρα ανήκει στον κύκλο των θεμάτων της βίας εναντίον των γυναικών και ως τέτοιο εξετάζεται. Γι' αυτό δεν υπάρχει συνέδριο για τα θέματα της βίας εναντίον των γυναικών, που να μην έχει κάποιο κεφάλαιο που να αναφέρεται στη σεξουαλική παρενόχληση.

Πρόκειται για βιασμό της προσωπικότητας της γυναίκας, και αυτό είναι πολύ σημαντικό. Δεν πρόκειται για απλό πείραγμα, δεν είναι κάτι που δεν του δίνεται σημασία. Γιατί η σεξουαλική παρενόχληση γκρεμίζει την ισότητα, την ουσιαστική ισότητα. Τη γκρεμίζει διότι φέρνει τη γυναίκα σε ρόλους και σε θέσεις που είναι τελείως ξεπερασμένες. (*Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995*)

Ερμηνευτικές προσεγγίσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης

Τα μοντέλα και οι προσεγγίσεις που παρουσιάζονται παρακάτω, αναπτύχθηκαν στην προσπάθεια να ερμηνευθεί το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης και είναι τα περισσότερο γνωστά σε διεθνές επίπεδο.

ΤΟ ΒΙΟΛΟΓΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

Σύμφωνα με το βιολογικό μοντέλο, η σεξουαλική παρενόχληση εξετάζεται στο πλαίσιο των σεξουαλικών σχέσεων και της φυσικής έλξης μεταξύ των δύο φύλων. Συγκεκριμένα, υποστηρίζεται ότι η σεξουαλική επιλογή με στόχο την αναπαραγωγή, κατευθύνει τις συμπεριφορές ανδρών και γυναικών στην αναζήτηση ερωτικού συντρόφου. Διαφορετικοί ψυχολογικοί μηχανισμοί χαρακτηρίζουν τη σεξουαλική στρατηγική των δύο φύλων. Οι γυναίκες σε σχέση με τους άντρες αναζητούν σε μεγαλύτερο βαθμό, μακροχρόνιες σοβαρές δεσμεύσεις με ένα σύντροφο που μπορεί να παρέχει σιγουριά και ασφάλεια στα μέλη της μελλοντικής οικογένειας. Αντίθετα, οι άνδρες, αναζητούν σύντομες σεξουαλικές σχέσεις με ελκυστικές γυναίκες. Αυτές οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών που αναδεικνύονται μέσα από τις στρατηγικές, οδηγούν αναπόφευκτα σε συγκρούσεις, μορφή των οποίων αποτελεί και η σεξουαλική παρενόχληση.

Σύμφωνα πάντα με το βιολογικό μοντέλο η σεξουαλική παρενόχληση δηλαδή αποτελεί διαφορετική ερμηνεία συμπεριφορών από τα δύο φύλα και έτσι οδηγούνται σε παρανοήσεις και συγκρούσεις. Η αντίδραση των γυναικών απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση, εξαρτάται από το αν το κίνητρο του δράστη της συμπεριφοράς αυτής εκλαμβάνεται ως ρομαντικό ή σεξουαλικό. Οι άνδρες με τη σαφή επιδίωξη της σύναψης σεξουαλικών σχέσεων, τείνουν να είναι περισσότερο σεξουαλικά προσανατολισμένοι από ό,τι οι γυναίκες. Το ενδιαφέρον που μπορεί να τους δείξει ένα άτομο αντίθετου φύλου, το εκλαμβάνουν ως σεξουαλικό ενδιαφέρον, σε αντίθεση με τις γυναίκες που μπορεί να το θεωρήσουν φιλικό ενδιαφέρον. (*Crouch 2001, Davidson & Burke 1994*)

ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ - ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

«Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη θεώρηση, η σεξουαλική παρενόχληση αντιπροσωπεύει την κατάχρηση εξουσίας και υπό αυτή την έννοια εξετάζεται μέσα στο κοινωνικό πλαίσιο που καλλιεργεί και ενισχύει τις ανισότητες σε επίπεδο εξουσίας και δύναμης μεταξύ των δύο φύλων. Οι άνδρες επιβραβεύονται κοινωνικά όταν δείχνουν σεξουαλική ενεργητικότητα, ενώ οι γυναίκες επιβραβεύονται όταν είναι υποχωρητικές και παθητικές. Η σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών από τους άνδρες συνδέεται άμεσα με τη θέση που έχει η γυναίκα στην κοινωνία: οι άνδρες κυριαρχούν και εξουσιάζουν, ενώ οι γυναίκες κυριαρχούνται. Οι σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων σε όλα

τα κοινωνικά πεδία είναι διαποτισμένες από αυτό το σχήμα του κυρίαρχου αρσενικού και του κυριαρχούμενου θηλυκού. Η σεξουαλική παρενόχληση, κατά συνέπεια, δεν είναι τίποτε άλλο, παρά μια μορφή σεξουαλικής κυριαρχίας ανάμεσα στα δύο φύλα, η οποία πλήττει και επιδεινώνει περαιτέρω τη θέση της γυναίκας στο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον.» (ΚΕΘΙ 2004 σελ.29)

ΤΟ ΔΟΜΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

Σύμφωνα με το δομικό μοντέλο, σεξουαλική παρενόχληση εξετάζεται και ερμηνεύεται υπό το πρίσμα του δομικού πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας μιας επιχείρησης. Υποστηρίζεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι αποτέλεσμα των χαρακτηριστικών της εταιρίας που δίνει τις θέσεις εξουσίας και τις επαγγελματικές ευκαιρίες στους άνδρες παρά στις γυναίκες. Έτσι, μέσα από την ίδια τη δομή της επιχείρησης δίνεται η ευκαιρία στους άνδρες να ασκήσουν τη θέση εξουσίας που κατέχουν και να παρενοχλούν τις γυναίκες υφιστάμενες. Η παρενόχληση λαμβάνει τη μορφή του εκβιασμού και απειλεί - πέραν των άλλων- την εργασιακή θέση του αποδέκτη της. Τέλος, η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένας τρόπος για να διατηρούν οι άνδρες τις γυναίκες σε απόσταση από τον εργασιακό και κοινωνικό ανταγωνισμό, ισχυρισμός που βρίσκει αρκετές φεμινίστριες αντίθετες. (Crouch 2001, Davidson & Burke 1994)

Η ΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΗ ΟΠΤΙΚΗ

Η φιλελεύθερη οπτική εξετάζει το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης από την πλευρά των πολιτικών και ανθρώπινων αξιών, όπως η ελευθερία και η ισότητα. Ως σεξουαλική παρενόχληση σύμφωνα με τη φιλελεύθερη οπτική, νοείται η συμπεριφορά των υποκειμένων εκείνων που άδικα βλάπτουν άλλα άτομα στο χώρο εργασίας (ή αλλού). Εξαιτίας της άνισης θέσης που κατέχουν τα φύλα στην κοινωνία, οι άντρες τείνουν να είναι οι δράστες μιας ανάλογης συμπεριφοράς και οι γυναίκες οι αποδέκτες της. (Crouch 2001, Davidson & Burke 1994)

Φεμινιστική θεωρία και σεξουαλική παρενόχληση

Η προσέγγιση αυτή εστιάζει τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους που έχει κατασκευάσει η πατριαρχική κοινωνία για τα δύο φύλα, οι οποίοι προσδιορίζουν μια κατώτερη θέση για τις γυναίκες σε όλους τους τομείς της οικονομικής, κοινωνικής, πολιτικής και πολιτιστικής ζωής. Το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης το αποκάλυψαν πρώτες οι αγωνίστριες του φεμινιστικού κινήματος με έρευνες και μελέτες που δημοσιεύτηκαν πριν δύο περίπου 10ετίες. Μόλις δε τα 10 τελευταία χρόνια άρχισε να αναγνωρίζεται ότι η σεξουαλική

παρενόχληση είναι πρόβλημα δομικό, δηλαδή ότι συνδέεται άμεσα με τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία και ότι δεν είναι άμεση συνέπεια της σχέσης του δράστη της σεξουαλικής παρενόχλησης με το θύμα. (Μαγγανάρη 1998, *Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών 1995*)

Επίσης διαπιστώθηκε ότι δεν αποτελεί έκφραση επιθετική της σεξουαλικότητας αλλά σεξουαλική έκφραση της βίας με σκοπό την απόδειξη και επιβεβαίωση της ισχύος του δράστη σεξουαλικής παρενόχλησης. Είναι δηλαδή έκφραση της ανισότητας των δύο φύλων και στο χώρο εργασίας. Ειδικότερα από τις έρευνες των φεμινιστριών διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα:

1. Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μορφή των κατά φύλο διακρίσεων. Το φύλο είναι ο καθοριστικός παράγοντας για το θύμα. Θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι κυρίως οι γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι τους επιβάλλονται διαφορετικές συνθήκες εργασίας απ' ότι στους άνδρες με αποτέλεσμα η θέση τους να είναι δυσμενέστερη στο χώρο της εργασίας.
2. Οι γυναίκες σε όλες τις χώρες ασκούν το επάγγελμα τους σε συνθήκες δύσκολες, όπου η άμεση εξάρτηση από το αφεντικό είναι συχνά συνώνυμη με πιέσεις ποικίλων μορφών οι οποίες καταπατούν τα δικαιώματά της. *«Βία ύπουλη, καθημερινή, που πλήττει καίρια τις γυναίκες και τις προσβάλλει στην οικονομική τους επιβίωση, στη σωματική τους ακεραιότητα αλλά και στην ψυχοπνευματική τους αρτιότητα.»* (Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών 1995, σελ. 29)
3. Το πρόβλημα γίνεται μεγαλύτερο εξαιτίας δύο πρόσθετων παραγόντων. Ο πρώτος αφορά την γυναικεία ανεργία που είναι υψηλότερη της και ο δεύτερος έχει σχέση με τη διαφορά γυναικείων και ανδρικών ημερομισθίων. Επίσης οι γυναίκες βρίσκονται συγκεντρωμένες περισσότερες και από τους άντρες στις κατώτερες βαθμίδες της κλίμακας και πολύ δύσκολα καταλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις, γεγονός που δείχνει ότι οι διαφορές είναι πολύ μεγάλες.
4. *«Σχετικά με το περιεχόμενο των παρενοχλήσεων διαπιστώθηκε ότι σ' αυτές περιλαμβάνονται όλες οι μορφές "περιποιήσεων" ή προτάσεων μη επιθυμητών, συγκεχυμένης σεξουαλικότητας που προκαλούν αδιέξοδο ή φόβο και που είναι ικανές να απειλήσουν την εργασία και την ηρεμία της εργαζόμενης. Μπορεί να εκδηλώνεται με λόγια ή με χειρονομίες, με ανεπίτρεπτες επαφές, με επίμονες προτάσεις, με απειλές, πιέσεις, "φάρσες", αλλά και με επίδειξη πορνογραφικού υλικού καθώς και με σεξουαλικές επιθέσεις.»* (Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών 1995, σελ. 29)

5. «Οποιαδήποτε μορφή και αν έχει η σεξουαλική παρενόχληση, εφόσον γίνεται χωρίς τη συναίνεση του θύματος είναι μονομερής, καταναγκαστική και επηρεάζει αρνητικά τις συνθήκες εργασίας και της ζωής της εργαζόμενης και την απόδοση της καθώς και τις ευκαιρίες προαγωγής της.» (Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών 1995, σελ. 29)
6. «Δράστης της παρενόχλησης είναι ανάλογα με τις περιστάσεις ο εργοδότης, ο επιθεωρητής, ο επόπτης, ένας πελάτης αλλά και ο συνάδελφος της εργαζόμενης.» (Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών 1995, σελ. 29)
7. Διαπιστώθηκε επίσης ότι η σεξουαλική παρενόχληση κοστίζει ακριβά στην επιχείρηση. Από την πλευρά του δράστη, αυτό συμβαίνει γιατί ο Προϊστάμενος παραδείγματος χάριν που παρενοχλεί, όπως είναι εύλογο, δε συγκεντρώνεται στη δουλειά του, χάνει χρόνο που τον διαθέτει στην παρενόχληση των υπαλλήλων, ενώ όφειλε να τον αφιερώνει στη δουλειά του. Η απώλεια χρόνου σημαίνει και απώλεια χρήματος και επιπλέον στοιχίζει και στην εκμετάλλευση των ανθρώπινων πηγών. Από την πλευρά του θύματος, οι σεξουαλικές παρενόχλησες οδηγούν στην πτώση της παραγωγικότητας, σε διακοπές εργασίας λόγω προσχηματικής ασθένειας και σε καταστροφή των ανθρώπινων σχέσεων.
(Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995)

Οι φιλελεύθερες φεμινίστριες θεωρούν ότι εάν δοθούν στις γυναίκες ίσες ευκαιρίες και αν ληφθούν μέτρα σε όλους τους τομείς, ειδικότερα στο νομικό και πολιτικό τομέα, για την απάλειψη των διακρίσεων που υφίστανται, τότε θα μπορέσει να καταπολεμηθεί ο κοινωνικός αποκλεισμός τους και θα μπορέσουν να πραγματοποιήσουν τις αληθινές τους δυνατότητες.

«Οι φιλελεύθερες φεμινίστριες δεν αμφισβητούν το *status quo* του κοινωνικού φύλου, το οποίο υποτάσσει τις γυναίκες στους άντρες, και κατά συνέπεια ούτε και τις αντρικές αξίες, τις οποίες θεωρούν ανθρώπινες. Ο στόχος τους είναι να ξεπεράσουν τις αρνητικές επιδράσεις που έχουν οι κοινωνικά προσδιορισμένοι ρόλοι επάνω στις γυναίκες και να τις ενσωματώσουν στο σύστημα. Αντίθετα με τις φιλελεύθερες φεμινίστριες, οι οποίες τείνουν να υποβαθμίζουν το θέμα της εξουσίας των αντρών επάνω στις γυναίκες και να θεωρούν ότι και οι άντρες είναι θύματα της κοινωνικοποίησης σε αντρικά και γυναικεία πρότυπα, οι ριζοσπάστριες φεμινίστριες θεωρούν ότι οι σχέσεις εξουσίας των δύο φύλων βρίσκονται στη ρίζα της κατασκευής του κοινωνικού φύλου. Για πολλές ριζοσπάστριες η σεξουαλικότητα αποτελεί την εστία της αντρικής κυριαρχίας. Το κοινωνικό φύλο, δηλ. η κοινωνικά κατασκευασμένη δυναμική της αντρικής κυριαρχίας και της γυναικειάς υποταγής, έχει τη ρίζα της στο θεσμό των ετεροφυλικών σχέσεων και στον έλεγχο της σεξουαλικότητας των γυναικών από τους άντρες. Η επιθετικότητα αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό της αντρικής

σεξουαλικότητας. Η βία των αντρών ενάντια στις γυναίκες νομιμοποιείται σε σεξουαλικές πρακτικές οι οποίες στηρίζονται στην παραδοχή ότι οι άντρες είναι από τη φύση τους κυριαρχικοί, ενώ οι γυναίκες είναι από τη φύση τους παθητικές και υποτακτικές.»(Μαγγανάρα 1998, σελ. 243)

Οι εξουσιαστικές σχέσεις που παραπέμπουν στο σύστημα των σχέσεων των δύο φύλων δεν κυριαρχούν μόνο στον τομέα της σεξουαλικότητας και ειδικότερα του ελέγχου που ασκεί ο άντρας στο γυναικείο κορμί, αλλά σε όλα τα πεδία της καθημερινότητας γυναικών και αντρών.

Σύμφωνα με τις ριζοσπάστριες φεμινίστριες, η συμπεριφορά της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει ως στόχο τη διατήρηση των σχέσεων εξουσίας που στηρίζεται στην ιεραρχία των δύο φύλων. Είναι η προσπάθεια να δείξει ένας άντρας, ανεξάρτητα με την ιεραρχική του θέση στην εργασία, σ' εκείνη που αποτελεί το αντικείμενο της συμπεριφοράς αυτής, αλλά και στους άλλους και στον ίδιο του τον εαυτό, ότι η ιεραρχία των φύλων θα πρέπει να διατηρηθεί. Γι' αυτούς που δεν έχουν άλλη ταυτότητα από αυτή που τους δίνει το φύλο τους, η απαίτηση αυτή είναι βασική.

Η αναλογία που προβάλλεται συχνά μεταξύ ενός άντρα που παρενοχλείται σεξουαλικά από μια γυναίκα, με μια γυναίκα που υφίσταται την ίδια συμπεριφορά από έναν άντρα δεν έχει νόημα γιατί δεν θίγει την ουσία της συμπεριφοράς αυτής, που είναι η σχέση εξουσίας μεταξύ των δύο φύλων. Επειδή η αναλογία αυτή δεν λαμβάνει υπόψη της τις πατριαρχικές αξίες, οι οποίες καταδικάζουν εκ των προτέρων τις γυναίκες που τις παραβιάζουν.

«Μια γυναίκα, η οποία λόγω της θέσης της στην επαγγελματική ιεραρχία θα ήταν σε θέση να απαιτήσει σεξουαλικές σχέσεις από έναν άντρα, έχει πολλές πιθανότητες να είναι τόσο υπερασπίσιμη όσο μια πόρνη. Μπορεί επιπλέον να έχει δυσμενείς συνέπειες επειδή θέλησε να οικειοποιηθεί μία πρακτική, η οποία αποτελεί σύμβολο της αντρικής κυριαρχίας. Ο άντρας, που θα αποτελέσει αντικείμενο των εκβιασμών της και θα την καταγγείλει, θα περιβληθεί από θαυμασμό και συμπάθεια γιατί αποκάλυψε τις προθέσεις της.

Η ανάλυση αυτή όμως, όπως γράφει η Marie Victoire Louis, δεν σημαίνει ότι θα πρέπει να οδηγήσει στην υποβάθμιση της σοβαρότητας αυτής της κατάχρησης εξουσίας, ούτε στην απάλειψη των ευθυνών της γυναίκας δράστη αυτής της συμπεριφοράς, αν και βέβαια αυτή η μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης είναι μάλλον σπάνια. Ούτε βέβαια θα πρέπει να δικαιολογείται η σεξουαλική παρενόχληση που προέρχεται από ομοφυλόφιλες γυναίκες, ούτε τη βία που ασκούν οι γυναίκες στα παιδιά και στους συντρόφους τους.» (Μαγγανάρα 1998, σελ. 244)

Επίσης, η προαγωγή που επιτυγχάνεται μέσω της σύναψης σεξουαλικών σχέσεων με τον προϊστάμενο αποτελεί συνήθη πρακτική των γυναικών, δεν μπορεί να εξισώνεται με την πρακτική της σεξουαλικής παρενόχλησης, έστω κι αν οι δύο συμπεριφορές απορρέουν από την ίδια λογική, της αντρικής εξουσίας.

Το πρόβλημα πάντως της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν είναι πρόβλημα των γυναικών όπου τα θύματα είναι ένοχα γιατί δεν ήξεραν πώς να αντιδράσουν ή γιατί δεν είχαν αλληλεγγύη μεταξύ τους, δηλαδή η θυματοποίηση των γυναικών διαβίου. Ούτε οι άντρες θα πρέπει να θεωρούνται ένοχοι, αλλά υπεύθυνοι γι' αυτή τη συμπεριφορά και για τη σιωπή που περιβάλλει αυτές τις πρακτικές, η οποία έχει ως αποτέλεσμα τη έμμεση αποδοχή τους. Από την άλλη, όπως γράφει η Marie Victoire Louis, δεν πρέπει να παραγνωριστεί το γεγονός ότι η πραγματικότητα των οικονομικών, κοινωνικών, πολιτιστικών, οικογενειακών καταναγκασμών και των εκβιασμών που βαραίνουν τις γυναίκες δεν έχει επαρκώς καταγγεληθεί. Επίσης ένας σημαντικός αριθμός αντρών συμμετέχει σε πραγματικά ή υποτιθέμενα σεξουαλικά ανδραγαθήματα άλλων αντρών, γιατί αυτό ανταποκρίνεται στις επιθυμίες τους, τρέφει τις ελπίδες τους και συμβάλλει στη διαμόρφωση της ταυτότητας τους. (Μαγγανάρα, 1998)

Εγκληματολογική διάσταση

Η ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης θα πρέπει να έχει ως στόχο την προστασία των δικαιωμάτων των θυμάτων για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια πέραν του δικαιώματος για την ελεύθερη διαχείριση της σεξουαλικότητας. Ο ποινικός νόμος στο πλαίσιο αυτό πρέπει να εγγυάται το αυτονόητο δικαίωμα του/της εργαζόμενου/ης να μην γίνεται αντικείμενο εκμετάλλευσης λόγω του φύλου του. Χρειάζεται να προστατεύει, ιδιαίτερα τη γυναίκα εργαζόμενη, στο πεδίο που άλλες διατάξεις του εργατικού ή του αστικού δικαίου, απέτυχαν να διαμορφώσουν συνείδηση σύννομης συμπεριφοράς και ασφάλειας δικαιωμάτων. (ΚΕΘΙ 2001)

Νομική διάσταση

Η οριοθέτηση της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης από τα ευρωπαϊκά όργανα

Το 1986 η Ευρωπαϊκή Ένωση ασχολήθηκε για πρώτη φορά με την αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υιοθέτησε ομόφωνα στην Ολομέλεια του Ψήφισμα για τη βία που ασκείται εναντίον των γυναικών. Στο τμήμα που αναφέρεται στη σεξουαλική παρενόχληση, ζητούσε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να συγκεντρώσει μελέτες για τις υλικές συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και να προτείνει Οδηγία που θα αντιμετωπίζει το πρόβλημα. (ΚΕΘΙ 2004)

Το 1990 το Συμβούλιο εξέδωσε απόφαση σχετικά με την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και ανδρών στην εργασία στην οποία αναγνώριζε ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί διάκριση εφόσον αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με την έννοια της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Παρατηρείται κατά συνέπεια ότι το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν αντιμετωπίζεται ως προσβολή συγκεκριμένου δικαιώματος -αυτού της σεξουαλικής αξιοπρέπειας- αλλά ως πράξη στην οποία αντικατοπτρίζεται διάκριση των δύο φύλων. Μπορεί κανείς έτσι να αναρωτηθεί εάν ουσιαστικά η Ε.Ε. επιδίωξε αρχικά την κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων ή εάν τελικά υιοθέτησε έμμεσα κάποια μέτρα τα οποία υποδήλωναν την αποδοχή μίας de facto υπεροχής των ανδρών –και κατά συνέπεια κατωτερότητας των γυναικών- λόγω της οποίας παρουσιάζεται η ανάγκη προστασίας του ‘ασθενούς φύλου’ μέσα στους κόλπους ενός ανδροκρατούμενου κοινωνικού συνόλου. (Εφημερίδα ΕΕ 1986)

Το 1991 η Επιτροπή διατύπωσε Σύσταση σχετικά με την προστασία της αξιοπρέπειας των δύο φύλων στην εργασία με συνημμένο Κώδικα πρακτικής εφαρμογής. Σύμφωνα με τη Σύσταση αυτή, η συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στη διαφορά φύλου, η οποία θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία περιλαμβανομένης της συμπεριφοράς ιεραρχικά ανωτέρων και ομοιοβάθμων είναι απαράδεκτη αν: (ΚΕΘΙ 2004)

- I.** *Είναι ανεπιθύμητη, παράλογη και προσβλητική για το άτομο που την υφίσταται,*
- II.** *η απόρριψη της συμπεριφοράς αυτής ή η υποταγή σ’ αυτή χρησιμοποιείται κατά τρόπο συγκαλυμμένο ή μη, ως βάση για τη λήψη απόφασης που έχει επίπτωση στη διατήρηση της απασχόλησης ή στους όρους της απασχόλησης, ή/και*
- III.** *δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό ή ταπεινωτικό περιβάλλον εργασίας για το άτομο που την υφίσταται.*

(Εφημερίδα ΕΕ, 1992)

Στο σημείο αυτό, αν και δεν εγκαταλείπεται ολοσχερώς η έννοια της διάκρισης των δύο φύλων, ωστόσο αναγνωρίζεται -έστω και έμμεσα- ως προστατευόμενο έννομο αγαθό η αξιοπρέπεια και υπεισέρχονται καινούρια στοιχεία στην έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης: ο εκφοβισμός, η εκβίαση και η προσβολή. (ΚΕΘΙ 2004)

Επίσης το 1991 το Συμβούλιο προβαίνει σε δήλωση σχετικά με την εφαρμογή της σύστασης της Επιτροπής και του κώδικα πρακτικής εφαρμογής, σύμφωνα με την οποία:

- Καθορίζει το γενικό στόχο που αποτελεί αντικείμενο της πιο πάνω σύστασης της Επιτροπής,

- Καλεί τα Κράτη Μέλη να αναπτύξουν και να θέσουν σε εφαρμογή ολοκληρωμένες και ομοιογενείς πολιτικές, με σκοπό την πρόληψη και καταπολέμηση των σεξουαλικών παρενοχλήσεων κατά την εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τη σύσταση της Επιτροπής,

- Καλεί την Επιτροπή να προωθήσει κατάλληλη ανταλλαγή πληροφοριών με σκοπό την ανάπτυξη των υπαρχουσών γνώσεων και εμπειριών των κρατών μελών στον τομέα της πρόληψης και καταπολέμησης των σεξουαλικών παρενοχλήσεων κατά την εργασία και να εξετάσει κριτήρια αξιολόγησης που να επιτρέπουν την εκτίμηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων που λαμβάνονται στα κράτη μέλη. (Εφημερίδα ΕΕ, 1992)

Το 1994 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εκδίδει απόφαση σχετικά με τη δημιουργία νέας θέσης Συμβούλου ισότητας στο χώρο εργασίας. Το τέταρτο πρόγραμμα μεσοπρόθεσμης δράσης για τις ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες (1996-2000) που εγκρίθηκε από το Συμβούλιο στις 22 Δεκεμβρίου 1995 το οποίο τονίζει την ανάγκη για αποφασιστική δράση για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σύμφωνα με το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και αποτελεί πλήγμα στην αξιοπρέπεια των γυναικών και των ανδρών στο χώρο εργασίας. Ο Κώδικας πρακτικής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως συμπεριφορά που επηρεάζει την αξιοπρέπεια των γυναικών και των ανδρών στην εργασία. (ΚΕΘΙ 2004)

Τέλος στις 7 Ιουνίου 2000 η Επιτροπή υιοθέτησε μία πρόταση τροποποίησης της Οδηγίας 76/ 207, με στόχο να την αρτιότερη οριοθέτηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τις τελευταίες προτάσεις της Επιτροπής σχετικά με τη διασφάλιση της ισότητας στην εργασία τα άρθρα 13 και 141 παρ. 4 της Συνθήκης του Άμστερνταμ και τη νομολογία του Ευρωπαϊκού δικαστηρίου στον τομέα αυτό. Έτσι ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης διατυπώθηκε ως εξής:

«Ως σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται κάθε διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας όταν εκδηλώνεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο με σκοπό ή αποτέλεσμα που επηρεάζει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου ή και δημιουργείται ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, απειλητικό ή ενοχλητικό περιβάλλον, ιδίως εάν η απόρριψη ή μη αποδοχή της συμπεριφοράς αυτής από ένα άτομο χρησιμοποιείται ως κριτήριο για μια απόφαση που επηρεάζει το άτομο αυτό».

Τέσσερα είναι τα βασικά του ορισμού:

1. ως συμπεριφορά συνιστά διάκριση λόγω φύλου εις βάρος του εργαζόμενου,
2. ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά προσβάλλει την αξιοπρέπεια του εργαζόμενου
3. ως ανεπιθύμητη συμπεριφορά λειτουργεί εκφοβιστικά ή απειλητικά για τον εργαζόμενο
4. στηρίζεται σε μία ανταλλακτική σχέση στο βαθμό που η απόρριψή της από τον εργαζόμενο επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή του θέση (ΚΕΘΙ 2004)

Τα στοιχεία αυτά μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για ένα ελάχιστο ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και για μία κοινά αποδεκτή πλατφόρμα ποινικής τυποποίησης της συμπεριφοράς από τα κράτη - μέλη. (ΚΕΘΙ 2004)

Το ισχύον νομικό καθεστώς στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, η σεξουαλική παρενόχληση αυτή καθ' αυτή δεν έχει τυποποιηθεί ποινικά. Συνεπώς, δεν έχει προσδιοριστεί από τον ποινικό νομοθέτη το συγκεκριμένο έννομο αγαθό που προσβάλλεται με την πράξη και δεν υπάρχει ποινικός ορισμός της εν λόγω συμπεριφοράς. (ΚΕΘΙ, 2001).

Οι ισχύοντες νόμοι οι οποίοι καλύπτουν την ποινικοποίηση της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οι εξής:

- Η κατοχύρωση της ίσης μεταχείρισης στην εργασία Ν.1414/84

- Αστικό Δίκαιο:

Άρθρ.57 – Δικαίωμα στην προσωπικότητα.

Άρθρ.59 – Ικανοποίηση ηθικής βλάβης.

Άρθρ.932 – Ικανοποίηση της ηθικής βλάβης

Άρθρ.281 - Η κατάχρηση δικαιώματος

- Ποινικό Δίκαιο:

Θεωρείται ότι η εν λόγω συμπεριφορά καλύπτεται ποινικά και τιμωρείται, ανάλογα με τα **πραγματικά περιστατικά**, ως εξύβριση με λόγια ή με έργα (361, 361Α Π.Κ.), ως προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας (337 Π.Κ.), ή ως ασέλγεια με κατάχρηση εξουσίας (343 Π.Κ.).³

³ Αναλυτικά το ισχύον νομικό καθεστώς στην Ελλάδα και η κριτική της νομοθεσίας παρατίθεται στο παράρτημα 1.

III. 9. Μύθοι που συνδέονται με τη σεξουαλική παρενόχληση

Όπως και σε άλλα εγκλήματα εις βάρος των γυναικών, έτσι και η σεξουαλική παρενόχληση ακολουθείται από μύθους οι οποίοι υπεραπλουστεύουν το συγκεκριμένο φαινόμενο αλλά κυρίως διαβρώνουν τα αντικειμενικά στοιχεία. Κάποια από τα χαρακτηριστικότερα παραδείγματα μύθων που συνδέονται με τη σεξουαλική παρενόχληση είναι τα ακόλουθα:

- ***Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια «ακατέργαστη» προσπάθεια έναρξης ερωτικών σχέσεων.***

Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, η σεξουαλική παρενόχληση επίδειξη δύναμης από την πλευρά του δράστη. (Rubenstein, 1989)

- ***Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πρόβλημα που αντιμετωπίζουν μόνο οι ελκυστικές γυναίκες.***

Κύριο ρόλο παίζει η ευπάθεια του του θύματος να παρενοχληθεί και όχι τα εξωτερικά του χαρακτηριστικά. (Rubenstein, 1989)

- ***Οι γυναίκες που παρενοχλούνται έχουν προκαλέσει την παρενόχλησή τους.***

Λέγεται για τις γυναίκες ότι λένε ψέματα, ότι υπερβάλλουν, ότι θέλουν να τιμωρήσουν τους άνδρες για άλλους λόγους. Πρόκειται για αβάσιμο ισχυρισμό, καθώς η ευπάθεια και η έλλειψη δύναμης αποτελούν δείκτες πιθανότητας παρενόχλησης και όχι η ελκυστικότητα ή η εξωτερική εμφάνιση. Επιπλέον, είναι παρακινδυνευμένο να θεωρείται ότι πολλές γυναίκες προκαλούν συμπεριφορές, οι οποίες τους είναι δυσάρεστες. (Rubenstein, 1989)

- ***Η σεξουαλική παρενόχληση είναι αναπόφευκτη, «ως φυσική ροή των πραγμάτων», και εξαιτίας αυτού του γεγονότος, οι γυναίκες πρέπει να υπομένουν και να ανέχονται σχετικές συμπεριφορές και να προσπαθούν να τις αντικρούουν με ήπια μέσα.***

Το γεγονός καθαυτό ότι η σεξουαλική παρενόχληση παύει όταν οι γυναίκες εναντιώνονται και δεν την ανέχονται, υποδεικνύει ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί μέρος της φυσικής τάξης των πραγμάτων. (Rubenstein, 1989)

- ***Όλοι οι άνδρες είναι δράστες παρενόχλησης.***

Αυτή η διατύπωση αποτελεί τον αντίλογο στην άποψη ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι «αναπόφευκτη ως φυσικό φαινόμενο». Στην πραγματικότητα, υπάρχει ένας συνεχώς αυξανόμενος αριθμός ανδρών, οι οποίοι έχουν την απαραίτητη ευαισθησία, ώστε να αναγνωρίζουν πότε η συμπεριφορά τους μπορεί να είναι δυσάρεστη ή προσβλητική. Με την κατάλληλη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση ο αριθμός αυτών των ανδρών μπορεί να αυξηθεί σημαντικά. Από την άλλη πλευρά,

από τα στοιχεία των ερευνών προκύπτει ότι μερικοί άνδρες είναι δράστες σεξουαλικής συμπεριφοράς καθ' ἑξῆς και είναι πιθανό να παρενοχλούν περισσότερες από μία γυναίκες, ή την ίδια γυναίκα περισσότερο από μια φορά. (Rubenstein, 1989)

• Οι εργοδότες δεν θα προσλάμβαναν έναν άνδρα, ο οποίος μπορεί να εκδηλώσει παρενοχλητική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας.

Αν και δεν είναι δυνατόν να εικονολογήσει κανείς ότι όλοι οι άντρες είναι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης, τα στοιχεία καθιστούν σαφές ότι η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν είναι απλά ένα φαινόμενο που συνδέεται με τους ασυνήθιστους, σεξουαλικά παρεκκλίνοντες άνδρες. Όπως έχει προαναφερθεί, η σεξουαλική παρενόχληση δεν σχετίζεται με τη σεξουαλική επαφή, αλλά με την κατάχρηση εξουσίας από τα άτομα που έχουν τη μεγαλύτερη δύναμη, εξαιτίας της θέσης τους, της παλαιότητάς τους στην εργασία, του φυσικού τους μεγέθους κ.λπ. (Rubenstein, 1989)

• Οι άνδρες δεν παρενοχλούνται σεξουαλικά.

Πρέπει να αναγνωριστεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια συμπεριφορά συνδεδεμένη με τη δύναμη και λαμβάνει χώρα σε κοινωνίες, όπου οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ως σεξουαλικά αντικείμενα και υποκείμενα που δεν κατέχουν εξουσία και δύναμη σε υψηλά επίπεδα. Εντούτοις, όλες οι μελέτες δεικνύουν ότι παρατηρείται αντίστοιχα σεξουαλική παρενόχληση και στους άνδρες, σε μικρότερο όμως βαθμό από ό,τι οι γυναίκες. (Rubenstein, 1989)

• Η λήψη προληπτικών της σεξουαλικής παρενόχλησης μέτρων υπεισέρχεται αυθαίρετα στις ιδιωτικές ζωές των εργαζομένων.

Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία δεν είναι μια «ιδιωτική» διαφωνία μεταξύ των εργαζομένων. Οι εργοδότες έχουν τη νομική ευθύνη να παρέχουν στους εργαζόμενους ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον. Οι τελευταίοι είναι υπεύθυνοι για οποιαδήποτε παρενοχλητική συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο, ανεξάρτητα εάν έχουν γνώση αυτής, ή αν έχουν δώσει την έγκρισή τους. Όλες οι συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, εξ ορισμού χρησιμοποιούν τις δυνατότητες και τις ευκαιρίες που προκύπτουν από τις εργασιακές σχέσεις. (Rubenstein, 1989)

• Οι εργαζόμενοι υφίστανται παρενόχληση μόνο από τους ιεραρχικά ανώτερους.

Η σεξουαλική παρενόχληση από τους διευθυντές ή τους προϊστάμενους είναι ιδιαίτερα σοβαρή, καθώς εμπεριέχει συχνά τον εξαναγκασμό, ή τον «ηθικό εκβιασμό», όπου η συμμόρφωση του θιγόμενου ατόμου με τα σεξουαλικά αιτήματα του δράστη γίνεται κριτήριο για την εκχώρηση εργασιακών προνομίων και

ωφελειών. Εντούτοις, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί παράλληλα να αφορά σε σχέσεις μεταξύ ομοβάθμιων συναδέλφων. (Rubenstein, 1989)

• **Το κόστος της πρόληψης των σεξουαλικά παρενοχλητικών συμπεριφορών είναι υψηλό.**

Το κόστος σχεδιασμού μιας θετικής προληπτικής πολιτικής και τα προγράμματα κατάρτισης που στόχο έχουν τη μείωση των επιπτώσεων της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι κατά τρόπο σαφή και προφανή σημαντικά χαμηλότερο από ό,τι το κόστος που συνεπάγεται για το θύμα και την επιχείρηση η σεξουαλική παρενόχληση των εργαζομένων. Ιδιαίτερα εάν η παρενόχληση έχει δράστη προϊστάμενο ή ιεραρχικά ανώτερο άτομο ενέχει την εκμετάλλευση των προνομίων που έχουν εκχωρηθεί από την εργοδοσία. Υπό την έννοια της μείωσης της απόδοσης των εργαζομένων, της συνεχούς απουσίας των θιγόμενων εργαζομένων, τη ρήξη των εργασιακών σχέσεων, τις οικονομικές απώλειες που συνδέονται με τη μείωση της παραγωγικότητας, αλλά και τις δαπάνες που είναι συνδεδεμένες με δικαστικά έξοδα σε περιπτώσεις καταγγελιών. (Rubenstein, 1989)

III. 10. Στατιστικά στοιχεία σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 40 έως 50% των εργαζόμενων γυναικών έχουν τουλάχιστον μία φορά υποστεί τις επιπτώσεις μιας απρόκλητης σεξουαλικής παρενόχλησης. Δηλαδή, μία στις δύο εργαζόμενες γυναίκες έχουν δεχτεί (έστω και μία φορά μέχρι σήμερα) προτάσεις μη επαγγελματικές από τους άντρες συναδέλφους τους σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Συγκεκριμένα στη Αθήνα και στο Λεκανοπέδιο της Αττικής το ποσοστό σεξουαλικής παρενόχλησης φτάνει το 60%.

(www.diamantopoulou.gr)

Σύμφωνα με την αντιπρόεδρο της Εκτελεστικής Επιτροπής στη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, κατά την περίοδο 1995-1999 στη ΓΣΕΕ έφτασαν στα χέρια της 20 καταγγελίες, ενώ στο δικαστήριο έφτασαν μόνο δύο.

Τέλος, στο Κοινωνικό Γραφείο του Παρατηρητηρίου για τα Δικαιώματα των Γυναικών, την περίοδο 1997-1998 συνολικά επικοινωνήσαν 277 γυναίκες εκ των οποίων 3 είχαν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τους.

Η σεξουαλική παρενόχληση υφίσταται τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα απασχόλησης. Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε ο ιδιωτικός τομέας λόγω της επισφαλούς θέσης στην οποία βρίσκεται η γυναίκα σε αυτόν τον τομέα εργασίας. Διαφέρει από το δημόσιο τομέα στο ότι δεν υπάρχει μονιμότητα και το πρόσωπο του χαρακτήρα. Επίσης στον ιδιωτικό τομέα γίνεται συνεχής έλεγχος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο και συχνά γίνεται κατάχρηση εξουσίας. Για τους παραπάνω λόγους είναι μεγαλύτερες οι πιθανότητες ύπαρξης σεξουαλικής παρενόχλησης.

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

III. 11. Ορισμός ιδιωτικού τομέα

Ως ιδιωτικό γενικά, νοείται εκείνο που αφορά τις σχέσεις ιδιωτών μεταξύ τους και δεν εξαρτιέται από το κράτος.

Ως ιδιωτικός τομέας ειδικά, θεωρείται το τμήμα των εθνικών οικονομικών δραστηριοτήτων που έχει φορέα ιδιώτη ή ιδιώτες που συνεργάζονται. Καλύπτει όλες τις επιχειρήσεις ή μονάδες εκμετάλλευσης που ανήκουν σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου.

Ο ιδιωτικός τομέας είναι το μέρος μιας οικονομίας που αποτελεί ιδιοκτησία των ατόμων και λειτουργεί για το προσωπικό του όφελος. Στον ιδιωτικό τομέα, τα άτομα κατέχουν αγαθά τα οποία ανήκουν πρωταρχικά και χρησιμοποιούνται για να ωφελούν μόνο τους ιδιοκτήτες τους. Ο ιδιωτικός τομέας ελέγχεται από την ατομική και ιδιωτική επιλογή. (Wilson & Clark, 1999, A. Birou, 1981)

III. 12. Οι συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης για τις επιχειρήσεις

«Οι αρνητικές συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης για την επιχείρηση, συνδέονται με τη δημιουργία δυσάρεστου εργασιακού περιβάλλοντος, τη ρήξη των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και κατά συνέπεια τη διατάραξη της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης (επιπτώσεις στην οικονομική αποτελεσματικότητα της επιχείρησης, μείωση της παραγωγικότητας κ.ά.). Επίσης, η αγωνία, ο φόβος και το άγχος που προκαλούνται από τη σεξουαλική παρενόχληση, οδηγούν συνήθως τα άτομα που την υφίστανται να ζητούν άδεια λόγω ασθένειας, να είναι λιγότερο αποδοτικά και αποτελεσματικά στην εργασία τους, ή ακόμα να τα υποχρεώνει κατά κάποιον τρόπο να εγκαταλείπουν την τελευταία».(ΚΕΘΙ, 2004)

Κρούσματα σεξουαλικής παρενόχλησης παρατηρούνται και στις μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις. 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 εργασίας. Συχνά, αιτία για απολύσεις εργαζομένων γυναικών είναι η άρνηση της γυναίκας να ενδώσει σε εκβιασμούς, αιτία όμως που συγκαλύπτεται πίσω από άλλες αφορμές. Ένα σχετικά μικρότερο κομμάτι έχει αιτία τη διακοπή προηγούμενης σεξουαλικής σχέσης.

Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, δηλαδή λιγότερο από 10 άτομα, το πρόβλημα έχει μία εντελώς διαπροσωπική σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενης και εκεί παρεισφρύνουν πολλοί παράγοντες όπως η εξωτερική εμφάνιση, οι οποιοσδήποτε υποσχέσεις για σοβαρές προθέσεις από πλευράς του εργοδότη, οι διαθέσεις, η κουλτούρα και η οικονομική ευρωστία των εργοδοτών. Η όλη υπόθεση του εκβιασμού και της παρενόχλησης παίρνει συνήθως πιο συναισθηματικές και

ανθρώπινες μορφές στο χώρο εργασίας, αφού η απόσταση είναι μικρή και η φιλοδοξία για άνοδο κι εξέλιξη σ' αυτόν το χώρο δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εκβιαστικό μέσο ή ως αντάλλαγμα.

Κάποια αίτια αντεπιδραστικά που φρενάρουν το φαινόμενο, είναι ο φόβος του εργοδότη από τις προσωπικές ευθύνες, από το διασυρμό στο στενό περιβάλλον, από την ευκολία αποκάλυψης της παρενόχλησης και την αδυναμία να δημιουργηθεί περιβάλλον, που να εξωθεί, με πιέσεις από τρίτες πλευρές, στην αποδοχή.

Στις μεσαίες επιχειρήσεις, δηλαδή από 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. Σιωπηλά παρατηρείται μια κατάταξη όπου ο συνδυασμός εμφάνιση - προσωπικότητα και θέσης εργασίας, αποτελεί στοιχείο για το σε ποιο κλιμάκιο της ιεραρχίας αντιστοιχεί το δικαίωμα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η ανισοτιμία των ανθρώπων στο χώρο δουλειάς, που τροφοδοτεί αυτό το πρόβλημα και παράγει δικαιώματα καταπάτησης της γυναικείας προσωπικότητας, έχει και τις κωμικοτραγικές της πλευρές. Έτσι η ίδια η γυναίκα με την ίδια εμφάνιση και προσόντα γίνεται αντικείμενο επιθετικότητας από πληθώρα αντρών, όταν όμως μετατραπεί σε στέλεχος ή ακόμα περισσότερο σε εργοδότη προκαλεί τον πανικό και το φόβο στους ίδιους άντρες. Κι εδώ παρεισφύουν τα ψυχολογικά αίτια όσον αφορά το μισογυνισμό των αντρών και την εκδίκηση, την εσωτερική εκδίκηση, που νιώθουν.

Οι εκβιασμοί στις μεσαίες επιχειρήσεις ξεκινούν από την απλή πρόσληψη και φτάνουν μέχρι το θέμα του μισθού, τα πριμ της ιεραρχικής εξέλιξης και τις ανθρώπινες φιλοδοξίες για άνοδο. Έχουν παράλληλα μαζικότητα και δεν αφορούν γυναίκες με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Κι εδώ παίζει ρόλο η εκπαίδευση της γυναίκας.

Η ιεραρχική δομή της παρενόχλησης και το σπάσιμο ορισμένων κρίκων με την αποδοχή του εκβιασμού δημιουργεί ένα κλίμα εφιαλτικό στον εργασιακό χώρο. Ασκείται μία συνδυασμένη αόρατη πίεση από άνδρες και γυναίκες που έχουν ενδώσει προς τις υπόλοιπες γυναίκες με σκοπό να γίνει γενικά αποδεκτή η έκλυση των ηθών στο χώρο εργασίας ως φυσικό φαινόμενο ώστε να απαλλαγούν οι υπεύθυνοι από όποιο στίγμα και όποια ηθική. Έτσι, συχνά γυναίκες γίνονται όργανα στην προώθηση του δικού τους εξευτελισμού.

Υπάρχουν δύο ακόμα περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας που διαφέρουν από το κλασικό μοντέλο και δε συμβαίνουν συχνά. Η πρώτη είναι εκείνη της σεξουαλικής παρενόχλησης από μέρους γυναικών, γυναικών εργοδοτών ή προϊσταμένων προς τους άνδρες που βρίσκονται σε μειονεκτικότερη εργασιακή θέση. Η άλλη, που είναι και πιο συχνή από την προηγούμενη, είναι εκείνη της χρήσης σεξουαλικών μέσων ή υποσχέσεων από μέρους γυναικών προς άνδρες με σκοπό να αποσπάσουν εργασιακά ανταλλάγματα.

Η πρώτη περίπτωση προέρχεται από την καλλιέργεια ενός μοντέλου επιθετικής, κατακτητικής γυναίκας και η δεύτερη ενός μοντέλου σέξι γυναίκας που μπορεί με το σέξι να αναδειχθεί. Θύματα αυτών των περιπτώσεων είναι και οι άνδρες και οι γυναίκες αφού αναπτύσσουν αφύσικες εργασιακές σχέσεις, ανεξάρτητες από προσόντα και ικανότητες. Και στην κλασική περίπτωση της παρενόχλησης από μέρους των ανδρών, τα θύματα είναι, εκτός των γυναικών, και οι ίδιοι οι άνδρες, αφού γίνονται εξαρτήματα ενός μοντέλου άντρα που τους υποβιβάζει.

Στο χώρο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων τα φαινόμενα αυτά αντιμετωπίζονται ως ατομικές υποθέσεις. Συνήθως αποσιωπούνται ή θεωρούνται φυσικά, με αποτέλεσμα ποτέ να μην έχουν αντιμετωπιστεί ως κοινωνικό πρόβλημα. Παράλληλα υπάρχει και επηρεασμός από τον Τύπο. Ο επηρεασμός αυτός από γενικότερες καταστάσεις, όπως παραδείγματος χάρη τα τηλεοπτικά σήριαλ, οι σκανδαλοθηρικές δημοσιεύσεις και οι κυκλοφορίες ροζ ιστοριών για εξέχουσες προσωπικότητες της κοινωνίας είναι άμεσος για τη μη συνειδητοποίηση της κατάστασης και για αδιάφορη αποδοχή των γεγονότων. Ο Τύπος λοιπόν αποτελεί μία γενικότερη μορφή πίεσης που οδηγεί σε αρνητική κατεύθυνση.

Αναφορικά με τις ενέργειες αντιμετώπισης, το πρόβλημα σίγουρα δεν μπορεί να αντιμετωπισθεί με συγκεκριμένα μέτρα αστυνομικού ή δικαστικού χαρακτήρα. Προέχει η γενική αναβάθμιση των ανθρώπινων ηθικών και δημοκρατικών αξιών, η συνεχής δημοκρατική διαπαιδαγώγηση και ο σεβασμός στα ανθρώπινα δικαιώματα. Το πιο σημαντικό όμως είναι η μαχητική κινητοποίηση των γυναικών και ανδρών που δεν αποδέχεται τέτοια καταπάτηση της γυναικείας προσωπικότητας και κατ' επέκταση η κινητοποίηση όλων των οργανώσεων της κοινωνίας προς αυτήν την κατεύθυνση, δηλαδή κόμματα, φορείς, γυναικείες οργανώσεις. Μόνον έτσι θα σχηματιστούν οι δυνάμεις εκείνες που θα μπορέσουν να εξοστρακίσουν τη σεξουαλική παρενόχληση από κάθε χώρο και ιδιαίτερα από το χώρο εργασίας. (*Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, 1995*).

Επειδή το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί μία πραγματικότητα τόσο στην Ελλάδα όσο και σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, η Ευρωπαϊκή Ένωση συστήνει τον παρακάτω κώδικα πρακτικής για την πρόληψη και την καταπολέμησή της⁵.

⁵ Στο παράρτημα 1 παρατίθενται κινήσεις που έχουν γίνει παγκοσμίως για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης

III. 13. Πρακτικές για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης όπως ορίζεται από τον Κώδικα της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁶

§ Η Επιτροπή υπενθυμίζει τον γενικό ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης που περιέχεται στη σύστασή της. Οι δικαστές των κρατών μελών θα εξακολουθήσουν να είναι αρμόδιοι να καθορίζουν αν οι περιπτώσεις που υποβάλλονται στην κρίση τους εμπίπτουν σ' αυτή την κατηγορία και μπορούν να θεωρηθούν παραπτώματα που τιμωρούνται από το νόμο ή αποτελούν παράβαση των υποχρεώσεων που επιβάλλει ο νόμος (ιδίως όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια) ή παράβαση των υποχρεώσεων που βαρύνουν τους/ις εργοδότες/ισσες βάσει συμβατικής ή άλλης υποχρέωσης. Καλεί τους/ις εργοδότες/ισσες, του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, τα συνδικάτα και τους/ις εργαζόμενους/ες να τηρούν τους κανόνες συμπεριφοράς που περιλαμβάνονται στον κώδικα και να προσθέσουν ανάλογες διατάξεις στις συμφωνίες συλλογικών συμβάσεων.

§ Σύσταση στους/ις εργοδότες/ισσες

A) Πρόληψη

Οι εργοδότες/ισσες θα πρέπει να δημοσιεύσουν δήλωση αρχών στην οποία θα ορίζεται ρητώς ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι απαράδεκτη και ανεπίτρεπτη και ότι οι εργαζόμενοι/ες έχουν δικαίωμα να την καταγγείλουν αν πέσουν θύματα παρόμοιας συμπεριφοράς. Η δήλωση αρχών θα διευκρινίζει σαφώς ποια θεωρείται αντικανονική συμπεριφορά που σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να είναι παράνομη. Εξάλλου, θα διευκρινίζει τη διαδικασία που θα πρέπει να ακολουθείται σε περίπτωση καταγγελίας ή επίκλησης για βοήθεια. Θα υποδεικνύει τα διοικητικά μέτρα. Θα πρέπει να εγγυάται ότι οι καταγγελίες θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη, θα εξετάζονται με ταχύτητα, με πλήρη εμπιστευτικότητα και ότι θα παρέχεται προστασία σε όσους/ες καταγγέλλουν σεξουαλική παρενόχληση έναντι παντός είδους αντιποίνων. Μετά τη σύνταξή της, η δήλωση θα πρέπει να κοινοποιηθεί προς όλους έτσι ώστε όλοι να συνειδητοποιήσουν πλήρως το θέμα. Τα στελέχη της επιχείρησης /οργανισμού θα καταστήσουν σαφή την πολιτική της /του, θα λάβουν τα κατάλληλα μέτρα, θα παράσχουν την υποστήριξή τους στα θύματα, καθώς και κάθε είδους πληροφορία στους ενδιαφερόμενους. Η ειδική κατάρτιση των στελεχών της επιχείρησης /οργανισμού αποτελεί σημαντικό μέσο καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

⁶ Ολόκληρος ο Κώδικας παρατίθεται στο παράρτημα 1

B) Διαδικασίες

Πρέπει να οριστούν σαφείς και συγκεκριμένες διαδικασίες οι οποίες θα περιλαμβάνουν πρακτικές οδηγίες σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης του προβλήματος. Πρέπει να εφιστούν την προσοχή των εργαζομένων στα δικαιώματά τους σύμφωνα με το νόμο και στις προθεσμίες που θα πρέπει να τηρούν. Είναι σκόπιμο να υποδεικνύεται στο θύμα να προσπαθεί να επιλύει κατ'αρχήν το πρόβλημα ανεπίσημα, προσπαθώντας να καταστήσει σαφές στο/η δράστη, είτε το ίδιο είτε μέσω τρίτου, ότι η συμπεριφορά του/ης είναι ενοχλητική, προσβλητική και δημιουργεί προβλήματα στην εργασία. Αν η ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνεχιστεί, πρέπει να υπάρξει καταγγελία. Γι'αυτό το σκοπό, συνιστάται να εφαρμόζεται επίσημη διαδικασία εξέτασης των καταγγελιών, κατά την οποία οι εργαζόμενοι/ες θα αντιμετωπίζονται με πλήρη εμπιστοσύνη και η οποία θα καθορίζει το άτομο στο οποίο θα υποβάλλεται η καταγγελία. Συνιστάται επίσης ο ορισμός ενός ατόμου που θα μπορεί να παρέχει συμβουλές και να προσφέρει βοήθεια. Οι καταγγέλοντες/ουσες και οι καταγγελλόμενοι/ες έχουν το δικαίωμα να εκπροσωπούνται από έναν αντιπρόσωπο του συνδικάτου, ένα φίλο ή συνάδελφο. Οι εργοδότες/ισσες θα πρέπει να επιβλέπουν και να επανεξετάζουν τη λειτουργία των διαδικασιών προκειμένου να επιβεβαιώνουν την ορθή εφαρμογή τους. Θα πρέπει να διεξάγονται ταχείες έρευνες από ανεξάρτητα άτομα, με διακριτικότητα και σεβασμό των δικαιωμάτων των καταγγελλόντων και των καταγγελλόμενων. Τα προβλήματα αυτά θα πρέπει να επιλύονται ταχέως και με εμπιστευτικό τρόπο μέσω έρευνας που θα επικεντρώνεται στα γεγονότα. Θα πρέπει να θεωρείται πειθαρχικό ζήτημα κάθε παράβαση της πολιτικής που εφαρμόζεται στην επιχείρηση /οργανισμό. Πειθαρχικοί κανόνες πρέπει να καθορίζουν σαφώς τι αποτελεί αντικανονική συμπεριφορά και να περιλαμβάνουν κλίμακα ποινών. Κάθε είδους αντίποινα που θα εφαρμόζονται σε βάρος ατόμου που καλή τη πίστιη καταγγέλλει αντικανονική συμπεριφορά θα θεωρούνται ως παραπτώματα.

§ Συστάσεις στα συνδικάτα

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα πρόβλημα που αφορά τα συνδικάτα και, σε περίπτωση καταγγελίας, θα πρέπει να το αντιμετωπίζουν με σοβαρότητα και κατανόηση. Εναπόκειται στα συνδικάτα να καταρτίσουν και να δημοσιεύσουν σαφή υπομνήματα σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και να λάβουν μέτρα για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού σχετικά με αυτό το πρόβλημα προκειμένου να δημιουργηθεί κατάλληλο κλίμα, στο οποίο η σεξουαλική συμπεριφορά δεν θα μπορεί ούτε να γίνεται ανεκτή ούτε να αγνοείται. Θα πρέπει να συντάξουν δήλωση στην οποία θα διακηρύσσεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά μη ενδεδειγμένη συμπεριφορά και να ενημερώσουν το προσωπικό σχετικά με τις συνέπειες που θα έχει. Θα ήταν επίσης σκόπιμο να εξασφαλίσουν την ύπαρξη επαρκούς αριθμού

γυναικών εκπροσώπων που θα μπορούσαν να προσφέρουν βοήθεια στις γυναίκες που πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

§ Ευθύνη των εργαζομένων⁶

Είναι προφανής ο ρόλος των εργαζομένων όσον αφορά την αποθάρρυνση κάθε μορφής επιλήψιμης συμπεριφοράς και την προσπάθεια να μη γίνεται αποδεκτή. Μπορούν να συμβάλλουν στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης συνειδητοποιώντας το πρόβλημα και επιδεικνύοντας ευαισθησία, μεριμνώντας ταυτόχρονα η συμπεριφορά τους και η συμπεριφορά των συναδέλφων τους να μην είναι προσβλητική. Οι εργαζόμενοι/ες θα πρέπει να προσφέρουν τη βοήθειά τους στα θύματα και να ενημερώνουν τη διεύθυνση ή / και τον/την εκπρόσωπο του προσωπικού ακολουθώντας τις προβλεπόμενες διαδικασίες.(europa.eu.int)

III. 14. Διαμόρφωση πολιτικής για τη σεξουαλική παρενόχληση στην επιχείρηση

Γιατί πρέπει οι εταιρείες να έχουν πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση

Αν και οι κανόνες της επαγγελματικής ετικέτας δεν είναι απαραίτητο να καταγράφονται με τη μορφή επίσημης πολιτικής της εταιρείας, αυτές που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να καταγράφονται, για τους εξής λόγους: Οι ιδιοκτήτες/τριες και η διοίκηση πρέπει να φροντίζουν τους/τις υπαλλήλους τους καθώς και τη δημόσια εικόνα τους επειδή η έλλειψη μιας τέτοιας πολιτικής μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα νομικές κυρώσεις.

Ιδιοκτήτες/τριες και διευθυντές/τριες έχουν την υποχρέωση να δώσουν το καλό παράδειγμα και να διαμορφώσουν τη σχετική πολιτική της εταιρείας, για την οποία είναι τελικά υπεύθυνοι/ες. Για ό,τι συμβεί μέσα στο τμήμα τους, η ευθύνη είναι δική τους. Οι υπάλληλοι πρέπει να επιμείνουν για την υιοθέτηση μιας τέτοιας πολιτικής από την εταιρεία. Μια τέτοια πολιτική καθορίζει για όλους/ες, από τη βάση ως την κορυφή, ποια συμπεριφορά είναι αποδεκτή και ποια όχι.

Οι ιδιοκτήτες/τριες και οι διευθυντές/τριες είναι υπεύθυνοι/ες για την καθιέρωση και τη διατήρηση της κατάλληλης εργασιακής ατμόσφαιρας και για την αντιμετώπιση τυχόν καταγγελιών. Αν μια επιχείρηση υποστηρίζει, επιτρέπει ή ανέχεται τη σεξουαλική παρενόχληση, τα περιστατικά θα είναι συχνότερα.

Αν μια επιχείρηση δεν έχει υιοθετήσει ξεκάθαρη και αυστηρή πολιτική γύρω απ' τη σεξουαλική παρενόχληση, μπορεί να αντιμετωπίσει μηνύσεις από υπαλλήλους. Η πολιτική αυτή πρέπει να έχει τη μορφή γραπτού κώδικα, και μέσω

⁶ Στο παράρτημα 1 παρατίθενται κινήσεις που πρέπει να κάνει το θύμα σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης

αυτής η εταιρεία δηλώνει ότι αντιτίθεται και απαγορεύει τη σεξουαλική παρενόχληση, ενώ δίνονται και σχετικά παραδείγματα. Υπογράφεται από τον/την ιδιοκτήτη/τρια και τον/την διευθυντή/τρια. Αν υπάρχουν συνέταιροι, συνεργάτες/τισσες ή άλλα στελέχη, την υπογράφουν και αυτοί/ές.
(Dunckel, 1998).

Διαμόρφωση πολιτικής

Αν μια επιχείρηση δεν έχει υιοθετήσει τέτοια πολιτική, πρέπει να προχωρήσει αμέσως στη διαμόρφωση της. Κάθε εταιρεία πρέπει να έχει πολιτική γύρω απ' αυτό το θέμα. Δεν πρέπει όμως η διαμόρφωση της να γίνει βιαστικά και πρόχειρα. Γι' αυτό το λόγο, πρέπει να ακολουθηθούν τα βήματα που παρουσιάζονται παρακάτω.

Η διοίκηση πρέπει να δουλέψει από κοινού με τους/τις υπαλλήλους για τη διαμόρφωση της πολιτικής. Οι υπάλληλοι πρέπει να είναι μέρος της ομάδας και να μπορούν να εκφράζουν τις σκέψεις και τη γνώμη τους.

Πολιτική για τις αισθηματικές σχέσεις μέσα στην εταιρεία

Μια τέτοια πολιτική πρέπει να αναφέρεται ιδιαίτερα στις σχέσεις μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων.

- Κάθε δεσμός μέσα στο χώρο εργασίας που δίνει αφορμή σε παράπονα ή κουτσομπολιά δεν πρέπει να γίνεται ανεκτός.
- Αν υπάρχει παράπονο ή επίμονη φήμη, ο/η διευθυντής/τρια το συζητάει με τα άτομα που εμπλέκονται και τους υπενθυμίζει ότι η σχέση τους παραβιάζει την πολιτική της εταιρείας και ότι, αν όντως υφίσταται, πρέπει να σταματήσει, αλλιώς θα πρέπει να εξετασθούν άλλες εναλλακτικές.
- Ο/Η διευθυντής/τρια συζητάει με τα άτομα τέτοιες εναλλακτικές λύσεις, όπως π.χ. η μετάθεση.
- Αν υπήρχε σχέση η οποία έχει διακοπεί, ο/η διευθυντής/τρια δεν πρέπει να αποκλείσει πιθανές μεταθέσεις για να αποφευχθούν μελλοντικά εργασιακά ή προσωπικά προβλήματα.
- Η κατάχρηση του χρόνου και των χρημάτων της εταιρείας για χάρη μιας προσωπικής σχέσης δεν πρέπει να γίνεται ανεκτή.

Καθορισμός παραπτωμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης

Μέσα από ανοικτή συζήτηση ανάμεσα στους/ις υπαλλήλους και στη διοίκηση μπορούν να καθοριστούν εκείνες οι συμπεριφορές που θεωρούνται σεξουαλική παρενόχληση. Ορισμένα παραδείγματα:

- § Φιλοφρονήσεις που έχουν να κάνουν με την εξωτερική εμφάνιση (π.χ. σώμα, σιλουέτα, μαλλιά, μάτια, κλπ.).

- § Φιλοφρονήσεις που έχουν να κάνουν με το ρουχισμό, και ιδιαίτερα με την εφαρμογή του.
- § Ο τόνος της φωνής. Η φράση "στις ομορφιές σου είσαι σήμερα" μπορεί να είναι ένα αθώο κομπλιμέντο, αλλά αν το λέει κανείς με ψιθυριστή, βαθιά φωνή και ενώ τα μάτια του περιεργάζονται το άλλο άτομο απ' την κορυφή μέχρι τα νύχια, έχει διαφορετικό χαρακτήρα. Οι λέξεις μπορεί να είναι αθώες, αλλά ο τόνος της φωνής και οι σχετικές ενέργειες δεν είναι.
- § Η περιγραφή ονείρων ή φαντασιώσεων σχετικά με ένα άτομο στο ίδιο το άτομο ή σε κάποιον άλλο.
- § Η διατύπωση υποθέσεων σχετικά με τη σωματική διάπλαση ή τη σεξουαλική θέρμη ενός ατόμου στο ίδιο το άτομο ή σε κάποιο άλλο.
- § Η διατύπωση χυδαίων, κακόγουστων ή υποτιμητικών ανέκδοτων ή αστείων.
- § Ανεπιθύμητα προσωπικά σημειώματα· επανειλημμένες ανεπιθύμητες προσκλήσεις.
- § Αφίσες, φωτογραφίες, ποτήρια και τι-σερτ που είναι προκλητικά ή έχουν προκλητικά συνθήματα.
- § Προσβλητικές φάρσες ή ανεπιθύμητα δώρα.
- § Οποιαδήποτε συζήτηση, σχόλιο ή υπόθεση σχετικά με τις σεξουαλικές προτιμήσεις ή τη σεξουαλική ζωή ενός ατόμου.

Οι συζητήσεις θα πρέπει να περιλαμβάνουν και τις ενέργειες οι οποίες θα πρέπει να θεωρούνται σεξουαλική παρενόχληση. Για παράδειγμα : σφυρίγματα, νεύματα, χαϊδολογήματα, ξεμονάχιασμα, τσίμπημα, πιάσιμο, άγγιγμα των μαλλιών και των χεριών, έντονες ματιές.

Γραπτή διατύπωση της πολιτικής

Μόλις μια επιχείρηση αποφασίσει τι θέλει να περιλαμβάνει η πολιτική της σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, πρέπει να φροντίσει αυτή η πολιτική να διατυπωθεί σε έντονη και σαφή γλώσσα. Θα πρέπει να εγκριθεί από την πλειοψηφία των μετόχων, διευθυντών/τριών, προϊσταμένων και υπαλλήλων – και του νομικού τμήματος της εταιρείας για να μην δημιουργηθούν προβλήματα.

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά, προσβλητική γι' αυτόν/ήν που τη δέχεται. Καμία από τις παρακάτω συμπεριφορές δεν πρόκειται να γίνει ανεκτή: επανειλημμένο, ανεπιθύμητο φλερτ, πιέσεις ή προτάσεις, επαναλαμβανόμενη λεκτική παρενόχληση σεξουαλικής φύσεως, υποτιμητικά σχόλια για την εμφάνιση κάποιου/ας, προσβλητική φυσική επαφή και επίδειξη αντικειμένων, εικόνων ή αφισών σεξουαλικού περιεχομένου.

Η πολιτική αυτή ισχύει για όλα τα στελέχη και το προσωπικό, ακόμα και για όσους/ες δεν δουλεύουν στην εταιρεία, αλλά συνεργάζονται με αυτή. Η σεξουαλική παρενόχληση απαγορεύεται και, σε περίπτωση που η πολιτική της εταιρείας παραβιασθεί, θα ακολουθήσουν ανάλογες ενέργειες με στόχο την πειθάρχηση.

Υπεύθυνος/η για θέματα που σχετίζονται με τη σεξουαλική παρενόχληση είναι ο/η άμεσος/η προϊστάμενος/η ή ο/η διευθυντής/τρια προσωπικού. Η εχεμύθεια είναι εξασφαλισμένη.

Υπάρχει γραπτή πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης. Προβλέπονται διαδικασίες για την αντιμετώπιση σχετικών καταγγελιών, καθώς και κυρώσεις όταν οι περιστάσεις το απαιτούν.

Η μνεία των κυρώσεων και άλλων πειθαρχικών ενεργειών δείχνει στους/ις υπαλλήλους ότι η επιχείρηση αντιμετωπίζει το θέμα σοβαρά. Μια πολιτική που εξασφαλίζει ότι οι υπάλληλοι μπορούν να προχωρούν σε καταγγελίες, οι οποίες θα διερευνούνται και θα διεκπεραιώνονται χωρίς την παρέμβαση των αρχών, είναι απαραίτητη για να δώσει η εταιρεία την εικόνα υπεύθυνης και σύγχρονης επιχείρησης.

Διαδικασίες για υποβολή καταγγελιών

Η πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να συνοδεύεται από διαδικασίες για την υποβολή των σχετικών καταγγελιών. Και πάλι, αυτές οι διαδικασίες θα πρέπει να καθοριστούν με τη συμμετοχή και την έγκριση του προσωπικού. Η πρόβλεψη τέτοιων διαδικασιών διευκολύνει τους/ις υπαλλήλους:

- να καταλαβαίνουν από μόνοι/ες τους ως ποιο σημείο μπορούν να φτάσουν όταν επιδιώκουν ή συνάπτουν αισθηματικό δεσμό με συνάδελφο τους, όταν δεν υπάρχει σχετική πολιτική της εταιρείας.
- να καταλαβαίνουν ποια είναι τα όρια ενός αστείου ή μιας φάρσας.
- να γνωρίζουν το όριο ανοχής των συναδέλφων τους και να το σέβονται.
- να ξέρουν πότε μπορούν να πουν σε κάποιο άτομο ότι η συμπεριφορά του τους/τις ενοχλεί και ότι πρέπει να σταματήσει.
- να εκμυστηρεύονται σε κάποιο άλλο άτομο ότι έχουν παρενοχληθεί.
- να καταγγέλλουν την παρενόχληση αν συνεχίζεται.

Μια γραπτή καταγγελία περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει να περιλαμβάνει:

- το όνομα, τη θέση, τη διεύθυνση και το τηλέφωνο.
- το όνομα, τη διεύθυνση και τη θέση του ατόμου που πιστεύεται ότι παρενόχλησε.

- την ακριβή ημερομηνία και την ώρα που έλαβαν χώρα το περιστατικό που καταγγέλλεται.
- αν οι ίδιες ενέργειες έχουν επαναληφθεί ή αν συμμετείχαν σ' αυτές περισσότερα από ένα άτομα, πρέπει να αναφερθούν όλα τα ονόματα, οι ημερομηνίες, οι ώρες και ο χώρος όπου συνέβησαν τα περιστατικά.
- περιγραφή της μορφής της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- αν είναι δυνατόν, να συμπεριλαμβάνονται τα ονόματα και η θέση των μαρτύρων που είναι πρόθυμοι/ες να επιβεβαιώσουν όσα καταγγέλλονται.
- περιγραφή του τρόπου της καταγγελλόμενης συμπεριφοράς που επηρέασε τη εργασία.
- περιγραφή του τρόπου που η συμπεριφορά αυτή επηρέασε την προσωπική ζωή.
- δήλωση κατά πόσο προτιμά το θύμα να συζητήσει την καταγγελία με άνδρα ή γυναίκα.
- αν κάποιος/α απειλεί, εκβιάζει, πιέζει ή κάνει διακρίσεις σε βάρος του θύματος με σκοπό να εμποδίσει τη διερεύνηση της καταγγελίας, πρέπει να καταγραφούν οι ενέργειες αυτές και να υποβληθεί νέα καταγγελία.

Ένας/μία υπάλληλος υποβάλλει την καταγγελία του στον/ην προϊστάμενο/η του/της ή στον/ην υπεύθυνο/η προσωπικού. (Και εδώ πρέπει να υπάρχει δικαίωμα επιλογής, εφόσον οι περισσότερες καταγγελίες αφορούν ανωτέρους.) Ο/η υπάλληλος πρέπει να κρατήσει και ένα αντίγραφο της καταγγελίας.

Ένας/μία υπάλληλος πρέπει να γνωρίζει τι να κάνει και σε περίπτωση που κατηγορηθεί για σεξουαλική παρενόχληση. Η αντεκδίκηση είναι παράνομη, συμβαίνει όμως ένας/μία δυσαρεστημένος/η υπάλληλος να προχωρήσει σε καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση ως εκδίκηση επειδή το αφεντικό του/της δεν του/της έδωσε προαγωγή ή του/της έκανε άσχημη αναφορά. Πρέπει να υπάρχει κάποιος τρόπος για να μπορεί να απαντήσει ένα άτομο σ' αυτές τις καταγγελίες. Ορισμένα παραδείγματα:

- Αν κάποιος/α κατηγορηθεί ανεπίσημα για σεξουαλική παρενόχληση, πρέπει να ζητήσει λεπτομέρειες. Τι έκανε ή τι είπε που έδωσε αφορμή για τέτοια κατηγορία; Αν πρόκειται για παρεξήγηση, πρέπει να πει στο άτομο ότι δεν είχε πρόθεση να τον/την κάνει να αισθανθεί άβολα. Πρέπει να ζητήσει συγγνώμη, μπροστά σε μάρτυρες αν είναι δυνατόν.
- Πρέπει να καταγράψει τη συζήτηση σε περίπτωση που η καταγγελία προχωρήσει παραπέρα. Είναι σημαντικό να φανεί ότι δεν υπήρχε καμία πρόθεση να προσβάλει το άτομο ή να κάνει διακρίσεις σε βάρος του.
- Να μην επαναληφθεί το παράπτωμα.

- Στο μέλλον, αν γίνεται, καλό είναι να επικοινωνεί ή να δουλεύει με το άτομο που τον/την κατηγορήσε με την παρουσία άλλων.
- Να μην προχωρήσει σε αντεκδίκηση.

Σε περίπτωση που κάποιος/α προχωρήσει σε γραπτή καταγγελία:

- Πρέπει να κατανοήσει καλά για τι ακριβώς τον/την καταγγέλλουν.
- Να είναι έτοιμος/η να απαντήσει σε συγκεκριμένες ερωτήσεις.
- Να φέρει μαζί του/της οποιαδήποτε έγγραφα μπορεί να του/της χρειαστούν.
- Να ελέγξει τις ημερομηνίες στην καταγγελία χρησιμοποιώντας την ατζέντα του/της.
- Αν είναι δυνατόν να έχει έτοιμα ονόματα μαρτύρων που μπορούν να επιβεβαιώσουν όσα υποστηρίζει.
- Αν πρέπει να ζητήσει συγγνώμη, να το κάνει με ειλικρίνεια.
- Αν οι καταγγελίες είναι βάσιμες, να δεχτεί τις συνέπειες.
- Αν πιστεύει ότι έχει πέσει θύμα αβάσιμης καταγγελίας σε αντίποινα για κάποια άλλη ενέργεια του/της, να υποβάλει τη δική του/της καταγγελία, με μάρτυρες και τα σχετικά έγγραφα.

Διαδικασίες για διερεύνηση μιας καταγγελίας

Μέρος του προγράμματος πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι και ο μηχανισμός διερεύνησης των σχετικών καταγγελιών. Πρέπει να ληφθούν υπόψη παράμετροι όπως η αντεκδίκηση, η εκδικητικότητα, η συκοφαντία, η ιδιωτική ζωή, η υπόληψη, το ποιος/α λέει την αλήθεια και το τι έχει το κάθε άτομο να κερδίσει ή να χάσει.

Όποιος/α δέχεται και ερευνά μια καταγγελία πρέπει να καθορίσει κατά πόσο υπήρξε σεξουαλική παρενόχληση και πρέπει να:

- Παίρνει όλες τις καταγγελίες στα σοβαρά.
- Καταγράφει όλες τις καταγγελίες.
- Φροντίζει η καταγγελία να γίνει γραπτώς, όπως προβλέπουν οι σχετικές διαδικασίες.
- Συζητήσει αμέσως κατ' ιδίαν με αυτόν/ήν που την υπέβαλε.
- Φερθεί με προσοχή και σεβασμό στο άτομο που έκανε την καταγγελία.
- Μην κρίνει.
- Ακούσει προσεκτικά. Μην γελοιοποιεί και μην υποτιμά την καταγγελία.

- Προσφερθεί να κανονίσει συνάντηση από κοινού με το θύμα και τον/την δράστη. Μην δικαιολογεί τον/την δράστη.
- Φροντίσει να ακούσει και την άλλη πλευρά.
- Αν είναι πεπεισμένος/η ότι όντως υπήρξε σεξουαλική παρενόχληση, πρέπει να φροντίσει να σταματήσει αμέσως και να λάβει πειθαρχικά μέτρα εναντίον του δράστη.
- Αν είναι πεπεισμένος/η ότι δεν υπήρξε σεξουαλική παρενόχληση, να προχωρήσει σε διαδικασία συμβούλευσης και με τον/την κατηγορούμενο/η και με αυτόν/ή που έκανε την καταγγελία.
- Η συμβούλευση πρέπει να αποτελεί μέρος της διαδικασίας, όποιο κι αν είναι το αποτέλεσμα.
- Εγγυηθεί ότι δεν θα υπάρξει αντεκδίκηση.
- Κανονίσει να δουλεύουν χωριστά τα δύο άτομα στο εξής, αν είναι απαραίτητο.
- Αν υπάρχει φόβος ότι θα κατηγορηθεί για μεροληψία, να φροντίσει να παρίσταται και άλλο άτομο στην ακρόαση.
- Η εχεμύθεια πρέπει να είναι εξασφαλισμένη. Κανένας/καμία δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται άδικα επειδή έχει υποβληθεί μια καταγγελία.

Η ακροαματική διαδικασία θα πρέπει να έχει εγκριθεί από όλο το προσωπικό. Θα πρέπει να διαμορφωθεί μετά από συζήτηση μαζί τους και να δημοσιευθεί στο εγχειρίδιο ή στην εφημερίδα των υπαλλήλων. Η διατύπωση στο έντυπο μπορεί να μοιάζει με την ακόλουθη:

Αμέσως μετά την υποβολή γραπτής καταγγελίας, θα διενεργηθεί ιδιωτική, αμερόληπτη ακρόαση. Η καταγγελία θα αντιμετωπιστεί με σοβαρότητα και χωρίς προκαταλήψεις. Η ίδια ευκαιρία θα δοθεί και στον/ην κατηγορούμενο/η. Αν αποδειχθεί ότι όντως υπήρξε σεξουαλική παρενόχληση, θα ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα. Αν το θύμα ή ο/η κατηγορούμενος/η δεν ικανοποιηθεί από τα αποτελέσματα της ακροαματικής διαδικασίας, μπορούν να ζητήσουν την επανάληψη της.

Πειθαρχικές ενέργειες

Το πρόγραμμα πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει να περιλαμβάνει και πειθαρχικά μέτρα. Οι παραβάτες θα πρέπει να γνωρίζουν ότι η συμπεριφορά τους δεν πρόκειται να γίνει ανεκτή και ότι αν αποδειχθεί, θα ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα. Ακόμα μια φορά, οι αποφάσεις θα πρέπει να λαμβάνονται μέσα από συζήτηση και έγκριση των υπαλλήλων, αλλά η ευθύνη της τιμωρίας του/της παραβάτη/ισας ανήκει τελικά στον/ην εργοδότη. Μόλις τα πειθαρχικά μέτρα εγκριθούν, αποτελούν πολιτική της εταιρείας και πρέπει να περιλαμβάνονται στο εγχειρίδιο των υπαλλήλων.

Ορισμένες σχετικές οδηγίες:

- Ενημέρωση του/της παραβάτη/ισας ότι οι πράξεις του/της παραβιάζουν την πολιτική της εταιρείας και ότι θα ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα. Αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν πρόγραμμα εκπαίδευσης, μετάθεση, υποβιβασμό ή απόλυση. Η απόλυση είναι η μόνη λύση σε περίπτωση που ο/η παραβάτης/ισα επαναλαμβάνει την εν λόγω συμπεριφορά.
- Το ιστορικό του/της παραβάτη/ισας και η σοβαρότητα του παραπτώματος πρέπει να λαμβάνονται υπόψη.
- Απόφαση για το ποιες είναι οι κατάλληλες διορθωτικές ενέργειες. Είναι αρκετή μια λεκτική επίπληξη ή προειδοποίηση; Θα ικανοποιηθεί αυτός/ή που έκανε την καταγγελία αν ο/η παραβάτης/ισα δεχτεί επίπληξη και του/της ζητήσει συγγνώμη; Μήπως η καταγγελία απαιτεί σοβαρότερα μέτρα;
- Ενημέρωση του/της παραβάτη/ισας για τις διορθωτικές ενέργειες.
- Εξασφάλιση ότι οι ενέργειες που αποφασίστηκαν θα εφαρμοστούν.
- Απόφαση για το κατά πόσο πρέπει να δοθεί αποζημίωση στο θύμα: επηρεάστηκαν αρνητικά η θέση του/της, η αμοιβή του/της ή οι συνθήκες εργασίας;

Οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να ανέχονται τους/τις παραβάτες/ισες που δεν δείχνουν μεταμέλεια και δεν διορθώνουν τη συμπεριφορά τους. Πρόκειται για επιθετικούς ανθρώπους που δεν χάνουν ευκαιρία να φέρνουν σε δύσκολη θέση και να τρομοκρατούν τους/τις συναδέλφους τους. Αν η πολιτική της εταιρείας και τα πειθαρχικά μέτρα που λαμβάνονται εναντίον τους δεν καταφέρουν να τους συνετίσουν, δεν πρέπει να δικαιολογούνται, αλλά να χάνουν τη θέση τους.

Εκπαίδευση υπαλλήλων

Είναι απαραίτητο να καθιερωθεί ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης για τη σεξουαλική παρενόχληση, για παλιούς και νέους υπαλλήλους. Το προσωπικό πρέπει να καταλάβει τι είναι σεξουαλική παρενόχληση, τι προβλέπει η πολιτική της εταιρείας και πώς επιλύονται οι σχετικές συγκρούσεις. Η εκπαίδευση μπορεί να χωριστεί σε δύο μέρη: ένα για τα στελέχη, τους/τις προϊσταμένους/ες και τους/τις διευθυντές/τριες και ένα για τους/τις απλούς/ές υπαλλήλους. Οι άνδρες και οι γυναίκες δεν πρέπει να παρακολουθούν ξεχωριστά προγράμματα. Μέσα από την αυστηρή εφαρμογή όσων προβλέπονται από την πολιτική της εταιρείας και τη σωστή εκπαίδευση, όλο το προσωπικό θα συνειδητοποιήσει σύντομα ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν πρόκειται να γίνει ανεκτή. Είναι ωφέλιμο για τη διαδικασία να υπάρξει αλλαγή νοοτροπίας, αλλά επιτακτικό να υπάρξει αλλαγή συμπεριφοράς.

Κάθε πρόγραμμα εκπαίδευσης πρέπει να περιλαμβάνει:

- τι είναι σεξουαλική παρενόχληση
- τι προβλέπεται από το νόμο
- τι προβλέπει η πολιτική της εταιρείας

- πώς αντιμετωπίζεται
- πώς υποβάλλονται οι καταγγελίες
- πώς αντιμετωπίζονται οι καταγγελίες
- ποιες διορθωτικές ενέργειες πρόκειται να εφαρμοστούν

Οι προϊστάμενοι/ες θα πρέπει να εκπαιδευτούν ώστε να είναι υπεύθυνοι/ες για:

- να αναφέρουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης
- να διευκολύνουν την έρευνα και να επιλύουν επίσημες και ανεπίσημες καταγγελίες
- να λαμβάνουν άμεσα τα απαραίτητα διορθωτικά και πειθαρχικά μέτρα

Κάθε υπάλληλος θα πρέπει να εκπαιδεύεται για:

- να εξασφαλίζεται ότι δεν θα παρενοχλεί με τη συμπεριφορά του/της συνάδελφο του/της, υποψήφιο/α για θέση εργασίας ή κάποιο τρίτο άτομο που επισκέπτεται την εταιρεία
- να εξασφαλίζεται ότι με τη συμπεριφορά του/της δεν θα παρενοχλεί άτομα που συναντά έξω απ' το γραφείο τις ώρες εργασίας
- να συνεργάζεται στην διερεύνηση των καταγγελιών
- να συνεισφέρει στην πρόληψη και στην εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης
- να εργάζεται για τη διατήρηση ενός "υγιούς" εργασιακού περιβάλλοντος

Το βασικό κείμενο του προγράμματος περιλαμβάνει την πολιτική της εταιρείας για τη σεξουαλική παρενόχληση, τις διαδικασίες υποβολής καταγγελίας, την ακροαματική διαδικασία και τα πειθαρχικά μέτρα. Σεμινάρια μέσα στην εταιρεία μπορούν να διοργανωθούν για να αναλυθούν τα όσα προβλέπει το πρόγραμμα για τη σεξουαλική παρενόχληση και να υπάρξουν ερωτήσεις και συζήτηση.

Μέσα στα πλαίσια αυτών των σεμιναρίων, οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να υποδυθούν ρόλους σε καταστάσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και να συζητήσουν κατά πόσο αντέδρασαν κατάλληλα, κατά πόσο όντως υπήρξε παρενόχληση και κατά πόσο υπήρχε άσχημη πρόθεση ή απαράδεκτη συμπεριφορά. Η ανάληψη ρόλων μπορεί να περιλαμβάνει και την υποβολή καταγγελίας και την ακροαματική διαδικασία. Η συζήτηση για τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν ίσως να είναι ιδιαίτερα ζωντανή.

Αν κανένα άτομο δεν νιώθει ικανό ή πρόθυμο να αναλάβει τέτοια σεμινάρια μέσα στην εταιρεία, μπορούν να προσληφθούν ειδικοί/ές σύμβουλοι.

Δημοσιοποίηση της πολιτικής

Μόλις η εταιρεία διαμορφώσει την πολιτική της, πρέπει να δώσει μεγάλη δημοσιότητα στις διαδικασίες που τη συνοδεύουν και στο πρόγραμμα. Πρέπει να παρουσιαστούν σε συνάντηση του προσωπικού όπου παρευρίσκονται όλοι/ες, να δημοσιευθούν στο εγχειρίδιο ή στην εφημερίδα των υπαλλήλων και να τοιχοκολληθούν στους πίνακες ανακοινώσεων. Όλοι/ες οι νέοι/ες υπάλληλοι πρέπει να ενημερώνονται σχετικά. Το πρόγραμμα εκπαίδευσης πρέπει να συνεχίζεται επί μονίμου βάσεως ώστε να εξασφαλισθεί η ενημέρωση όλων των υπαλλήλων, παλιών και καινούριων. Οι πληροφορίες που συλλέγονται κάθε χρόνο θα πρέπει να συζητούνται με το προσωπικό.

Αξιολόγηση

Η πολιτική και οι διαδικασίες θα πρέπει να υπόκεινται σε ετήσια αξιολόγηση. Όλο το προσωπικό θα πρέπει να συνεισφέρει με τις απόψεις του. Για παράδειγμα εάν το πρόγραμμα επαρκές, τι αλλαγές πρέπει να γίνουν, τι προβλήματα παρουσιάστηκαν.

Οι αλλαγές θα πρέπει να γίνονται με βάση την αξιολόγηση και να παρουσιάζονται στο προσωπικό. Όλο το έντυπο υλικό θα πρέπει να περιλαμβάνει τις αλλαγές. Οι αλλαγές θα πρέπει να παρακολουθούνται για να αξιολογηθούν το επόμενο έτος.

Τέλος, θα πρέπει να παρακολουθείται η σχετική νομοθεσία και να γίνονται οι απαραίτητες αλλαγές για να τηρούνται τα όσα προβλέπει.

(Dunckel, 1998)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΤΑΣΗΣ

Ο ψυχολόγος Gordon Allport (1935) όρισε τη στάση ως μία νοητική και νευρική κατάσταση ετοιμότητας, η οποία είναι οργανωμένη βάσει εμπειριών, ώστε να κατευθύνει και να επηρεάζει δυναμικά τις αντιδράσεις του ατόμου προς αντικείμενα και συνθήκες με τις οποίες σχετίζεται.

Ο Fishbein (1975) ορίζει τη στάση ως πλέγμα αισθημάτων, επιθυμιών, φόβων, πεποιθήσεων, προκαταλήψεων ή άλλων τάσεων του ανθρώπου απέναντι σε ένα πρόσωπο ή αντικείμενο. Η στάση ασκεί επίδραση στις απαντήσεις του ατόμου προς όλα τα αντικείμενα ή καταστάσεις με τα οποία έχει σχέση.

Σύμφωνα με τους Petty & Cacioppo (1981) η στάση αναφέρεται «σε ένα γενικό και διαρκές, θετικό ή αρνητικό συναίσθημα για κάποιο πρόσωπο, αντικείμενο ή θέμα» (σελ. 7). Με την ίδια άποψη συμφωνούν και οι Hovland και Rosenberg (1960).

Μια πιο πρόσφατη άποψη είναι αυτή των Pratkanis και Greenwald (1989), οι οποίοι ορίζουν τη στάση ως «την αξιολόγηση που κάνει ένα άτομο για ένα αντικείμενο της σκέψης» (σελ.247).

Παρά τις διαφορές που υπάρχουν στους διάφορους ορισμούς, οι Olson και Zanna (1993) πιστεύουν ότι περισσότεροι θεωρητικοί των στάσεων συμφωνούν ότι:

(α) η αξιολόγηση αποτελεί την κεντρική ή ίσως την υπερισχύουσα όψη των στάσεων

(β) οι στάσεις αναπαρίστανται στη μνήμη

(γ) διακρίνονται τόσο οι συναισθηματικές, γνωστικές και συμπεριφορικές προϋποθέσεις των στάσεων όσο και οι συναισθηματικές, γνωστικές και συμπεριφορικές συνέπειες των στάσεων. (Μαργαριτίδου 1991, Νασιάκου – Φατούρου – Χατζή,2002)

IV. 1. Σκοπός και περιεχόμενο της στάσης

Κατά τον Katz (1960) οι λειτουργικοί ρόλοι των στάσεων είναι τέσσερις:

- 1) Ο ωφελμιστικός ή προσαρμοστικός. Το άτομο αναζητά θετικές ενισχύσεις από τους άλλους, ενώ αποφεύγει αρνητικές ενισχύσεις για να επιτύχει τον σκοπό του ή για να προσαρμοστεί σε διάφορες καταστάσεις της ζωής.
- 2) Ο γνωστικός. Συμβάλλει στην ικανοποίηση των αναγκών του ανθρώπου προκειμένου να διατηρεί μια ολοκληρωμένη, σταθερή και σαφή αντίληψη για το περιβάλλον του.

- 3) Η στάση του ανθρώπου ως προέκταση των αξιών του. Η συνεπής έκφραση προς τις αξίες των στάσεων του ατόμου δημιουργεί μια βαθιά ικανοποίηση στο ίδιο το άτομο και εδραιώνει την αυτοαντίληψή του.
- 4) Μηχανισμός άμυνας του Εγώ. Υιοθετώντας τη ψυχαναλυτική θεωρία του Φρόυντ, ο ρόλος των μηχανισμών άμυνας είναι η μείωση του άγχους ή των ενοχών που συνοδεύουν κάθε απειλή του Εγώ. Το άτομο χειρίζεται τις εσωτερικές του συγκρούσεις μέσω της μετάθεσης ή προβολής των αρνητικών συναισθημάτων σε άλλα άτομα ή ομάδες. Κατά τον Katz ανασφαλή άτομα αναπτύσσουν στερεοτυπικές στάσεις για να ενισχύσουν την αυτοεκτίμηση και την άμυνά τους στις δυσκολίες της ζωής. (Μαργαριτίδου 1991, Νασιάκου – Φατούρου – Χατζή, 2002)

IV. 2. Διαμόρφωση στάσης

Η στάση του ατόμου διαμορφώνεται τόσο από τη σύνδεση των ερεθισμάτων, όσο και από τις ενισχύσεις του περιβάλλοντος. Οι περισσότεροι ερευνητές συμφωνούν ότι η στάση διαμορφώνεται δια μέσου της διαδικασίας της κοινωνικοποίησης του ατόμου. Ο συνήθης τρόπος μορφοποίησης της στάσης είναι συσχετισμένος με την προσωπική εμπειρία η οποία μπορεί να είναι αποτέλεσμα ενός μεμονωμένου γεγονότος ή επαναλαμβανόμενης έκθεσης σε εμπειρία.

Στα πρώτα χρόνια της ζωής ενός παιδιού, η διαμόρφωση στάσης γίνεται από την οικογένεια. Οι στάσεις των παιδιών επηρεάζονται από τη στάση των γονέων και τα μοντέλα συμπεριφοράς τους. Πολλά παιδιά επιδεικνύουν προκατάληψη σε πρόσωπα και αντικείμενα προκειμένου να βρίσκονται σε συμφωνία με τις στάσεις των γονέων τους.

Στο σχολείο οι στάσεις της κοινωνίας μεταδίδονται στο μαθητή μέσω των δασκάλων. Κατά την εφηβεία οι συνομήλικοι επιδρούν στη διαμόρφωση στάσης των εφήβων.

Επίσης κατά τον Katz (1960) ο κόσμος μπορεί να διαμορφώσει στάσεις βασισμένες σε μύθους.

Ακόμα, ο Triantis (1977), καθώς και ο Oskam (1977) αναφέρουν ότι ηγέτες, διανοούμενοι και γενικά πρόσωπα κύρους, επηρεάζουν στη διαμόρφωση στάσης.

Τέλος, κατά τον Oskam (1977), τα Μ.Μ.Ε. είναι ισχυροί φορείς για τη διαμόρφωση στάσεων είτε τα ίδια χωρίς προϋπάρχουσα πηγή είτε μέσω παρουσίας αξιόπιστων ή μη γεγονότων, προσώπων και ιδεών. (Μαργαριτίδου, 1991)

IV. 3. Στάση και συμπεριφορά

«Η χρησιμότητα της έννοιας της στάσης στηρίζεται στην υπόθεση ότι οι στάσεις επηρεάζουν τις συμπεριφορές» (Olson & Zanna 1993, σελ.131) Ο Allport (1935) μίλησε για αντιστοιχία μεταξύ στάσης και συμπεριφοράς. Ωστόσο σύμφωνα με τον Fishbein (1967), το άτομο είναι δυνατόν να μην εκφράζει τη στάση του σε μια συμπεριφορά, για το λόγο ότι μπορεί να έρχεται σε αντίθεση με την κοσμοθεωρία του. Επομένως η στάση προς την ενδεχόμενη συμπεριφορά είναι προσωπική παράμετρος αναφέρουν (Fishbein και Ajzen 1980). Δηλαδή, η προβλεπόμενη συμπεριφορά του ατόμου βρίσκεται σε συνάρτηση με τις τάσεις συμπεριφοράς, τις συνήθειες, την ψυχική διέγερση και με τις συνθήκες του περιβάλλοντος (Τριάντης, 1971). Την ίδια θεωρία αναπτύσσει και ο Wicker (1969), ο οποίος υποθέτει ότι είναι ενδεχόμενο να μεσολαβούν, μεταξύ στάσεων και συμπεριφοράς, τα χαρακτηριστικά του ατόμου και οι συνθήκες κάτω από τις οποίες βρίσκεται. (Μαργαριτίδου 1991)

«Σύμφωνα με τη θεωρία της γνωστικής ασυμφωνίας του Festinger (1957), τα άτομα δεν νοιώθουν άνετα όταν η συμπεριφορά τους έρχεται σε αντίθεση με τη στάση τους. Τα άτομα καταπονούνται στην προσπάθειά τους να μειώσουν την υπάρχουσα ασυμφωνία μεταξύ στάσης και συμπεριφοράς τους (Fishben, 1967). Κάτω από τέτοιες συνθήκες το άτομο παρακινείται να πάρει απόφαση για αλλαγή στάσης, συμπεριφοράς ή και τα δύο. Ο Festinger (1957), παρατηρεί επίσης ότι σε αυτές τις περιπτώσεις επιτυγχάνεται μείωση της έντασης που συνδέεται με τη γνωστική ασυμφωνία. Ο ίδιος συγγραφέας (1959) αναφέρει ότι το μέγεθος της γνωστικής ασυμφωνίας εξαρτάται από τη σπουδαιότητα της στάσης ενός ατόμου σε σχέση με το αξιοκρατικό του σύστημα και επίσης από το μέγεθος της αμοιβής ή της απειλής που ανάγκασε το άτομο να αλλάξει στάση (Γιώργας, 1986).» (Μαργαριτίδου, 1991, σελ. 52)

Β' ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Η μεθοδολογική προσέγγιση του είδους της έρευνας που πρόκειται να χρησιμοποιηθεί και η ονομασία που της αποδίδεται καθορίζεται από το κριτήριο διάκρισης που θα χρησιμοποιηθεί. (Δημητρόπουλος 2001). Έτσι η έρευνα που θα υλοποιηθεί:

- Είναι εμπειρική διότι χρησιμοποιεί τις επιστημονικές διαδικασίες, αλλά σαν κοινωνική έρευνα στηρίζεται και στην αρχή του εμπειρισμού.
- Είναι ομαδική ως προς τον αριθμό των ερευνητών
- Είναι επαγωγική, ως προς την πορεία της εργασίας
- Σχετικά με τη μορφή των δεδομένων και το είδος της επεξεργασίας είναι ποσοτική έρευνα και επιλέχθηκε διότι
 - a) Σύμφωνα με τη φύση και την υφή του θέματος στόχος είναι να καταγραφούν οι κυρίαρχες τάσεις και ανάγκες σχετικά με αυτό το θέμα.
 - b) Επιδιώκεται να υπάρχει η δυνατότητα για γενίκευση των αποτελεσμάτων της έρευνας σε ολόκληρο τον πληθυσμό.
 - c) Δεν είναι τόσο χρονοβόρα όσο η ποιοτική
 - d) Δεν έχει πολύ κόστος.

ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στόχος της έρευνας είναι να διερευνηθεί η στάση των εργαζόμενων γυναικών στον ιδιωτικό τομέα εργασίας ως προς τη σεξουαλική παρενόχληση στην πόλη της Πάτρας.

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι:

- § Τι γνωρίζουν οι γυναίκες για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- § Πώς θα αισθάνονταν αν θα δέχονταν σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.
- § Πώς θα συμπεριφέρονταν αν θα δέχονταν σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ

Ο πληθυσμός ο οποίος αποτελεί το αντικείμενο της έρευνας είναι οι εργαζόμενες γυναίκες στον ιδιωτικό τομέα εργασίας στην πόλη της Πάτρας.

ΔΕΙΓΜΑ

Το δείγμα αποτελείται από εβδομήντα άτομα τα οποία επιλέχθηκαν τυχαία από το σύνολο του πληθυσμού.

ΠΛΑΙΣΙΟ

Εμπορικά καταστήματα και καφετέριες στο κέντρο της Πάτρας. (Από Γούναρη έως Αράτου και από Αγ. Ανδρέου έως Κανακάρη).

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το ερωτηματολόγιο⁷ σε έντυπη μορφή με κυρίως κλειστές ερωτήσεις. Οι λόγοι είναι οι εξής:

- ο Μοιράζεται ομοιόμορφα.
- ο Καταργεί την ταραχή που προκαλεί ο συνεντευκτής με την παρουσία του, με τον τρόπο που κάνει ερωτήσεις, με τον τρόπο που ερμηνεύει και σημειώνει τις απαντήσεις.
- ο Σε περίπτωση λεπτών ερωτήσεων μπορεί ο ερωτώμενος να απαντήσει πιο ειλικρινά και ελεύθερα μπροστά σε ένα φύλλο χαρτί και σε ένα ερωτηματολόγιο παρά σε ένα συνεντευκτή.
- ο Η χρήση ερωτηματολογίου ενδείκνυται όταν το δείγμα είναι μεγάλο γιατί δεν αποτελεί χρονοβόρα διαδικασία. (*Louis & Lawrence, 1994*)

ΔΙΑΝΟΜΗ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΗ:

Το ερωτηματολόγιο δόθηκε στους συμμετέχοντες μέσα σε κλειστό φάκελο. Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίστηκε η ανωνυμία των απαντήσεων.

ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ:

Η συμπλήρωσή του έγινε ατομική από την κάθε ερωτώμενη.

⁷ Το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο παράρτημα 2

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ:

Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων έγινε με το κατάλληλο για το είδος της συγκεκριμένης κοινωνικής – εκπαιδευτικής έρευνας στατιστικό πακέτο SPSS 11.0 for Windows⁸.

ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΑΠΟΤΥΧΙΩΝ:

Για να προβλεφθεί το ενδεχόμενο της άρνησης ή αδυναμίας συμπλήρωσης ερωτηματολογίων από κάποια μέλη του δείγματος, υπήρχε η πρόβλεψη στη διαδικασία της δειγματοληψίας για αναπληρωματικά μέλη. Το ποσοστό τους εκτιμήθηκε στο 15% του μεγέθους του δείγματος και σκοπός ήταν να χρησιμοποιηθούν μόνο για την περίπτωση μη επιστροφής των ερωτηματολογίων. (Φίλιας, 1996)

ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ ΚΑΙ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ

Αξιοπιστία σε μία έρευνα υπάρχει όταν δίνεται με τέτοια σαφήνεια η όλη ερευνητική διαδικασία, ώστε όσες φορές και αν γίνει η έρευνα στον ίδιο πληθυσμό να βγαίνουν τα ίδια αποτελέσματα. Οι πρακτικές – διαδικασίες που ακολουθήθηκαν είναι οι εξής:

- Ø Οι ερωτήσεις κατασκευάστηκαν παίρνοντας ως βάση τα συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης.
- Ø Επιπλέον οι ερωτήσεις σχεδιάστηκαν λαμβάνοντας υπόψη το υπάρχον θεωρητικό πλαίσιο σχετικά με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Ø Το ερωτηματολόγιο συζητήθηκε με ειδικούς σχετικά με την μεθοδολογία και την στατιστική ανάλυση.
- Ø Έγινε πιλοτική έρευνα με στόχο να εξεταστεί η κατά πρόσωπο εγκυρότητα των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου και η τελική αναδιαμόρφωση των ερωτήσεων.

⁸ Η επεξεργασία και τα στατιστικά αποτελέσματα των ερωτηματολογίων με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS παρατίθενται ολοκληρωμένα στο παράρτημα 2.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ

Από τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα ανά ερώτηση και είναι:

Α) Δημογραφικά στοιχεία του δείγματος:

Ηλικία⁹

Ηλικία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30	36	54,5	54,5	54,5
31-40	24	36,4	36,4	90,9
41-50	6	9,1	9,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Το 54,5% του δείγματος έχουν **ηλικία** 18 – 30 έτη, το 36,4% 31 – 40 έτη, ενώ μόνο το 9,1% ξεπερνά τα 40 έτη.

Οικογενειακή κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Άγαμη	31	47,0	47,0	47,0
Έγγαμη	27	40,9	40,9	87,9
Χήρα	2	3,0	3,0	90,9
Διαζευγμένη	6	9,1	9,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Το 47% του δείγματος είναι άγαμες γυναίκες, το 40,9% έγγαμες, το 9,1% διαζευγμένες γυναίκες, το 3% χήρες, ενώ η επιλογή ανύπαντρη μητέρα δεν απαντήθηκε.

⁹ Αναλυτικότερα αποτελέσματα σε σχέση με την ηλικία, στο Παράρτημα 2

Μορφωτικό επίπεδο

Μορφωτικό επίπεδο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	3	4,5	4,5	4,5
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	25	37,9	37,9	42,4
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	29	43,9	43,9	86,4
T.E.E.	6	9,1	9,1	95,5
Άλλο	3	4,5	4,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Το 4,5% του δείγματος έχει λάβει πρωτοβάθμια εκπαίδευση, το 37,9% έχει λάβει δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το 43,9% τριτοβάθμια εκπαίδευση, το 9,1% έχει τελειώσει T.E.E. ενώ το 4,5% απάντησε κάτι άλλο.

Σε ποια κατηγορία του ιδιωτικού τομέα ανήκετε;

Κατηγορία ιδιωτικού τομέα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Έμπορος	4	6,1	6,1	6,1
Ελεύθερη επαγγελματίας	7	10,6	10,6	16,7
Υπαλληλικό προσωπικό	54	81,8	81,8	98,5
Άλλο	1	1,5	1,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Το 81,8% των ερωτώμενων ανήκει στο υπαλληλικό προσωπικό, το 10,6% είναι ελεύθερες επαγγελματίες, το 6,1% είναι έμποροι, ενώ το υπόλοιπο 1,5% ανήκει σε άλλη κατηγορία.

Πόσα χρόνια εργάζεσθε;

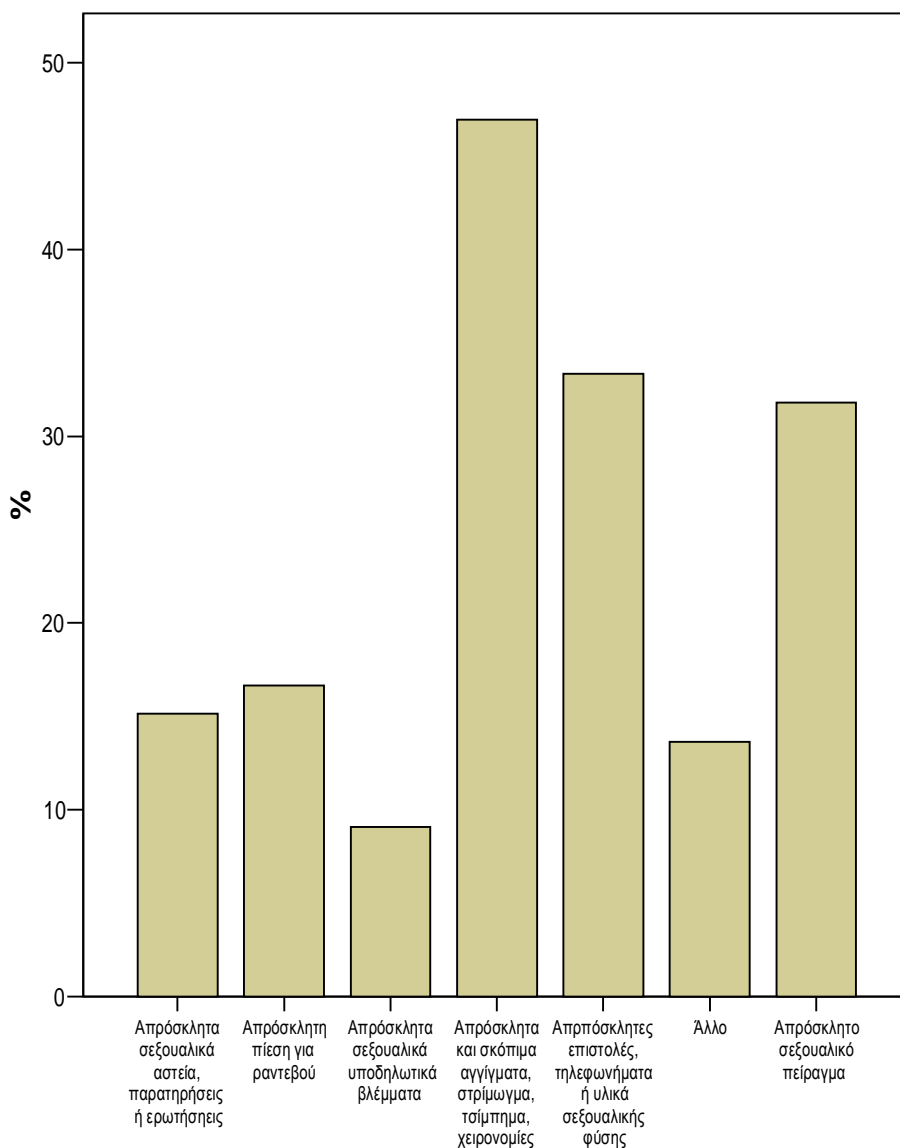
Χρόνια εργασίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
μέχρι 2 έτη	16	24,2	24,2	24,2
2 -5 έτη	12	18,2	18,2	42,4
<5-έτη	38	57,6	57,6	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Το 57,6% απάντησε ότι εργάζεται πάνω από 5 έτη, το 24,2% ότι εργάζεται λιγότερο από 2 έτη και το υπόλοιπο 18,2% 2 – 5 έτη.

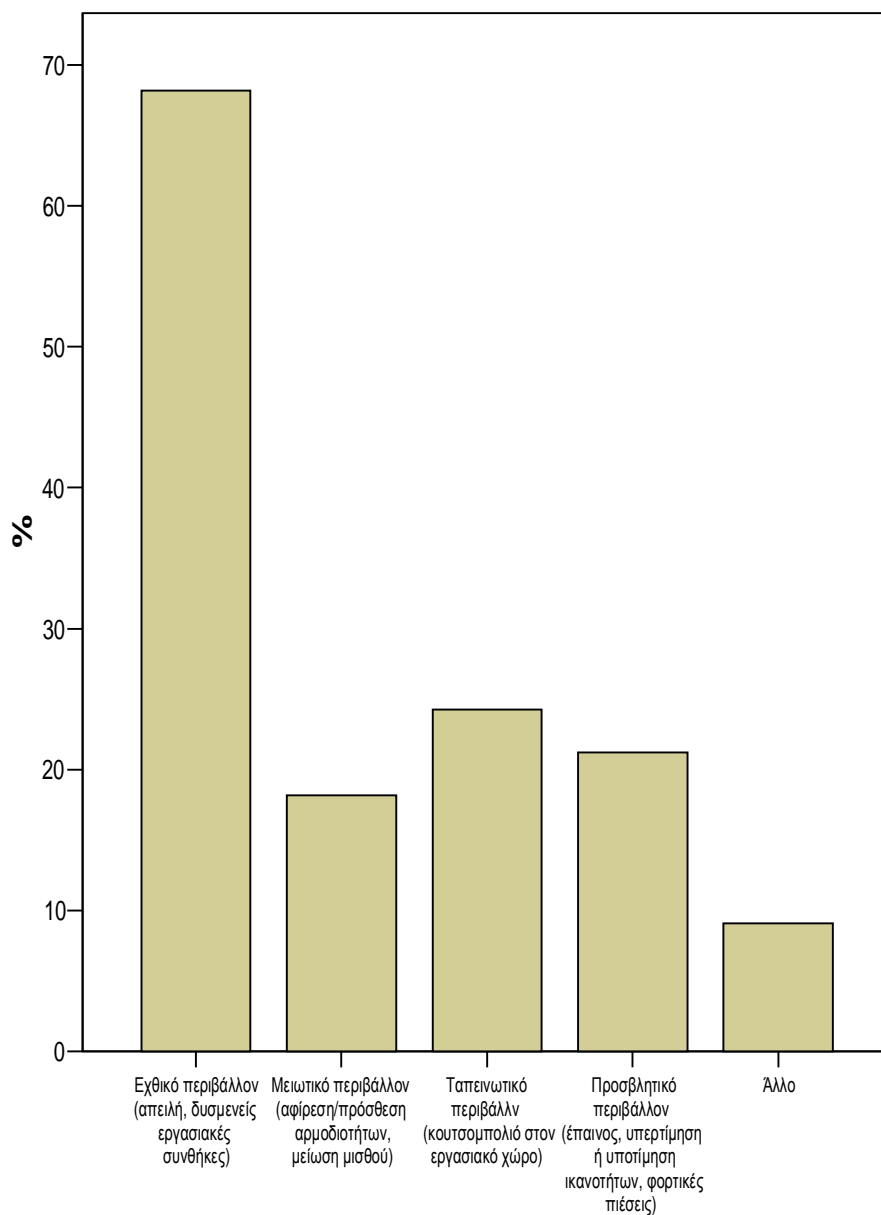
B) Στάσεις και απόψεις του δείγματος ως προς την σεξουαλική παρενόχληση:

Ποια από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς θεωρείτε ότι ανάγουν στη σφαίρα της σεξουαλικής παρενόχλησης;



Στην ερώτηση ποια είδη συμπεριφοράς θεωρούν ότι ανάγουν στη σφαίρα της σεξουαλικής παρενόχλησης, το 31,8% απάντησε το απρόκλητο σεξουαλικό πείραγμα, το 15,2% τα απρόκλητα σεξουαλικά αστεία, παρατηρήσεις ή ερωτήσεις, το 16,7% την απρόκλητη πίεση για ραντεβού, το 9,1% τα απρόκλητα σεξουαλικά υποδηλωτικά βλέμματα, το 47% τα απρόκλητα και σκόπιμα αγγίγματα, στρίμωγμα, τσίμπημα, χειρονομίες, το 33,3% τις απρόκλητες επιστολές, τηλεφωνήματα ή υλικά σεξουαλική φύσης και τέλος το 13,6% απάντησε κάτι άλλο.

Τι συνέπειες θεωρείτε ότι θα υπάρξουν στο εργασιακό σας περιβάλλον σε περίπτωση άρνησης οποιασδήποτε σεξουαλικής συμπεριφοράς;



Στην ερώτηση *τι συνέπειες θεωρούν ότι θα υπάρξουν στο εργασιακό περιβάλλον σε περίπτωση άρνησης οποιασδήποτε σεξουαλικής συμπεριφοράς*, κυριαρχεί το εχθρικό περιβάλλον με ποσοστό 68,2% και ακολουθούν το μειωτικό περιβάλλον (18,2%), το ταπεινωτικό περιβάλλον (24,2%), το προσβλητικό περιβάλλον (21,2%), ενώ το 9,1% απάντησε κάτι άλλο.

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης;

Κατά την γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Ανύπαντρες γυναίκες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	2	3,0	3,0	3,0
	Όχι	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Όσες εργάζονται σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	66	100,0	100,0	100,0

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Σε διάσταση γυναίκες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	4,5	4,5
	Όχι	63	95,5	95,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Οι νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	6	9,1	9,1	9,1
	Όχι	60	90,9	90,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν
θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Χωρισμένες γυναίκες**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	6	9,1	9,1	9,1
	Όχι	60	90,9	90,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν
θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Οι νέες γυναίκες**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	8	12,1	12,1	12,1
	Όχι	58	87,9	87,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν
θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Οι ανάπηρες γυναίκες**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	66	100,0	100,0	100,0

**Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν
θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Οι γυναίκες από φυλετικές
μειονότητες**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	4,5	4,5
	Όχι	63	95,5	95,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Αυτές που δεν έχουν μονιμότητα στην εργασία τους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	4	6,1	6,1	6,1
	Όχι	62	93,9	93,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Οι ομοφυλόφιλες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	66	100,0	100,0	100,0

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Αυτές που βρίσκονται στα χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	4	6,1	6,1	6,1
	Όχι	62	93,9	93,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Άλλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	66	100,0	100,0	100,0

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Αυτές που έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	1	1,5	1,5	1,5
Όχι	65	98,5	98,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Όλες οι γυναίκες

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	49	74,2	74,2	74,2
Όχι	17	25,8	25,8	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Γυναίκες που προκαλούν

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	9	13,6	13,6	13,6
Όχι	57	86,4	86,4	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Όσον αφορά στο *ποιες ομάδες γυναικών θεωρούν ότι είναι πιθανές να πέσουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης*, το μεγαλύτερο ποσοστό των Ελληνίδων εργαζόμενων γυναικών με 74,2% πιστεύει ότι όλες οι γυναίκες πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης με την ίδια πιθανότητα. Ακόμα, το 3% απάντησε τις ανύπαντρες γυναίκες, το 9,1% τις χωρισμένες γυναίκες, το 4,5% τις γυναίκες σε διάσταση, το 9,1% τις νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας, το 6,1% αυτές που δεν έχουν μονιμότητα στην εργασία τους, το 12,1% τις νέες γυναίκες, το 4,5% τις γυναίκες από φυλετικές μειονότητες, το 6,1% απάντησε αυτές που βρίσκονται στα χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια, το 1,5% αυτές που έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, το 13,6 γυναίκες που προκαλούν. Δεν απαντήθηκαν οι επιλογές ομοφυλόφιλες γυναίκες, οι ανάπηρες, όσες εργάζονται σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα ή κάτι άλλο.

Κατά τη γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από:

**Κατά την γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από άντρες
ιεραρχικά ανώτερους**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	20	30,3	30,3	30,3
	Όχι	46	69,7	69,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Κατά τη γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από άντρες
ιεραρχικά κατώτερους**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	66	100,0	100,0	100,0

**Κατά τη γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από άντρες
ισόβαθμους συναδέλφους**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	66	100,0	100,0	100,0

Κατά τη γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από άντρες πελάτες υπηρεσιών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	4,5	4,5
	Όχι	63	95,5	95,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από όλους τους άντρες ανεξαρτήτου βαθμίδας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	48	72,7	72,7	72,7
	Όχι	18	27,3	27,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από άλλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	66	100,0	100,0	100,0

Το 72,2% του δείγματος θεωρεί ότι *η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται* από όλους τους άντρες ανεξαρτήτου βαθμίδας στο χώρο εργασίας τους. Ακολουθούν το 30,3% από άντρες ιεραρχικά ανώτερους, το 4,5% από πελάτες υπηρεσιών, ενώ δεν απαντήθηκαν οι επιλογές άντρες ιεραρχικά κατώτεροι, ισόβαθμοι συνάδελφοι ή κάτι άλλο.

Πιστεύετε ότι η σεξουαλική παρενόχληση εμφανίζεται σε χώρους

Πιστεύετε ότι η σεξουαλική παρενόχληση εμφανίζεται σε χώρους όπου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Υπερτερούν αριθμητικά οι άντρες	8	12,1	12,1	12,1
Δεν παίζει ρόλο η κατανομή	58	87,9	87,9	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Το 87,9% του δείγματος θεωρεί πως δεν παίζει ρόλο η **κατανομή μεταξύ ανδρών και γυναικών** για την εμφάνιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ το υπόλοιπο 12,1% πιστεύει ότι εμφανίζεται σε εργασιακούς χώρους όπου υπερτερούν αριθμητικά οι άνδρες.

Έχετε αντιληφθεί στο χώρο εργασίας σας συμπεριφορές που ανάγουν στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης;

Έχετε αντιληφθεί στο χώρο εργασίας συμπεριφορές που ανάγουν στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	17	25,8	25,8	25,8
Όχι	49	74,2	74,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Το 25,8% απάντησε θετικά και το υπόλοιπο 74,2% του δείγματος απάντησε αρνητικά.

Υπήρξε κοινοποίηση ή καταγγελία του περιστατικού;

Υπήρξε κοινοποίηση ή καταγγελία του περιστατικού

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	5	7,6	29,4	29,4
Όχι	12	18,2	70,6	100,0
Total	17	25,8	100,0	
Missing System	49	74,2		
Total	66	100,0		

Το 29,4% κοινοποίησε το περιστατικό, ενώ το υπόλοιπο 70,6% του δείγματος δεν κοινοποίησε το περιστατικό.

Αν όχι για ποιους λόγους πιστεύετε;

Αν όχι για ποιους λόγους; Φόβος για απόλυση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	30,0	30,0
	Όχι	7	10,6	70,0	100,0
	Total	10	15,2	100,0	
Missing	System	56	84,8		
Total		66	100,0		

Φόβος για απομόνωση στην εργασία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	1	1,5	9,1	9,1
	Όχι	10	15,2	90,9	100,0
	Total	11	16,7	100,0	
Missing	System	55	83,3		
Total		66	100,0		

Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	27,3	27,3
	Όχι	8	12,1	72,7	100,0
	Total	11	16,7	100,0	
Missing	System	55	83,3		
Total		66	100,0		

Έλλειψη νομοθεσίας που να ποινικοποιεί την σεξουαλική παρενόχληση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	1	1,5	9,1	9,1
	Όχι	10	15,2	90,9	100,0
	Total	11	16,7	100,0	
Missing	System	55	83,3		
Total		66	100,0		

Έλλειψη αρμόδιου/ας συμβούλου στον /στην οποίο/α θα μπορούσε να απευθυνθεί ο/η παρενοχλούμενος/η

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	2	3,0	18,2	18,2
	Όχι	9	13,6	81,8	100,0
	Total	11	16,7	100,0	
Missing	System	55	83,3		
Total		66	100,0		

Από το 70,6% που απάντησε αρνητικά, το 30% δεν έκανε κοινοποίηση από φόβο για απόλυση, το 27,3% από φόβο για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον, το 18,2% λόγω έλλειψης συμβούλου αρμόδιου/ας για να απευθυνθεί η παρενοχλούμενη, το 9,1% από φόβο για απομόνωση στην εργασία και τέλος με αντίστοιχο ποσοστό λόγω έλλειψης νομοθεσίας που να ποινικοποιεί την σεξουαλική παρενόχληση.

Έχετε πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης;

Έχετε πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	13	19,7	19,7	19,7
	Όχι	53	80,3	80,3	100,0
Total		66	100,0	100,0	

Το 19,7% απάντησε θετικά, ενώ το 80,3% του δείγματος απάντησε αρνητικά.

Υπήρξε κοινοποίηση ή καταγγελία του περιστατικού;

Υπήρξε κοινοποίηση ή καταγγελία του περιστατικού

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	23,1	23,1
	Όχι	10	15,2	76,9	100,0
	Total	13	19,7	100,0	
Missing	System	53	80,3		
Total		66	100,0		

Το 23,1% κοινοποίησε το περιστατικό, ενώ το υπόλοιπο 76,9% δεν κοινοποίησε το περιστατικό.

Αν όχι για ποιους λόγους;

Φόβος για απομόνωση στην εργασία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	10	15,2	100,0	100,0
Missing	System	56	84,8		
Total		66	100,0		

Αν όχι για ποιους λόγους; Φόβος για απόλυση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	30,0	30,0
	Όχι	7	10,6	70,0	100,0
	Total	10	15,2	100,0	
Missing	System	56	84,8		
Total		66	100,0		

Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	2	3,0	20,0	20,0
	Όχι	8	12,1	80,0	100,0
	Total	10	15,2	100,0	
Missing	System	56	84,8		
Total		66	100,0		

Έλλειψη νομοθεσίας που να ποινικοποιεί την σεξουαλική παρενόχληση

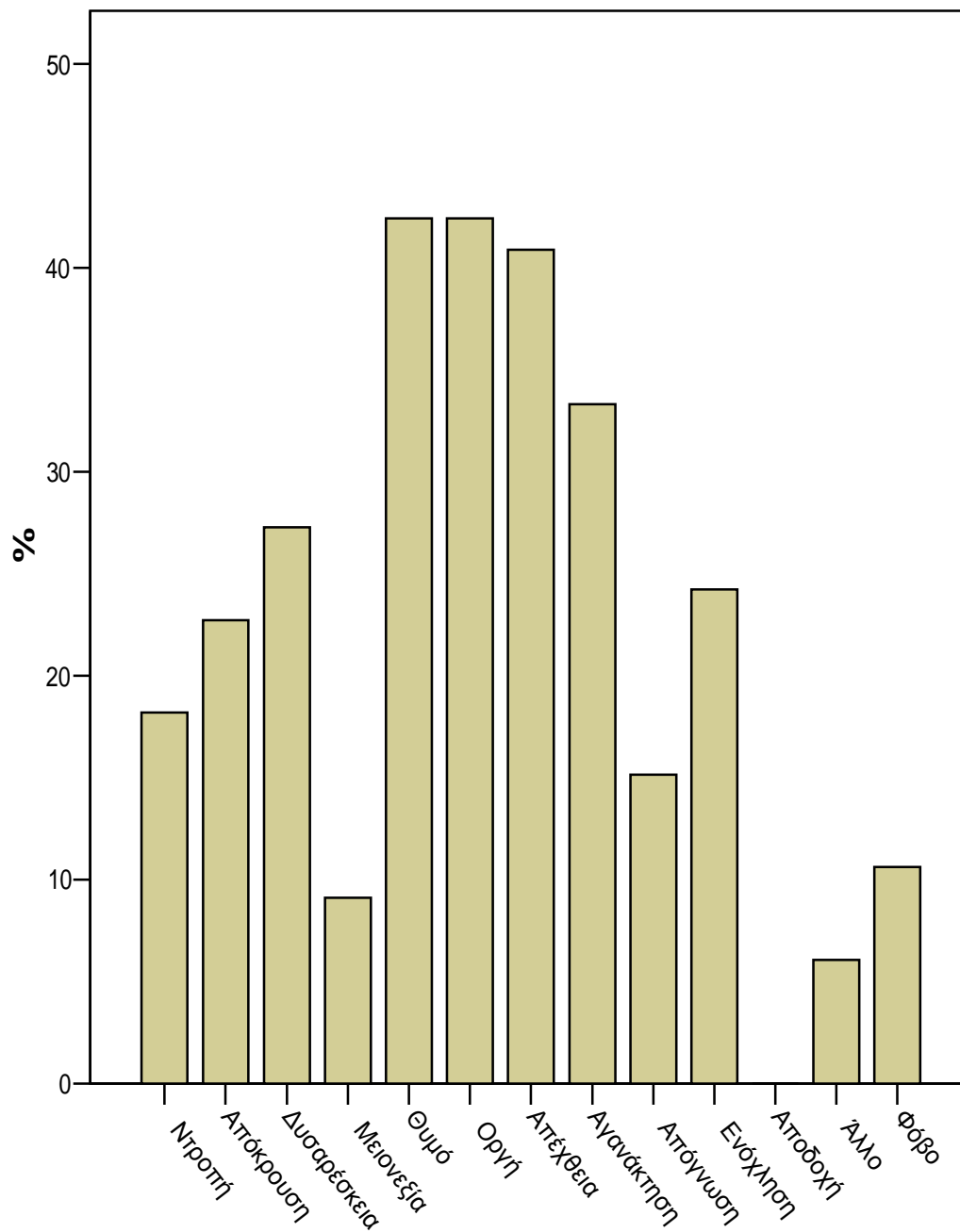
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	30,0	30,0
	Όχι	7	10,6	70,0	100,0
	Total	10	15,2	100,0	
Missing	System	56	84,8		
Total		66	100,0		

Έλλειψη αρμόδιου/ας συμβούλου στον /στην οποίο/α θα μπορούσε να απευθυνθεί ο/η παρενοχλούμενος/η

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	4	6,1	40,0	40,0
	Όχι	6	9,1	60,0	100,0
	Total	10	15,2	100,0	
Missing	System	56	84,8		
Total		66	100,0		

Από το 76,9% που απάντησε αρνητικά, το 40% λόγω έλλειψης συμβούλου αρμόδιου/ας για να απευθυνθεί η παρενοχλούμενη, το 30% αντίστοιχα από φόβο για απόλυση και λόγω έλλειψης νομοθεσίας που να ποινικοποιεί την σεξουαλική παρενόχληση και το 20% από φόβο για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον. Η επιλογή φόβος για απομόνωση στην εργασία δεν έχει απαντηθεί.

Αν θα δεχόσασταν σεξουαλική παρενόχληση πως θα αισθανόσασταν;



Το 42,4% θα αισθάνονταν θυμό και οργή, το 40,9% απέχθεια, το 33,3% αγανάκτηση, το 27,3% δυσαρέσκεια, το 24,2% ενόχληση, το 22,7% απόκρουση, το 18,2% ντροπή, το 15,2% απόγνωση, το 9,1% μειονεξία και τέλος το 6,1% κάτι άλλο. Η επιλογή αποδοχή δεν έχει απαντηθεί.

Θα αντιδρούσατε με τον ίδιο τρόπο εάν σας παρενοχλούσε σεξουαλικά ο προϊστάμενος, ο συνάδελφος, ο πελάτης;



Αν ναι, με ποιο τρόπο;

Άμεση απόκρουση και αποσιώπηση του συμβάντος

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	2	3,0	3,1	3,1
	Όχι	62	93,9	96,9	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και παραίτηση από την εργασία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	19	28,8	29,7	29,7
	Όχι	45	68,2	70,3	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και μετάθεση από τον εργασιακό χώρο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	12	18,2	18,8	18,8
	Όχι	52	78,8	81,3	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και χειροδικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	11	16,7	17,2	17,2
	Όχι	53	80,3	82,8	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και υποβολή μήνυσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	17	25,8	26,6	26,6
	Όχι	47	71,2	73,4	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και βρισιά

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	12	18,2	18,8	18,8
	Όχι	52	78,8	81,3	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και απειλή

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	8	12,1	12,5	12,5
	Όχι	56	84,8	87,5	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και αδιαφορία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	12	18,2	18,8	18,8
	Όχι	52	78,8	81,3	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και απομόνωση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	2	3,0	3,1	3,1
	Όχι	62	93,9	96,9	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και Άλλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	5	7,6	7,8	7,8
	Όχι	59	89,4	92,2	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Το 29,7% θα παραιτούνταν από την εργασία, το 26,6% θα υπέβαλλε μήνυση, το 18,8% είτε θα ζητούσε μετάθεση από την εργασία είτε θα χειροδικούσε ή θα έβριζε, το 17,2% θα χειροδικούσε, το 12,5% θα τον απειλούσε, το 3,1% θα αποσιωπούσε το συμβάν και θα απομονώνονταν, ενώ το 7,8% θα έκανε κάτι άλλο.

Κοινοποίηση στον προϊστάμενο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	17	25,8	27,0	27,0
	Όχι	46	69,7	73,0	100,0
	Total	63	95,5	100,0	
Missing	System	3	4,5		
Total		66	100,0		

Κοινοποίηση στους συναδέλφους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	7	10,6	11,1	11,1
	Όχι	56	84,8	88,9	100,0
	Total	63	95,5	100,0	
Missing	System	3	4,5		
Total		66	100,0		

Κοινοποίηση στο οικογενειακό περιβάλλον

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	25	37,9	39,7	39,7
	Όχι	38	57,6	60,3	100,0
	Total	63	95,5	100,0	
Missing	System	3	4,5		
Total		66	100,0		

Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	11	16,7	17,5	17,5
	Όχι	52	78,8	82,5	100,0
	Total	63	95,5	100,0	
Missing	System	3	4,5		
Total		66	100,0		

Κοινοποίηση στις αρμόδιες αρχές

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	16	24,2	25,4	25,4
	Όχι	47	71,2	74,6	100,0
	Total	63	95,5	100,0	
Missing	System	3	4,5		
Total		66	100,0		

Κοινοποίηση στα Μ.Μ.Ε.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	2	3,0	3,2	3,2
	Όχι	61	92,4	96,8	100,0
	Total	63	95,5	100,0	
Missing	System	3	4,5		
Total		66	100,0		

Κοινοποίηση Όλα τα παραπάνω

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	15	22,7	24,2	24,2
	Όχι	47	71,2	75,8	100,0
	Total	62	93,9	100,0	
Missing	System	4	6,1		
Total		66	100,0		

Το 39,7% θα το **κοινοποιούσε** στο οικογενειακό περιβάλλον, το 27% στον προϊστάμενο, το 25,4% στις αρμόδιες αρχές, 17,5% στο φιλικό περιβάλλον, το 11,1% στους συναδέλφους, το 3,2% στα Μ.Μ.Ε. , ενώ το 24,2% θα το κοινοποιούσε σε όλους τους παραπάνω.

Πιστεύετε ότι έχετε ενημέρωση για το πού θα μπορούσατε να απευθυνθείτε σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης;

Πιστεύετε ότι έχετε επαρκή ενημέρωση για το πού θα μπορούσατε να απευθυνθείτε σε περίπτωση σεξουαλικής

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	23	34,8	34,8	34,8
Όχι	43	65,2	65,2	100,0
Tota	66	100,0	100,0	

Πιστεύετε ότι έχετε επαρκή ενημέρωση για το τι θα μπορούσατε να κάνετε σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης;

Πιστεύετε ότι έχετε επαρκή ενημέρωση για τι θα μπορούσατε να κάνετε σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	23	34,8	34,8	34,8
Όχι	43	65,2	65,2	100,0
Tota	66	100,0	100,0	

Το 65,2% του δείγματος θεωρεί ότι **δεν** έχει επαρκή ενημέρωση για το πού θα μπορούσε να απευθυνθεί ή τι θα μπορούσε να κάνει σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Με σκοπό τη συλλογή στοιχείων για το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στον χώρο εργασίας διεξήχθη έρευνα στην περιοχή της Πάτρας. Στην έρευνα έλαβαν μέρος 70 εργαζόμενες γυναίκες στον ιδιωτικό τομέα εργασίας. Από αυτές, το 54,5% έχουν **ηλικία** 18 – 30 έτη, το 36,4% 31 – 40 έτη, ενώ μόνο το 9,1% ξεπερνά τα 40 έτη.

Αναφορικά με την **οικογενειακή κατάσταση**, το 47% του δείγματος είναι άγαμες γυναίκες, το 40,9% έγγαμες, το 9,1% διαζευγμένες γυναίκες, το 3% χήρες, ενώ η επιλογή ανύπαντρη μητέρα δεν απαντήθηκε.

Σε σχέση με το **μορφωτικό επίπεδο**, ύστερα από στατιστική ανάλυση παρατηρείται ότι στην ηλικία των 18 – 30 ετών το 41,7% έχει λάβει τριτοβάθμια εκπαίδευση και αντίστοιχα το 54,2% στην ηλικία από 31 – 40 έτη, ενώ στην ηλικία το 41 ετών και άνω 66,7% έχει λάβει δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Σχετικά με την **κατηγορία του ιδιωτικού τομέα** στον οποίο ανήκουν οι ερωτώμενες, το 81,8% απάντησε ότι ανήκει στο υπαλληλικό προσωπικό και το 18,2% ότι ανήκει στις άλλες τρεις ομάδες, δηλαδή έμπορος, ελεύθερη επαγγελματίας ή κάτι άλλο.

Έπειτα, το 57,6% απάντησε ότι **εργάζεται** πάνω από 5 έτη, ενώ το υπόλοιπο 42,4% εργάζεται λιγότερο από 5 έτη.

Στην ερώτηση ποια **είδη συμπεριφοράς θεωρούν ότι ανάγουν στη σφαίρα της σεξουαλικής παρενόχλησης**, το 31,8% απάντησε το απρόκλητο σεξουαλικό πείραγμα, το 15,2% τα απρόκλητα σεξουαλικά αστεία, παρατηρήσεις ή ερωτήσεις, το 16,7% την απρόκλητη πίεση για ραντεβού, το 9,1% τα απρόκλητα σεξουαλικά υποδηλωτικά βλέμματα, το 47% τα απρόκλητα και σκόπιμα αγγίγματα, στρίμωγμα, τσίμπημα, χειρονομίες, το 33,3% τις απρόκλητες επιστολές, τηλεφωνήματα ή υλικά σεξουαλική φύσης και τέλος το 13,6% απάντησε κάτι άλλο. Οι απαντήσεις του δείγματος συμφωνούν με ό,τι ορίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (27/11/91), καθώς και από τη μελέτη του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας (2001). Το ίδιο περιεχόμενο δίνει και η κ. Παπαρρήγα – Κωσταβάρα, μέλος της Κίνησης Δημοκρατικών Γυναικών (1995) μέσα από μελέτες και έρευνες του φεμινιστικού κινήματος τις τελευταίες δεκαετίες.

Στην ερώτηση **τι συνέπειες θεωρούν ότι θα υπάρξουν στο εργασιακό περιβάλλον σε περίπτωση άρνησης οποιασδήποτε σεξουαλικής συμπεριφοράς**, κυριαρχεί το εχθρικό περιβάλλον με ποσοστό 68,2% και ακολουθούν το μειωτικό περιβάλλον (18,2%), το ταπεινωτικό περιβάλλον (24,2%), το προσβλητικό περιβάλλον (21,2%), ενώ το 9,1% απάντησε κάτι άλλο. Οι απόψεις των ερωτώμενων γυναικών έρχονται σε συμφωνία με τις συνέπειες που αναφέρονται στον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (27/11/91), όπως και από τη μελέτη του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας σχετικά με τη σεξουαλική

παρενόχληση στους χώρους εργασίας (2001). Οι παραπάνω απόψεις επιβεβαιώνονται επίσης από την καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας Tata- Arcel Liby (1995).

Όσον αφορά στο *ποιες ομάδες γυναικών θεωρούν ότι είναι πιθανές να πέσουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης*, το μεγαλύτερο ποσοστό των Ελληνίδων εργαζόμενων γυναικών με 74,2% πιστεύει ότι όλες οι γυναίκες πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης με την ίδια πιθανότητα. Ακόμα, το 3% απάντησε τις ανύπαντρες γυναίκες, το 9,1% τις χωρισμένες γυναίκες, το 4,5% τις γυναίκες σε διάσταση, το 9,1% τις νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας, το 6,1% αυτές που δεν έχουν μονιμότητα στην εργασία τους, το 12,1% τις νέες γυναίκες, το 4,5% τις γυναίκες από φυλετικές μειονότητες, το 6,1% απάντησε αυτές που βρίσκονται στα χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια, το 1,5% αυτές που έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, το 13,6 γυναίκες που προκαλούν. Δεν απαντήθηκαν οι επιλογές ομοφυλόφιλες γυναίκες, οι ανάπηρες, όσες εργάζονται σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα ή κάτι άλλο.

Σύμφωνα με την Dunckel (1998) όλες οι εργαζόμενες γυναίκες είναι πιθανοί στόχοι σεξουαλικής παρενόχλησης. Παράλληλα το 90% των θυμάτων είναι νέες γυναίκες ηλικίας 25 – 34 ετών και ανήκουν στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες που αποτέλεσαν τις μεταβλητές της παραπάνω ερώτησης. Την άποψη επιβεβαιώνει η κ. Παπαρρήγα – Κωσταβάρα (1995) λέγοντας ότι σε όλες τις χώρες η γυναίκα εργάζεται κάτω από συνθήκες δύσκολες, όπου η άμεση εξάρτηση από το αφεντικό είναι συχνά συνώνυμη με πιέσεις ποικίλων μορφών οι οποίες καταπατούν τα δικαιώματά της. Ακόμα, σύμφωνα με τους Gruber & Bjorn (1986), γυναίκες με χαμηλή αυτοεκτίμηση αλλά και γυναίκες που υπόκεινται στις παραδοσιακές αντιλήψεις για τα στερεότυπα των δύο φύλων (ΚΕΘΙ 2004), είναι περισσότερο πιθανόν να πέσουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

Συνεχίζοντας, το 72,2% του δείγματος θεωρεί ότι *η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται* από όλους τους άντρες ανεξαρτήτου βαθμίδας στο χώρο εργασίας τους. Ακολουθούν το 30,3% από άντρες ιεραρχικά ανώτερους, το 4,5% από πελάτες υπηρεσιών, ενώ δεν απαντήθηκαν οι επιλογές άντρες ιεραρχικά κατώτεροι, ισόβαθμοι συνάδελφοι ή κάτι άλλο. Επιβεβαιώνεται η άποψη ότι όλοι οι άνδρες είναι πιθανοί δράστες (Dunckel, 1998 – ΚΕΘΙ, 2004). Επιπρόσθετα δεικνύεται και το θέμα της εξουσίας του ανδρικού φύλου πάνω στο γυναικείο, το οποίο επιβεβαιώνεται και από κοινωνιολογική άποψη από την Δρ Κοινωνιολογίας Βάσω Πετούση (2003), καθώς και η κα. Λάμψα Ρένα, μέλος της Κίνησης Δημοκρατικών Γυναικών (1995). Τέλος η κ. Κωσταβάρα (1995) υποστηρίζει ότι δράστης μπορεί να είναι ανάλογα με τις περιστάσεις ο εργοδότης, ο επιθεωρητής, ο επόπτης, ένας πελάτης ή ο συνάδελφος της εργαζόμενης.

Επιπρόσθετα, το 87,9% του δείγματος θεωρεί πως δεν παίζει ρόλο η *κατανομή μεταξύ ανδρών και γυναικών* για την εμφάνιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ το υπόλοιπο 12,1% πιστεύει ότι εμφανίζεται σε

εργασιακούς χώρους όπου υπερτερούν αριθμητικά οι άνδρες. Σύμφωνα με την Dunckel (1998), όταν ο αριθμός των εργαζόμενων γυναικών είναι ίδιος ή μεγαλύτερος από αυτών των ανδρών, οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ως συνάδελφοι, ενώ όταν είναι μικρότερος ως μειοψηφία με χαμηλότερο στάτους.

Ακόμα, το 25,8% απάντησε ότι έχει *αντιληφθεί θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης*. Το μεγαλύτερο ποσοστό *δεν κοινοποίησε το περιστατικό*. Από το ποσοστό αυτό, το 30% δεν έκανε κοινοποίηση από φόβο για απόλυση, το 27,3% από φόβο για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον, το 18,2% λόγω έλλειψης συμβούλου αρμόδιου/ας για να απευθυνθεί η παρενοχλούμενη, το 9,1% από φόβο για απομόνωση στην εργασία και τέλος με αντίστοιχο ποσοστό λόγω έλλειψης νομοθεσίας που να ποινικοποιεί την σεξουαλική παρενόχληση.

Αντιστοίχως το 19,7% του δείγματος απάντησε ότι *το ίδιο έχει πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης*. Και εδώ το μεγαλύτερο ποσοστό *δεν κοινοποίησε το περιστατικό*. Το 40% λόγω έλλειψης συμβούλου αρμόδιου/ας για να απευθυνθεί η παρενοχλούμενη, το 30% αντίστοιχα από φόβο για απόλυση και λόγω έλλειψης νομοθεσίας που να ποινικοποιεί την σεξουαλική παρενόχληση και το 20% από φόβο για απομόνωση στην εργασία. Η επιλογή φόβος για απομόνωση στην εργασία δεν έχει απαντηθεί.

Έρευνες στην Ευρώπη και στην Ελλάδα αποδεικνύουν ότι το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι υπαρκτό και έχει πάρει διαστάσεις. Έρευνα του Πανεπιστημίου Πατρών έδειξε ότι το 66,7% των Ελληνίδων έχει υποστεί τουλάχιστον μία φορά σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τους, ενώ σύμφωνα με έρευνα του ΚΕΘΙ το 10% κατ'επανάληψη. Στην Ευρώπη, με έρευνα το 1999 η Ελλάδα κατέχει την προτελευταία θέση με ποσοστό 46,7%.

Η κ. Σιάνου, μέλος της Γραμματείας Γυναικών της ΓΣΕΕ την περίοδο 1995 – 1999, έρχεται να επιβεβαιώσει την αποσιώπηση των συμβάντων, η οποία επιχείρησε να ανοίξει το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης στη ΓΣΕΕ και από τις 20 καταγγελίες που ήρθαν σε εκείνη προσωπικά μόνο δύο έφτασαν τελικά στο δικαστήριο. Επίσης έρευνα που διεξήχθη για το Πανεπιστήμιο Αθηνών το 1999 από την κ. Τζήκα σε δύο νοσοκομεία, στο Παιδών Αγία Σοφία και στο Λαϊκό, μόνο μία ερωτώμενη κοινοποίησε το περιστατικό αλλά δεν έφτασε στο δικαστήριο.

Επιπρόσθετα, ο καθηγητής Ιακ. Φαρσεδάκης (1995) υποστηρίζει ότι εκείνο που χαρακτηρίζει τη γυναίκα – θύμα είναι η σιωπή της εξαιτίας του φόβου της για τις ουσιαστικά σε βάρος της συνέπειες της όλης ποινικής διαδικασίας αλλά και η δυσχέρεια της να ακουστεί όταν αποφασίσει να μιλήσει. Ακόμα, η κ. Πετούση τονίζει ότι η γυναίκα διακινδυνεύει να χάσει την εργασία της λόγω της υψηλής ανεργίας, καθώς και να γελοιοποιηθεί, να κατηγορηθεί για υπερευαίσθησία ή ότι καλύπτει την ανικανότητά της πίσω από τη σεξουαλική παρενόχληση, γι' αυτό και τα περιστατικά δεν φτάνουν σχεδόν ποτέ στις αίθουσες των δικαστηρίων.

Στην ερώτηση για το *πώς θα αισθάνονταν οι γυναίκες εάν δέχονταν σεξουαλική παρενόχληση*, το 42,4% θα αισθάνονταν θυμό και οργή, το 40,9%

απέχθεια, το 33,3% αγανάκτηση, το 27,3% δυσαρέσκεια, το 24,2% ενόχληση, το 22,7% απόκρουση, το 18,2% ντροπή, το 15,2% απόγνωση, το 9,1% μειονεξία και τέλος το 6,1% κάτι άλλο. Η επιλογή αποδοχή δεν έχει απαντηθεί. Κατά τις κ. Tata-Arcel Liby (1995) και Βάσω Πετούση, η γυναίκα όταν παρενοχλείται σεξουαλικά βρίσκεται σε κατάσταση συναισθηματικής αστάθειας, αυτολογοκρίνεται, αυτοενοχοποιείται και πιστεύει ότι η ίδια προκάλεσε την παρενόχληση. Φοβάται την παρουσία του δράστη και απομονώνεται κοινωνικά.

Στην ερώτηση *πώς θα αντιδρούσαν οι γυναίκες αν δέχονταν σεξουαλική παρενόχληση* το 29,7% θα παραιτούνταν από την εργασία, το 26,6% θα υπέβαλλε μήνυση, το 18,8% είτε θα ζητούσε μετάφραση από την εργασία είτε θα χειροδικούσε ή θα έβριζε, το 17,2% θα χειροδικούσε, το 12,5% θα τον απειλούσε, το 3,1% θα αποσιωπούσε το συμβάν και θα απομονώνονταν, ενώ το 7,8% θα έκανε κάτι άλλο.

Παράλληλα το 39,7% θα το *κοινοποιούσε* στο οικογενειακό περιβάλλον, το 27% στον προϊστάμενο, το 25,4% στις αρμόδιες αρχές, 17,5% στο φιλικό περιβάλλον, το 11,1% στους συναδέλφους, το 3,2% στα Μ.Μ.Ε. , ενώ το 24,2% θα το κοινοποιούσε σε όλους τους παραπάνω. Δημοσιεύσεις της ΓΣΕΕ υπογραμμίζουν το δυσάρεστο γεγονός ότι οι περισσότερες γυναίκες δεν κοινοποιούν και δεν καταγγέλλουν το γεγονός της σεξουαλικής παρενόχλησης και αν το κάνουν, το κάνουν μόνο όταν η κατάσταση έχει γίνει ανυπόφορη. Δυστυχώς στο μεγαλύτερο ποσοστό των περιπτώσεων που είτε κοινοποιήθηκαν είτε έφτασαν μέχρι και τα δικαστήρια είχαν άσχημο τέλος για την παρενοχλούμενη.

Τέλος στις ερωτήσεις που αφορούσαν στην *ενημέρωση* των γυναικών σχετικά με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχληση το 34,8% απάντησε θετικά. Κύριες πηγές ενημέρωσης για της γυναίκες της Πάτρας θεωρούνται η αστυνομία, τα Μ.Μ.Ε., καθώς και τα κέντρα για θέματα κακοποίησης της γυναίκας. Σύμφωνα με μελέτη του ΚΕΘΙ (2004) οι γυναίκες που υπόκεινται περισσότερο στις παραδοσιακές αντιλήψεις για τον ρόλο των δύο φύλων είναι και οι λιγότερο ενημερωμένες για σχετικά θέματα ισότητας.

Ποικίλες ήταν οι αντιδράσεις των γυναικών που υπήρξαν υποκείμενα της έρευνας. Ένα σημαντικό ποσοστό αυτών αντιμετώπισε με δισταγμό και προκατάληψη το θέμα. Παρατηρήθηκε και φόβος για στιγματισμό από τη συμπλήρωση και μόνο του ερωτηματολογίου, το οποίο φόβο άμβλυσε η διασφάλιση του απορρήτου. Από την άλλη πλευρά εξίσου σημαντικό ήταν το ποσοστό των γυναικών που αντιμετώπισε τη διεξαγωγή μιας τέτοιας έρευνας θετικά και την επιβράβευσε. Όπως σχολιάστηκε και από τις ίδιες προφορικά, η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας είναι ένα πρόβλημα που συναντούν και αντιμετωπίζουν συχνά αλλά δεν υπάρχουν κατάλληλα μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμησή της και έτσι πολλές φορές αποσιωπάται. Τέλος, υπήρξε και ένα μικρό ποσοστό το οποίο άφησε αδιάφορο για το θέμα.

Οι παραπάνω αντιδράσεις και απόψεις των γυναικών επιβεβαιώνονται από τα αποτελέσματα της έρευνας, τα οποία συμφωνούν αναλογικά με τον πληθυσμό της

Πάτρας με τις πανελλήνιες και πανευρωπαϊκές έρευνες που αναφέρθηκαν προηγούμενα.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Από τη μελέτη της βιβλιογραφικής επισκόπησης και των αποτελεσμάτων της έρευνας που διεξήχθη στην πόλη της Πάτρας προκύπτουν προκύπτουν ορισμένες προτάσεις για την μείωση, αν όχι την εξάλειψη, της προκατάληψης σχετικά με το ρόλο τη θέση της γυναίκας στο χώρο εργασίας, καθώς και για τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στο χώρο εργασίας. Οι προτάσεις είναι οι εξής:

- Û Τα Μ.Μ.Ε. πρέπει να σταματήσουν να αναπαράγουν το πρότυπο της γυναίκας ως φύλο υποδεέστερο του άνδρα. Επίσης χρειάζεται να ληφθούν μέτρα ώστε να σταματήσουν να παρουσιάζουν τη γυναίκα ως σεξουαλικό αντικείμενο.
- Û Είναι αναγκαίο τα συνδικαλιστικά όργανα και άλλοι φορείς οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τον εργασιακό χώρο θα πρέπει δυναμικά να παρέμβουν, ώστε να κατανοήσουν οι εκάστοτε εργοδότες ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ποινικό αδίκημα και ως τέτοιο τιμωρείται βάσει νόμων.
- Û Απαραίτητη προϋπόθεση για την παραπάνω πρόταση είναι το Ελληνικό κράτος να λάβει σοβαρά υπόψιν την έκταση του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στη χώρα, καθώς και τις πιέσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και να ψηφίσει νόμους που να ποινικοποιούν τη σεξουαλική παρενόχληση αυτή καθ'εαυτή ως ποινικό αδίκημα. Οι έρευνες και οι μαρτυρίες καταδεικνύουν ότι οι υπάρχοντες νόμοι που μιλούν γενικά για την προσβολή της αξιοπρέπειας, την κατάχρηση εξουσίας και των εργασιακών δικαιωμάτων δεν επαρκούν για ένα τόσο σοβαρό και πολύπλοκο κοινωνικό φαινόμενο.
- Û Επίσης η δημιουργία κώδικα πρακτικής για τη σεξουαλική παρενόχληση και η ένταξη αρμόδιων συμβούλων στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς θα βοηθήσουν ώστε να επισημοποιήσουν το πρόβλημα και τη θέση της εκάστοτε εταιρίας ότι δεν ανέχεται συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Û Η ενημέρωση του κοινού για το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης θα λειτουργήσει προληπτικά αλλά θα βοηθήσει και τις εργαζόμενες γυναίκες να καταλάβουν ότι δεν είναι μόνες τους σε αυτή την υπόθεση και ότι δεν θα πρέπει να ανέχονται οποιαδήποτε συμπεριφορά που προσβάλλει τα οιαδήποτε εργασιακά και ανθρώπινα δικαιώματά τους.
- Û Θα ήταν καλό να ξεκινήσει μια εκστρατεία ενημέρωσης από το χώρο της εκπαίδευσης. Η διαμόρφωση σωστής αντίληψης και η

καλλιέργεια ορθής στάσης σχετικά με τέτοια ευαίσθητα κοινωνικά θέματα από την εφηβική ηλικία κιόλας, λειτουργεί πάντοτε προληπτικά και θετικά στην εξέλιξη των νεαρών ατόμων.

- Η άσκηση κοινοτικής πολιτικής πάντοτε αφυπνίζει τους πολίτες έτσι και με το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει να υπάρχει εγρήγορση και επαγρύπνηση. Μέσα για την παρέμβαση μπορούν να είναι η διανομή έντυπου υλικού, η προβολή ταινιών, η συζήτηση με αρμόδιους με το θέμα καθώς και η δημιουργία ή η διαφήμιση των υπαρχόντων συμβουλευτικών σταθμών στους οποίους μπορεί να απευθύνεται το κοινό δωρεάν.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

1. ΠΩΣ ΚΑΤΑΛΑΒΑΙΝΕΤΕ ΟΤΙ ΕΙΣΤΕ ΘΥΜΑ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ;

Η δική σας συμπεριφορά απέναντι στους συναδέλφους σας μπορεί να είναι υποδειγματική, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι οι άλλοι συμπεριφέρονται όπως εσείς. Ορισμένα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης γίνονται ξεδιάντροπα, άλλα με πιο καλυμμένο τρόπο. Αυτό που κάποιος/α μπορεί να θεωρεί ερωτικό παιχνίδισμα, κάποιος/α άλλος/η μπορεί να το βρίσκει πολύ προσβλητικό. Αν πιστεύετε ότι έχετε πέσει θύμα παράνομης σεξουαλικής παρενόχλησης, απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις πριν προχωρήσετε:

- Δέχθηκα παρενόχληση εξαιτίας του φύλου μου;
- Ήταν το περιστατικό σεξουαλικής φύσεως;
- Θεωρώ αυτή τη συμπεριφορά ανεπιθύμητη και όχι αμοιβαία; (Είναι σημαντικό να θυμάστε ότι αν στο παρελθόν είχατε δεχθεί, ενθαρρύνει ή συμμετάσχει σε αυτή τη συμπεριφορά, θα είναι πιο δύσκολο να αποδείξετε ότι ήταν ανεπιθύμητη.)
- Παρατηρείται αυτή η συμπεριφορά και σε άλλα άτομα του ίδιου φύλου;
- Το συγκεκριμένο άτομο έχει συμπεριφερθεί με ανάλογο τρόπο και σε άλλους/ες στο παρελθόν;
- Παρ' ότι του/της ζήτησα να σταματήσει, η συμπεριφορά συνεχίστηκε;
- Αυτή η συμπεριφορά του/της επηρεάζει την εργασία μου;
- Έχει υπονοήσει ότι θα πρέπει να ανεχθώ αυτή τη συμπεριφορά ή να ανταποκριθώ σ' αυτήν αν θέλω να κρατήσω τη δουλειά μου ή να βελτιώσω τη θέση μου;
- Νιώθω μειωμένος/η, απειλούμενος/η ή εκτεθειμένος/η ως αποτέλεσμα αυτής της συμπεριφοράς;

Αν απαντήσατε "ναι" στις παραπάνω ερωτήσεις, είναι πολύ πιθανό να έχετε πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Θυμηθείτε ότι όσο πιο σοβαρό είναι το παράπτωμα", τόσο λιγότερες φορές χρειάζεται να επαναληφθεί για να αποτελέσει σεξουαλική παρενόχληση. Όσο λιγότερο σοβαρό είναι, τόσο περισσότερες φορές χρειάζεται να επαναληφθεί. (Dunckel, 1998).

2. ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Ας γίνουμε λίγο πιο συγκεκριμένοι, για να μπορέσουμε να σας βοηθήσουμε. Όπως υπογραμμίσαμε, η σεξουαλική παρενόχληση ξεπερνάει κατά πολύ τα όρια των αποδεκτών κανόνων συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας. Μπορεί να σας συγχωρήσουν αν συμπεριφέρεστε σαν αγροίκος/η, αλλά δεν πρόκειται να σας συγχωρήσουν, κι ούτε εσείς πρέπει να συγχωρέσετε κάποιον/α άλλο/η, για σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας. Εξετάστε πρώτα τη δική σας συμπεριφορά. Μήπως κάνετε κάτι απ' τα παρακάτω;

- Ø Λέτε αστεία που μπορούν να παρεξηγηθούν;
- Ø Κάνετε σεξουαλικά σχόλια σε άτομα του αντίθετου φύλου με τα οποία συνεργάζεστε;
- Ø Κάνετε φιλοφρονήσεις σε συνεργάτες/ισσες για την εμφάνιση τους αντί για το περιεχόμενο της εργασίας τους;
- Ø Τσιμπάτε, αγκαλιάζετε ή χαϊδεύετε;
- Ø Κάνετε ερωτήσεις όπως: "Πώς πάει η ερωτική σου ζωή;" ή "Τι κάνει η όμορφη γυναικούλα σου;"

Αν απαντήσατε "ναι" σε οποιαδήποτε από τις παραπάνω ερωτήσεις, καλά θα κάνετε να αλλάξετε τη συμπεριφορά σας με συγκεκριμένες ενέργειες, όπως:

- Û Αναλογιστείτε την εικόνα που προβάλετε στο χώρο της εργασίας. Ανταποκρίνεται στον τρόπο με τον οποίο θέλετε να σας αντιμετωπίζουν;
- Û Τηρείτε πάντα την πολιτική της εταιρείας σας σχετικά με την σεξουαλική παρενόχληση.
- Û Φροντίστε οι ενέργειες και η συμπεριφορά σας να αποπνέουν επαγγελματισμό.
- Û Δείξτε σεβασμό στον εαυτό σας, στους/ις συναδέλφους σας και σε όσους συναλλάσσονται μαζί σας.
- Û Ντυθείτε όπως ταιριάζει σ' έναν/μια επαγγελματία. Αν και το ντύσιμο δεν παίζει ρόλο σε υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, αποτελεί ένδειξη για το πώς αντιμετωπίζετε τη δουλειά σας. (Σε ορισμένες δικαστικές υποθέσεις, προκλητικό ντύσιμο και τρόπος ομιλίας λαμβάνονται υπόψη για να καθοριστεί κατά πόσο ο/η εργαζόμενος/η έδειχνε να αποδέχεται τις σεξουαλικές προτάσεις που δεχόταν.) Πάντως, αν δεν υπάρχουν κανονισμοί σχετικά με το ντύσιμο, το προσωπικό δεν μπορεί να αναγκαστεί να αλλάξει τον τρόπο που ντύνεται. Θέστε λοιπόν τους κανόνες για τον εαυτό σας, χρησιμοποιώντας την κοινή λογική.

(Dunckel, 1998).

3. ΤΟ ΙΣΧΥΟΝ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η κατοχύρωση της ίσης μεταχείρισης στην εργασία

Στην Ελλάδα ο Ν.1414/84 αποτελεί σημείο αναφοράς για την προστασία της ισότητας των δύο φύλων. Καθιερώνει και προστατεύει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας ("απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία"). Το άρθρο 12 του νόμου ορίζει ότι ο/η εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του νόμου αυτού τιμωρείται με πρόστιμο από 20.000 δρχ. έως 300.000 δρχ. χωρίς να θίγονται οι ισχύουσες ποινικές διατάξεις που προβλέπονται σε άλλους νόμους.

Στο σύνολό του ο παραπάνω νόμος ρυθμίζει πράξεις ή παραλείψεις του/της εργοδότη/ισσας που μπορεί να αποτελούν διάκριση των δύο φύλων χωρίς όμως να γίνεται κάποια αναφορά στην ανάγκη προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων απέναντι σε προσβολές σεξουαλικής υφής.

Γενικότερα, ο όρος «σεξουαλική παρενόχληση» δεν έχει απασχολήσει την ελληνική νομοθεσία. Στο συγκεκριμένο άρθρο αναλύεται και ετυμολογικά ο όρος παρενόχληση ως διατάραξη της ησυχίας του άλλου. Η σεξουαλική παρενόχληση, όχι περιοριστικά στον εργασιακό χώρο, αντιμετωπίζεται από την ελληνική νομοθεσία επικουρικά θα έλεγε κανείς- με διατάξεις που συναντώνται τόσο στον Αστικό όσο και στον Ποινικό Κώδικα, οι οποίες όμως ούτε κατονομάζουν, ούτε ρυθμίζουν την εν λόγω συμπεριφορά.

Πιο συγκεκριμένα σε περίπτωση που εργοδότης προσβάλλει την προσωπικότητα εργαζομένου/ης και η πράξη αυτή είναι παράνομη ή αποτελεί καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος, τότε ο/η θιγόμενος/η μπορεί να ζητήσει την καταδίκη του/της εργοδότη/ισσας σε καταβολή χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης αλλά και την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον (άρθρα 281, 57, 59, 914, 932Α.Κ.). Αλλά και στο σημείο αυτό, οφείλουμε να παρατηρήσουμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση ως όρος, συμπεριφορά ή προσβολή είναι απύσχα από το λεξιλόγιο του νομοθέτη (Τριανταφυλλόπουλος., 1999, σελ. 696).

Από άποψη αστικού Δικαίου:

Άρθρ.57 – Δικαίωμα στην προσωπικότητα.

Όποιος/α προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του/της έχει δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον. Αν η

προσβολή αναφέρεται στην προσωπικότητα προσώπου που έχει πεθάνει, το δικαίωμα αυτό έχουν ο/η σύζυγος, οι κατιόντες, οι ανιόντες, οι αδελφοί/ες και οι κληρονόμοι του από διαθήκη.

Αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με διατάξεις για τις αδικοπραξίες δεν αποκλείεται

Άρθρ.59 – Ικανοποίηση ηθικής βλάβης.

Στις περιπτώσεις των δύο προηγούμενων άρθρων το δικαστήριο με την απόφασή του, ύστερα από αίτηση αυτού που έχει προσβληθεί και αφού λάβει υπόψη το είδος της προσβολής, μπορεί επιπλέον να καταδικάσει τον/την υπαίτιο/α να ικανοποιήσει την ηθική βλάβη αυτού που έχει προσβληθεί. Η ικανοποίηση συνίσταται σε πληρωμή χρηματικού ποσού, σε δημοσίευμα, ή σε οτιδήποτε επιβάλλεται από τις περιστάσεις.

Άρθρ.932 – Ικανοποίηση της ηθικής βλάβης

Σε περίπτωση αδικοπραξίας ανεξάρτητα από την αποζημίωση για την περιουσιακή ζημία, το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει εύλογη κατά την κρίση του χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης. Αυτό ισχύει ιδίως για εκείνο το πρόσωπο που έπαθε προσβολή της υγείας, της τιμής ή της αγνείας του ή στερήθηκε την ελευθερία του. Σε περίπτωση θανάτωσης προσώπου η χρηματική αυτή ικανοποίηση μπορεί να επιδικαστεί στην οικογένεια του θύματος λόγω ψυχικής οδύνης.

Άρθρ.281 - Η κατάχρηση δικαιώματος

Σημαντική θέση στη νομολογία των εργατικών διαφορών κατέχει το άρθρο 281 Α.Κ., το οποίο οριοθετεί την κατάχρηση δικαιώματος, προκειμένου να χαρακτηριστεί παράνομη και καταχρηστική η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του/της εργοδότη/ισσας. Το παραπάνω άρθρο ορίζει ότι «η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή ο οικονομικός σκοπός του δικαιώματος».

Η απόλυτη ελευθερία στην άσκηση του δικαιώματος, για την εξυπηρέτησή του, βρίσκεται σε αντίθεση με την αποστολή του, που συνδέεται και επηρεάζεται από τη φύση, έκταση και αξία των συμφερόντων εκείνου κατά του οποίου προβάλλεται η άσκηση. Το ατομικό συμφέρον παραμερίζεται προκειμένου να εξυπηρετηθεί και να διασφαλιστεί εκείνο το συμφέρον που επιβάλλει το περί δικαίου αίσθημα.

Είναι αδιάφορο επίσης ποια υπήρξαν τα ελατήρια κατά την άσκηση του δικαιώματος ή εάν η κατάχρηση του δικαιώματος οφείλεται ή όχι σε υπαιτιότητα του/της δικαιούχου. Αρκεί η διαπίστωση ότι αντικειμενικά ο/η δικαιούχος κατά την άσκηση του δικαιώματός του/της υπερέβη τα υπό των εν λόγω κριτηρίων επιβαλλόμενα όρια.

Σύμφωνα με την ερμηνεία του άρθρου 281 Α.Κ. κατάχρηση υπάρχει όταν η άσκηση του δικαιώματος υπερβαίνει προφανώς τα όρια τα επιβαλλόμενα από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

Καθίσταται λοιπόν σαφές πως η διάταξη προκειμένου να προσδιορίσει τα όρια πέρα από τα οποία απαγορεύεται η άσκηση του δικαιώματος ως καταχρηστική, θέτει τέτοιου είδους κριτήρια τα οποία αποτελούν αόριστες νομικές έννοιες, το περιεχόμενό τους δηλαδή εξειδικεύεται νομολογιακά σε κάθε περίπτωση ξεχωριστά. Το γεγονός αυτό διευρύνει τα όρια της διακριτικής ευχέρειας του δικαστή, αυξάνει την τυχόν επιρροή των προσωπικών του βιωμάτων και αντιλήψεων στη λήψη της απόφασης, και τέλος καθιστά δυσχερέστερο τον χαρακτηρισμό μιας πράξης ως σεξουαλική παρενόχληση. Καθίσταται δε ακόμα πιο δυσχερής η αντικειμενική αξιολόγηση των πραγματικών περιστατικών καθόσον στην πλειοψηφία των περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης δεν υπάρχουν μαρτυρικές καταθέσεις. Επιπλέον ακόμη και όταν η συμπεριφορά του/της δικαιούχου υπερακοντίζει τα αντικειμενικά όρια, αυτό δεν προϋποθέτει αναγκαία ότι από την άσκηση του δικαιώματος δημιουργείται κατάσταση με αόρητες συνέπειες για τον/την οφειλέτη. Κατά συνέπεια δεν τεκμαίρεται ότι υπάρχει κατάχρηση δικαιώματος. Στο σημείο αυτό είναι δυνατόν να τεθεί το ερώτημα με ποιον τρόπο είναι δυνατόν να παρασχεθεί στον/στην εργαζόμενο/η δικαστική αποκατάσταση ή επανόρθωση έστω και όταν η απόλυσή του/της από την εργασία δεν επιφέρει καμία σημαντική οικονομική ή επαγγελματική συνέπεια τέτοια ώστε να χαρακτηρίζεται «αφόρητη συνέπεια». (Γεωργιάδης- Σταθόπουλος, 1978, σελ. 654).

Από άποψη ποινικού Δικαίου:

Αρθρ.361. – Εξύβριση.

- § Όποιος/α, εκτός από τις περιπτώσεις της δυσφήμισης (άρθρα 362 και 363), προσβάλλει την τιμή άλλου με λόγο ή με έργο με οποιοδήποτε άλλο τρόπο, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους ή με χρηματική ποινή. Η χρηματική ποινή μπορεί να επιβληθεί και μαζί με την ποινή της φυλάκισης.
- § Όταν η προσβολή της τιμής δεν είναι ιδιαίτερα βαριά αν ληφθούν υπόψη οι περιστάσεις και το πρόσωπο του ατόμου που προσβλήθηκε, ο/η υπαίτιος/α τιμωρείται με κράτηση ή με πρόστιμο.
- § Η διάταξη της παρ.3 του άρθρου 308 έχει και σ'αυτή την περίπτωση εφαρμογή.

Η *εξύβριση* δεν μπορεί να συμπεριλάβει τη σεξουαλική παρενόχληση στο βαθμό που την περιορίζει σε προσβολή της τιμής του άλλου με έργο ή με λόγο. Σύμφωνα με τον Μανωλεδάκη, η προσβολή αυτή «μεταβάλλει στο χειρότερο, μειώνει την κοινωνική παράσταση συγκεκριμένου ανθρώπου» (Μανωλεδάκης, 1996, σελ.126). Ωστόσο, η σεξουαλική παρενόχληση δεν προσβάλλει μόνο την κοινωνική παράσταση του θύματος (μπορεί να μην γίνει ποτέ γνωστή), αλλά, κυρίως, την αξιοπρέπειά του ως ανθρώπου και την ελευθερία επιλογής του στο πεδίο της σεξουαλικότητας του. Επομένως το άρθρο 361 ΠΚ δεν καλύπτει επαρκώς την

"επιφάνεια" της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ αντίθετα μάλλον υποβιβάζει τη σοβαρότητα και την απαξία της πράξης. (ΚΕΘΙ, 2004)

Άρθρ.337. – Προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας.

- § Όποιος/α με ασελγείς χειρονομίες ή προτάσεις που αφορούν ασελγείς πράξεις προσβάλλει βάνανυσα την αξιοπρέπεια άλλου στο πεδίο της γενετήσιας ζωής του τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους ή χρηματική ποινή.
- § Με φυλάκιση τριών μηνών μέχρι δύο ετών τιμωρείται η πράξη της προηγούμενης παραγράφου, αν ο/η παθών/ούσα είναι νεότερος/η από 12 ετών.

Η προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας αναφέρεται και αυτή στο έννομο αγαθό της τιμής, προστατεύει την αξιοπρέπεια στο πεδίο της γενετήσιας ζωής, αλλά προϋποθέτει βάνανυση προσβολή της αξιοπρέπειας του ανθρώπου, δηλαδή μία "ιδιαίτερα αγνή, σκαιά με τραχύτητα" συμπεριφορά. Μία τέτοια συμπεριφορά δεν μπορεί να ανταποκρίνεται πάντα σε σεξουαλική παρενόχληση, στο βαθμό δε που το 337 ΠΚ αναφέρεται σε πράξεις ή χειρονομίες που ενέχουν σωματική επαφή δράστη και θύματος. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν εκδηλώνεται απαραίτητα με σωματική επαφή (αγγίγματα). Η επαναλαμβανόμενη πίεση, ο εκβιασμός, οι φορτικές προκλήσεις, ή η απειλές για δυσμενέστερη εργασιακή μεταχείριση σε περίπτωση άρνησης εκ μέρους του θύματος αρκούν για να στοιχειοθετηθεί η σεξουαλική παρενόχληση. Επομένως ούτε αυτή η διάταξη καλύπτει επακριβώς την υπό εξέταση έννοια. (Μανωλεδάκης, 1998)

Άρθρ.343. – Ασέλγεια με κατάχρηση εξουσίας.

Με φυλάκιση τουλάχιστον ενός έτους τιμωρούνται

- § Ο/η δημόσιος/α υπάλληλος που ενεργεί ασελγή πράξη με πρόσωπο που εξαρτάται υπηρεσιακά από αυτόν/ην, εκμεταλλεόμενος/η αυτή τη σχέση
- § Οι διορισμένοι/ες ή οπωσδήποτε εργαζόμενοι/ες στις φυλακές ή άλλα κρατητήρια, σε σχολές, παιδαγωγικά ιδρύματα, νοσοκομεία, κλινικές ή κάθε είδους θεραπευτήρια και αναρρωτήρια ή σε άλλα ιδρύματα, προορισμένα να περιθάλπουν πρόσωπα που έχουν ανάγκη από βοήθεια, αν ενεργήσουν ασελγή πράξη με πρόσωπο που έχει εισαχθεί σ' αυτά τα ιδρύματα.

Η ασέλγεια με κατάχρηση εξουσίας συνιστά ένα ξεχωριστό ποινικό μέγεθος, που δε σχετίζεται απαραίτητα με τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς προϋποθέτει διενέργεια από το/τη δράστη-δημόσιο/α υπάλληλο ασελγούς πράξης (343 ΠΚ). Κατά τον Μανωλεδάκη ασελγής πράξη είναι «οποιαδήποτε πέρα από τη συνουσία συναφής μ' αυτήν ερωτική πράξη, στην οποία συμμετέχει το γεννητικό όργανο του ενός και άλλο όργανο του σώματος του άλλου». (Μανωλεδάκης, 1998, σελ. 114-115) Η τυποποίηση αυτή υπερβαίνει κατά πολύ τα όρια της σεξουαλικής παρενόχλησης και δεν

ανταποκρίνεται στην πλειονότητα των περιστατικών που μπορούν να τη στοιχειοθετήσουν.

Επομένως οι εξετασθείσες ποινικές διατάξεις δεν αποδεικνύονται ικανές να καλύψουν πλήρως την αντικειμενική και υποκειμενική υπόσταση της πράξης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Και αυτό είτε γιατί αναφέρονται γενικά σε φραστική προσβολή, είτε γιατί απαιτούν σωματική επαφή ή προτάσεις που αφορούν ασελγείς πράξεις, είτε γιατί δεν συνδέουν αυτοτελώς τη σεξουαλική παρενόχληση με την προσβολή της γενετήσιας ή σεξουαλικής ελευθερίας και αξιοπρέπειας και επιπλέον δεν έχουν ως πεδίο αναφοράς τον εργασιακό χώρο. (Κάκκαλης., Κουράκης., Μαγγανάς, Φαρσεδάκης, 1995)

Οι παραπάνω παρατηρήσεις καταδεικνύουν την κατά προσέγγιση και ανεπαρκή διαχείριση του προβλήματος από το ισχύον ποινικό δίκαιο και τους κινδύνους που υπάρχουν για την ασφάλεια των δικαιωμάτων από την ασάφεια ή την έλλειψη ποινικού ορισμού σχετικά με το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αν πράγματι είναι άγνωστη η εν λόγω έννοια για το ελληνικό ποινικό δίκαιο δεν θα πρέπει να τιμωρείται αυτή η συμπεριφορά. Αντίθετα, αν τιμωρείται, τούτο δεν θα πρέπει να γίνεται υπό την κάλυψη άλλης νομοθετικής ρύθμισης, στο βαθμό που έτσι παραβιάζεται η συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της *nullum crimen nulla poena sine lege*.

Η θέση της ελληνικής νομολογίας.

Η Ελληνική Νομολογία δεν έχει να επιδείξει πληθώρα υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης. Και τούτο γιατί στο ποινικό πεδίο η σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζεται ως εξύβριση με λόγο ή με έργο (361ΠΚ) ή ως προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας (337 ΠΚ), ως ασέλγεια με κατάχρηση εξουσίας (343 Π.Κ.).

Στο πεδίο του αστικού και του εργατικού δικαίου υπάρχουν μόνο δύο δημοσιευμένες αποφάσεις, που αναφέρονται άμεσα στο θέμα επιχειρώντας να διατυπώσουν ένα ορισμό και αφορούν σε περιπτώσεις πολιτών που έχουν προσφύγει στην Ελληνική Δικαιοσύνη καταγγέλλοντας ότι έχουν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης εκ μέρους των εργοδοτών τους.

Κατά την άποψη της κ. Φωτεινής Σιάνου πρώην υπεύθυνης Γραμματείας Γυναικών της ΓΣΕΕ «η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ένα θέμα ταμπού. Γι' αυτό δεν υπάρχουν πολλές καταγγελίες και σπάνια οι καταγγελίες που υπάρχουν βλέπουν το φως της δημοσιότητας». (Τα Νέα, 1997)

Σύμφωνα με την 3623/1997 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, η ενάγουσα προσελήφθη την 1/11/1995 ως δακτυλογράφος σε συνδικαλιστική οργάνωση. Από την άνοιξη του έτους 1996 ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου της οργάνωσης άρχισε να την παρενοχλεί σεξουαλικά, αρχικώς υπαινικτικά και κατόπιν αξιώνοντας τη σύναψη ερωτικής σχέσης μαζί της,

δημιουργώντας σε βάρος της κλίμα πίεσης. Στις 3/3/1997 το Διοικητικό Συμβούλιο της οργάνωσης κατήγγειλε την εργασιακή σύμβαση της ενάγουσας ελλείπει αρμονικής συνεργασίας. Η ενάγουσα ισχυρίστηκε όμως ότι ο πραγματικός λόγος ήταν το ότι απέκρουσε τις ερωτικές προτάσεις του Προέδρου. Κατά συνέπεια η καταγγελία της εργασιακής της σύμβασης ήταν άκυρη και καταχρηστική.

Στο σκεπτικό της εν λόγω απόφασης το δικαστήριο επικαλείται τον πιο πάνω αναφερθέντα ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης που περιέχεται στην από 27/11/1991 Σύσταση 92/131/ΕΟΚ της Επιτροπής. Ωστόσο σε μια προσπάθεια ανάλυσης της πράξης δεν καταφέρνει να διαγράψει με σαφήνεια τα επιμέρους χαρακτηριστικά της (και εδώ αναφαίνονται οι συνέπειες από την έλλειψη νομοθετικά κατοχυρωμένου ορισμού που να οριοθετεί την εν λόγω συμπεριφορά). Προσεγγίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως φαινόμενο που εμφανίζει δύο βασικές, όπως τις χαρακτηρίζει, όψεις. Η πρώτη έγκειται στο ότι ένα πρόσωπο επιδιώκει την ικανοποίηση της γενετήσιας ορμής του και η δεύτερη στο ότι φαινομενικά επιδιώκει την ικανοποίηση αυτή, αλλά στην πραγματικότητα, αυτό αποτελεί πρόσχημα και μέσο εξυπηρέτησης άλλου ή άλλων απώτερων στόχων. Καθίσταται λοιπόν σαφές ότι το δικαστήριο εκλαμβάνει τη σωματική (φυσική) επαφή ως ουσιώδες χαρακτηριστικό της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτυγχάνει όμως να προσδιορίσει σαφώς τις γενεσιουργές αιτίες της εν λόγω συμπεριφοράς και τον ακριβή της σκοπό. Δέχεται ακόμα ότι το στοιχείο της επανάληψης είναι απαραίτητο όπως επίσης και το ότι αυτή η επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά θα πρέπει να δημιουργεί σε βάρος του παρενοχλούμενου πίεση, η οποία θα αναιρεί την ελευθερία βούλησης του και θα τον εξαναγκάζει ουσιαστικά, σε αντιδράσεις και ενέργειες στις οποίες υπό καθεστώς ελευθέρως βουλήσεως δε θα κατέφευγε.

Σημαντικό είναι επίσης το γεγονός πως δίδεται βάρος στο στοιχείο της εκμετάλλευσης της κατεχόμενης από τον/την παρενοχλούντα/ούσα ισχυρότερης θέσης στην εργασία.. Δέχεται δηλαδή το δικαστήριο ότι η ιεραρχική σχέση μεταξύ παρενοχλούντος και παρενοχλούμενου μπορεί να λειτουργήσει εκβιαστικά για το παρενοχλούμενο και υφιστάμενο πρόσωπο ταυτόχρονα. Τονίζεται στην απόφαση ότι η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνει στα χρηστά ήθη και στη δημόσια τάξη διότι αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας και συγκεκριμένα της τιμής και της ελευθερίας του παρενοχλούμενου και προκαλεί, ως εκ τούτου, ηθική αυτού βλάβη και δικαίωμα ικανοποίησης αυτής.

Αναφορικά δε με την εκδήλωση της σεξουαλικής παρενόχλησης από το ισχυρότερο λόγω θέσεως εργασίας προσώπου ήτοι τον/την εργοδότη ή ευρύτερα τον/την προϊστάμενο/η διευκρινίζεται ότι αποτελεί κατάχρηση δικαιώματος υπό την έννοια της διάταξης του άρθρου 281 Α.Κ.

Παρατηρείται ότι αντίθετα με τη νομοθεσία η νομολογία δεν αντιμετωπίζει τη σεξουαλική παρενόχληση ως έκφραση διάκρισης των δύο φύλων. Αντίθετα αναγνωρίζει ότι πρόκειται για πράξη η οποία προσβάλλει την προσωπικότητα του παρενοχλούμενου.

Στην πρωτόδικη αυτή απόφαση – είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι συμμετείχαν στη δίκη ως προσθέτως παρεμβαίνοντες υπέρ της ενάγουσας η δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση « Εργατικό Κέντρο Αθηνών» και η Γ.Σ.Ε.Ε.- το δικαστήριο έκανε δεκτή την αγωγή. Το Εφετείο και ο Άρειος Πάγος όμως ανέτρεψαν αυτό το δεδομένο. Το Εφετείο Αθηνών -απόφαση υπ' αριθμ.5789/1998- δεν αποδέχθηκε την ύπαρξη του στοιχείου της ανεπιθύμητης και προσβλητικής συμπεριφοράς και αυτό γιατί η ενάγουσα είχε αναπτύξει κοινωνικές και οικογενειακές σχέσεις με τον εναγόμενο. Ορίζει επίσης τη σεξουαλική παρενόχληση ως «ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που θίγει την αξιοπρέπεια του μισθωτού κατά την εργασία».

Από την πλευρά του ο Άρειος Πάγος – απόφαση υπ' αριθμ. 1655/1999- χωρίς να εκφέρει ένα συγκεκριμένο ορισμό απορρίπτει τη θέση του Εφετείου ότι αποκλείεται σεξουαλική παρενόχληση όταν η εργαζόμενη διατηρεί κοινωνικές και οικογενειακές σχέσεις με το άτομο που την παρενοχλεί.

Πρέπει επίσης να τονιστεί ότι τα τρία δικαστήρια αναγνωρίζουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας του παρενοχλούμενου εκ μέρους του εργοδότη.

Ορθό είναι επίσης να γίνει αναφορά και στην 743/1999 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών η οποία δέχεται ότι η καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου είναι άκυρη ως καταχρηστική καθώς αντίκειται ευθέως στη διάταξη του άρθρου 281Α.Κ. διότι έγινε λόγω εκδίκησης εκ μέρους του εργοδότη εναντίον της ενάγουσας η οποία αρνήθηκε να ενδώσει στις σεξουαλικές προτάσεις του πρώτου.

Από την παραπάνω ανάλυση παρατηρείται ότι η νομολογία δεν έχει καταλήξει σε ένα ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, αν και θεωρούμε σημαντικό το γεγονός ότι αναγνωρίζεται σαφώς ότι η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά μία ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που θίγει την αξιοπρέπεια του μισθωτού κατά την εργασία. Αυτή η αναγνώριση μπορεί να αποτελέσει τη βάση για μία περαιτέρω οριοθέτηση του προβλήματος από τον ποινικό νομοθέτη.(ΚΕΘΙ, 2004)

Η θέση της ΓΣΕΕ

Από την πλευρά της η νομική υπηρεσία της ΓΣΕΕ, υιοθετώντας τις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει εκδώσει το υπ' αριθμ 5842N έγγραφο με το οποίο υποστηρίζει ότι θα πρέπει να θεωρηθούν ως σεξουαλικές παρενοχλήσεις «*οι συμπεριφορές εκείνες που έστω και αν δεν περιέχουν τα στοιχεία του ποινικού αδικήματος της εξύβρισης με έργο ή δεν αποβλέπουν στον εξαναγκασμό φύσης με το φόβο κυρώσεων ή την ελπίδα ωφελημάτων, ωστόσο εμπεριέχουν διάκριση λόγω του φύλου και υποτίμηση του/της εργαζομένου/ης ως σεξουαλικού αντικειμένου*». (ΓΣΕΕ,

1998, σελ.623) Ορίζεται επίσης ότι προκειμένου να θεωρηθεί μια συμπεριφορά ως σεξουαλική παρενόχληση πρέπει να είναι ανεπιθύμητη.

Το στοιχείο της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς είναι άλλωστε αυτό που διαχωρίζει την προσβολή από τη φιλική – συναδελφική συμπεριφορά ή από την εκδήλωση ερωτικού ενδιαφέροντος που δεν είναι κατά ανάγκη προσβλητικό. Τονίζεται επίσης ότι η έκφραση της δυσαρέσκειας ή της ενόχλησης δεν χρειάζεται να είναι ρητή. Θα πρέπει να συνάγεται από τη συνολική του/της στάση απέναντι στις αμφισβητούμενες συμπεριφορές, να λαμβάνεται δε υπόψη και η ιεραρχική σχέση μεταξύ του προσώπου που παρενοχλείται και του παρενοχλούντος. Θα πρέπει να λαμβάνεται ακόμα υπόψη ότι με βάση παρωχημένες αντιλήψεις που έχουν επιβιώσει, πολύ συχνά η σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζεται ως κάτι φυσιολογικό και χωρίς σημασία, αν όχι και ως αυτονόητη συνθήκη.

Αναφέρεται επίσης στο εν λόγω έγγραφο ότι η σεξουαλική παρενόχληση οδηγεί σε υποβάθμιση του εργασιακού κλίματος και αναιρεί το δικαίωμα του εργαζομένου ή της εργαζόμενης να αξιολογείται αντικειμενικά, ώστε να γίνεται σεβαστός/ή λόγω της εργασιακής του/της συμπεριφοράς και μόνον, ανεξάρτητα από το φύλο, τις πεποιθήσεις, τη θρησκεία ή την εθνικότητα..

Αναγνωρίζεται επίσης ότι όταν η σεξουαλική παρενόχληση εκδηλώνεται από προϊστάμενο/η ενέχει λόγω της υπηρεσιακής εξάρτησης και το στοιχείο του εξαναγκασμού του υφιστάμενου εργαζομένου/ης σε ανοχή αυτής της συμπεριφοράς, η οποία αν προερχόταν από ισόβαθμο/η συνάδελφο θα μπορούσε ευχερέστερα να αποκρουσθεί.

Παρατηρούμε για μια ακόμα φορά ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν αντιμετωπίζεται σαφώς ως μια πράξη που προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ατόμου. Αντίθετα, λαμβάνεται ως δεδομένο πως η πράξη δηλώνει διάκριση φύλου. Αυτή ακριβώς η αντιμετώπιση συντηρεί την έμμεση αποδοχή της ευμενέστερης και επικρατέστερης θέσης των ανδρών εντός του κοινωνικού και οικονομικού συνόλου. Κάνοντας λόγο για διάκριση και όχι για προσβολή της αξιοπρέπειας έμμεσα τονίζεται και δικαιώνεται η άνιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών τόσο εντός όσο και εκτός του εργασιακού χώρου. Μοιάζει οξύμωρο το σχήμα να γίνεται από τη μια πλευρά λόγος για ισότητα των δύο φύλων και από την άλλη η προστασία της αξιοπρέπειας ή της προσωπικότητας να αγνοείται. Με το να αντιμετωπίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ως διάκριση λόγω φύλου αναγνωρίζεται έμμεσα η ‘κατωτερότητα’ του ‘ασθενούς’ γυναικείου φύλου που είναι δεδομένο ότι χρειάζεται προστασία. Και αυτή η ίδια η προστασία όμως προσφέρεται στα πλαίσια ενός ανδροκρατούμενου κοινωνικού συνόλου και κατά τρόπο που δε θίγει την υπάρχουσα δομή.

Θεωρούμε ότι πρέπει να διατυπωθεί ευκρινώς ότι το ζήτημα που τίθεται από συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία δεν αφορά κύρια αλλά συμπληρωματικά την άνιση μεταχείριση. Η άνιση μεταχείριση και οι διακρίσεις εις βάρος των θυμάτων συνιστούν συνέπειες της προσβολής της αξιοπρέπειας και της

προσωπικότητας του θύματος. Το έννομο αγαθό που προσβάλλεται πρωτίστως από συμπεριφορές σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η αξιοπρέπεια του ανθρώπου, γεγονός που επιφέρει ως συνέπεια στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων την άνιση ή διακριτική μεταχείριση εις βάρος του θύματος της προσβολής.

Επίσης, οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας των ετών 1993 και 2000-2001 περιέχουν άρθρα που αναφέρονται στην ισότητα των δύο φύλων και στην υποχρέωση προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων. Στο άρθρο 11 η Σύμβαση του 1993 αναγνωρίζει την αρχή της ισότητας των δύο φύλων στην εργασία όπως αυτή προσδιορίζεται από το Σύνταγμα την εθνική και κοινοτική νομοθεσία καθώς και τους διεθνείς κανόνες εργασίας. Συμφωνούν δε τα μέρη της Σύμβασης να συμβάλλουν από κοινού τόσο στην προώθηση της ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία όσο και στη λήψη μέριμνας για αξιοπρεπή μεταχείριση και συμπεριφορά στους χώρους εργασίας σε ζητήματα που συνδέονται με το φύλο τους..

Προβλέπεται επίσης η σύσταση Επιτροπής ,αποτελούμενης από τρία μέλη κάθε πλευράς των συμβαλλομένων μερών και από τα δύο φύλα, η οποία θα παρακολουθεί την εφαρμογή της νομοθεσίας που διασφαλίζει την ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Η Επιτροπή θα ανακοινώνει τις διαπιστώσεις της στις διοικήσεις των συμβαλλομένων μερών και θα προτείνει συγκεκριμένα μέτρα για την εξάλειψη κάθε άνισης μεταχείρισης στον τομέα της αρμοδιότητας της στις εργασιακές σχέσεις.

Η σύσταση της παραπάνω Επιτροπής ανακοινώνεται στα πλαίσια που θέτει η από 27/11/1991 Σύσταση 92/131/ΕΟΚ της Επιτροπής για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών στην εργασία, η οποία ζητούσε από τα κράτη μέλη να λάβουν μέτρα για την υλοποίησή της Σύστασης εντός τριών ετών από την ημερομηνία έκδοσής της.

Επίσης στο άρθρο 17 της Σύμβασης του 2000-2001 οι συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις ορίζουν τις υποχρεώσεις που προκύπτουν για τις επιχειρήσεις από το νομοθετικό πλαίσιο καθώςσον αφορά την προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων. (ΚΕΘΙ, 2004)

Πρόταση ποινικοποίησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία (ΚΕΘΙ):

Προτείνεται η εισαγωγή στο δέκατο ένατο Κεφάλαιο του Ποινικού Κώδικα, περί εγκλημάτων κατά της γενετήσιας ελευθερίας νέου άρθρου 337 Α με την ακόλουθη διατύπωση:

«Όποιος/α εκμεταλλεζόμενος/η μία σχέση εξάρτησης στο πλαίσιο της εργασίας του/της, ασκεί σε άλλον/η, κατά τρόπο επαναλαμβανόμενο, φορτικές πιέσεις, διατυπώνει απειλές σχετικά με το εργασιακό καθεστώς αυτού/ής ή με την ικανοποίηση νομίμου δικαιώματός του/ης ή με πρόθεση διαμορφώνει σε βάρος του/ης άλλου/ης δυσμενείς

εργασιακές συνθήκες, με σκοπό να τον/ην εξαναγκάσει σε πράξη ή ανοχή πράξης ερωτικού περιεχομένου τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι έξη μηνών ή με χρηματική ποινή»

Προστατευόμενο έννομο αγαθό της παραμένει η γενετήσια ελευθερία. Ουσιαστικά, η γενετήσια ελευθερία εμπεριέχει τη σεξουαλική αξιοπρέπεια του ανθρώπου και την ελευθερία της επιλογής του στο πεδίο των σεξουαλικών σχέσεων. Η σεξουαλική παρενόχληση δεν παραβιάζει, στο πλαίσιο της σημερινής κοινωνίας, μόνο κάποιους κυρίαρχους κανόνες ηθικής ή την ιδέα που έχει ο μέσος άνθρωπος για την ηθικότητα των ανθρώπινων σχέσεων. Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, ως ανεπιθύμητη καταπιεστική και εκβιαστική συμπεριφορά, προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ανθρώπου και υποβιβάζει τον εργαζόμενο σε σεξουαλικό αντικείμενο, ακριβώς επειδή, κατά τον ένα ή τον άλλο τρόπο, το θύμα εξαρτάται από τον/την δράστη.

Η ανεπιθύμητη αυτή συμπεριφορά βρίσκει έδαφος να αναπτυχθεί λόγω της εκμετάλλευσης (εκ μέρους του/της δράστη) της εξάρτησης που υπάρχει μεταξύ δράστη και θύματος στο πλαίσιο της εργασίας, της θέσης που κατέχει ο/η δράστης, της ισχύος που αυτός/η διαθέτει στο χώρο της εργασίας έναντι του θύματος .

Η *εκμετάλλευση* έχει την έννοια της κατάχρησης από τον/τη δράστη των υπάρχοντων σχέσεων εξάρτησης στο πλαίσιο της εργασίας προκειμένου να επιτύχει το στόχο του/της δηλαδή τον εξαναγκασμό του θύματος σε ανοχή πράξης σεξουαλικού περιεχομένου.

Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειώσουμε ότι δεν επιλέγουμε την αυστηρή ιεραρχική σχέση δράστη-θύματος (προϊστάμενός/η-υφιστάμενός/η), γιατί αυτό θα περιόριζε ανατιολόγητα το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω διάταξης. Η κοινωνική διάσταση του φαινομένου σήμερα καθιστά κατανοητό ότι αρκεί ο/η δράστης να εκμεταλλεύεται τη θέση που κατέχει ή την εξάρτηση που δημιουργείται λόγω κάποιας υπηρεσιακής ή εργασιακής σχέσης μεταξύ του θύματος και αυτού/ης, για να εκβιάσει το θύμα διαμορφώνοντας εις βάρος του δυσμενείς συνθήκες εργασίας με σκοπό να κάμψει την αντίστασή του και να το εξαναγκάσει σε ανοχή πράξης σεξουαλικού περιεχομένου. Από την πλευρά του θύματος η οποιαδήποτε μορφή εργασιακής σχέσης, αλλά και *συνεργασίας* αρκεί για να δημιουργήσει κάποια μορφή *λειτουργικής* εξάρτησης που να καθιστά τον/την παρενοχλούμενο/η ιδιαίτερα *εκτεθειμένο/η* (ή ευάλωτο/η) σε τέτοιου είδους προσβολή.

Η *εξάρτηση* μπορεί υπάρξει όχι μόνο στις σχέσεις εργοδότη/ισσας-εργαζομένου/ης, αλλά επίσης μεταξύ δημοσίου οργάνου και πολίτη/ισσας ο/η οποίος/α επιδιώκει την ικανοποίηση κάποιου νόμιμου δικαιώματος, ιατρού και νοσηλευτικού προσωπικού, εκπαιδευτού και εκπαιδευόμενου κλπ. Και τούτο γιατί, η σχέση εξάρτησης εντάσσεται στο πλαίσιο οποιασδήποτε δημόσιας, δημοτικής, κοινοτικής ή ιδιωτικής υπηρεσίας εργασίας ή και συνεργασίας.

Η σεξουαλική παρενόχληση διαπράττεται με την άσκηση κατά τρόπο επαναλαμβανόμενο φορτικών πιέσεων, τη διατύπωση απειλών σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες ή τη διαμόρφωση με πρόθεση σε βάρος του θύματος δυσμενών εργασιακών συνθηκών.

Τέλος, η σεξουαλική παρενόχληση *κατατείνει* στον εξαναγκασμό του θύματος σε πράξη ή σε ανοχή πράξης ερωτικού περιεχομένου δηλαδή σε τέλεση ή σε ανοχή τέλεσης σεξουαλικής πράξης, σύναψης ερωτικής σχέσης, αλλά και ανοχής αγγιγμάτων.

Υπό τη διατύπωση αυτή θεωρούμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση οριοθετείται με σαφήνεια σε σχέση με άλλα εγκλήματα και αποκτά συγκεκριμένο ποινικό μέγεθος, συμβάλλοντας στην εμπέδωση της ασφάλειας των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σίγουρα η ποινικοποίηση της εν λόγω συμπεριφοράς δεν θα λύσει δια μαγείας ένα υπαρκτό πρόβλημα, που η ίδια η κοινωνία στην πλειονότητά της αντιμετωπίζει με μία ένοχη σιωπή, αν όχι με μία ιδιότυπη ανοχή. Η ποινικοποίηση όμως θα θέσει τα όρια της απαγόρευσης και αυτά της εγγύησης του δικαιώματος σε εργασιακές σχέσεις *απαλλαγμένες* από συμπεριφορές που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια του ανθρώπου.

Θεωρούμε ότι ακόμη και αν η ποινικοποίηση των συμπεριφορών δεν αποτελεί πανάκεια για την αντιμετώπιση οποιασδήποτε συμπεριφοράς, η απελευθέρωση και η αναγνώριση του διεκδικητικού και καταγγελτικού λόγου των θυμάτων για την προστασία της αξιοπρέπειας στην εργασία και της ελευθερίας της επιλογής στο πεδίο της σεξουαλικότητας αντισταθμίζει επαρκώς την απώλεια μέρους της ατομικής ελευθερίας που συνεπάγεται η ποινικοποίηση μιας συμπεριφοράς. Άλλωστε, η ελευθερία στην προσβολή συνιστά η ίδια προσβολή στις κατακτήσεις του σύγχρονου νομικού πολιτισμού μας. (ΚΕΘΙ, 2004)

4. ΚΙΝΗΣΕΙΣ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Μετά τη Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη του Πεκίνου για τις Γυναίκες το 1995, αρκετές χώρες υιοθέτησαν τέτοια νομοθεσία που να αποτρέπει την προσβλητική συμπεριφορά εναντίον των γυναικών και να διασφαλίζει την ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο.

§ Η Σουηδία τροποποίησε το Διάταγμά της για τις Ίσες Ευκαιρίες το 1998, έτσι ώστε να αυξήσει την υποχρέωση των εργοδοτών να αποτρέψουν την σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.

§ Το Μπελίζ και η Ινδία εξέδωσαν κατευθυντήριες γραμμές ή εξέδωσαν νομοθεσία τέτοια που να αποτρέπει τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.

- § Η Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Καναδά ανέπτυξε, το 1998, ένα σχέδιο πολιτικής κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και τη διέθεσε σε εργοδότες.
- § Η Αργεντινή υιοθέτησε ένα Σχέδιο για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών στην Απασχόληση μέσω του οποίου, η κυβέρνηση, ο ιδιωτικός τομέας και τα εργατικά συνδικάτα δεσμεύτηκαν να ιδρύσουν μηχανισμούς που να προωθούν τις ίσες ευκαιρίες.
- § Το νέο Σύνταγμα της Αλβανίας, που υιοθετήθηκε το 1998, διαφυλάττει την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ως αποτέλεσμα, όλη η νομοθεσία της Αλβανίας, συμπεριλαμβανομένου και του Εργατικού Κώδικα, αντανακλά αυτή την αρχή.

ΣΥΝΟΠΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΤΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ, ΤΙΣ ΗΝΩΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΕΙΕΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΑΠΩΝΙΑ

<i>Χώρα</i>	<i>Καθορισμός</i>	<i>Νομικό πλαίσιο ενάντια στη σεξουαλική παρενόχληση</i>	<i>Υποχρεώσεις εργοδότη</i>	<i>Ευθύνη εργοδότη</i>	<i>Ρόλος των κοινωνικών εταίρων</i>
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	<i>Κανένας νομικός καθορισμός *</i>	<i>Επανόρθωση μέσω των ποινικών και αστικών δικαστηρίων</i>	<i>Να αποτρέψει την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο (κώδικας εργασίας)</i>	<i>Ναι</i>	<i>Η Γερμανική Συνομοσπονδία των Εργαζομένων έχει δημοσιεύσει ένα φυλλάδιο για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο</i>
ΒΕΛΓΙΟ	<i>Βασιλικό διάταγμα των 18.9.92, αρθ. 1 (3)</i>	<i>Επανόρθωση πριν από το δικαστήριο εργασίας</i>	<i>Να καθιερώσει τους κανονισμούς εργασίας ώστε να προστατευθούν οι εργαζόμενοι από τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο</i>	<i>Ναι</i>	<i>Οι κοινωνικοί εταίροι διαιρούνται στο θέμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε αυτόν τον τομέα</i>
ΔΑΝΙΑ	<i>Νομολογία (ίδιος καθορισμός όπως στην Κοινότητα)</i>	<i>Καμία συγκεκριμένη επανόρθωση</i>	<i>Να εγγυηθούν τις ασφαλείς και υγιείς συνθήκες εργασίας</i>	<i>Ναι</i>	<i>Εθνική συμφωνία συνεργασίας για την ισότητα (1.4.91)</i>
ΙΣΠΑΝΙΑ	<i>Άρθρο 4 του Χάρτη των Εργαζομένων, που τροποποιήθηκε το 1989</i>	<i>Επανόρθωση σε επίπεδο εργασιακών χώρων (πειθαρχικά μέτρα που λαμβάνονται από τον εργοδότη</i>	<i>Να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε να αποτρέψουν τη σεξουαλική παρενόχληση</i>	<i>Ναι</i>	<i>Οι Ισπανικές ενώσεις είναι υπέρ της τροποποίησης του Χάρτη των Εργαζομένων – η Ένωση των Γενικών Εργαζομένων έχει δημοσιεύσει έναν οδηγό για τη σεξουαλική παρενόχληση</i>
ΓΑΛΛΙΑ	<i>Αρθ. 222-33 του ποινικού κώδικα (νόμος των 22.7.92) **</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Επανόρθωση σε επίπεδο εργασιακών χώρων (πειθαρχικά μέτρα που λαμβάνονται από τον εργοδότη)</i> - <i>Επανόρθωση ενώπιον</i> 	<i>Να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να αποτρέψει τις πράξεις για κακοποίηση της αρχής</i>		<i>Οι ενώσεις μπορούν να λάβουν μέτρα ενάντια στον παρενοχλούντα εξ ονόματος του θύματος</i>

		των ποινικών και αστικών δικαστηρίων - Επανόρθωση πριν από τον Συμβιβασμό			
ΕΛΛΑΔΑ	Κανένας νομικός καθορισμός	Καμία συγκεκριμένη επανόρθωση	Να εγγυηθεί συνθήκες εργασίας που προστατεύουν τα ήθη και την προσωπική ακεραιότητα των υπαλλήλων (αρθ. 662 και 228 του αστικού κώδικα)		Κανένα συγκεκριμένο μέτρο
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	Κανένας νομικός καθορισμός	Επανόρθωση πριν από το δικαστήριο εργασίας	Κανένα ειδικό μέτρο		- Πληροφορίες που παρέχονται από τις ενώσεις (οδηγίες, 1987) - Πληροφορίες που παρέχονται από την Ομοσπονδία Ιρλανδικών Εργοδοτών (οδηγίες, 1990)
ΙΤΑΛΙΑ	Κανένας νομικός καθορισμός	Επανόρθωση μέσω των αστικών δικαστηρίων	Κανένα ειδικό μέτρο		Η Ιταλική Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας έχει εγκρίνει ένα ψήφισμα σχετικά με έναν κώδικα συνδικάτων δεοντολογίας σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	Κανένας νομικός καθορισμός	Καμία συγκεκριμένη επανόρθωση	Κανένα ειδικό μέτρο		Κανένα συγκεκριμένο μέτρο
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	Κανένας νομικός καθορισμός	Επανόρθωση σε επίπεδο εργασιακών χώρων (πειθαρχικά μέτρα)	Να παρέχουν στους υπαλλήλους καλές συνθήκες εργασίας, φυσικά και ψυχολογικά		Κανένα συγκεκριμένο μέτρο
ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ	Κανένας νομικός καθορισμός	- Επανόρθωση πριν από ειδικές καταγγελίες (πειθαρχικά μέτρα) - Επανόρθωση ενώπιον	Κανένα ειδικό μέτρο	Ναι	Κανένα συγκεκριμένο μέτρο

		<i>των αστικών δικαστηρίων για τις διακρίσεις λόγω φύλου</i>			
<i>ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ</i>	<i>Κανένας νομικός καθορισμός</i>	<i>Επανάρθωση ενώπιον των αστικών δικαστηρίων για τις διακρίσεις λόγω φύλου</i>	<i>Κανένα ειδικό μέτρο</i>	<i>Ναι</i>	<i>Το Συνέδριο Συνδικάτου (TUC) έχει δημοσιεύσει έναν οδηγό για τη σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο</i>
<i>ΗΝΩΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΕΙΕΣ</i>	<i>Καθορισμός νομολογίας</i>		<i>Να λάβουν αποτελεσματικά προληπτικά μέτρα</i>	<i>Ναι</i>	<i>Κανένα συγκεκριμένο μέτρο</i>
<i>ΙΑΠΩΝΙΑ</i>	<i>Κανένας νομικός καθορισμός</i>	<i>Καμία συγκεκριμένη επανάρθωση</i>	<i>Κανένα ειδικό μέτρο</i>		<i>Κανένα συγκεκριμένο μέτρο</i>

* Το σχέδιο νόμου των 22.9.93 προβλέπει τον ίδιο καθορισμό όπως χρησιμοποιείται από την Κοινότητα

** Για να τεθεί σε ισχύ την 1η Μαρτίου 1994

(European Parliament, 1994)

5. ΚΩΔΙΚΑΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο παρών κώδικας πρακτικής εκδίδεται σύμφωνα με το ψήφισμα του Συμβουλίου των Υπουργών για την προστασία της αξιοπρέπειας των γυναικών και των ανδρών κατά την εργασία και για να συνοδεύσει τη σύσταση της Επιτροπής σχετικά με το θέμα αυτό.

Σκοπός είναι να δοθεί πρακτική καθοδήγηση σε εργοδότες/ισσες, συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργαζομένους/ες για την προστασία της αξιοπρέπειας των ανδρών και των γυναικών κατά την εργασία. Ο κώδικας θα πρέπει να εφαρμόζεται τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα και οι εργοδότες/ισσες να ενθαρρύνονται να ακολουθούν τις συστάσεις που περιέχονται στον κώδικα κατά τρόπο που αρμόζει στο μέγεθος και τη δομή της επιχείρησής τους. Ενδέχεται να ενδείκνυται ιδιαίτερα για μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις να προσαρμόσουν ορισμένα από τα πρακτικά θέματα στις συγκεκριμένες ανάγκες τους.

Ο στόχος είναι να εξασφαλιστεί η πρόληψη οποιασδήποτε σεξουαλικής φύσεως παρενόχλησης και, στην περίπτωση που εμφανιστεί κάποιο κρούσμα, να εξασφαλιστεί ότι είναι δυνατόν να εφαρμοστούν εύκολα οι κατάλληλες διαδικασίες για την αντιμετώπιση του προβλήματος και την αποφυγή της επανάληψής του. Ο κώδικας επιζητά λοιπόν να ενθαρρύνει την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών που θα προβλέπουν εργασιακά περιβάλλοντα χωρίς σεξουαλικές παρενοχλήσεις και στα οποία οι γυναίκες και οι άνδρες θα σέβονται αμοιβαία την ανθρώπινη ακεραιότητα.

Η έκθεση του εμπειρογνώμονα που εκπονήθηκε για λογαριασμό της Επιτροπής αποκάλυψε ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί σοβαρό πρόβλημα για πολλές εργαζόμενες γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα και για έρευνα στα κράτη μέλη απέδειξε, πέρα από κάθε αμφισβήτηση, ότι η σεξουαλική παρενόχληση κατά την εργασία δεν αποτελεί μεμονωμένο φαινόμενο. Αντίθετα είναι σαφές ότι για εκατομμύρια γυναικών στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μια δυσάρεστη και αναπόφευκτη όψη της επαγγελματικής τους ζωής. Ορισμένοι άνδρες επίσης μπορούν να αποτελούν αντικείμενο σεξουαλικής όχλησης και θα πρέπει, φυσικά, να έχουν τα ίδια δικαιώματα με τις γυναίκες ως προς την προστασία της αξιοπρέπειας τους.

Ορισμένες ειδικές ομάδες είναι ιδιαίτερα ευπρόσβλητες στη σεξουαλική παρενόχληση. Η έρευνα σε διάφορα κράτη μέλη, η οποία τεκμηριώνει τη σχέση μεταξύ των κινδύνου σεξουαλικής παρενόχλησης και του ευάλωτου χαρακτήρα του αποδεκτού, δείχνει ότι οι διαζευγμένες και χωρισμένες γυναίκες, οι νέες γυναίκες και οι νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας και εκείνες με αντικανονικές ή προσωρινές συμβάσεις απασχόλησης, γυναίκες εργαζόμενες σε μη παραδοσιακές εργασίες,

γυναίκες με αναπηρίες, ομοφυλόφιλες γυναίκες και γυναίκες προερχόμενες από φυλετικές μειονότητες είναι δυσανάλογα εκτεθειμένες στον κίνδυνο. Ομοφυλόφιλοι άνδρες και νέοι άνδρες είναι επίσης ευπρόσβλητοι σε παρενόχλησεις. Είναι αναμφισβήτητο ότι η παρενόχληση σεξουαλικής φύσης υπονομεύει την αξιοπρέπεια στην εργασία εκείνων που την υφίστανται και είναι αδύνατον να αντιμετωπιστεί μια τέτοια παρενόχληση ως ενδεδειγμένη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας.

Η σεξουαλική παρενόχληση «μολύνει» το εργασιακό περιβάλλον και μπορεί να έχει καταστροφικό αποτέλεσμα στην υγεία, στην εμπιστοσύνη, στο ηθικό και στην απόδοση εκείνων που την υφίστανται. Η αγωνία και το άγχος που προκαλούνται από τη σεξουαλική παρενόχληση οδηγούν συνήθως εκείνους που την υφίστανται να ζητούν άδεια λόγω ασθενείας από την εργασία, να είναι λιγότερο αποτελεσματικοί όταν εργάζονται ή να εγκαταλείπουν την εργασία τους για αναζήτηση εργασίας αλλού. Οι εργαζόμενοι/ες υφίστανται συχνά τις αρνητικές συνέπειες της ίδιας της παρενόχλησης και βραχυπρόθεσμες καθώς και μακροπρόθεσμες βλάβες στις προοπτικές εργασίας τους εάν αναγκασθούν να αλλάξουν εργασία. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί επίσης να έχει επιπτώσεις για τους/τις εργαζόμενους/ες όχι μόνο εκείνους/ες που αποτελούν το αντικείμενο ανεπιθύμητης συμπεριφοράς αλλά και εκείνους/ες που είναι μάρτυρες σ' αυτήν ή είναι γνώστες της.

Υπάρχουν επίσης αρνητικές συνέπειες της σεξουαλικής παρενόχλησης και για τους/τις εργοδότες/ισσες. Αυτή έχει άμεση επίπτωση στην αποδοτικότητα της επιχείρησης της οποίας το προσωπικό επιζητά τη λήψη άδειας λόγω ασθενείας ή παραιτείται της εργασίας του λόγω σεξουαλικής όχλησης, καθώς και στην οικονομική αποτελεσματικότητα της επιχείρησης όπου η παραγωγικότητα των εργαζομένων μειώνεται λόγω του γεγονότος ότι βρίσκονται υποχρεωμένοι/ες να εργάζονται σε περιβάλλον στο οποίο δε γίνεται σεβαστή η ακεραιότητα του ατόμου.

Γενικά η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί εμπόδιο για τη σωστή ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και η Επιτροπή ανέλαβε τη δέσμευση να ενθαρρύνει την ανάπτυξη εκτενών μέτρων για τη βελτίωση αυτής της ένταξης.

ΟΡΙΣΜΟΣ

Σεξουαλική παρενόχληση σημαίνει ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή άλλη συμπεριφορά βασιζόμενη στη διαφορά φύλου που θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία και η οποία εκφράζεται λόγω ή έργω.

Έτσι, ποικίλες συμπεριφορές μπορούν να θεωρηθούν ότι αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση. Είναι απαράδεκτο, εφόσον μια τέτοια συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη, παράλογη και προσβλητική γι' αυτόν/ήν που την υφίσταται, η απόκρουση ή η υποταγή ενός ατόμου σε μια τέτοια συμπεριφορά εκ μέρους των εργοδοτών ή εργαζομένων (περιλαμβανομένων ιεραρχικά ανωτέρων ή ομοιοβάθμων) να χρησιμοποιείται φανερά ή συγκαλυμμένα ως βάση για την λήψη απόφασης, η

οποία επηρεάζει την πρόσβαση του ατόμου αυτού σε επαγγελματική κατάρτιση ή στην απασχόληση, σε συνέχιση της απασχόλησης, στην προαγωγή, σε αποφάσεις που ρυθμίζουν θέματα αμοιβής ή άλλα υπηρεσιακά θέματα ή/και μια τέτοια συμπεριφορά δημιουργεί για το θιγόμενο πρόσωπο εργασιακό περιβάλλον χαρακτηριζόμενο από φόβο, εχθρότητα ή ταπείνωση.

Το ουσιώδες χαρακτηριστικό της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ότι αυτή είναι ανεπιθύμητη από το θιγόμενο, καθώς ανήκει σε κάθε άτομο η εκλογή να προσδιορίσει ποια συμπεριφορά είναι αποδεκτή γι' αυτό και ποια θεωρεί ως προσβλητική. Το σεξουαλικού χαρακτήρα ενδιαφέρον καθίσταται σεξουαλική παρενόχληση εφόσον συνεχίζεται, αφού έχει γίνει σαφές από το θιγόμενο ότι θεωρείται προσβλητικό, αν και ένα μεμονωμένο κρούσμα παρενόχλησης μπορεί να αποτελεί κι αυτό σεξουαλική παρενόχληση εφόσον είναι αρκετά σοβαρό. Ο ανεπιθύμητος χαρακτήρας της συμπεριφοράς είναι αυτό που διακρίνει τη σεξουαλική παρενόχληση από τη φιλική συμπεριφορά, η οποία είναι ευπρόσδεκτη και αμοιβαία.

Η ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΕΥΘΥΝΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Η συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά που βασίζεται στη διαφορά φύλου και θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία ενδέχεται να είναι αντίθετη στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, κατά την έννοια των άρθρων 3, 4 και 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας. Βάσει αυτής της αρχής δεν επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό με την οικογενειακή κατάσταση.

Υπό ορισμένες συνθήκες και ανάλογα με το εθνικό δίκαιο, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να αποτελεί επίσης ποινικά κολάσιμο αδίκημα ή μπορεί να παραβαίνει άλλες υποχρεώσεις επιβαλλόμενες από το νόμο, ιδίως σε θέματα υγείας και ασφάλειας ή υποχρέωση, συμβατική ή άλλου είδους, που επιβάλλεται στους/ις εργοδότες/ισσες. Από τη στιγμή που η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μια μορφή κακής συμπεριφοράς ενός εργαζομένου ατόμου, οι εργοδότες/ισσες έχουν την υποχρέωση να την αντιμετωπίσουν, όπως θα έκαναν για οιαδήποτε άλλη μορφή κακής συμπεριφοράς εργαζόμενου, καθώς επίσης και να απέχουν οι ίδιοι/ες από κάθε όχληση των εργαζομένων. Εφόσον η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια, οι εργοδότες/ισσες έχουν την ευθύνη λήψης μέτρων ελαχιστοποίησης του κινδύνου, όπως ακριβώς οφείλουν να πράττουν και για άλλους κινδύνους. Εφόσον η σεξουαλική παρενόχληση συχνά αποτελεί κατάχρηση εξουσίας, οι εργοδότες/ισσες πρέπει να έχουν την ευθύνη για την κακή χρήση των εξουσιών που μεταβιβάζουν σε άλλους/ες.

Ο κώδικας αυτός εστιάζεται, εντούτοις, στη σεξουαλική παρενόχληση ως πρόβλημα διάκρισης μεταξύ φύλων. Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί διάκριση λόγω φύλου καθόσον το φύλο του θιγόμενου αποτελεί τον καθοριστικό παράγοντα της παρενόχλησης. Όσον αφορά τη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά, που βασίζεται στη διαφορά φύλου και θίγει την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών κατά την εργασία, σε ορισμένα κράτη μέλη έχει ήδη διαπιστωθεί ότι αντίκειται στους εθνικούς νόμους περί ίσης μεταχείρισης και οι εργοδότες/ισσες έχουν την ευθύνη για την εξασφάλιση εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από παρόμοια συμπεριφορά.

Καθώς η σεξουαλική παρενόχληση είναι συνήθως συνάρτηση της θέσης των γυναικών στην ιεραρχία της εργασίας, οι πολιτικές για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής όχλησης φαίνεται ότι θα είναι πολύ αποτελεσματικότερες εάν συνδέονται με μια ευρύτερη πολιτική προώθησης ίσων ευκαιριών και βελτίωσης της θέσης των γυναικών. Οδηγίες για τα μέτρα που μπορούν να ληφθούν γενικά για την εφαρμογή ίσων ευκαιριών περιέχονται στον οδηγό θετικής δράσης της Επιτροπής.

Ομοίως, μια διαδικασία αντιμετώπισης των καταγγελιών σεξουαλικών παρενοχλήσεων θα μπορούσε να θεωρηθεί ως ένα από τα πολυάριθμα στοιχεία της στρατηγικής για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Ο πρωτεύων στόχος θα πρέπει να είναι η αλλαγή της ατομικής συμπεριφοράς και στάσης, καθώς και η επιδίωξη πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

Η πλειονότητα των συστάσεων που περιέχονται στον παρόντα κώδικα αφορούν δράση των εργοδοτών καθόσον οι εργοδότες έχουν σαφείς ευθύνες για την εξασφάλιση της προστασίας της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν επίσης ευθύνες έναντι των μελών τους και μπορούν και πρέπει να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Συνιστάται να εξεταστεί το θέμα της παρεμβολής κατάλληλων όρων στις συλλογικές συμβάσεις στο πλαίσιο της διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων, με στόχο την επίτευξη ενός περιβάλλοντος εργασίας απαλλαγμένου από ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή άλλης συμπεριφοράς, βασιζόμενης στη διαφορά φύλου που θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία και περιβάλλοντος χωρίς αντίποινα εις βάρος του καταγγέλλοντος ή άλλου ατόμου που επιθυμεί να παράσχει ή παρέχει αποδεικτικά στοιχεία στην περίπτωση καταγγελίας.

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

Οι πολιτικές και οι διαδικασίες που συνιστώνται παρακάτω, θα πρέπει να υιοθετηθούν όπου ενδείκνυται, μετά από διαβούλευση ή διαπραγμάτευση με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ή τους/τις εκπροσώπους των εργαζομένων. Η εμπειρία δείχνει ότι οι στρατηγικές με τις οποίες δημιουργείται και διατηρείται ένα εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο η αξιοπρέπεια των εργαζομένων γίνεται σεβαστή, είναι αποτελεσματικότερες όταν αποφασίζονται από κοινού.

Θα πρέπει να τονισθεί ότι ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ότι οι εργαζόμενοι/ες που υπόκεινται σ' αυτήν είναι συχνά απρόθυμοι/ες να την καταγγείλουν. Η απουσία καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης σε ένα συγκεκριμένο οργανισμό, κατά συνέπεια, δεν σημαίνει κατ' ανάγκη την απουσία περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης. Μπορεί να σημαίνει πως οι αποδέκτες της σεξουαλικής όχλησης πιστεύουν ότι δεν υπάρχει λόγος καταγγελίας καθόσον δεν επιτυγχάνουν τίποτα με αυτό ή επειδή θεωρείται κάτι το τετριμμένο ή επειδή ο/η καταγγέλων/ουσα οδηγείται σε γελοιοποίηση ή φοβάται τυχόν αντίποινα. Η εφαρμογή των συστάσεων για θέματα πρόληψης και των διαδικασιών που περιγράφονται παρακάτω θα διευκολύνει στη δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς παρόμοιες ανησυχίες.

A. ΠΡΟΛΗΨΗ

i) Δήλωση αρχής

Ως ένα πρώτο βήμα για την επίδειξη του ενδιαφέροντος των ανώτερων διευθυντικών στελεχών και της δέσμευσης τους προς επίλυση του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης, οι εργοδότες/ισσες θα πρέπει να προβούν σε δήλωση αρχής στην οποία θα αναφέρεται ρητά ότι όλα τα εργαζόμενα πρόσωπα έχουν το δικαίωμα να τυγχάνουν αξιοπρεπούς μεταχείρισης, ότι η σεξουαλική παρενόχληση κατά την εργασία δεν θα είναι επιτρεπτή ή ανεκτή, και ότι οι εργαζόμενοι/ες έχουν το δικαίωμα καταγγελίας της, εφόσον αυτή λάβει χώρα.

Συνιστάται η δήλωση αρχής να διασαφηνίζει τι θεωρείται ανάρμοστη συμπεριφορά κατά την εργασία και να εξηγεί ότι μια τέτοια συμπεριφορά, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, ενδέχεται να είναι παράνομη. Συνιστάται η δήλωση, να επιβάλλει την υποχρέωση στους/ις διευθυντές/ντριες και επόπτες/τριες, της εφαρμογής της πολιτικής και της λήψης διορθωτικών μέτρων για την εξασφάλιση της συμμόρφωσης προς αυτή. Θα πρέπει επίσης να ανατεθεί το καθήκον σ' όλους τους/τις εργαζομένους/ες να συμμορφώνονται με την πολιτική αυτή και να εξασφαλίζουν ότι οι συνάδελφοι τους αποτελούν το αντικείμενο μεταχείρισης χαρακτηριστιζόμενης από σεβασμό και αξιοπρέπεια.

Επιπλέον, συνιστάται να επεξηγηθεί στη δήλωση η διαδικασία η οποία θα πρέπει να ακολουθείται από τους/τις εργαζομένους/ες που υπόκεινται σε σεξουαλική παρενόχληση κατά την εργασία, ώστε να τους/τις παρέχεται βοήθεια και

να προσδιορίζεται προς ποιους θα πρέπει να απευθυνθεί η καταγγελία τους· ότι σε μια επιχείρηση οι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης θα αντιμετωπίζονται σοβαρά, συνοπτικά και εμπιστευτικά και ότι οι εργαζόμενοι/ες θα προστατεύονται έναντι κάθε δυσμενούς διάκρισης ή αντιποίνων λόγω της καταγγελίας. Θα πρέπει επίσης να προσδιοριστεί ότι θα λαμβάνονται τα κατάλληλα πειθαρχικά μέτρα κατ' εκείνων των εργαζομένων που θα κριθούν ένοχοι/ες σεξουαλικής παρενόχλησης.

ii) Κοινοποίηση της δήλωσης αρχής

Μόλις η δήλωση ολοκληρωθεί, είναι σημαντικό να εξασφαλισθεί ότι αυτή θα κοινοποιηθεί όντως προς όλους τα εργαζόμενα άτομα, ώστε αυτά να είναι ενήμερα του γεγονότος ότι έχουν το δικαίωμα να καταγγείλουν και να πληροφορηθούν προς ποιόν πρέπει να απευθύνουν την καταγγελία τους· ότι η καταγγελία τους θα εξετασθεί έγκαιρα και σωστά και ότι έτσι οι εργαζόμενοι/ες θα είναι ενήμεροι/ες των πιθανών συνεπειών που θα υποστούν αν προβούν σε πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Μια τέτοια κοινοποίηση θα τονίσει τη δέσμευση της διεύθυνσης για εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και προώθησης ενός εργασιακού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο δεν θα βρίσκει θέση παρόμοια συμπεριφορά.

iii) Ευθύνη

Όλα τα εργαζόμενα άτομα έχουν την ευθύνη να βοηθούν την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο η αξιοπρέπεια των εργαζομένων γίνεται σεβαστή και οι διευθύνοντες/ουσες, περιλαμβανομένων των εποπτών/τριών, έχουν ένα ιδιαίτερο καθήκον να εξασφαλίσουν ότι δεν υφίσταται περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας για τους οποίους είναι υπεύθυνοι/ες. Συνιστάται οι διευθύνοντες/ουσες να εξηγήσουν την πολιτική του οργανισμού στο προσωπικό τους και να λάβουν μέτρα για τη θετική προώθηση της πολιτικής. Οι διευθύνοντες/ουσες θα πρέπει επίσης να ανταποκρίνονται άμεσα και να υποστηρίζουν οποιοδήποτε μέλος του προσωπικού καταγγέλλει ότι υπέστη σεξουαλική όχληση· να παρέχουν πλήρεις και σαφείς συμβουλές σχετικά με τη διαδικασία που θα πρέπει να ακολουθηθεί· να διαφυλάσσουν το απόρρητο σε οποιοδήποτε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και να διασφαλίσουν ότι δεν τίθεται περαιτέρω πρόβλημα σεξουαλικής παρενόχλησης ή αντιποίνων μετά τη διευθέτηση του θέματος της καταγγελίας.

iv) Επιμόρφωση

Ένα σημαντικό μέσο εξασφάλισης ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν θα λαμβάνει χώρα και ότι, εφόσον λάβει χώρα, το πρόβλημα θα επιλυθεί αποτελεσματικά είναι η πρόβλεψη επιμόρφωσης για διευθύνοντες/ουσες και επόπτες/τριες. Μια τέτοια επιμόρφωση θα αποβλέπει στον εντοπισμό των παραγόντων που συμβάλλουν στη δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς σεξουαλική παρενόχληση και στο να συνειδητοποιήσουν οι συμμετέχοντες/ουσες τις ευθύνες τους σύμφωνα με την πολιτική του/τις εργοδότη και σχετικά με τα προβλήματα που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν.

Επιπρόσθετα, εκείνοι/ες που διαδραματίζουν επίσημο ρόλο σε οποιαδήποτε διαδικασία επίσημης καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης θα πρέπει να λαμβάνουν εξειδικευμένη επιμόρφωση, όπως αυτή που περιγράφεται παραπάνω.

Ενδείκνυται επίσης η παράθεση πληροφοριών σχετικά με την πολιτική του οργανισμού όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση και τις διαδικασίες αντιμετώπισης της ως μέρος των κατάλληλων προγραμμάτων πληροφόρησης και επιμόρφωσης των υπαλλήλων.

B. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ

Η διαμόρφωση σαφών και επακριβών διαδικασιών για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, έχει πολύ μεγάλη σημασία. Οι διαδικασίες θα πρέπει να εξασφαλίζουν την επίλυση των προβλημάτων κατά τρόπο αποτελεσματικό και ουσιαστικό. Η πρακτική καθοδήγηση για τους/τις εργαζομένους/ες ως προς τον τρόπο αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, όταν αυτή λάβει χώρα, και ως προς τις συνέπειες της θα καταστήσουν πιθανότερη τη δυνατότητα έγκαιρης αντιμετώπισης παρόμοιας τακτικής. Μια τέτοια καθοδήγηση θα πρέπει φυσικά να επισύρει την προσοχή στα νομικά δικαιώματα του εργαζομένου ατόμου και στα οιαδήποτε χρονικά όρια εντός των οποίων θα πρέπει αυτά να ασκηθούν.

ι) Ανεπίσημη επίλυση των προβλημάτων

Οι περισσότεροι/ες παρενοχλούμενοι/ες επιθυμούν απλώς να σταματήσει αυτή η κατάσταση. Θα πρέπει να είναι δυνατές τόσο οι ανεπίσημες όσο και οι επίσημες μέθοδοι επίλυσης των προβλημάτων.

Οι εργαζόμενοι/ες θα πρέπει να ενημερωθούν ότι, αν είναι δυνατό, θα πρέπει να προσπαθήσουν να επιλύσουν το πρόβλημα ανεπίσημα σε πρώτη φάση. Σε ορισμένες περιπτώσεις ενδέχεται να είναι δυνατό και επαρκές για τον/την εργαζόμενο/η να εξηγήσει σαφώς στο άτομο που προκαλεί την ανεπιθύμητη συμπεριφορά ότι αυτή είναι ενοχλητική, ότι τον/την προσβάλλει, ότι του/της δημιουργεί δυσάρεστη κατάσταση και ότι παρενοχλεί την εργασία του/της.

Σε περιπτώσεις κατά τις οποίες είναι πολύ δύσκολο ή προξενεί αμηχανία σε ένα άτομο να προβεί στο διάβημα αυτό από μόνο του, μια εναλλακτική προσέγγιση θα ήταν να αναζητήσει υποστήριξη ή την ανάληψη πρωτοβουλίας από κάποιο κατανοούντα φίλο ή έμπιστο σύμβουλο.

Αν η ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνεχίζεται ή αν δεν ενδείκνυται η ανεπίσημη επίλυση του προβλήματος θα πρέπει να επιλεγεί η επίσημη διαδικασία καταγγελίας.

ii) Παροχή συμβουλών και συνδρομής

Συνιστάται να υποδεικνύουν οι εργοδότες/ισσες κάποιο πρόσωπο που θα παρέχει συμβουλές και συνδρομή στους/ις εργαζομένους/ες που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση και να παρέχουν, όπου είναι δυνατό, την αρμοδιότητα να βοηθά στην επίλυση κάθε προβλήματος, είτε ανεπίσημα είτε με επίσημα μέσα. Θα ήταν χρήσιμο ο/η εν λόγω υπάλληλος να οριστεί με τη σύμφωνη γνώμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή των εργαζομένων, καθόσον αυτό είναι πιθανό να ενισχύσει την απόμερους αυτών αποδοχή του/της. Τα άτομα αυτά θα μπορούν να επιλεγούν από τα τμήματα προσωπικού ή τα τμήματα ίσων ευκαιριών π.χ. Σε ορισμένους οργανισμούς ορίζονται ως «εμπιστευτικοί σύμβουλοι» ή «κατανοούντες φίλοι». Συχνά ο ρόλος αυτός μπορεί να αναληφθεί από κάποιον/α προερχόμενο/η από τη συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή ομάδες υποστήριξης γυναικών.

Οποιοδήποτε και αν είναι το υπεύθυνο στον οργανισμό, συνιστάται το άτομο αυτό να λαμβάνει την κατάλληλη κατάρτιση για την καλύτερη μέθοδο επίλυσης προβλημάτων και αναλυτικότερα για την πολιτική και τις διαδικασίες του οργανισμού, ώστε να μπορεί να εκπληρώσει το ρόλο κατά τρόπο αποτελεσματικό. Είναι επίσης σημαντικό να του παρέχονται τα κατάλληλα μέσα για την εκτέλεση των καθηκόντων του και να είναι προστατευμένο έναντι κάθε δυσμενούς μεταχείρισης λόγω της υποστήριξης ατόμων που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση.

iii) Διαδικασία καταγγελίας

Συνιστάται, η προσφυγή σε επίσημη διαδικασία καταγγελίας όταν ο/η καταγγέλων/ουσα κρίνει τις προσπάθειες ανεπίσημης επίλυσης ως ακατάλληλες, όταν οι ανεπίσημες προσπάθειες επίλυσης του προβλήματος έχουν αποβεί άκαρπες ή στις περιπτώσεις όπου το αποτέλεσμα δεν ήταν ικανοποιητικό, να υφίσταται επίσημη διαδικασία καταγγελίας. Η διαδικασία θα πρέπει να παρέχει στους/ις εργαζομένους/ες την πεποίθηση ότι ο εργοδοτικός οργανισμός θα λαμβάνει σοβαρά υπόψη τις καταγγελίες περί σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ως εκ της φύσης της, η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να καθιστά δυσχερή τη χρήση των συνήθων οδών υποβολής καταγγελιών, λόγω της κατάστασης αμηχανίας που προκαλεί, του φόβου ότι δεν θα ληφθεί σοβαρά, του φόβου προσβολής της υπόληψης, φόβου αντιποίνων ή πρόκλησης βλάβης στο εργασιακό περιβάλλον. Κατά συνέπεια, μια επίσημη διαδικασία θα πρέπει να προσδιορίζει προς ποιόν ο/η εργαζόμενος/η θα πρέπει να υποβάλει την καταγγελία του/ης και θα πρέπει επίσης να παρέχει εναλλακτική λύση εάν υπό τις συγκεκριμένες συνθήκες η συνήθης διαδικασία υποβολής παραπόνων δεν ενδείκνυται, π.χ. λόγω του ότι ο καταγγελλόμενος ως υπεύθυνος της παρενόχλησης είναι ο άμεσος προϊστάμενος του εργαζομένου. Είναι επίσης ενδεδειγμένο να προβλεφθεί για τους/ις

εργαζομένους/ες να απευθύνουν την καταγγελία σε πρώτη φάση σε κάποιο πρόσωπο του ίδιου φύλου, εφόσον το επιθυμούν.

Μια ενδεικνυόμενη πρακτική για τους/τις εργοδότες/ισσες είναι η καταγραφή και επανεξέταση των καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση και του τρόπου επίλυσης του προβλήματος αυτού, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι διαδικασίες που έχουν θεσπίσει όντως λειτουργούν.

iv) Έρευνες

Είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί ότι οι εσωτερικές έρευνες αναφορικά με κάθε καταγγελία αποτελούν αντικείμενο χειρισμού με ευαισθησία και με το δέοντα σεβασμό για τα δικαιώματα αμφοτέρων των πλευρών, τόσο του/τις καταγγέλλοντος/ουσας όσο και του/της υποτιθέμενου/ης δράστη. Η έρευνα θα πρέπει να είναι ανεξάρτητη και αντικειμενική. Εκείνοι που διεξάγουν την έρευνα δεν θα πρέπει να συνδέονται με το θέμα καθ' οιονδήποτε τρόπο και κάθε προσπάθεια θα πρέπει να καταβάλλεται για την γρήγορη επίλυση του θέματος. Τα παράπονα θα πρέπει να εξετάζονται γρήγορα και η διαδικασία θα πρέπει να θέτει ένα χρονικό όριο εντός του οποίου θα εξετάζονται οι καταγγελίες, λαμβάνοντας υπόψη και τυχόν χρονικά όρια που ορίζονται από την εθνική νομοθεσία για την υποβολή της καταγγελίας με τα συνήθη νόμιμα μέσα.

Ενδείκνυται αμφότερες οι πλευρές, ήτοι ο/η καταγγέλλον/ουσα και ο/η καταγγελλόμενος/η, να έχουν το δικαίωμα να συνοδεύονται ή να εκπροσωπούνται, ίσως από ένα εκπρόσωπο της συνδικαλιστικής τους ένωσης ή ένα φίλο ή συνάδελφο. Ο/η καταγγελλόμενος/η θα πρέπει να λαμβάνει πλήρη στοιχεία ως προς τη φύση της καταγγελίας και να έχει τη δυνατότητα να απαντήσει σ' αυτήν και θα πρέπει καθόλη τη διάρκεια οποιασδήποτε έρευνας τέτοιας μορφής να τηρείται αυστηρή εχεμύθεια. Όταν είναι απαραίτητο να ερωτηθούν μάρτυρες, θα πρέπει να τους τονισθεί η σημασία της εχεμύθειας.

Πρέπει να αναγνωρισθεί ότι η εξιστόρηση της εμπειρίας σεξουαλικής όχλησης είναι δύσκολη και μπορεί να θίξει την αξιοπρέπεια του εργαζομένου προσώπου. Επομένως, δεν πρέπει να απαιτείται από τον/την καταγγέλλοντα/ουσα να εκθέτει επανειλημμένα τα καταγγελλόμενα περιστατικά εφόσον αυτό δεν είναι αναγκαίο.

Η έρευνα θα πρέπει να επικεντρωθεί στα γεγονότα που αναφέρονται στην καταγγελία και συνιστάται στον/ην εργοδότη να τηρεί πλήρη πρακτικά όλων των συνεδριάσεων και ερευνών.

iv) Πειθαρχική δίωξη

Συνιστάται οι παραβάσεις της πολιτικής για την προστασία της αξιοπρέπειας των εργαζομένων κατά την εργασία να αντιμετωπίζονται ως πειθαρχικό παράπτωμα και οι πειθαρχικοί κανόνες θα πρέπει να καθιστούν σαφές ότι πρόκειται για ακατάλληλη συμπεριφορά κατά την εργασία. Ενδείκνυται επίσης να εξασφαλιστεί ότι η δέσμη κυρώσεων που θα αντιμετωπίζουν οι παραβάτες/ισσες θα αναφέρεται σαφώς και επίσης θα είναι σαφές ότι θα αποτελεί παράπτωμα ο κατατρεγμός ή η επιβολή αντιποίνων σε εργαζόμενο/η επειδή καλόπιστα κατήγγειλε μια σεξουαλική παρενόχληση.

Όταν η καταγγελία κριθεί βάσιμη και αποφασιστεί ότι είναι απαραίτητη η αλλαγή του χώρου ή τόπου εργασίας του ενός των δύο μερών, θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή, όπου αυτό είναι δυνατό, ώστε να επιτραπεί στον/ην καταγγέλοντα/ουσα να επιλέξει κατά πόσο επιθυμεί να παραμείνει στην θέση του ή να μετατεθεί σε άλλη. Δεν θα πρέπει να υπάρξει η παραμικρή υπόνοια ότι ο/η καταγγέλων/ουσα, του/της οποίου/ας η καταγγελία κρίθηκε βάσιμη, υφίσταται οιαδήποτε κύρωση και επιπρόσθετα όταν κρίνεται βάσιμη μια καταγγελία, ο/η εργοδότης θα πρέπει να παρακολουθεί την κατάσταση ώστε να βεβαιωθεί ότι η παρενόχληση δεν επαναλαμβάνεται.

Έστω και αν μια καταγγελία δεν κριθεί βάσιμη π.χ. επειδή τα αποδεικτικά στοιχεία δεν θεωρήθηκαν επαρκή, θα πρέπει να καταβάλλεται προσπάθεια για μετάθεση ή διαφορετικό προγραμματισμό της εργασίας ενός εκ των δύο μερών παρά να ζητηθεί από αυτά να συνεχίσουν να εργάζονται μαζί παρά τη θέληση τους.

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί θέμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όπως και των εργοδοτών. Ενδείκνυται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να διατυπώνουν και να εκδίδουν σαφείς δηλώσεις αρχής σε ό,τι αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση και να λαμβάνουν μέτρα για την ενημέρωση των εργαζομένων ως προς το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ώστε να βοηθήσουν στη δημιουργία περιβάλλοντος μέσα στο οποίο το πρόβλημα αυτό ούτε θα παραβλέπεται, ούτε θα αγνοείται. Για παράδειγμα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα μπορούσαν να παρέχουν σε όλα τα στελέχη και εκπροσώπους τους κατάρτιση σε θέματα ισότητας συμπεριλαμβανομένης και της αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να περιλαμβάνουν τέτοιες πληροφορίες σε μαθήματα κατάρτισης υπό την αιγίδα ή την έγκριση της συνδικαλιστικής οργάνωσης, καθώς και στις πληροφορίες σχετικά με την πολιτική της. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αναμένεται να προβαίνουν σε δήλωση ότι η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί

ανάρμοστη συμπεριφορά και να επιμορφώνουν τα μέλη και τα στελέχη τους σχετικά με τις συνέπειες της παρενόχλησης.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει επίσης να συνεξετάζουν το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης με τους/τις εργοδότες/ισσες και να ενθαρρύνουν την υιοθέτηση κατάλληλων πολιτικών και διαδικασιών για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών κατά την εργασία μέσα στον οργανισμό. Συνιστάται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να ενημερώσουν τα μέλη τους σχετικά με το δικαίωμα τους να μην παρενοχλούνται σεξουαλικά κατά την εργασία και να παράσχουν στα μέλη σαφή καθοδήγηση ως προς το τι πρέπει να κάνουν εάν υποστούν τέτοια παρενόχληση, περιλαμβανόμενης και της καθοδήγησης αναφορικά με τα υφιστάμενα σχετικά νόμιμα δικαιώματα τους.

Όταν υποβληθούν καταγγελίες, είναι σημαντικό για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, να τις εξετάζουν με σοβαρότητα και κατανόηση και να εξασφαλίσουν ότι ο/η καταγγέλων/ουσα έχει τη δυνατότητα εκπροσώπησης του/ης, εάν πρόκειται να δοθεί συνέχεια στην καταγγελία του/ης. Είναι σημαντικό να δημιουργηθεί περιβάλλον, στο οποίο τα μέλη να αισθάνονται ικανά να προβούν σε τέτοιες καταγγελίες γνωρίζοντας ότι θα έχουν τη συμπάθεια και την υποστήριξη των εκπροσώπων της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να εξετάσουν την περίπτωση διορισμού ειδικά εκπαιδευμένων στελεχών για την παροχή οδηγιών και συμβουλών σε μέλη τους που καταγγέλλουν πράξεις σεξουαλικής παρενόχλησης και να ενεργήσουν για λογαριασμό τους εάν χρειαστεί. Κάτι τέτοιο θα αποτελέσει σημαντική υποστήριξη. Θα ήταν σκόπιμο να εξασφαλισθεί ότι υπάρχει ικανοποιητικός αριθμός γυναικών για την υποστήριξη γυναικών που υφίστανται σεξουαλικές παρενοχλήσεις.

Συνιστάται επίσης, όπου η συνδικαλιστική οργάνωση εκπροσωπεί αμφοτέρους, τον/την καταγγέλοντα/ουσα και τον/την καταγγελλόμενο/η, στη διαδικασία καταγγελίας να καθίσταται σαφές ότι η οργάνωση δεν ανέχεται την προσβλητική συμπεριφορά λόγω του ότι παρέχει εκπροσώπηση. Σε κάθε περίπτωση, το ίδιο άτομο δεν πρέπει να εκπροσωπεί αμφότερες τις πλευρές.

Συνιστάται στα μέλη να τηρείται αρχείο περιστατικών από τον/ην εργαζόμενο/η που ήταν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης διότι αυτό θα βοηθήσει στην αποτελεσματικότερη διεκπεραίωση κάθε επίσημης ή ανεπίσημης καταγγελίας και ότι η οργάνωση επιθυμεί να τηρείται ενήμερη για κάθε περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης και ότι θα τηρείται το απόρρητο κάθε τέτοιας πληροφορίας. Συνιστάται επίσης η οργάνωση να παρακολουθεί και να επανεξετάζει το αρχείο της για θέματα καταγγελιών και εκπροσώπησης καταγγελλομένων και καταγγελλόντων, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητα της ανταπόκρισης της στις ανάγκες αυτές.

ΕΥΘΥΝΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι εργαζόμενοι/ες έχουν σαφή ρόλο να διαδραματίσουν, βοηθώντας στη δημιουργία περιβάλλοντος κατά την εργασία, στο οποίο η σεξουαλική παρενόχληση θα είναι απαράδεκτη. Μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη σεξουαλικής παρενόχλησης μέσω ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σχετικά με το θέμα αυτό και εξασφαλίζοντας ότι η συνήθης συμπεριφορά αυτών και των συναδέλφων τους δεν προσβάλλει.

Οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να συμβάλλουν πολύ στην αποθάρρυνση κάθε είδους σεξουαλικής παρενόχλησης, καθιστώντας σαφές ότι θεωρούν μια τέτοια συμπεριφορά απαράδεκτη και υποστηρίζοντας συναδέλφους που υφίστανται τέτοια μεταχείριση και σκέπτονται να υποβάλουν καταγγελία.

Οι εργαζόμενοι/ες που είναι οι ίδιοι/ες θύματα παρενόχλησης θα πρέπει, όπου είναι πρακτικά δυνατό, να δηλώνουν στο/η δράστη ότι η συμπεριφορά του/ης είναι ανεπιθύμητη και απαράδεκτη. Εφόσον αυτός/η κατανοήσει σαφώς ότι η συμπεριφορά του/ης δεν είναι ευπρόσδεκτη, αυτό ενδέχεται να είναι αρκετό για την παύση της παρενόχλησης. Αν η συμπεριφορά αυτή συνεχισθεί, οι εργαζόμενοι/ες θα πρέπει να ενημερώσουν την διεύθυνση ή/και το συνδικαλιστικό τους εκπρόσωπο μέσω των καταλλήλων οδών και να ζητήσουν συνδρομή για την παύση της παρενόχλησης, είτε με ανεπίσημους είτε με επίσημους τρόπους. (Δουλκερή, 1994)

6. ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΚΑΝΕΤΕ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Αν είστε πεπεισμένοι ότι έχετε πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης, μην το αρνείστε και μην συγχωρείτε τον/ην δράστη. Η άρνηση απλώς σας εμποδίζει να αντιμετωπίσετε το πρόβλημα και επιτρέπει στον/ην δράστη να συνεχίσει.

- Μην κατηγορείτε τον εαυτό σας. Αν δεν έχετε κάνει τίποτα για να προκαλέσετε την ανεπιθύμητη συμπεριφορά δεν φταίτε σε τίποτα.
- Μην αγνοείτε τον/ην δράστη. Στο 75% των περιπτώσεων η κατάσταση χειροτερεύει αν τον/ην αγνοήσετε.
- Μην προσπαθείτε να αντιμετωπίσετε την κατάσταση με το να τον/ην αποφεύγετε. Βλάπτετε μ' αυτό τον τρόπο την απόδοσή σας.

Αναλάβετε δράση:

- Ø Αξιολογήστε με ψυχραιμία την κατάσταση.
- Ø Κρατήστε ψηλά το κεφάλι.
- Ø Κρατήστε σθεναρή στάση. Μην δραματοποιείτε τα πράγματα και μην εξοργίζεστε.
- Ø Ενισχύστε αυτά που λέτε με τη ανάλογη γλώσσα του σώματος.

- Ø Πείτε στον/ην δράστη, άμεσα και ψύχραιμα, ότι αυτή η συμπεριφορά σας προσβάλλει και δεν πρέπει να επαναληφθεί. Για παράδειγμα: "Όταν με λες 'μωρό μου' και βάζεις τα χέρια σου γύρω απ' τους ώμους μου, νιώθω προσβεβλημένος/η γιατί θέλω να μου φέρεσαι σαν ενήλικας και να με αντιμετωπίζεις με σεβασμό. Έτσι δεν γίνεστε ούτε εχθρικοί ούτε εριστικοί. Μιλώντας στο πρώτο πρόσωπο δεν φαίνεται ότι κατηγορείτε. Ή μπορείτε να ζητήσετε κάτι συγκεκριμένο: "Σε παρακαλώ, σταμάτα να κάνεις αυτά τα αστεία. Δεν τα βρίσκω διασκεδαστικά και με φέρνουν σε δύσκολη θέση."
- Ø Καταγράψτε το περιστατικό.
- Ø Καταγράψτε τη συνάντηση σας μαζί του/ης.
- Ø Μιλήστε σε κάποιο άλλο άτομο για την κατάσταση - καλύτερα στον/ην προϊστάμενο/η σας. Καταγράψτε και αυτή τη συνάντηση.
- Ø Αν το περιστατικό επαναληφθεί, προχωρήστε σε επίσημη καταγγελία.
- Ø Μην αντιμετωπίζετε τέτοιες καταστάσεις από μόνοι/ες σας. Αναζητήστε αμέσως τη βοήθεια ειδικού. . (Dunckel, 1998).

Λίγα λόγια για το τέλος

Καλό είναι να γνωρίζετε αρκετά για την εταιρεία που δουλεύετε πριν προχωρήσετε στην καταγγελία. Μάθετε τα παρακάτω:

- Αντιμετωπίστηκαν γρήγορα παρόμοιες καταγγελίες στο παρελθόν; Αν όχι, ζητήστε να εξεταστεί αμέσως η καταγγελία σας.
- Εξετάστηκαν σοβαρά οι προηγούμενες καταγγελίες; Αν όχι σιγουρευτείτε ότι έχετε αποδείξεις και μάρτυρες.
- Αφιερώθηκε ο ανάλογος χρόνος για κάθε καταγγελία ή παρατηρήθηκαν καθυστερήσεις και χρονοτριβές; Φροντίστε να συναντηθείτε με τους κατάλληλους ανθρώπους την κατάλληλη ώρα.
- Ερευνήθηκαν οι παλιότερες καταγγελίες με τρόπο δίκαιο και για τις δυο πλευρές; Αν όχι, ζητήστε αναθεώρηση
- Οδήγησε η διερεύνηση των παλιών καταγγελιών σε ανάληψη δράσης;
- Τέθηκε τέρμα στην παρενόχληση;
- Δόθηκε υποστήριξη στο θύμα; Αν όχι, πρέπει να γνωρίζετε από την αρχή ότι ίσως πρέπει να ξανακάνετε την καταγγελία σας.
- Επιλέξτε να δουλέψετε σε μια εταιρεία που σας εξασφαλίζει ότι δεν θα αντιμετωπίσετε προβλήματα τέτοιας φύσεως, μια εταιρεία που θα σας υποστηρίξει αν δεχτείτε παρενόχληση από πελάτες, προμηθευτές ή οποιονδήποτε άλλο/η συναλλάσσεται μαζί σας. Αν η εταιρεία για την οποία δουλεύετε δεν έχει διαμορφωμένη πολιτική σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση, τονίστε στη διοίκηση τη σημασία της

υιοθέτησης μιας τέτοιας πολιτικής. Άνδρες και γυναίκες που δουλεύουν ανεξάρτητα πρέπει να θέσουν μόνοι/ες τους, τους όρους στο εργασιακό τους περιβάλλον με βάση την κοινή λογική.

- Μην κάνετε συναλλαγές σε δωμάτιο ξενοδοχείου.
- Δουλεύετε πάντα κανονικό ωράριο, ντυθείτε ευπρεπώς, μην πίνετε αλκοόλ ή άλλα διεγερτικά, περιορίστε την "κουβεντούλα" και κρατήστε την μακριά από προσωπικά θέματα, και αποφύγετε σωματικές επαφές πέρα από μια χειραψία.
- Αν είναι απαραίτητο, ενημερώστε το άλλο πρόσωπο για την πολιτική που ακολουθείτε σχετικά με τα ραντεβού, τα αστεία και τα σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου. Κρατήστε σθεναρή αλλά όχι εχθρική στάση.
- Η συμπεριφορά σας θα πρέπει να είναι αυτή που αρμόζει σε επαγγελματία. Δεν πρέπει να επιτρέψετε στον εαυτό σας να γίνει θύμα ή δράστης σεξουαλικής παρενόχλησης. . (Dunckel, 1998).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

a. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το ερωτηματολόγιο αυτό απευθύνεται σε γυναίκες που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα και αποτελεί μέρος της εργασίας ομάδας σπουδαστριών του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας στα πλαίσια πτυχιακής εργασίας.

Σκοπός του είναι η συγκέντρωση πληροφοριών γύρω από το θέμα της στάσης των εργαζόμενων γυναικών στον ιδιωτικό τομέα ως προς την σεξουαλική παρενόχληση στην Πάτρα.

Η έρευνα εγγυάται την ανωνυμία. Προσωπικά στοιχεία των ερωτώμενων δεν πρόκειται να δημοσιευθούν.

Εάν θέλετε να συμμετάσχετε στην έρευνα παρακαλείσθε να διαβάσετε προσεχτικά όλες τις ερωτήσεις και να δώσετε απαντήσεις σε όλες.

Όπου δεν υπάρχει σχετική υπόδειξη για περισσότερες από μία απαντήσεις θα τσεκάρετε (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

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1. Ηλικία

- § 18 – 30
- § 31 – 40
- § 41 – 50
- § 51 και πάνω

2. Οικογενειακή κατάσταση

- § Άγαμη
- § Έγγαμη
- § Χήρα
- § Διαζευγμένη
- § Ανύπαντρη μητέρα
- § Άλλο, τι;.....

3. Μορφωτικό επίπεδο

- § Πρωτοβάθμια εκπαίδευση
- § Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- § Τριτοβάθμια εκπαίδευση
- § Τ.Ε.Ε.
- § Άλλο, τι;.....

4. Σε ποια κατηγορία του ιδιωτικού τομέα ανήκετε;

- § Έμπορος
- § Ελεύθερος επαγγελματίας
- § Υπαλληλικό προσωπικό
- § Άλλο, τι;.....

5. Πόσα χρόνια εργάζεσθε;

- § Λιγότερο από 1 χρόνο
- § Μέχρι 2 χρόνια
- § Μέχρι 5 χρόνια
- § Πάνω από 5 χρόνια

6. Ποια από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς θεωρείτε ότι ανάγουν στη σφαίρα της σεξουαλικής παρενόχλησης;

- § Απρόσκλητο σεξουαλικό πείραγμα
- § Απρόσκλητα σεξουαλικά αστεία, παρατηρήσεις ή ερωτήσεις
- § Απρόσκλητη πίεση για ραντεβού
- § Απρόσκλητα σεξουαλικά υποδηλωτικά βλέμματα
- § Απρόσκλητα και σκόπιμα αγγίγματα, στρίμωγμα ή τσίμπημα ή χειρονομίες
- § Απρόσκλητες επιστολές, τηλεφωνήματα, ή υλικά σεξουαλικής φύσης
- § Άλλο, τι;.....

7. Τι συνέπειες θεωρείτε ότι θα υπάρξουν στο εργασιακό σας περιβάλλον σε περίπτωση άρνησης οποιασδήποτε σεξουαλικής συμπεριφοράς;

§ Εχθρικό περιβάλλον

(απειλή,δυσμενείς εργασιακές συνθήκες)

§ Μειωτικό περιβάλλον

(αφαίρεση/πρόσθεση αρμοδιοτήτων, μείωση μισθού)

§ Ταπεινωτικό περιβάλλον

(κουτσομπολιό στον εργασιακό χώρο)

§ Προσβλητικό περιβάλλον

(έπαινος υπερτίμηση/υποτίμηση ικανοτήτων,φορτικές πιέσεις)

§ Άλλο, τι:.....

8. Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης;

§ Όλες οι γυναίκες

§ Γυναίκες που προκαλούν

§ Ανύπαντρες γυναίκες

§ Χωρισμένες γυναίκες

§ Σε διάσταση γυναίκες

§ Οι νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας

§ Αυτές που δεν έχουν μονιμότητα στην εργασία τους

§ Όσες εργάζονται σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα

§ Οι νέες γυναίκες

§ Οι ανάπηρες γυναίκες

§ Οι γυναίκες από φυλετικές μειονότητες

§ Οι λεσβίες

§ Αυτές που βρίσκονται στα χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια

§ Αυτές που έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο

§ Άλλο, τι:.....

9. Κατά τη γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από:

§ Άντρες ιεραρχικά ανώτερους

§ Άντρες ιεραρχικά κατώτερους

§ Άντρες ισόβαθμους συναδέλφους

§ Άντρες πελάτες υπηρεσιών

§ Όλους τους άντρες ανεξαρτήτου βαθμίδας

§ Άλλο, τι:.....

10. Πιστεύετε ότι η σεξουαλική παρενόχληση εμφανίζεται σε χώρους όπου:

§ Υπερτερούν αριθμητικά οι άντρες

§ Υπερτερούν αριθμητικά οι γυναίκες

§ Υπάρχει ίση κατανομή γυναικών – αντρών

§ Δεν παίζει ρόλο η κατανομή

§ Άλλο, τι:.....

11. Έχετε αντιληφθεί στο χώρο εργασίας σας συμπεριφορές που ανάγουν στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης;

§ Ναι

§ Όχι

12. Υπήρξε κοινοποίηση ή καταγγελία του περιστατικού;

§ Ναι

§ Όχι

13. *Αν όχι για ποιους λόγους πιστεύετε;*

- § Φόβος για απόλυση
- § Φόβος για απομόνωση στην εργασία
- § Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον
- § Έλλειψη νομοθεσίας που να ποινικοποιεί την σεξουαλική παρενόχληση
- § Έλλειψη αρμόδιου/ας συμβούλου στον/στην οποίο/α θα μπορούσε να απευθυνθεί ο/η παρενοχλούμενος/η
- § Άλλο, τι:.....

14. *Έχετε πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης;*

- § Ναι
- § Όχι

15. *Υπήρξε κοινοποίηση ή καταγγελία του περιστατικού;*

- § Ναι
- § Όχι

16. *Αν όχι για ποιους λόγους;*

- § Φόβος για απόλυση
- § Φόβος για απομόνωση στην εργασία
- § Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον
- § Έλλειψη νομοθεσίας που να ποινικοποιεί την σεξουαλική παρενόχληση
- § Έλλειψη αρμόδιου/ας συμβούλου στον/στην οποίο/α θα μπορούσατε να απευθυνθείτε
- § Άλλο, τι:.....

17. Αν θα δεχόσασταν σεξουαλική παρενόχληση πως θα αισθανόσασταν;

- § Φόβο
- § Ντροπή
- § Απόκρουση
- § Δυσaréσκεια
- § Μειονεξία
- § Θυμό
- § Οργή
- § Απέχθεια
- § Αγανάκτηση
- § Απόγνωση
- § Ενόχληση
- § Αποδοχή
- § Άλλο, τι:.....

18. Θα αντιδρούσατε με τον ίδιο τρόπο εάν σας παρενοχλούσε σεξουαλικά ο προϊστάμενος, ο συνάδελφος, ο πελάτης;

- § Ναι
- § Όχι

Αν ναι, με ποιο τρόπο;

Άμεση απόκρουση και...

- § αποσιώπηση του συμβάντος
- § παραίτηση από την εργασία
- § μετάθεση από τον εργασιακό χώρο
- § υποβολή μήνυσης
- § χειροδικία
- § βρισιά
- § αδιαφορία
- § απειλή
- § απομόνωση
- § Άλλο, τι:.....

Κοινοποίηση ...

- § στον προϊστάμενο
- § στους συναδέλφους
- § στο οικογενειακό περιβάλλον
- § στο φιλικό περιβάλλον
- § στις αρμόδιες αρχές
- § στα Μ.Μ.Ε.
- § Όλα τα παραπάνω
- § Άλλο, τι:.....

Αν όχι, γιατί δεν θα αντιδρούσατε με τον ίδιο τρόπο;

.....

19. Πιστεύετε ότι έχετε ενημέρωση για το πού θα μπορούσατε να απευθυνθείτε σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης;

§ Ναι

§ Όχι

Αν ναι, από πού;

.....

20. Πιστεύετε ότι έχετε επαρκή ενημέρωση για το τι θα μπορούσατε να κάνετε σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης;

§ Ναι

§ Όχι

Αν ναι, από πού;

.....

Ευχαριστούμε

β. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ηλικία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30	36	54,5	54,5	54,5
31-40	24	36,4	36,4	90,9
41-50	6	9,1	9,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Οικογενειακή κατάσταση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Άγαμη	31	47,0	47,0	47,0
Έγγαμη	27	40,9	40,9	87,9
Χήρα	2	3,0	3,0	90,9
Διαζευγμένη	6	9,1	9,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Ηλικία * Οικογενειακή κατάσταση Crosstabulation

		Οικογενειακή κατάσταση				Total
		Άγαμη	Έγγαμη	Χήρα	Διαζευγμένη	
Ηλικία 18-30	Count	28	8	0	0	36
	% within Ηλικία	77,8%	22,2%	,0%	,0%	100,0%
	% within Οικογενειακή κατάσταση	90,3%	29,6%	,0%	,0%	54,5%
	% of Total	42,4%	12,1%	,0%	,0%	54,5%
31-40	Count	3	15	2	4	24
	% within Ηλικία	12,5%	62,5%	8,3%	16,7%	100,0%
	% within Οικογενειακή κατάσταση	9,7%	55,6%	100,0%	66,7%	36,4%
	% of Total	4,5%	22,7%	3,0%	6,1%	36,4%
41-50	Count	0	4	0	2	6
	% within Ηλικία	,0%	66,7%	,0%	33,3%	100,0%
	% within Οικογενειακή κατάσταση	,0%	14,8%	,0%	33,3%	9,1%
	% of Total	,0%	6,1%	,0%	3,0%	9,1%
Total	Count	31	27	2	6	66
	% within Ηλικία	47,0%	40,9%	3,0%	9,1%	100,0%
	% within Οικογενειακή κατάσταση	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	47,0%	40,9%	3,0%	9,1%	100,0%

Μορφωτικό επίπεδο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	3	4,5	4,5	4,5
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	25	37,9	37,9	42,4
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	29	43,9	43,9	86,4
T.E.E.	6	9,1	9,1	95,5
Άλλο	3	4,5	4,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Ηλικία * Μορφωτικό επίπεδο Crosstabulation

	Μορφωτικό επίπεδο					Total
	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	T.E.E.	Άλλο	
Ηλικί 18-30						
Count	2	13	15	4	2	36
% within Ηλικί	5,6%	36,1%	41,7%	11,1%	5,6%	100,0%
% within Μορφωτικό ε	66,7%	52,0%	51,7%	66,7%	66,7%	54,5%
% of Total	3,0%	19,7%	22,7%	6,1%	3,0%	54,5%
31-40						
Count	0	8	13	2	1	24
% within Ηλικί	,0%	33,3%	54,2%	8,3%	4,2%	100,0%
% within Μορφωτικό ε	,0%	32,0%	44,8%	33,3%	33,3%	36,4%
% of Total	,0%	12,1%	19,7%	3,0%	1,5%	36,4%
41-50						
Count	1	4	1	0	0	6
% within Ηλικί	16,7%	66,7%	16,7%	,0%	,0%	100,0%
% within Μορφωτικό ε	33,3%	16,0%	3,4%	,0%	,0%	9,1%
% of Total	1,5%	6,1%	1,5%	,0%	,0%	9,1%
Total						
Count	3	25	29	6	3	66
% within Ηλικί	4,5%	37,9%	43,9%	9,1%	4,5%	100,0%
% within Μορφωτικό ε	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% of Total	4,5%	37,9%	43,9%	9,1%	4,5%	100,0%

Κατηγορία ιδιωτικού τομέα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Έμπορος	4	6,1	6,1	6,1
Ελεύθερη επαγγελματίας	7	10,6	10,6	16,7
Υπαλληλικό προσωπικό	54	81,8	81,8	98,5
Άλλο	1	1,5	1,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Χρόνια εργασίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
μεχρι 2 έτη	16	24,2	24,2	24,2
2 -5 έτη	12	18,2	18,2	42,4
<5-έτη	38	57,6	57,6	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Ποια από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς θεωρείτε ότι ανάγουν στη σφαίρα της σεξουαλικής παρενόχλησης; Απρόσκλητη πίεση για ραντεβού

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	11	16,7	16,7	16,7
Όχι	55	83,3	83,3	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Ποια από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς θεωρείτε ότι ανάγουν στη σφαίρα της σεξουαλικής παρενόχλησης; Απρόσκλητα σεξουαλικά υποδηλωτικά βλέμματα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	6	9,1	9,1	9,1
Όχι	60	90,9	90,9	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Ποια από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς θεωρείτε ότι ανάγουν στη σφαίρα της σεξουαλικής παρενόχλησης; Απρόσκλητα και σκόπιμα αγγίγματα, στρίμωγμα, τσίμπημα, χειρονομίες

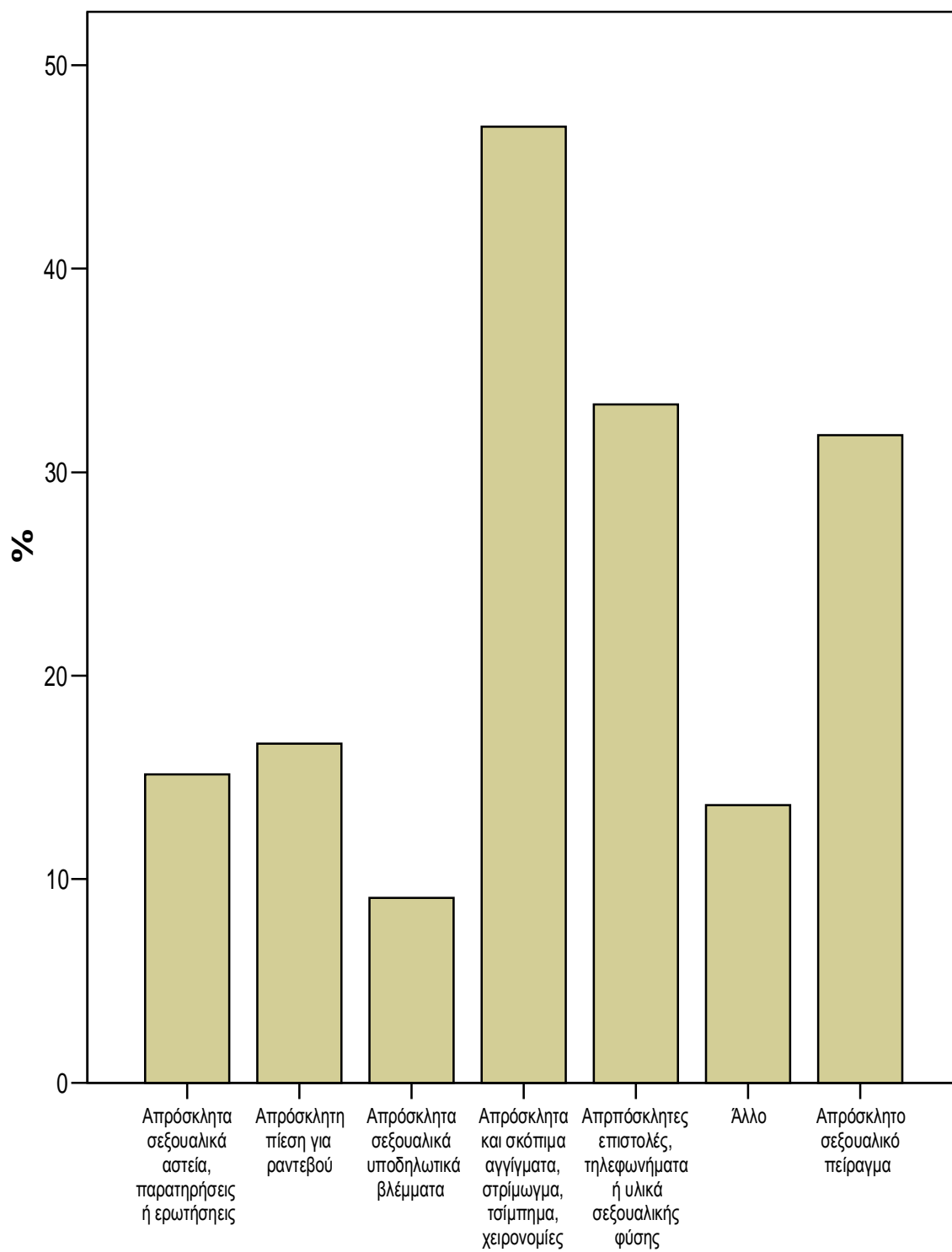
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	31	47,0	47,0	47,0
	Όχι	35	53,0	53,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Ποια από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς θεωρείτε ότι ανάγουν στη σφαίρα της σεξουαλικής παρενόχλησης; Απρόσκλητες επιστολές, τηλεφωνήματα ή υλικά σεξουαλικής φύσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	22	33,3	33,3	33,3
	Όχι	44	66,7	66,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Ποια από τα παρακάτω είδη συμπεριφοράς θεωρείτε ότι ανάγουν στη σφαίρα της σεξουαλικής παρενόχλησης; Άλλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	9	13,6	13,6	13,6
	Όχι	57	86,4	86,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



Τι συνέπειες θεωρείτε ότι θα υπάρξουν στο εργασιακό σας περιβάλλον σε περίπτωση άρνησης οποιασδήποτε σεξουαλικής συμπεριφοράς; Εχθικό περιβάλλον (απειλή, δυσμενείς εργασιακές συνθήκες)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	45	68,2	68,2	68,2
	Όχι	21	31,8	31,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Τι συνέπειες θεωρείτε ότι θα υπάρξουν στο εργασιακό σας περιβάλλον σε περίπτωση άρνησης οποιασδήποτε σεξουαλικής συμπεριφοράς; Μειωτικό περιβάλλον (αφίρεση/πρόσθεση αρμοδιοτήτων, μείωση μισθού)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	12	18,2	18,2	18,2
	Όχι	54	81,8	81,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Τι συνέπειες θεωρείτε ότι θα υπάρξουν στο εργασιακό σας περιβάλλον σε περίπτωση άρνησης οποιασδήποτε σεξουαλικής συμπεριφοράς; Προσβλητικό περιβάλλον (έπαινος, υπερτίμηση ή υποτίμηση ικανοτήτων, φορτικές πιέσεις)

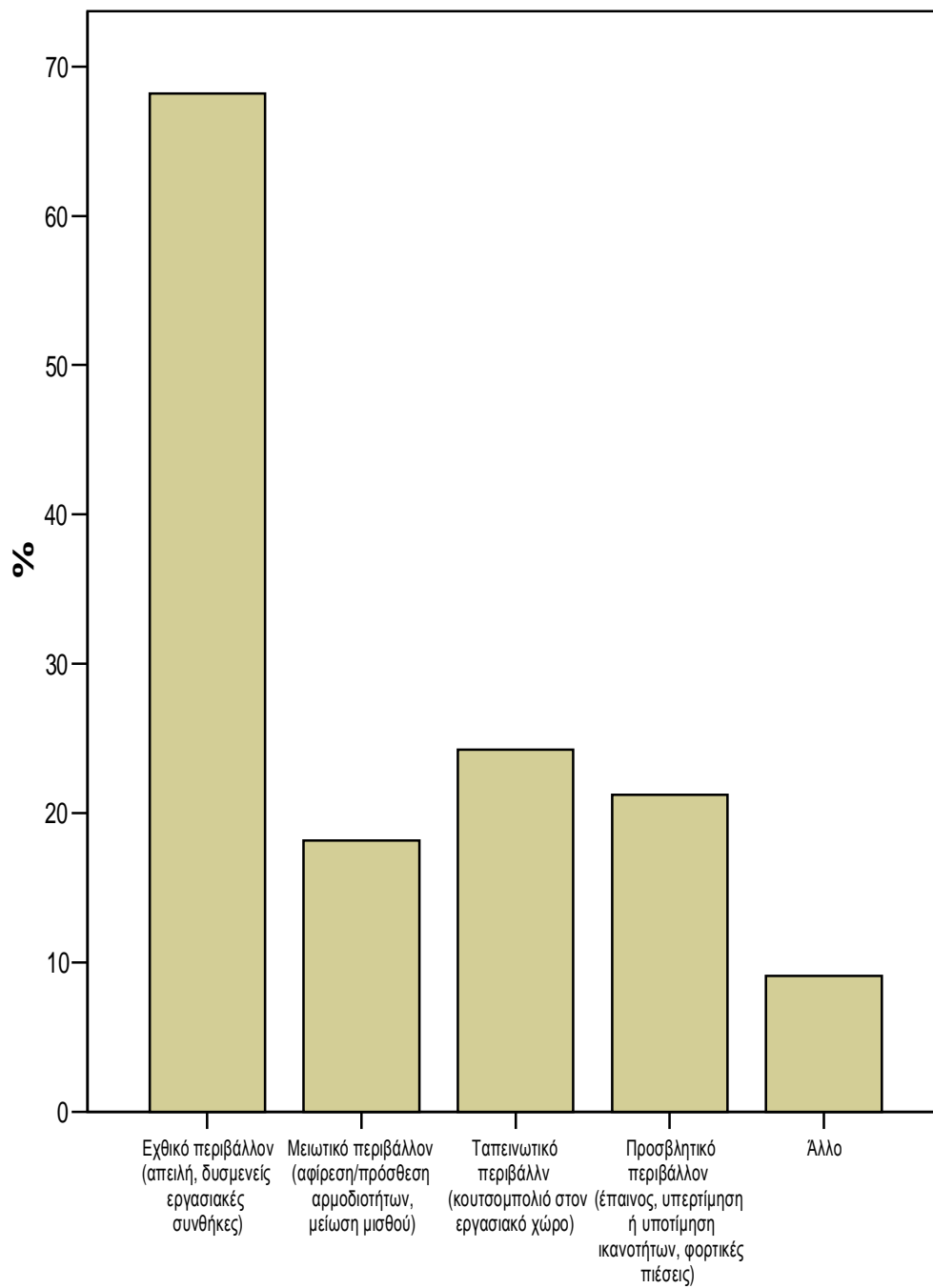
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	14	21,2	21,2	21,2
	Όχι	52	78,8	78,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Τι συνέπειες θεωρείτε ότι θα υπάρξουν στο εργασιακό σας περιβάλλον σε περίπτωση άρνησης οποιασδήποτε σεξουαλικής συμπεριφοράς; Ταπεινωτικό περιβάλλον (κουτσομπολιά στον εργασιακό χώρο)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	16	24,2	24,2	24,2
	Όχι	50	75,8	75,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Τι συνέπειες θεωρείτε ότι θα υπάρξουν στο εργασιακό σας περιβάλλον σε περίπτωση άρνησης οποιασδήποτε σεξουαλικής συμπεριφοράς; Άλλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	6	9,1	9,1	9,1
	Όχι	60	90,9	90,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



**Κατά την γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν
θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Ανύπαντρες γυναίκες**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	2	3,0	3,0	3,0
	Όχι	64	97,0	97,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν
θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Χωρισμένες γυναίκες**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	6	9,1	9,1	9,1
	Όχι	60	90,9	90,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν
θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Σε διάσταση γυναίκες**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	4,5	4,5
	Όχι	63	95,5	95,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Οι νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	6	9,1	9,1	9,1
	Όχι	60	90,9	90,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Αυτές που δεν έχουν μονιμότητα στην εργασία τους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	4	6,1	6,1	6,1
	Όχι	62	93,9	93,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Όσες εργάζονται σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	66	100,0	100,0	100,0

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Οι νέες γυναίκες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	8	12,1	12,1	12,1
	Όχι	58	87,9	87,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Οι ανάπηρες γυναίκες

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Όχι	66	100,0	100,0	100,0

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Οι γυναίκες από φυλετικές μειονότητες

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	3	4,5	4,5	4,5
Όχι	63	95,5	95,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Οι ομοφυλόφιλες

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Όχι	66	100,0	100,0	100,0

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Αυτές που βρίσκονται στα χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	4	6,1	6,1	6,1
Όχι	62	93,9	93,9	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Αυτές που έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	1	1,5	1,5	1,5
	Όχι	65	98,5	98,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Όλες οι γυναίκες

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	49	74,2	74,2	74,2
	Όχι	17	25,8	25,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Γυναίκες που προκαλούν

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	9	13,6	13,6	13,6
	Όχι	57	86,4	86,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας ποιες ομάδες γυναικών είναι πιθανότερο να πέσουν θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης; Άλλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	66	100,0	100,0	100,0

**Κατά την γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από άντρες
ιεραρχικά ανώτερους**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	20	30,3	30,3	30,3
	Όχι	46	69,7	69,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Κατά τη γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από άντρες
πελάτες υπηρεσιών**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	4,5	4,5
	Όχι	63	95,5	95,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Κατά τη γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από άντρες
ιεραρχικά κατώτερους**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	66	100,0	100,0	100,0

**Κατά τη γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από άντρες
ισόβαθμους συναδέλφους**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	66	100,0	100,0	100,0

**Κατά τη γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από όλους
τους άντρες ανεξαρτήτου βαθμίδας**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	48	72,7	72,7	72,7
	Όχι	18	27,3	27,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Κατά τη γνώμη σας η σεξουαλική παρενόχληση προέρχεται από άλλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	66	100,0	100,0	100,0

Πιστεύετε ότι η σεξουαλική παρενόχληση εμφανίζεται σε χώρους όπου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Υπερτερούν αριθμητικά οι άντρες	8	12,1	12,1	12,1
Δεν παίζει ρόλο η κατανομή	58	87,9	87,9	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Έχετε αντιληφθεί στο χώρο εργασίας συμπεριφορές που ανάγουν στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	17	25,8	25,8	25,8
Όχι	49	74,2	74,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Έχετε αντιληφθεί στο χώρο εργασίας συμπεριφορές που ανάγουν στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης * Ηλικία Crosstabulation

			Ηλικία			Total
			18-30	31-40	41-50	
Έχετε αντιληφθεί στο χώρο εργασίας συμπεριφορές που ανάγουν στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης	Ναι	Count	9	6	2	17
		% within Έχετε αντιληφθεί στο χώρο εργασίας συμπεριφορές που ανάγουν στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης	52,9%	35,3%	11,8%	100,0%
		% within Ηλικία	25,0%	25,0%	33,3%	25,8%
		% of Total	13,6%	9,1%	3,0%	25,8%
Όχι	Count	27	18	4	49	
	% within Έχετε αντιληφθεί στο χώρο εργασίας συμπεριφορές που ανάγουν στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης	55,1%	36,7%	8,2%	100,0%	
	% within Ηλικία	75,0%	75,0%	66,7%	74,2%	
	% of Total	40,9%	27,3%	6,1%	74,2%	
Total	Count	36	24	6	66	
	% within Έχετε αντιληφθεί στο χώρο εργασίας συμπεριφορές που ανάγουν στο φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης	54,5%	36,4%	9,1%	100,0%	
	% within Ηλικία	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	54,5%	36,4%	9,1%	100,0%	

Υπήρξε κοινοποίηση ή καταγγελία του περιστατικού

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	5	7,6	29,4	29,4
	Όχι	12	18,2	70,6	100,0
	Total	17	25,8	100,0	
Missing	System	49	74,2		
Total		66	100,0		

Αν όχι για ποιους λόγους; Φόβος για απόλυση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	30,0	30,0
	Όχι	7	10,6	70,0	100,0
	Total	10	15,2	100,0	
Missing	System	56	84,8		
Total		66	100,0		

Φόβος για απομόνωση στην εργασία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	1	1,5	9,1	9,1
	Όχι	10	15,2	90,9	100,0
	Total	11	16,7	100,0	
Missing	System	55	83,3		
Total		66	100,0		

Έλλειψη νομοθεσίας που να ποινικοποιεί την σεξουαλική παρενόχληση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	1	1,5	9,1	9,1
	Όχι	10	15,2	90,9	100,0
	Total	11	16,7	100,0	
Missing	System	55	83,3		
Total		66	100,0		

Έλλειψη αρμόδιου/ας συμβούλου στον /στην οποίο/α θα μπορούσε να απευθυνθεί ο/η παρενοχλούμενος/η

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	2	3,0	18,2	18,2
	Όχι	9	13,6	81,8	100,0
	Total	11	16,7	100,0	
Missing	System	55	83,3		
Total		66	100,0		

Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	27,3	27,3
	Όχι	8	12,1	72,7	100,0
	Total	11	16,7	100,0	
Missing	System	55	83,3		
Total		66	100,0		

Έχετε πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	13	19,7	19,7	19,7
	Όχι	53	80,3	80,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Έχετε πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης * Ηλικία Crosstabulation

		Ηλικία			Total	
		18-30	31-40	41-50		
Έχετε πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης	Ναι	Count	7	4	2	13
		% within Έχετε πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης	53,8%	30,8%	15,4%	100,0%
		% within Ηλικία	19,4%	16,7%	33,3%	19,7%
		% of Total	10,6%	6,1%	3,0%	19,7%
Όχι		Count	29	20	4	53
		% within Έχετε πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης	54,7%	37,7%	7,5%	100,0%
		% within Ηλικία	80,6%	83,3%	66,7%	80,3%
		% of Total	43,9%	30,3%	6,1%	80,3%
Total		Count	36	24	6	66
		% within Έχετε πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης	54,5%	36,4%	9,1%	100,0%
		% within Ηλικία	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	54,5%	36,4%	9,1%	100,0%

Υπήρξε κοινοποίηση ή καταγγελία του περιστατικού

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	23,1	23,1
	Όχι	10	15,2	76,9	100,0
	Total	13	19,7	100,0	
Missing	System	53	80,3		
Total		66	100,0		

Αν όχι για ποιους λόγους; Φόβος για απόλυση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	30,0	30,0
	Όχι	7	10,6	70,0	100,0
	Total	10	15,2	100,0	
Missing	System	56	84,8		
Total		66	100,0		

Φόβος για απομόνωση στην εργασία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	10	15,2	100,0	100,0
Missing	System	56	84,8		
Total		66	100,0		

Φόβος για στιγματισμό στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	2	3,0	20,0	20,0
	Όχι	8	12,1	80,0	100,0
	Total	10	15,2	100,0	
Missing	System	56	84,8		
Total		66	100,0		

Έλλειψη νομοθεσίας που να ποινικοποιεί την σεξουαλική παρενόχληση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	3	4,5	30,0	30,0
	Όχι	7	10,6	70,0	100,0
	Total	10	15,2	100,0	
Missing	System	56	84,8		
Total		66	100,0		

Έλλειψη αρμόδιου/ας συμβούλου στον /στην οποίο/α θα μπορούσε να απευθυνθεί ο/η παρενοχλούμενος/η

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	4	6,1	40,0	40,0
	Όχι	6	9,1	60,0	100,0
	Total	10	15,2	100,0	
Missing	System	56	84,8		
Total		66	100,0		

**Αν θα δεχόσασταν σεξουαλική παρενόχληση πώς θα αισθανόσασταν;
Ντροπή**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	12	18,2	18,2	18,2
	Όχι	54	81,8	81,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Αν θα δεχόσασταν σεξουαλική παρενόχληση πώς θα αισθανόσασταν;
Αγανάκτηση**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	22	33,3	33,3	33,3
	Όχι	44	66,7	66,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Αν θα δεχόσασταν σεξουαλική παρενόχληση πώς θα αισθανόσασταν;
Αποδοχή**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Όχι	66	100,0	100,0	100,0

**Αν θα δεχόσασταν σεξουαλική παρενόχληση πώς θα αισθανόσασταν;
Ενόχληση**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	16	24,2	24,2	24,2
	Όχι	50	75,8	75,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Αν θα δεχόσασταν σεξουαλική παρενόχληση πώς θα αισθανόσασταν;
Απόγνωση**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	10	15,2	15,2	15,2
	Όχι	56	84,8	84,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Αν θα δεχόσασταν σεξουαλική παρενόχληση πώς θα αισθανόσασταν;
Απόκρουση**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	15	22,7	22,7	22,7
	Όχι	51	77,3	77,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Αν θα δεχόσασταν σεξουαλική παρενόχληση πώς θα αισθανόσασταν;
Απέχθεια**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	27	40,9	40,9	40,9
	Όχι	39	59,1	59,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Αν θα δεχόσασταν σεξουαλική παρενόχληση πώς θα αισθανόσασταν;
Οργή**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	28	42,4	42,4	42,4
	Όχι	38	57,6	57,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Αν θα δεχόσασταν σεξουαλική παρενόχληση πώς θα αισθανόσασταν;
Θυμό**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	28	42,4	42,4	42,4
	Όχι	38	57,6	57,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Αν θα δεχόσασταν σεξουαλική παρενόχληση πώς θα αισθανόσασταν;
Μειονεξία**

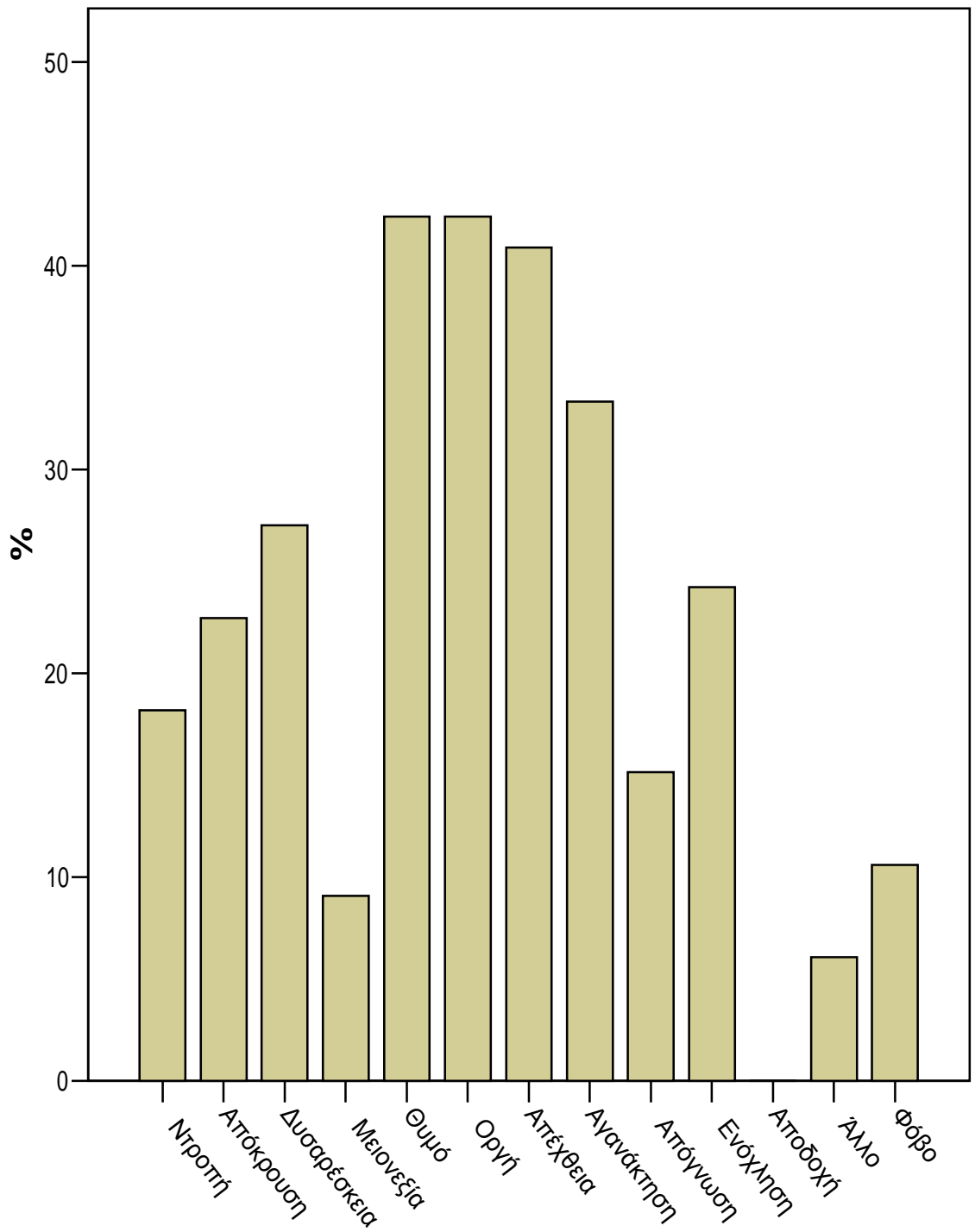
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	6	9,1	9,1	9,1
	Όχι	60	90,9	90,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Αν θα δεχόσασταν σεξουαλική παρενόχληση πώς θα αισθανόσασταν;
Δυσaréσκεια**

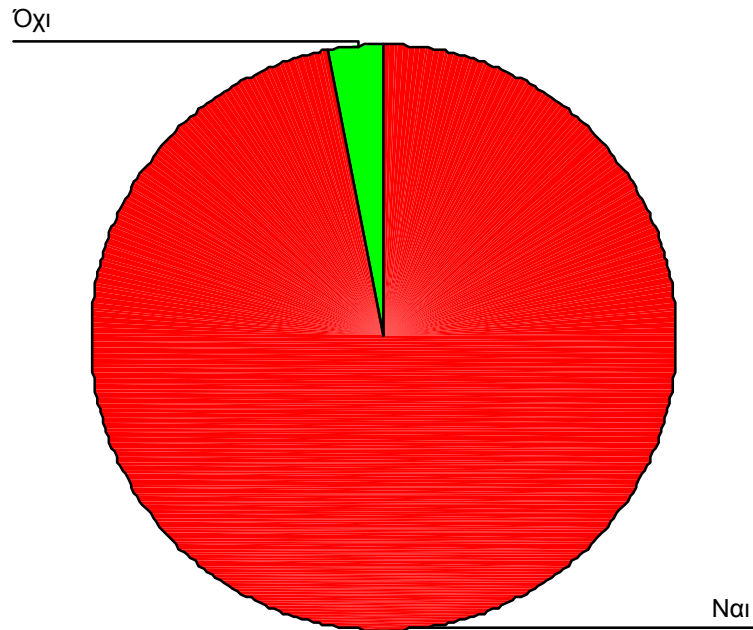
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	18	27,3	27,3	27,3
	Όχι	48	72,7	72,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

**Αν θα δεχόσασταν σεξουαλική παρενόχληση πώς θα αισθανόσασταν;
Άλλο**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	4	6,1	6,1	6,1
	Όχι	62	93,9	93,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	



**Θα αντιδρούσατε με τον ίδιο τρόπο αν σας παρενοχλούσε
σεξουαλικά ο προϊστάμενος /συνάδελφος /πελάτης**



Άμεση απόκρουση και αποσιώπηση του συμβάντος

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	2	3,0	3,1	3,1
	Όχι	62	93,9	96,9	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και παραίτηση από την εργασία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	19	28,8	29,7	29,7
	Όχι	45	68,2	70,3	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και μετάθεση από τον εργασιακό χώρο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	12	18,2	18,8	18,8
	Όχι	52	78,8	81,3	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και υποβολή μήνυσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	17	25,8	26,6	26,6
	Όχι	47	71,2	73,4	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και χειροδικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	11	16,7	17,2	17,2
	Όχι	53	80,3	82,8	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και βρισιά

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	12	18,2	18,8	18,8
	Όχι	52	78,8	81,3	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και αδιαφορία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	12	18,2	18,8	18,8
	Όχι	52	78,8	81,3	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και απειλή

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	8	12,1	12,5	12,5
	Όχι	56	84,8	87,5	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και απομόνωση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	2	3,0	3,1	3,1
	Όχι	62	93,9	96,9	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Άμεση απόκρουση και Άλλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	5	7,6	7,8	7,8
	Όχι	59	89,4	92,2	100,0
	Total	64	97,0	100,0	
Missing	System	2	3,0		
Total		66	100,0		

Κοινωνιοποίηση στον προϊστάμενο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	17	25,8	27,0	27,0
	Όχι	46	69,7	73,0	100,0
	Total	63	95,5	100,0	
Missing	System	3	4,5		
Total		66	100,0		

Κοινοποίηση στους συναδέλφους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	7	10,6	11,1	11,1
	Όχι	56	84,8	88,9	100,0
	Total	63	95,5	100,0	
Missing	System	3	4,5		
Total		66	100,0		

Κοινοποίηση στο οικογενειακό περιβάλλον

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	25	37,9	39,7	39,7
	Όχι	38	57,6	60,3	100,0
	Total	63	95,5	100,0	
Missing	System	3	4,5		
Total		66	100,0		

Κοινοποίηση στο φιλικό περιβάλλον

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	11	16,7	17,5	17,5
	Όχι	52	78,8	82,5	100,0
	Total	63	95,5	100,0	
Missing	System	3	4,5		
Total		66	100,0		

Κοινοποίηση στις αρμόδιες αρχές

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	16	24,2	25,4	25,4
	Όχι	47	71,2	74,6	100,0
	Total	63	95,5	100,0	
Missing	System	3	4,5		
Total		66	100,0		

Κοινοποίηση στα Μ.Μ.Ε.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	2	3,0	3,2	3,2
	Όχι	61	92,4	96,8	100,0
	Total	63	95,5	100,0	
Missing	System	3	4,5		
Total		66	100,0		

Κοινοποίηση Όλα τα παραπάνω

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	15	22,7	24,2	24,2
	Όχι	47	71,2	75,8	100,0
	Total	62	93,9	100,0	
Missing	System	4	6,1		
Total		66	100,0		

Πιστεύετε ότι έχετε επαρκή ενημέρωση για το πού θα μπορούσατε να απευθυνθείτε σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	23	34,8	34,8	34,8
	Όχι	43	65,2	65,2	100,0
Total		66	100,0	100,0	

Πιστεύετε ότι έχετε επαρκή ενημέρωση για τι θα μπορούσατε να κάνετε σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	23	34,8	34,8	34,8
	Όχι	43	65,2	65,2	100,0
Total		66	100,0	100,0	

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ø Αγκασένσκι Σύλβιαν, *Πολιτική των Φύλων*, Μετάφραση Μαίρη Φιλιππακοπούλου, Αθήνα, Εκδόσεις Πόλις, 2000
- Ø Βουτυράς, Σταύρος, *Η Γυναίκα στη Μισθωτή Εργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση, 1981
- Ø Γεωργιάδης – Σταθόπουλος, *Αστικός Κώδιξ: Ερμηνεία κατ'άρθρο – Νομολογία – Βιβλιογραφία*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλας, 1978
- Ø Δαράκη Πέπη, *Το όραμα της ισοτιμίας της γυναίκας*, Αθήνα, Εκδόσεις Καστανιώτη, 1995
- Ø Δουλκερή Τέσσα, *Η ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση, 1994
- Ø Επίσημη Εφημερίδα Ε.Ε. αριθμ. C203 της 12/8/1986
- Ø Επίσημη Εφημερίδα Ε.Ε. αριθμ. L049 της 24/2/1992
- Ø Επίσημη Εφημερίδα Ε.Ε. αριθμ. C027 της 4/2/1992
- Ø Κάκκαλης Π., Κουράκης Ν., Μαγγανάς Α., Φαρσεδάκης Ι., *Ποινικός Κώδικας: Σχόλια – Νομολογία – Βιβλιογραφία – Αιτιολογικές εκθέσεις και Σύνταγμα του 1975/1976*, Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη, 1995
- Ø Κανταρτζή Ευαγγελία, *Η εικόνα της γυναίκας*, Θεσσαλονίκη, εκδόσεις Κυριακίδη, 1991
- Ø Καρζής Θεόδωρος, *Η γυναίκα στην αρχαιότητα – Προϊστορία – Ανατολικοί πολιτισμοί – Ελλάδα – Ρώμη*, Αθήνα, εκδόσεις Φιλιππότης, 1987
- Ø Καρζής Θεόδωρος, *Η γυναίκα της νέας εποχής – Αναγέννηση – Τουρκοκρατία – Γαλλική επανάσταση – Ελληνική επανάσταση*, Αθήνα, εκδόσεις Φιλιππότης, 1990

- Ø Καρζής Θεόδωρος, *Η γυναίκα στην στον 20^ο αιώνα – Βιομηχανική επανάσταση – μάχη της ψήφου – γυναίκες στον πόλεμο – κοινωνική επανάσταση*, Αθήνα, εκδόσεις Φιλιππότης, 1993
- Ø Κατή Δήμητρα, *Νοημοσύνη και φύλο: Ο σεξισμός στις επιστημονικές ιδέες για τις γνωστικές ικανότητες*, Αθήνα, Εκδόσεις Οδυσσέας, 1990
- Ø ΚΕΘΙ, *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία Πρόταση ποινικοποίησης της συμπεριφοράς στην Ελλάδα*, Ιούνιος 2001
- Ø ΚΕΘΙ, *Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας*, 2004
- Ø Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, *Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας – Πρακτικά Συνεδρίου Αθήνα 21-22/1/1994*, Αθήνα, 1995
- Ø Μανωλεδάκης Ιωάννης, *Το σχέδιο του νέου Κώδικα Ποινικής Δικονομίας και σχετικές παρατηρήσεις του νομικού κόσμου της χώρας*, Θεσσαλονίκη, εκδόσεις Σάκκουλας, 1996
- Ø Μανωλεδάκης Ιωάννης, *Το έννομο αγαθό ως βασική έννοια του ποινικού δικαίου*, Θεσσαλονίκη, εκδόσεις Σάκκουλας, 1998
- Ø Μαραγκουδάκη Ελένη, *Εκπαίδευση και διάκριση των φύλων*, Αθήνα, Εκδόσεις Οδυσσέας, 1993
- Ø Μουσούρου, Λ.Μ., *Γυναίκα και Απασχόληση, Δέκα ζητήματα*, Αθήνα, Εκδόσεις Gutenberg, 1993
- Ø Νασιάκου Μαρία, Χαντζή Αλεξάνδρα, Φατούρου-Χαρίτου Μίκα, *Εισαγωγή στην Ψυχολογία – Κοινωνική Ψυχολογία – Κλινική Ψυχολογία τόμος Β΄*, Αθήνα, Εκδόσεις Gutenberg, 1999
- Ø Ράπορορ, Ρόνα & Ρόμπερτ, *Ο Κύκλος της ζωής – Τα στάδια της ζωής*, Αθήνα, Εκδόσεις Ψυχογιός, 1981

- Ø Σκόδρα, Ελένη, *Η Ψυχολογία της Γυναίκας*, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, 1993
- Ø Σύνδεσμος για τα δικαιώματα της γυναίκας, *Εργασία, συνδικαλισμός και ισότητα των φύλων* Ευρωπαϊκή επιτροπή, επιμέλεια Ιωάννα Μαγγανάρα, Αθήνα, Εκδόσεις Οδυσσέας, 1998
- Ø Τάκαρη Ντίνα, *Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση*, Αθήνα, 1984 [χ.ο.]
- Ø *Ποινικός Κώδικας της Ελλάδος*
- Ø *Αστικός Κώδικας της Ελλάδος*

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ø Allport G.W., *Attitudes* στο C.M. Murchison (επιμ.), *Handbook of Social Psychology*, Worcester, Mass: Clark University Press, 1935
- Ø Biroy, Alain, *Λεξικό Κοινωνικών Επιστημών*, Αθήνα, Εκδόσεις Πάμισος, 1981
- Ø Cohen Louis, Manion Lawrence, *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*, Αθήνα, Εκδόσεις Μεταίχμιο, 1994
- Ø Crouch M.A., *Thinking about Sexual Harassment: A guide for the Perplexed*, Oxford University Press, 2001
- Ø Davidson M.J. & Burke R.J., *Women in management: Current research issues*, London, Paul Chapman Publications, 1994
- Ø DuncKel, Jacqueline, *Κερδίστε τις Εντυπώσεις στον Επαγγελματικό Χώρο*, Αθήνα, Εκδόσεις Anubis, 1998
- Ø Fisbein M. & Ajzen I., *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, 1975
- Ø Gruber & Bjorn, 1986 στο Davidson M.J. & Burke R.J., *Women in management: Current research issues*, London, Paul Chapman Publications, 1994
- Ø Horney Karen, *Η ψυχολογία της γυναίκας*, Μετάφραση Μαρίνα Λώμη, Αθήνα, Εκδόσεις Γλάρος, 1978
- Ø Miller Jean B., *Για μια νέα ψυχολογία της γυναίκας*, Μετάφρ. Ζωή Χατζιδάκη, Αθήνα, εκδόσεις Γλάρος, 1981
- Ø Olson J.M. & Zanna M.P., *Attitudes and Attitude Change*. Annual Review of Psychology, 1993
- Ø Oskamp S., *Attitudes and Opinions*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall, 1991

- Ø Petty R.E. & Cacioppo J.T., *Attitudes and Persuasion: Classic and Contemporary Approaches*, 1981

- Ø Pratkanis A.R. & Greenwald A.G., *A Sociocognitive Moder of Attitude structure and function* στο L. Berkowitz, *Advances in Experimental Social Psychology*, New York: Academic Press, 1989

- Ø Rattner Josef, *Ψυχολογία της γυναίκας: Η σύγχρονη γυναίκα ανάμεσα στο μύθο και την πραγματικότητα*, Μετάφραση Γιώργος Βαμβαλής, Αθήνα, Εκδόσεις Μανιατέας, 1970

- Ø Rosenberg M.J.& Hovland C.I., *Cognitive, Affective and Behavioral Componets of Attitude* στο Rosemberg , Hovland, McGuire, Abelson & Brehm, *Attitude Organization and Change: An Analysis of Consistency among Attitude Components*, New Haven, CT: Yale University Press, 1960

- Ø Rubenstein M. *Sexual Harassment at work: Preventing and remedying*, London, Industrial Relations Services, 1989

- Ø Thomas A.M. – C.Kitzinger, *Sexual Harassment Contemporary Feminis, Perspective, Open*, University Press, Buckingham – Philadelfia, 1977

- Ø Wilson & Clark, *Αρχές Οικονομίας*, Αθήνα, Εκδόσεις Έλλην, 1999

ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΣΤΟ INTERNET

- § europa.eu.int
- § www.epapsy.gr
- § www.hri.org
- § www.karpodinis.com
- § www.kethi.gr
- § www.mesogios.gr
- § www.diamantopoulou.gr
- § www.eleytherotypia.gr
- § www.unic.gr